

## Alcalde de San Vicente del Raspeig



El Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig ha elaborado el tercer Plan de Igualdad cuyo objetivo es ser un instrumento útil para servir como modelo de igualdad y permitirnos que cada trabajador o trabajadora en su ámbito, contribuya a lograr la igualdad real tanto dentro de la institución municipal, como en el conjunto del municipio.

Las y los responsables de su creación han trabajado en unos objetivos para que el desarrollo y la puesta en marcha sean para la totalidad de los servicios municipales y el personal que los integra. Mejorar la igualdad entre nuestros vecinos y vecinas es uno de los fines primordiales del Ayuntamiento.

Muchas mujeres siguen viviendo situaciones de desigualdad que en pleno siglo XXI no deberían ocurrir ni se deberían permitir. El Ayuntamiento y en especial, la Concejalía de Igualdad, siendo consciente de las barreras que aún persisten en el camino de la igualdad entre hombres y mujeres, trabaja para lograr una sociedad más justa e igualitaria.

La aprobación y publicación de este plan es un paso hacia delante, un compromiso real para incorporar las acciones y medidas que contempla.

**D. Jesús Villar Notario**

## Concejala Delegada de Servicios Sociales, Atención a la Dependencia, Integración e Igualdad

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es un derecho universal. Las políticas de promoción de dicha igualdad, consolidan una sociedad más justa, solidaria, estable y honesta. En definitiva, una sociedad que mejorará las relaciones interpersonales de sus integrantes.

El III Plan de Igualdad de San Vicente del Raspeig, es un proyecto de 4 años, desde 2020 hasta 2023, en el que la administración local se compromete a trabajar con un guión y un plan de acción en el que, su principal característica, es la transversalidad que se establece entre todas las áreas y que necesita disponer de todos los recursos necesarios para llevarlo a cabo. Este documento es, por tanto, un compromiso firme que nos lleve a la eliminación de los estereotipos y los roles que tradicionalmente nos han asignado tanto a las mujeres como a los hombres.

Impulsaremos la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres y de las nuevas masculinidades en todos los ámbitos municipales, en definitiva, impulsaremos acciones que nos lleven a conseguir una implementación de la igualdad real y efectiva en la sociedad sanvicentera.

Para llegar aquí, se han llevado a cabo las acciones necesarias que han culminado en un diagnóstico, en él hemos podido ver qué necesidades tenemos, qué medidas debemos de tomar, qué acuerdo debemos adoptar y a qué objetivos debemos llegar. Nos marca claramente cuál debe ser nuestra hoja de ruta, con un calendario de ejecución de acciones y una evaluación de las mismas.

El III Plan Municipal de Igualdad de San Vicente del Raspeig fue aprobado en el Pleno Municipal del pasado 19 de diciembre de 2019. El Plan obtuvo 23 votos favorables, que responden a la mayoría de los grupos políticos de la Corporación, con los votos de los grupos PSOE, Esquerra Unida, Ciudadanos, Partido Popular, y Compromís y con los dos votos en contra del grupo municipal Vox. El Plan en su conjunto está basado en la sociedad sanvicentera y está concebido para las ciudadanas y ciudadanos de San Vicente del Raspeig. Pretende ser, una herramienta útil y necesaria para garantizar la implantación en todo el municipio del principio de igualdad de género.



**Dª Mª Isabel Candela Navarro**



## Jefe de Servicio de Bienestar Social y Educación.



El Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig pone en marcha su III Plan Municipal de Igualdad.

Este documento es un compromiso y una guía teórica y práctica de la Corporación Municipal donde se plasma la filosofía, las acciones y la voluntad de esta institución en materia de igualdad.

Este III Plan pretende superar y mejorar planes anteriores e incorporar la experiencia de años anteriores.

Las políticas de promoción de igualdad pretenden construir una sociedad más justa, estable y humana y es por ello que los Ayuntamientos, como Administración más próxima y cercana a la ciudadanía, deben liderar e impulsar estas políticas para generar un cambio real en las actitudes y los comportamientos sociales.

Sabemos que un Plan de Igualdad es un documento que nunca llega a realizarse en su totalidad, pero produce un resultado de avance y mejora en la vertebración social entre hombres y mujeres.

El avance en la igualdad beneficia a hombres y a mujeres y es la sociedad, en su conjunto, la que mejora en su capacidad de inclusión, tolerancia y humanidad. Es por ello que, desde este Servicio animamos a la ciudadanía a incorporar a nuestra vida cotidiana los objetivos de este III Plan de Igualdad porque con ello seguiremos construyendo una comunidad más justa, más tolerante y habitable tanto para nosotros como para las generaciones futuras.

**Marino Martínez Ximénez**

## Jefa de sección de programas de Integración, Igualdad, Inclusión y Educación.

Cuando abrimos un documento como este “Tercer Plan de Igualdad de San Vicente del Raspeig”, es fácil pensar que se trata, una vez más, de bonitas palabras y buenas intenciones que no irán a ningún lado.

Sin embargo, son incuestionables los avances en la materia de nuestro país y en consecuencia en nuestro municipio.

Nadie se cuestiona hoy que los hombres tengan derecho a un permiso de trabajo retribuido cuando son padres, o que las mujeres formen parte de la directiva de clubes deportivos con presencia mayoritaria de hombres. Cambios que se han puesto de manifiesto en todos los ámbitos: laboral, social, familiar, político, educativo, cultural, deportivo y científico, entre otros, que hoy son el fruto los objetivos y medidas de los primeros planes de igualdad que en su día se consideraron utópicas, pretenciosas o innecesarias.



En 2010 se aprobó del primer plan de Igualdad de San Vicente del Raspeig y con sus primeros objetivos logrados, es necesario seguir avanzando en la construcción de una sociedad más igualitaria. La diferencia más importante entre aquel momento y el actual es la modificación del ámbito competencial de los municipios con la aprobación del Pacto de Estado contra la violencia de género en agosto de 2018, incorporando a las competencias propias las “Actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género”, y, por tanto, con un consistente amparo jurídico a la actuación municipal en materia de igualdad.

El III Plan de Igualdad de San Vicente del Raspeig que parte de la identificación de las necesidades actuales persigue objetivos ambiciosos, a la vez que realizables. Además de trabajar para su consecución desde el Ayuntamiento, es necesario que la sociedad los conozca, los identifique, los valore, los reivindique y los exija, es lo que este plan pretende, por ello la publicación de este documento. Que sea de difusión y conocimiento para nuestra sociedad.

**María Eugenia Grané Teruel**

# ÍNDICE

<b>PRESENTACIÓN</b>	<b>7</b>
1.- MARCO JURÍDICO Y PRINCIPIOS RECTORES	11
<b>2.- DIAGNÓSTICO</b>	<b>21</b>
2.1.- Contexto, orígenes y características del municipio	22
2.2.- Diagnóstico demográfico	24
2.3.- Diagnóstico del tejido empresarial y laboral	35
2.4.- Servicios, recursos y prestaciones a la ciudadanía	55
2.5.- Opinión de la ciudadanía	66
2.6.- Últimas consideraciones	107
2.7.- Conclusiones finales	108
<b>3.- PLAN DE ACCIÓN</b>	<b>113</b>
3.1.- Objetivos generales:	114
3.2.- Áreas y acciones de trabajo:	115
3.2.1.- Área de <b>transversalidad</b> :	116
3.2.2.- Área de formación, desarrollo local y empleo:	121
3.2.3.- Área de educación y deportes:	127
3.2.4.- Área de participación ciudadana, juventud, ocio y cultura:	133
3.2.5.- Área de urbanismo y seguridad ciudadana:	138
3.2.6.- Área de bienestar, salud y prevención de las violencias machistas:	141
<b>4.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<b>149</b>
ANEXOS	155
ANEXO I:	
CRONOGRAMA	166
ANEXO II:	
MODELO DE FICHAS PARA EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN	162
ANEXO III:	
GLOSARIO DE TÉRMINOS	163
ANEXO IV:	
ACTA DE CONFORMIDAD DE LA COMISIÓN DE TRABAJO PARA EL SEGUIMIENTO DEL PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD	171



# PRESENTACIÓN

## PRESENTACIÓN

El municipio de San Vicente del Raspeig, cuenta con su III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres (2020 – 2023) como estrategia fundamental para la implementación de la igualdad real y efectiva en la sociedad y, para garantizar que en todas las políticas públicas que emanan de la Administración Local, se tiene presente y se aplica el principio de igualdad de género.

Éste es el documento que refleja el compromiso de trabajar por y para la consecución de la igualdad de género desde los poderes públicos. Asimismo, es también una herramienta de trabajo en la que se recogen una serie de acciones y medidas que se establecen para lograr el cambio hacia la igualdad real y efectiva. Y, por ello, se caracteriza por ser un documento dinámico y flexible, de aplicación progresiva y sujeto a cambios y mejoras. Adaptado a las características y las necesidades de la población sanvicentera.

El III Plan Municipal de Igualdad de San Vicente del Raspeig (2020 – 2023) es un proyecto de la ciudadanía y para la ciudadanía. Por lo que, se ha contado y se debe seguir contando con la participación ciudadana en todas las fases de su elaboración y también de su implementación.

Es por ello que se ha estimado la participación de diferente agentes sociales que conforman una Comisión de Igualdad, en la que se informa de todo el procedimiento y se participa tanto de la recogida de datos para su análisis y posterior diagnóstico y en el debate y acuerdo de las medidas propuestas en el plan de acción, como para la llevar a cabo el seguimiento y la evaluación de la implementación de dichas acciones.

El presente documento, además de ir avalado por el compromiso institucional y de la citada comisión de igualdad, recoge en su primer apartado el marco jurídico y los principios rectores en los que se fundamenta la elaboración y la aprobación de todo plan de igualdad. A continuación, se expone el diagnóstico de la situación de la ciudadanía. Para la elaboración del mismo se han consultado fuentes diversas de recogida de datos desagregados por sexo. También se ha realizado un encuesta ciudadana y entrevistas en profundidad a diferentes agentes sociales del municipio. Así como, el resultado del último informe de seguimiento y evaluación del II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres (2015 – 2017).

En el apartado del plan de acción, se abordan las necesidades que el diagnóstico de la situación plantea, con el objetivo final de alcanzar la igualdad de género. Para ello, se recogen todas las medidas que deben ser implementadas. Y, por último, se establecen los criterios y los indicadores para llevar a cabo un adecuado seguimiento del desarrollo de las mismas y su evaluación.

Todo ello se complementa con una serie de anexos en los que se recogen aquellas cuestiones que pueden contribuir a clarificar el trabajo que deriva de la puesta en marcha de este III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres (2020 – 2023), como un glosario de términos, un calendario de ejecución de acciones o las fichas para la correcta evaluación de las acciones, entre otras.





# MARCO JURÍDICO Y PRINCIPIOS RECTORES

## 1.- MARCO JURÍDICO Y PRINCIPIOS RECTORES

El trabajo por alcanzar una sociedad igualitaria se inició hace décadas y, sobre ello, abunda diferente legislación. Los avances conseguidos en esta materia son irregulares y, todavía insuficientes. No obstante, existe un gran abanico legislativo, tanto internacional como nacional tendente a la eliminación de cualquier forma de discriminación sexista y a la consecución de una sociedad plenamente igualitaria.

El organismo más destacado en abanderar esta lucha por la igualdad de género es la ONU, con diversos tratados internacionales y con la propia *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Sin embargo, su apuesta más clara se puso de manifiesto a partir de 1975, en México, con la primera de las *Conferencias Mundiales sobre las Mujeres* y, el nacimiento, a partir de aquí de la CEDAW (*Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación sobre la Mujer*). A partir de aquí se empieza a instar a los poderes públicos de todos los países a que incluyan en sus agendas políticas la lucha contra la desigualdad de género.

Uno de los grandes pasos que se dio a nivel internacional fue la *IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres en Beijing en 1995*, en la que se estableció la estrategia mundial para la lucha por la igualdad en base a tres conceptos clave: **empoderamiento, mainstreiming o transversalidad y, perspectiva de género**. Conceptos que serán introducidos como principios fundamentales en toda la legislación posterior, superando el reconocimiento del derecho a la igualdad formal, para establecer el de la igualdad real y efectiva.

Así pues, desde la Unión Europea también se ha trabajado en este sentido y, su ley fundamental constituyente, el *Tratado de Roma*,

establece el principio de igualdad real y efectiva, especialmente, en referencia al principio de igualdad salarial entre trabajadoras y trabajadores. Sin olvidar el amplio número de *Directivas* que se han promulgado en este sentido y cuyo cumplimiento, se recomienda a los estados miembros.

En este sentido, el Estado Español no ha sido ajeno a esta cuestión y ha ido incorporando, progresivamente la lucha por la igualdad de género en su marco legislativo. La principal norma del mismo que recoge el principio de igualdad de género es la *Constitución Española de 1978* que, en su Artículo 14, prohíbe la discriminación por razón de sexo y, en su Artículo 9.2, establece la obligatoriedad que tienen los poderes públicos de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Posteriormente, se dio un paso más con la aprobación de la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*. Ésta fue la primera normativa que trata de poner freno a la violencia que sufren las mujeres y que radica en la desigualdad de género que todavía hoy padece la sociedad.

Otro gran avance fue la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*. La cual, en su Artículo 14, establece criterios generales para la actuación de los poderes públicos. Mientras que en el *Capítulo II: Acción administrativa para la igualdad*, se definen los contenidos concretos a desarrollar en diversos ámbitos de actuación y se facilitan nuevas herramientas como la definida en el *Artículo 17. Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades*. E introduce algunos principios fundamentales en la aplicación de estas estrategias, como el de transversalidad, ya mencionado ante-

riormente.

Asimismo, el marco autonómico tampoco se queda al margen de esta legislación y, en el caso de la Comunitat Valenciana, su norma legislativa fundamental, el Estatuto de Autonomía, recoge, en su Artículo 11 que, *“La Generalitat velará, en todo caso, para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral”*.

También aquí se amplió el marco jurídico en este sentido con la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres que, en su Artículo 1, plantea que su objeto es regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunitat Valenciana y, en su Artículo 4.1., establece que *“los poderes públicos valencianos adoptarán las medidas apropiadas para modificar los patrones socio-culturales de conducta asignados en función del género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad”*. Mientras que en el Artículo 4.2., se alude, nuevamente, a acciones estratégicas que apliquen el mencionado principio de transversalidad.

Así como la Ley 3/2019 de 18 de febrero de la Generalitat Valenciana de Servicios Sociales Inclusivos de la Comunidad Valenciana que, entre otras cuestiones, legisla sobre la implantación de Unidades de Igualdad y Servicios de Violencia de Género y de Atención a la Mujer. Sin olvidar la aprobación del Pacto Valenciano contra la Violencia de Género y Machista.

Por todo ello, en base al cumplimiento de esta legislación supralocal, así como a la obligación que los poderes públicos tienen de eliminar cualquier obstáculo que impida que la igualdad de género sea efectiva y real, el Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig asume diferentes compromisos, como la adhesión al Pacto Valenciano referido anteriormente y la adhesión para el desarrollo de los fondos del Pacto de Estado Contra la Violencia de Género, el 31 de enero del 2019.

Compromisos que se unen y se refuerzan con el de aprobar el III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres (2020- 2023) con el fin de incorporar la perspectiva de género en todas las políticas locales, transmitir valores y actitudes igualitarias, facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la ciudadanía, promover el emprendimiento femenino y la inserción socio – laboral de las mujeres, promover políticas educativas y culturales en clave de igualdad, conseguir la participación de las mujeres en la toma de decisiones en todas las esferas, luchar por erradicar la violencia que se ejerce contra las mujeres y, promocionar el tratamiento de la imagen no discriminatoria y no estereotipada de las mujeres en los medios de comunicación.

En estas nuevas formas de intervención, se integran los siguientes principios fundamentales:

**a) Transversalidad o mainstreiming**, el cual habrá de integrarse de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades. A través de la adopción de esta estrategia se supera la concepción de que la igualdad es una cuestión vinculada únicamente a las mujeres, se

adopta una visión más integral que considera al conjunto de las instituciones y poderes públicos copartícipes en la construcción de una sociedad más igualitaria y democrática y, las acciones que se desarrollan tienen resultados y efectos equitativos en mujeres y hombres.

**b) Perspectiva de género**, permitirá identificar la situación y posición de las mujeres y los hombres, conocer la forma en que se relacionan, saber cómo mujeres y hombres acceden a los recursos, reconocer la existencia de las diferencias y particularidades de las mujeres y hombres, identificar desigualdades de partida, visibilizar la participación de las mujeres en la sociedad e interpretar la socialización diferenciada. Todo ello, con el fin de dar respuesta a las necesidades de las mujeres y de los hombres, eliminar desigualdades entre mujeres y hombres, generadas por el modelo social, avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres, contribuir a una sociedad más justa y democrática e incrementar el potencial de todos los recursos humanos de nuestra sociedad.

**c) Empoderamiento**, como medio para potenciar el papel de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad. Es un eje fundamental para impulsar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones a cualquier ámbito, medio o recurso, así como en la toma de decisiones a todos los niveles.

**d) Igualdad de trato y oportunidades**, para garantizar que no se promueven ni se dan situaciones en las que pueda darse algún tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, especialmente, las derivadas por cuestiones vinculadas al cuidado, como la maternidad u otras obligaciones familiares, tratando de evitar la reproducción de roles y estereotipos de género que coarten el desarrollo en igualdad y que supongan un impedimento a la hora de que, tanto mujeres, como



hombres, alcancen sus metas y objetivos.

**e) Participación ciudadana**, como herramienta a través de la cual la ciudadanía deja de ser una mera observadora en el proceso de toma de decisiones y para a ser protagonista de las acciones y de los cambios que éstas promuevan, así como en la misma promoción de las políticas públicas municipales.

La legislación vigente actual, así como estos principios fundamentales son el punto de partida y, a su vez, también las normas que todo plan de igualdad y todos los agentes implicados en su desarrollo deben respetar y utilizar para conseguir los acuerdos necesarios que permitan la implementación de sus acciones y que el resultado de sea positivo y alcance los objetivos que se propone.



# DIAGNÓSTICO



## 2.- DIAGNÓSTICO

El objetivo que se pretende con la elaboración de un diagnóstico de situación es el de obtener la información adecuada sobre el municipio de San Vicente del Raspeig que permita detectar aquellas situaciones en las que se produce carencia respecto de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres.

El diagnóstico es, por tanto, el primer paso para poder establecer el trabajo que todo plan de igualdad ha de desarrollar. En base a éste se pueden definir los objetivos generales y específicos, así como las acciones concretas que definirán el apartado de plan de acción de este III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres.

La elaboración del diagnóstico requiere de un análisis de datos que se recogen de diferentes fuentes de información, tales como: el Instituto Nacional de Estadística, el Instituto de la Mujer, los servicios estadísticos de la Diputación de Alicante y de la Generalitat Valenciana, el portal Argos de la Generalitat Valenciana, el padrón y censo del Ayuntamiento San Vicente del Raspeig, así como toda la información publicada en la web municipal.

También se han realizado consultas a la ciudadanía, a través de una encuesta abierta a toda participación, así como entrevistas en profundidad con diferentes agentes sociales clave representados en la Comisión de Igualdad y, por último, mediante consultas a las diferentes personas profesionales del Ayuntamiento en base a la responsabilidad de acciones sobre igualdad de género implementadas desde los diferentes servicios municipales. Sin olvidar, la consulta al informe de seguimiento y evaluación final del anterior plan de igualdad municipal.

Con todo ello, y siempre teniendo presente la máxima de la protección de datos, se presenta este diagnóstico, derivado de dicho análisis de carácter sociológico y con la exposición de datos desagregada por sexos. Así, se inicia el presente diagnóstico haciendo, en primer lugar, referencia a su contexto y características más destacadas. En segundo lugar, se presentan datos de carácter socio-demográfico y, se continúa con aquellos relativos a su tejido industrial, así como a los servicios, recursos y prestaciones que ofrece. Por último, se analiza la encuesta realizada.

### **2.1.- Contexto, orígenes y características del municipio**

San Vicente del Raspeig es un municipio de la Comunitat Valenciana, perteneciente a la provincia de Alicante. Tiene una extensión territorial de 40,55 Km<sup>2</sup> y su densidad poblacional es de 1,43 habitantes por kilómetro cuadrado.

Se encuentra en la comarca del Alacantí, a tan solo 6 kilómetros de distancia de la capital de la provincia, Alicante. Con ésta, San Vicente limita sur y al oeste. Así como con Mutxamel. Mientras que al norte, limita con Tibi y Jijona. El municipio, junto a las ciudades vecinas de Alicante, Mutxamel, Sant Joan d'Alacant y El Campello forman una de las grandes áreas metropolitanas de la provincia alicantina.

Su constitución como municipio se produjo en 1848, cuando culminó su proceso de segregación de la ciudad de Alicante. Hasta entonces era una pedanía perteneciente a la capital, denominada Raspeig. La ciudadanía de la misma inició el mencionado proceso en 1836. Y, al convertirse en municipio independiente adoptó el nombre de San Vicente del Raspeig en homenaje al santo valenciano Vicente Ferrer, de quien se dice que predicó en esta tierra en el año 1411.

El Raspeig era el nombre de la antigua pedanía, como ya se ha dicho y, sobre la misma, existe documentación que la menciona, como

la del mapa que diseñó el ingeniero Juan Bautista Antonelli para construir el pantano de Tibi, a finales del siglo XVI.

Sin embargo, el topónimo de San Vicente del Raspeig surge a partir de la estancia, en estas tierras, del mencionado santo, en torno al 1400. Y de estos momentos se encuentran antecedentes poblacionales, motivados, al parecer, por tratarse este lugar, de una zona de paso en el que se cruzan diferentes cañadas y caminos, herederos de vías y calzadas romanas.

Pero el momento clave que marca el inicio de una mayor concentración urbana, debió producirse en la segunda mitad del siglo XVIII, cuando la ermita que había hasta ese momento fue sustituida por un nuevo templo, también dedicado al santo y patrón de la ciudad, San Vicente Ferrer y que se acabaría de construir en 1803, convirtiéndose en su actual iglesia parroquial.

La parroquia consiguió independizarse de San Nicolás de Bari de Alicante en 1785 y, esto favoreció el crecimiento urbanístico alrededor de ésta nueva parroquia, así como la gestación de una nueva idiosincrasia en torno a la figura de San Vicente Ferrer y la festividad que se celebra el primer lunes de cada mes siguiente al lunes de Pascua.

Otro momento destacado de la historia de San Vicente del Raspeig y que pone de relieve la importancia de su declaración como municipio independiente, es el de la construcción de su Casa Consistorial. Aunque no se llevó a cabo hasta finales del siglo XIX, casi cuarenta décadas después de su segregación. Fue el Ayuntamiento del municipio durante mucho tiempo y sufrió varias remodelaciones, siempre respetuosas con su fachada y elementos más singulares. Actualmente, el edificio, alberga la oficina de turismo, tras la construcción del nuevo consistorio.



Estos edificios, así como otras construcciones singulares del siglo XIX, comparten espacio y protagonismo urbanístico con otros edificios contemporáneos y de referencia arquitectónica, como el mercado de abastos, la facultad de educación de la Universidad de Alicante o las bibliotecas. De especial relevancia es la biblioteca municipal “Miguel Delibes”, pues este edificio recibió el premio a la mejor obra pública concedido por la Federación de Obras Públicas de Alicante (FOPA), en 2005.

En definitiva, San Vicente del Raspeig ha conservado y cuidado sus orígenes y tradiciones populares, pero adaptándose a los tiempos más actuales, convirtiéndose en una ciudad cosmopolita y acogedora, especialmente para las personas estudiantes que hasta aquí atrae el campus de universitario.

De estas tradiciones populares destaca la celebración de sus fiestas. Las dedicadas al patrón San Vicente Ferrer que se celebran en abril, las conocidas como fiestas patronales y que conjugan una parte religiosa y otra lúdica que se gestó posteriormente, en los años 70, y que consiste en la tradición común de gran parte de ciudades de la Comunitat Valenciana de Moros y Cristianos. Por otra parte, en el mes de julio tienen lugar las fiestas de Fogueres. Ambas festividades están declaradas de Interés Turístico Provincial.

## 2.2.- Diagnóstico demográfico

A continuación se presenta un análisis de la evolución poblacional de San Vicente del Raspeig basada en su número, edad y origen poblacional. Para ello, se han consultado los datos del padrón resultantes de la última revisión del INE de enero de este año 2019. Con estos datos se ha podido elaborar una aproximación a la realidad demográfica de San Vicente del Raspeig en la que se muestra su evolución desde 1998, fecha en que se recogen los datos desagregados por sexos,

hasta el año 2018 con resultados completos derivados de su revisión.

Así pues, se puede observar un crecimiento constante de la población de este municipio en el cual se registraron un total de 36.291 personas empadronadas en el año 1998. De las cuales, 18.351 eran mujeres y 17.940 eran hombres. Mientras que para el año 2018, los datos del padrón muestran que San Vicente del Raspeig cuenta con 28.588 hombres y 29.197 mujeres, lo que supone un total de 57.785 personas. El desglose por años puede verse en la siguiente tabla:

Tabla 1: Personas habitantes de San Vicente del Raspeig desagregadas por sexos desde el año 1998 hasta 2018

AÑOS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
1998	18.351	17.940	36.291
1999	18.889	18.595	37.484
2000	19.047	18.836	37.883
2001	19.660	19.393	39.053
2002	20.397	20.202	40.599
2003	21.439	21.208	42.647
2004	22.169	22.057	44.226
2005	23.070	22.964	46.034
2006	23.886	23.820	47.706
2007	24.724	24.617	49.341
2008	25.843	25.664	51.507
2009	26.722	26.404	53.126
2010	27.188	26.900	54.088
2011	27.390	27.141	54.531
2012	27.686	27.414	55.100
2013	28.047	27.734	55.781
2014	28.222	27.724	55.946
2015	28.396	27.906	56.302
2016	28.640	28.075	56.715
2017	28.872	28.303	57.175
2018	29.197	28.588	57.785

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del padrón extraídos del INE

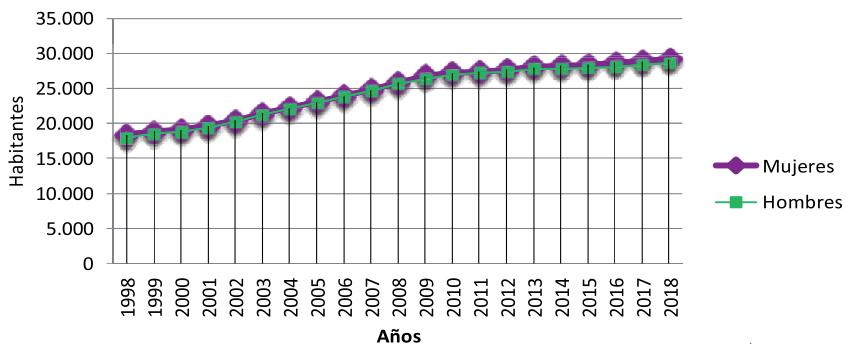
De dicha tabla se pueden extraer algunos datos que caracterizan el crecimiento poblacional de San Vicente del Raspeig, como que el promedio poblacional del municipio es de 49.015 personas habitantes, de las cuales, para las mujeres se registra un promedio de 24.659, mientras que para los hombres es de 24.356.

Esta diferencia en torno a las 300 personas del sexo femenino, más que del masculino, es también una constante en el promedio de crecimiento anual que ha experimentado la ciudad, un promedio de crecimiento total anual de 1.074,7 personas. Y aunque estas constantes se han repetido anualmente, cabe poner de manifiesto un dato curioso y es que, en 2014, el número de hombres, lejos de aumentar, desciende en 10 personas con respecto al año 2013.

Por otra parte, en los últimos cinco años, el crecimiento se ha ralentizado, siendo en este caso, el promedio de unas 400 personas. Mientras que en el último año se constató un crecimiento de 610 personas. Y, a pesar de la ralentización de crecimiento demográfico en estos últimos años, la constante de San Vicente del Raspeig es la de seguir aumentando en demografía y, de hecho, en el último año constatado, fue el municipio que más creció en este sentido.

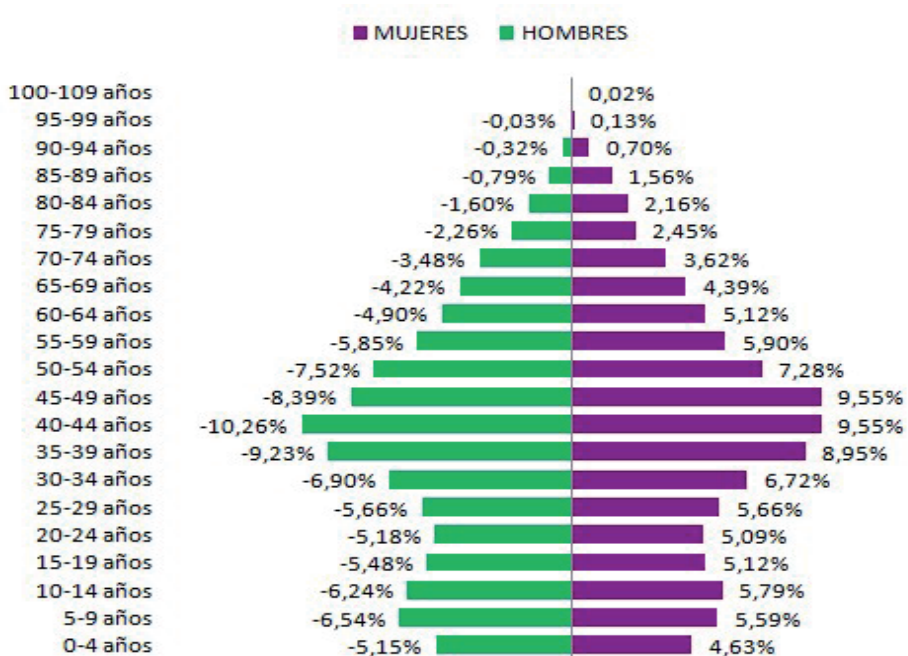
Finalmente, se puede concluir que el crecimiento total de 10 años en esta ciudad ha sido de 21.494 personas y la evolución de este crecimiento poblacional puede observarse en el siguiente gráfico:

Gráfico 1: Evolución del crecimiento demográfico en San Vicente del Raspeig en los últimos 10 años



Así pues, la población del municipio está formada por 57.785 personas, de las cuales un 50,53% son mujeres, mientras que un 49,47% son hombres. Al respecto, se puede obtener más información sobre sus características, si se analiza su pirámide poblacional que se presenta a continuación:

Gráfico 2: Pirámide poblacional



Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos de los servicios estadísticos de la Diputación de Alicante.

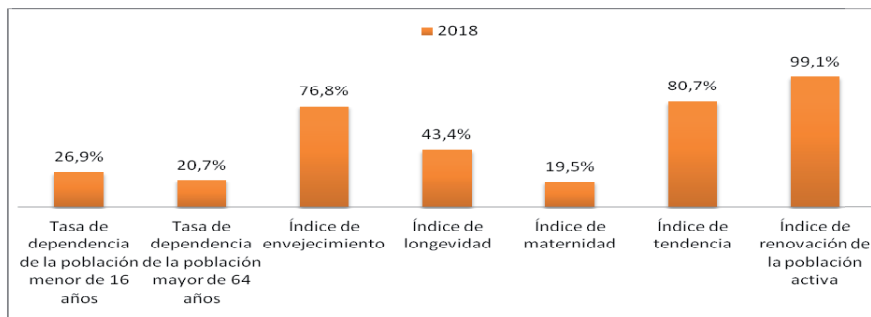
Como se puede observar, la mayor densidad poblacional se concentra entre las edades de 30 a 69 años, es decir, la mayoría de personas que viven en San Vicente tienen entre los 30 y los 69 años y,

de esta franja de edad, son mayoría las personas que se encuentran entre los 40 y los 49 años. De hecho, estas edades comprenden un 37,75% de la población. De la cual un 19,1% son mujeres y un 18,65% son hombres.

De ello, se traduce que la mayoría de personas que habitan en San Vicente del Raspeig están en edades de trabajar o de búsqueda activa de empleo, así como el hecho de que también están en edades de tener menores a su cargo, así como personas dependientes. Y, por lo que se refiere a las personas que están por encima de los 69 años, éstas suponen un porcentaje de 19,1 %. Salta a la vista que, en comparación con los datos anteriores, éste no es un gran porcentaje. Sin embargo, son ambos grupos poblacionales los que contribuirían al sustento económico de la ciudad, fundamentalmente. El primer grupo con ingresos derivados del trabajo, el segundo con los ingresos derivados de prestaciones, como la de jubilación.

Para seguir completando el mapa demográfico que caracteriza a la población de San Vicente del Raspeig es conveniente detenerse en diferentes indicadores que afectan al incremento de la población, en algunos casos, de forma directa, en otros de manera indirecta. Dichos indicadores se muestran en el siguiente gráfico:

Gráfico 3: Indicadores de población



Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos del INE y de Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

En este caso, el gráfico no presenta los datos desagregados por sexos debido a que la recogida de los mismos no se hace atendiendo a esta premisa. No obstante, también pueden ser analizados y aportan información de interés.

En primer lugar, se aprecia la existencia de dos tasas de dependencia, la referente a la población dependiente menor de 16 años y la que se refiere a la población mayor de 64 años, también dependiente. En total, el porcentaje de población dependiente es del 47,6%. Este es el porcentaje de la ciudadanía que depende, económicamente, de la población activa.

En el caso del índice de longevidad que, mide el envejecimiento demográfico, éste muestra que la población envejecida de San Vicente del Raspeig supone el 43,4%. Es un alto porcentaje y se correlaciona con el índice de envejecimiento que, en este caso es de 76,8%, lo que muestra el proceso de envejecimiento que, en general, la población viene sufriendo y ante el cual, el municipio de San Vicente del Raspeig no es una excepción y, en este sentido, tiene un comportamiento normal.

También experimenta esta normalidad el índice de maternidad que se recoge para el municipio y que es del 19,5%. Cabe señalar que este índice mide la población menor de cinco años respecto de las mujeres en edad fértil y permite medir la tasa global de fecundidad que, en este caso es bajo y denota que se producen pocos nacimientos en el municipio.

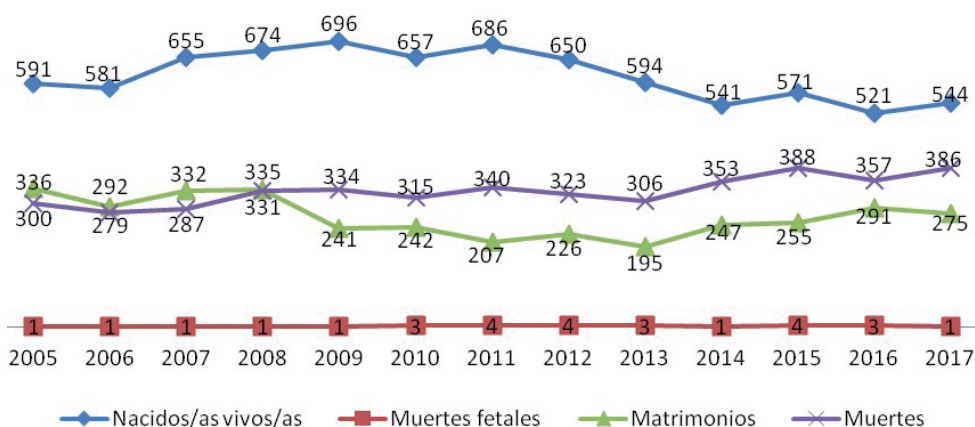
Por otra parte, se puede apreciar un elevado índice de tendencia, en este caso de un 80,7%, lo que indica que San Vicente del Raspeig se podría encontrar en una etapa de descenso demográfico. Aunque, tanto por lo que ya se ha visto con respecto a la línea de la evolución de crecimiento poblacional, como por el hecho de que el dato de este índice no supera el 100 (lo que equivaldría a un descenso poblacional), este descenso no se deja sentir todavía de manera acuciante.

Finalmente, con respecto al índice de renovación de población activa, éste se refiere a la población que se encuentra en grupos de edad de incorporación a la actividad productiva. Y en el caso de este municipio, el dato de un 99,1%, supone que existe un elevado número de personas trabajadoras que van sustituyendo a otras personas trabajadoras que van entrando en edad de jubilación.

Así pues, con todos estos datos, se puede concluir que el municipio de San Vicente del Raspeig experimenta la misma tendencia en cuanto al envejecimiento de la población que hoy día supone la característica común de la población española en su conjunto. No obstante, es cierto que en esta ciudad, el ritmo de este envejecimiento es más lento que en otras poblaciones de su entorno y sigue experimentando cierto crecimiento poblacional.

Pero para una aproximación más certera, en cuanto a envejecimiento o rejuvenecimiento, se debe observar el movimiento natural de la población que se muestra en el siguiente gráfico:





Fuente: Elaboración propia, datos del servicio estadístico de la Diputación de Alicante.

En efecto, en el gráfico se puede observar que el ritmo en el que aumenta el saldo poblacional ha descendido, en tanto en cuanto los nacimientos lo han hecho y las muertes, aunque de manera muy ligera, han ascendido. No obstante, éstas no superan a los nacimientos, por lo que el saldo de crecimiento es positivo. También existe un cierto decrecimiento en los matrimonios desde 2005 hasta 2017. Pero mantiene un ritmo, más o menos constante desde los últimos 4 años.

Para completar este diagnóstico demográfico se debe atender a la población extranjera que reside en San Vicente del Raspeig. La relación entre la población española y la extranjera residente en el municipio, desagregada por sexo que, conforma el conjunto de la formación se puede observar en esta tabla:

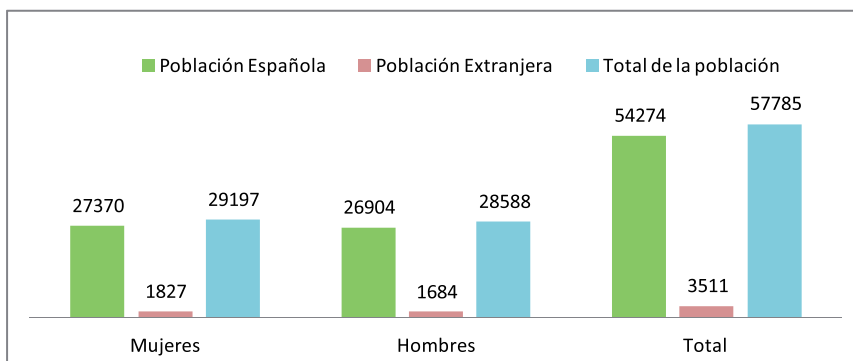
Tabla: población española y extranjera desagregada por sexos empadronada en San Vicente del Raspeig en 2018

	POBLACIÓN ESPAÑOLA	POBLACIÓN EXTRANJERA
<b>MUJERES</b>	27.370	1.827
<b>HOMBRES</b>	26.904	1.684
<b>TOTAL</b>	54.274	3.511

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de los servicios estadísticos de la Diputación de Alicante.

Según estos datos, la población extranjera en su conjunto representa un 6,08% con respecto a toda la población de San Vicente del Raspeig. Los hombres extranjeros representan, sobre el total de la población un 2,91%, mientras que las mujeres suponen un 3,16%. Con respecto a la población masculina, los hombres extranjeros representan sobre esta población un 5,89%. Por lo que se refiere a la población femenina, las mujeres extranjeras representan sobre dicha población un 6,26%. Así lo se puede observar en el siguiente gráfico:

Gráfico 5: Relación de la población extranjera y española desagregada por sexos en el año 2018

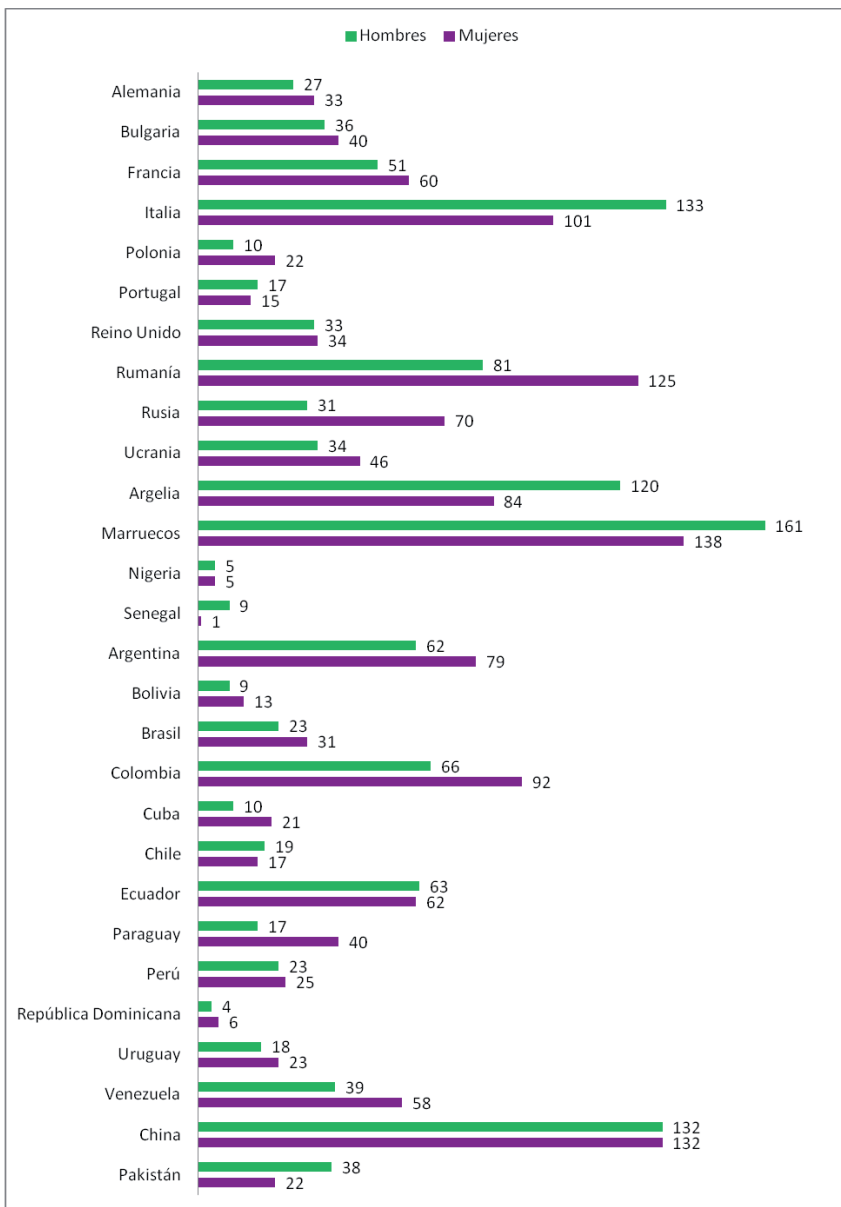


Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de los servicios estadísticos de la Diputación de Alicante.

Por lo que respecta a la población extranjera, y teniendo en cuenta que los datos sujetos a análisis son de 2017, se ha de destacar que la población extranjera procedente de países europeos supone un total de 1.286. En su mayoría, procedentes de Italia y Rumanía. Procedentes de África encontramos un total de 597 personas llegadas, sobre todo, de Argelia y Marruecos. En el caso de América, se han registrado un total de 906 personas, llegadas, especialmente, de Argentina y Colombia. Y, por último, en el caso de Asia, el dato es de 425 personas que, sobre todo, proceden de China.

De manera más detallada se analizan los indicadores demográficos que caracterizan al conjunto de la población extranjera según el sexo y los países principales de procedencia, en el siguiente gráfico:

Gráfico 6: Población extranjera desagregada por sexos y procedencia según datos de 2017



Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos del servicio de estadística de la Diputación de Alicante.

Finalmente, y para concluir este análisis demográfico, cabe señalar la fluctuación de población estudiantil que reside en San Vicente del Raspeig pero que no deja rastros en el padrón municipal y que, sin embargo, contribuye al desarrollo demográfico y económico de la ciudad, para la cual esta situación es posible debido a que alberga residencias y el campus de la Universidad de Alicante.

### 2.3.- Diagnóstico del tejido empresarial y laboral

En relación al tejido empresarial y la situación laboral y de desempleo de la población de San Vicente del Raspeig, se realiza una aproximación a la situación socio económica de la ciudad a través del análisis de los datos relativos al empleo y al desempleo de la población.

Este análisis presenta los datos más recientes y desagregados por sexo. A partir de dicho estudio se pueden establecer las conclusiones que determinen las características más particulares del municipio en esta materia.

Así pues, uno de los datos más significativo es el que registra la afiliación a la seguridad social. En este caso, según los datos recabados, en el primer trimestre de 2019 han quedado registrados un total de 22.038 personas afiliadas. Si se compara este dato con el dato de registro del último trimestre de 2018, se observa que se ha producido un incremento de 418 afiliaciones. En la siguiente tabla se presentan estos datos desagregados por sexo:

Tabla 3: Afiliaciones a la seguridad social registradas en el último trimestre de 2018 y el primero de 2019

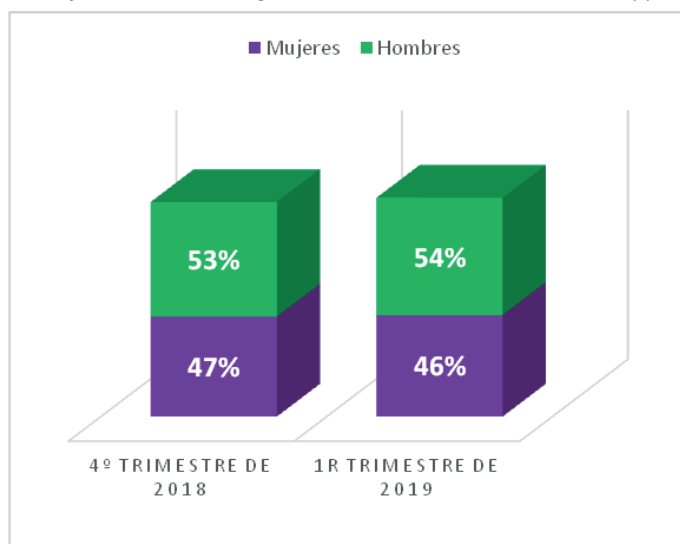
CUARTO TRIMESTRE DE 2018			PRIMER TRIMESTRE DE 2019		
MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
10068	11552	21620	10224	11814	22038

Fuente: Elaboración propia. Datos de la estadística que facilita la Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

Como se observa, en el caso de las mujeres, la afiliación ha incrementado en 156 personas, mientras que, en el caso de la población masculina, el incremento es de 262 personas. Lo que supone un aumento de 106 hombres más que mujeres. Esta cifra pone de manifiesto que hay un mayor número de hombres que de mujeres afiliados a la seguridad social. En concreto, en 2018 había 1.484 hombres más que mujeres y, en 2019, en su primer trimestre, se registran 1.590 hombres más que mujeres.

En este caso, si traducimos las cifras a porcentajes se puede ver que la diferencia entre la afiliación de mujeres y la de hombres es de seis puntos, en el último trimestre de 2018 y de ocho puntos en el primer trimestre de 2019, tal como se comprueba, a continuación, en el gráfico:

Gráfico 7: Porcentajes de afiliación a la seguridad social en el último trimestre de 2018 y primero de 2019



Fuente: Elaboración propia. Datos de la Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

Cabe señalar, con respecto a los datos anteriormente presentados que hacen referencia, de forma global, a las afiliaciones a la seguridad social en su conjunto. Por ello, para completar este análisis, se desglosan estos datos según regímenes y según sexo. Los regímenes a los que se alude son: general, agrario, persona empleada del hogar y personas autónomas. En todos los casos, salvo en el de persona empleada del hogar, las afiliaciones son mayores entre la población masculina, como se aprecia en la siguiente tabla:

Tabla 4: Afiliaciones a la seguridad social según regímenes en 2019

PRIMER TRIMESTRE DE 2019			
REGÍMENES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
RÉGIMEN GENERAL	5887	7380	13267
ESPECIAL AGRARIO	78	84	162
ESPECIAL EMPLEADO/A DEL HOGAR	189	8	197
ESPECIAL AUTÓNOMO/A	1144	2225	3369

Fuente: Elaboración propia. Datos de la Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

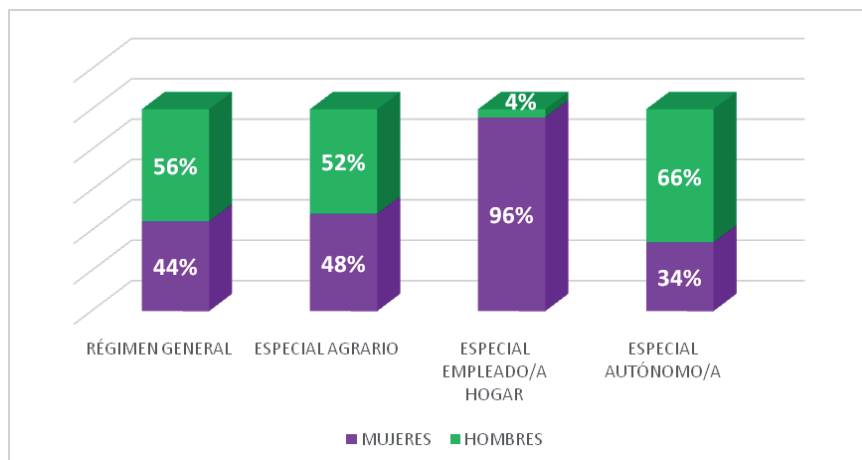
En este caso, se atiende, únicamente, como datos de referencia, a los recabados para el primer trimestre de 2019, puesto que son suficientes como indicadores, tanto del tipo de tejido productivo del municipio, como de las diferencias entre la ocupación según sexo de un trabajo u otro.

Al respecto, cabe señalar que el sector agrario apenas tiene incidencia en San Vicente del Raspeig, así como la contratación a personas empleadas de hogar. Sin embargo, en este caso, la afiliación de mujeres está en 181 personas por encima de la de los hombres. Lo

que pone de manifiesto la feminización de este sector.

Por otra parte, porcentualmente, la población masculina registra 12 puntos más que la femenina en la afiliación en régimen general, así como 4 puntos más en el régimen especial agrario y, 32 puntos más en el régimen especial de personas autónomas. Como se pone de manifiesto gráficamente a continuación:

Gráfico 8: Porcentajes de afiliaciones a la seguridad social según regímenes en 2019



Fuente: Elaboración propia. Datos de la Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

Siguiendo con el desglose de este análisis, se puede atender a las afiliaciones según sectores, atendiendo a cuatro sectores principales: agricultura, industria, construcción y servicios. Para ello, se apunta el número de afiliaciones a la seguridad social según dichos sectores, desagregado por sexos, atendiendo a los resultados de afiliación del último trimestre de 2018 y el del primer trimestre de 2019.



Estos datos, de nuevo demuestran que hay sectores como la agricultura que no tienen relevancia en el municipio, mientras que, el que, realmente, es significativo en el desarrollo económico y en el tejido empresarial y de ocupación laboral es el sector servicios, según se puede apreciar en la siguiente tabla que presenta los datos desglosados:

Tabla 5: Afiliaciones a la seguridad social según sectores en último trimestre de 2018 y primero de 2019

	CUARTO TRIMESTRE DE 2018			PRIMER TRIMESTRE DE 2019		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
AGRICULTURA	85	109	194	87	117	204
INDUSTRIA	708	1327	2035	443	1189	1632
CONSTRUCCIÓN	135	1476	1611	133	1371	1504
SERVICIOS	6367	6789	13156	6246	6703	12949

Fuente: Elaboración propia. Datos de la Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

Como se observa y como se ha dicho, la agricultura no es un sector relevante en San Vicente del Raspeig. Pero, en cualquier caso, resulta interesante destacar que, a pesar de que existen diferencias en cuanto a sexos, pues hay mayor tasa de afiliación de hombres que de mujeres, es, junto con el sector servicios, el que menos puntos de diferencia presenta.

En cambio, en los sectores de industria y construcción, las diferencias de afiliación entre sexos son mayores, especialmente en el sector de la construcción. Un sector, generalmente, masculinizado.

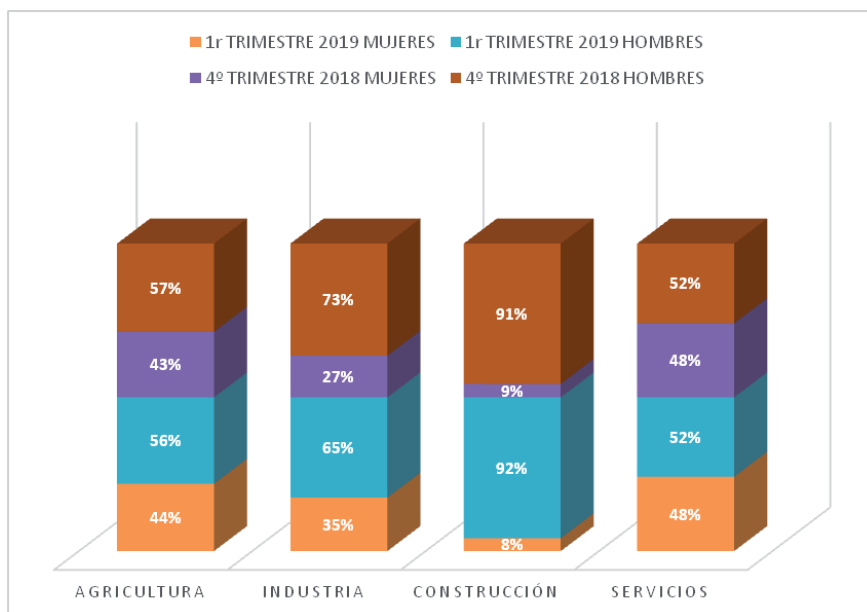
En el caso del sector agrícola, la diferencia oscila entre los 12 y los 14 puntos más para la afiliación masculina, frente a la femenina. En el sector servicios, el que, como ya se ha dicho, más afiliaciones registra, la diferencia se acorta notablemente y sólo es de 4 puntos más

para los hombres que para las mujeres.

Con respecto al sector industrial, la equidistancia entre afiliación masculina y femenina se agranda y ésta suele estar por debajo, registrando entre 30 y 46 puntos menos que para los afiliados hombres. Una importante diferencia que, en el sector de la construcción se agranda todavía más, haciendo patente la masculinización en este ámbito laboral, con más de 80 puntos por encima para los hombres, frente a las mujeres que quedan casi excluidas de este ramo.

Estas diferencias pueden apreciarse, porcentualmente, en el siguiente gráfico:

Gráfico 9: Porcentajes de afiliaciones a la seguridad social según sectores en el último trimestre de 2018 y primero de 2019



Fuente: Elaboración propia. Datos de la Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

Otro indicador en el análisis del tejido económico y laboral es el que se refiere a la afiliación a la seguridad social según los tipos de contratos. En este caso, el estudio se centra en los tipos de contrato indefinido y temporal como los más característicos y relevantes sobre los que poner el foco. Mientras que se apuntan datos relativos a otro tipo de contratos, en los que se engloban aquellos que hacen referencia a contratos de prácticas, de formación o por obra y servicio.

En líneas generales, el número de afiliaciones en cuanto a contratos indefinidos es mayor que en el caso de afiliaciones relativas a contratos temporales. Mientras que, con respecto a la afiliación de otro tipo de contratos, los datos son apenas significativos. Pero en cualquier caso, sí se puede señalar como relevante el hecho de que, en todos los tipos de contrato, la afiliación masculina está por encima de la femenina, en líneas generales, tal como se puede observar en la siguiente tabla en la que se presentan los datos desagregados por sexo y, atendiendo a las afiliaciones registradas en el último trimestre de 2018 y el primero de 2019:

Tabla 6: Afiliaciones a la seguridad social según contrato en último trimestre de 2018 y primero de 2019

	CUARTO TRIMESTRE DE 2018			PRIMER TRIMESTRE DE 2019		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
INDEFINIDO	3592	4475	8067	3361	4351	7712
TEMPORAL	2206	2821	5027	2083	2642	4725
OTROS	89	84	173	46	72	118

Fuente: Elaboración propia. Datos de la Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

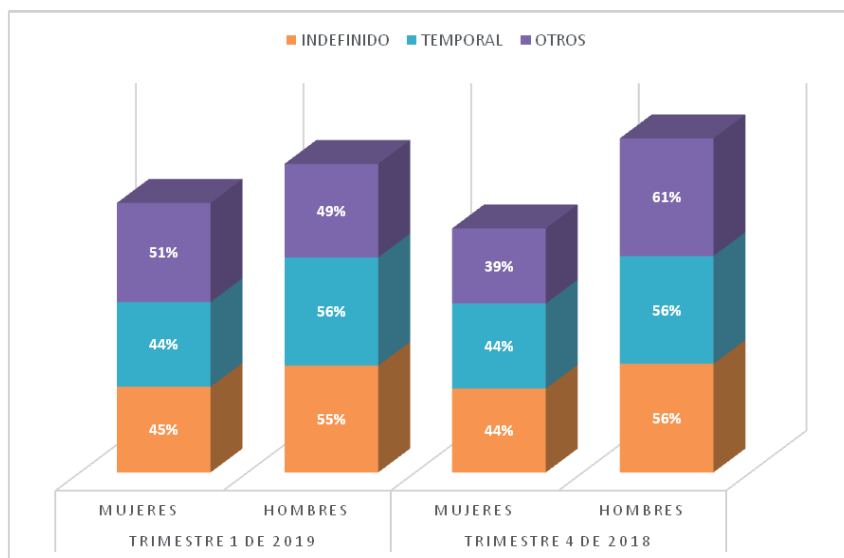
Como se ve reflejado, a finales de 2018, los hombres estaban en 10 puntos por encima de las mujeres en cuanto a contratos indefinidos. Esta diferencia se incrementa en 2 puntos en 2019. En el caso de los contratos temporales, la afiliación registrada en el último trimestre de 2018 es de 12 puntos más para la población masculina. Dato que se mantiene, exactamente en la misma proporción, en el primer trimestre de 2019.

En cambio, aunque ya se ha señalado que, en lo referente a otros tipos de contratos, los datos registrados no son significativos, sí que se hace necesario destacar que no existe correlación entre la afiliación registrada a finales de 2018 y la registrada a principios de 2019, en relación a la diferencia por sexos. Así, se muestra en la tabla que, en el primer caso, el número de afiliación femenina es mayor que el de la masculina. Mientras que para el primer trimestre de 2019, se produce una situación totalmente contraria.

Así pues, la afiliación femenina según otros contratos pasa, de 2018 a 2019, de estar 2 puntos por encima, con respecto a la afiliación masculina, a estar 22 puntos por debajo de ésta.

Las diferencias porcentuales referentes a la afiliación según tipos de contrato y sexo puede observarse en el siguiente gráfico:

Gráfico 10: Porcentaje de afiliaciones a la seguridad social según contrato en último trimestre de 2018 y primero de 2019.



Fuente: Elaboración propia. Datos de la Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

Por otra parte, para completar ese análisis cabe señalar que, cuando se referencian datos relativos a los tipos de contratos, se entiende que se trata de trabajos por cuenta ajena. Por lo que faltaría contemplar los datos relativos al número de empresas que han quedado registradas, en este caso, en 2018, de nueva creación. Así pues, se inscriben un total de 3.627 empresas en este año. Sin embargo, para este registro no se cuenta con datos desagregados por sexo. Sólo se puede desagregar según la actividad de las mismas, como se aprecia a continuación en la tabla:

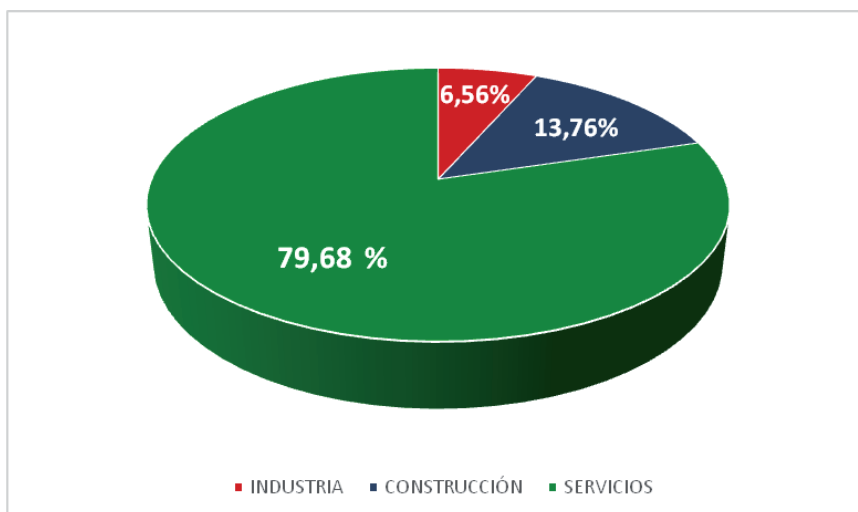
Tabla 7: Número de empresas que quedaron registradas en 2018.

	EMPRESAS SEGÚN ACTIVIDAD			
	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL
2018	238	499	2890	3627

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos del INE.

De nuevo, estos datos revelan que la actividad económica más importante de San Vicente del Raspeig es la que ofrece el sector servicios. Supone casi un 80% del total de las actividades económicas del municipio, como se puede ver en el siguiente gráfico:

Gráfico 11: Porcentaje de empresas registradas en 2018.



Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos del INE.

Como se ha dicho anteriormente, en referencia a los tipos de contratos, éstos, se entiende, son en relación a la contratación por cuenta ajena. Y contribuye a completar este análisis, tanto el número de empresas que aparecieron de nueva creación y los sectores a los que se dedican, como el número de personas autónomas que, en el último trimestre de 2018 y en el primer trimestre de 2019 quedaron registradas.

En este caso, sí que se puede contar con datos desagregados por sexo. Y en este sentido, destaca el hecho de que, tanto a finales de 2018 como a principios de 2019, es mayor el número de hombres autónomos que el de mujeres. Concretamente, 612 más hombres autónomos en el primer caso y, 606 más en el segundo.

En la siguiente tabla puede apreciarse con detalle el número total de autónomos y autónomas registradas en ambos períodos referenciados:

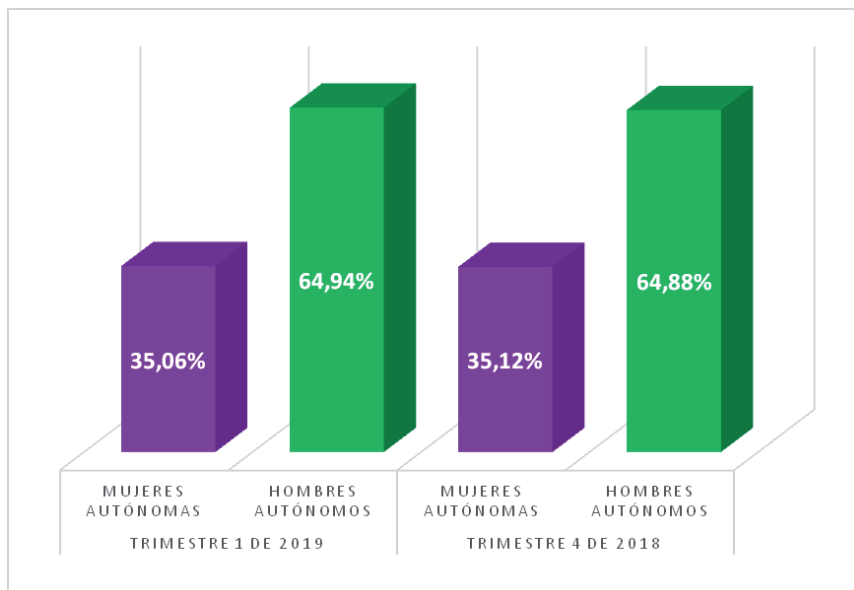
Tabla 8: Número de personas autónomas registradas en el cuarto trimestre de 2018 y en el primero de 2019.

PERSONAS AUTÓNOMAS CUARTO TRIMESTRE DE 2018			PERSONAS AUTÓNOMAS PRIMER TRIMESTRE DE 2019		
MUJERES AUTÓNOMAS	HOMBRES AUTÓNOMOS	TOTAL	MUJERES AUTÓNOMAS	HOMBRES AUTÓNOMOS	TOTAL
718	1330	2048	715	1321	2036

Fuente: Elaboración propia. Datos de la Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

En líneas generales, se registran más autónomos que autónomas en un 30% de diferencia aproximadamente. Aunque la continuidad y la estabilidad se muestra, ligeramente mayor en el caso de las mujeres autónomas. Pero, dado que el número de estas es menor que el de hombres, este dato no es determinante ni característico de la evolución en cuanto a personas autónomas que conforman el tejido empresarial, laboral y económico de San Vicente del Raspeig. No obstante, sí cabe destacar la diferencia porcentual desagregada por sexo para el caso de las personas autónomas, como se pone de manifiesto en el siguiente gráfico:

Gráfico 11: Porcentaje de personas autónomas registradas en el cuarto trimestre de 2018 y en el primero de 2019.



Fuente: Elaboración propia. Datos de la Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

Analizados los datos relativos al empleo, sectores productivos y económicos del municipio, se ha de completar el presente diagnóstico con los datos relativos al paro que se registra en San Vicente del Raspeig. En este caso, contamos con el total de contratos nuevos que se realizaron en el año 2018, así como número de personas demandantes activas de empleo que se encuentran registradas en el paro en el mismo año.

Estos datos también se encuentran desagregados por sexo y se puede apreciar que, la mayoría de nuevos contratos que se formaliz-



zaron se contabilizan entre la población masculina. Así pues, fueron contratados 1.789 más hombres que mujeres. Esto se traduce, de manera proporcional, en el hecho de que la mayor demanda de empleo la concentra la población femenina. Por lo que se observa que hay 864 más mujeres que hombres registradas como demandantes activas de empleo. Estos datos quedan detalladamente presentados en la siguiente tabla:

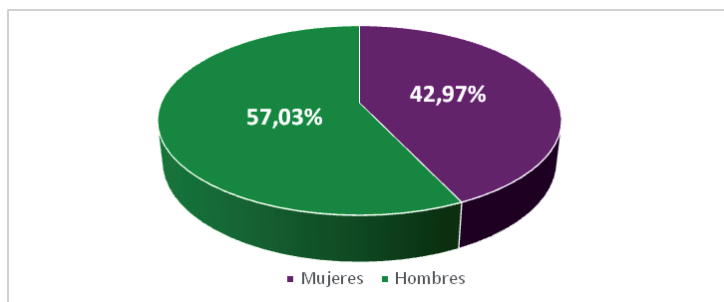
Tabla 9: Número de personas contratadas y número de personas demandantes de empleo en 2018.

	2018		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
NÚMERO DE CONTRATOS	5465	7254	12719
DEMANDANTES ACTIVAS	2832	1968	4800

Fuente: Elaboración propia. Datos de la Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

Como se muestra en la tabla, la diferencia entre personas contratadas y personas inscritas den el paro es de 7.919 personas. De éstas, un mayor número de hombres fueron los contratados, mientras que un menor número de estos se registra como demandantes activos de empleo. Porcentualmente, la contratación masculina está 14,06 puntos por encima de la femenina, como se observa en el siguiente gráfico:

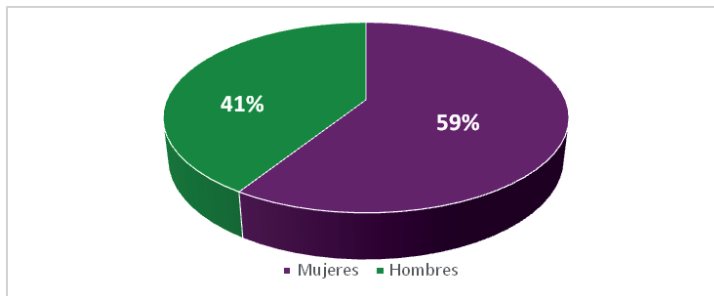
Gráfico 12: Porcentaje de contratos nuevos registrados en 2018.



Fuente: Elaboración propia. Datos de la Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

Por otra parte, los datos relativos al paro, muestran una relación inversa proporcional, pues en este caso hay registrado un mayor número de mujeres inscritas como demandantes de empleo. No obstante, la diferencia porcentual no se traduce en la misma diferencia puntual que en el caso del dato de la contratación. En este caso, el paro femenino es mayor que el masculino en 18 puntos, según se presentan más detalladamente en el gráfico a continuación:

Gráfico 13: Porcentaje personas demandantes de empleo registrados en 2018.



Fuente: Elaboración propia. Datos de la Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

Los datos actuales revelan que, en este año 2019 las demandas activas de empleo se han reducido en 152 personas, de las cuales 20 son mujeres y 132 son hombres. Así pues, el número de personas demandantes hasta la fecha actual es de 4.648 personas. Mujeres son 2.812 y hombres 1.836, tal como muestra a continuación la tabla:

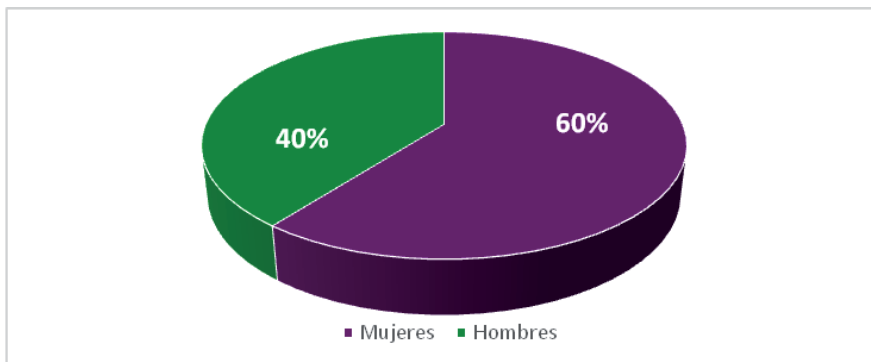
Tabla 10: Número personas demandantes de empleo en 2019.

	2019		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
DEMANDANTES ACTIVAS	2812	1836	4648

Fuente: Elaboración propia. Datos de la Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

La diferencia porcentual entre mujeres y hombres es de 20 puntos. Por tanto, ha incrementado en 2 puntos. Así, mientras que el paro en la población masculina disminuye 1 punto porcentual, en el caso de la población femenina aumenta 1 punto porcentual, como se puede en el siguiente gráfico:

Gráfico 13: Porcentaje personas demandantes de empleo registrados en 2019.



Fuente: Elaboración propia. Datos de la Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

Para completar el análisis a cerca del número de personas inscritas como demandantes activas de empleo, se atiende a la diferenciación por grupos de edad, según sexo. En este caso, los grupos de edad se dividen en tres. El grupo de menos de 25 años, con un porcentaje de demanda muy bajo en comparación con el resto y el único en el que hay menos mujeres inscritas. Y los grupos de entre 25 y 44 años y de más de 44 años. En estos dos grupos, las cifras son muy similares y, en ambos, la población femenina registra una mayor demanda de empleo que la población masculina. Y de entre todos los casos, la mayor demanda, tanto en el caso de mujeres como en el de hombres puntúa en el grupo de más de 44 años. Se puede observar detalladamente en la siguiente tabla:

Tabla 11: Número personas demandantes de empleo según grupos de edad en 2019.

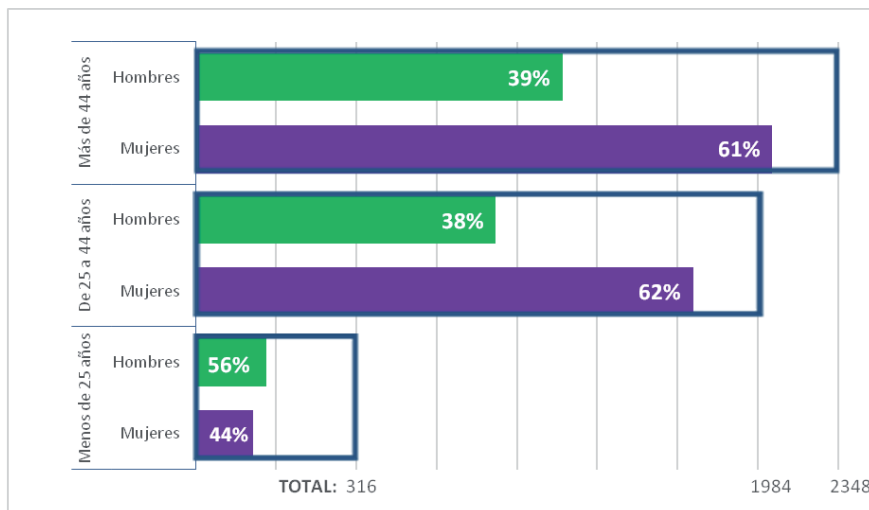
Demandantes de empleo en 2019					
Menos de 25 años		De 25 a 44 años		Más de 44 años	
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
140	176	1238	746	1434	914

Fuente: Elaboración propia. Datos de la Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

En el caso del grupo de menos de 25 años de edad, el total de personas demandantes de empleo es de 316. Y como ya se ha apuntado, aquí hay una menor demanda de la población femenina. Porcentualmente esto se traduce en 12 puntos menos. En cambio, en el resto de grupos de edad, la población masculina representa una menor inscripción en el paro. En el caso del segundo grupo, de 25 a 44 años, se registra un total de 1.984 personas y, aquí, los hombres están en 24 puntos por debajo de las mujeres. Y en el último caso, hay un total de

2.348 personas. También aquí los hombres están por debajo de las mujeres en 22 puntos. En el siguiente gráfico se ve claramente esta diferencia:

Gráfico 13: Porcentaje personas demandantes de empleo registrados en 2019.

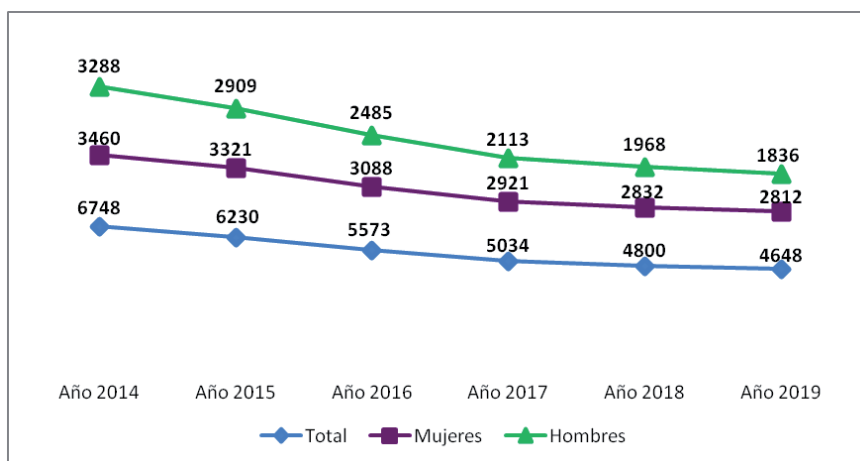


Fuente: Elaboración propia. LABORA: datos de la Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

Finalmente, para concluir con el análisis de la situación económica, empresarial y laboral de San Vicente del Raspeig se aborda la evolución de los datos registrados en el paro desde el año 2014 hasta el primer trimestre de 2019. Esta progresión muestra que el número de personas demandantes de empleo ha descendido en 2.100 personas. Así, si en 2014 había un total de 6.748 personas registradas en el paro, en 2019 hay 4.648.

En cualquier caso, en todos los años de esta selección, se observa esta constatación descendiente que, por otra parte, también observa otra constante, la del descenso tanto del número de hombres como el de mujeres, pero siendo el dato del paro femenino mayor que el masculino. En 2014 había 172 mujeres más que hombres en paro y en 2019 se encuentran en esta situación 976 mujeres más. Este dato pone de manifiesto que el descenso de la tasa de paro, aunque ha sido notable, no ha afectado por igual a un sexo que a otro. El paro masculino se ha reducido en 1.452 hombres. En cambio, en el caso de las mujeres, la reducción ha sido de 648. Una cifra mucho menor con respecto al número de hombres. Se puede analizar claramente la evolución de estos datos en el siguiente gráfico:

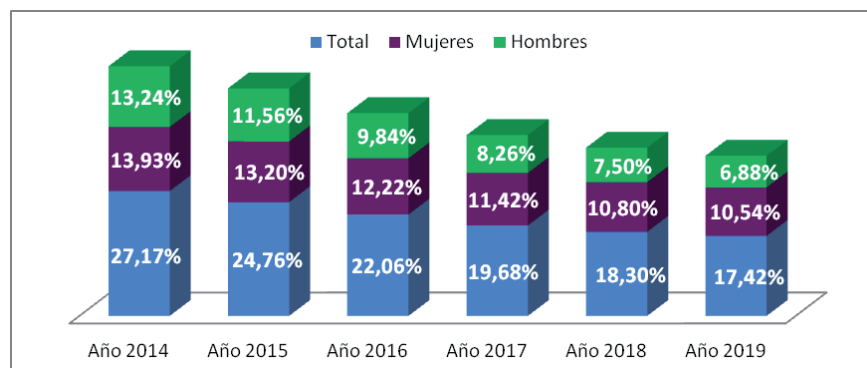
Gráfico 14: Evolución de los datos de personas registradas en el paro desagregados por sexo desde el año 2014 al 2019.



Fuente: Elaboración propia. LABORA: datos de la Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

Porcentualmente, estos datos se traducen en que el paro femenino actual está en 3,66 puntos por encima del masculino. De un paro total de 17,42% que afecta a toda la población de San Vicente del Raspeig en 2019. La reducción del paro, desde 2014 hasta 2019 es de casi 10 puntos. Estos datos pueden observarse en el gráfico que se presenta a continuación:

Gráfico 15: Evolución de los datos porcentuales del paro desagregados por sexo desde el año 2014 al 2019.



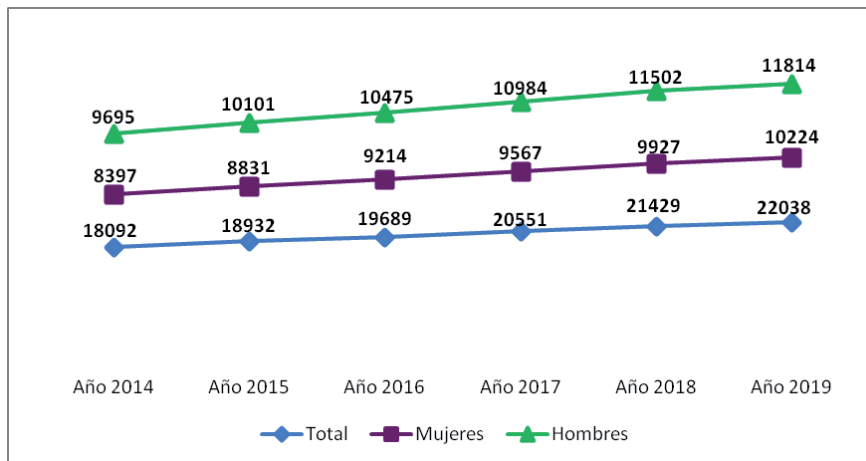
Fuente: Elaboración propia. LABORA: datos de la Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

Por último, para completar los datos de la evolución del paro, se presentan los datos de la evolución en cuanto a la afiliación a la seguridad social que, se contraponen, como cabe esperar, a los datos referentes a las demandas de empleo. Así pues, si los anteriores son buenos, en líneas generales, porque el paro tiende a reducirse, en este caso, también son positivos, en tanto en cuanto, los números de personas registradas en la afiliación a la seguridad social incrementan.

El registro de la afiliación muestra que en 2014 había 18.092 personas afiliadas, de las cuales 8.397 eran mujeres y 1.298 más eran hombres. Si el paro masculino es menor que el femenino, aquí se observa que, la afiliación masculina es mayor que la femenina. Esta constante se mantiene en la evolución ascendente hasta 2019, cuando se registran 22.038 personas afiliadas. De estas, son mujeres 10.224 y 11.814 son hombres. Lo que supone una diferencia de 1.590 entre sexos, ligeramente más elevada que la apuntada para 2014.

Se observa más claramente esta evolución en el siguiente gráfico:

Gráfico 15: Evolución de los datos de personas afiliadas a la seguridad social desagregados por sexo desde el año 2014 al 2019.

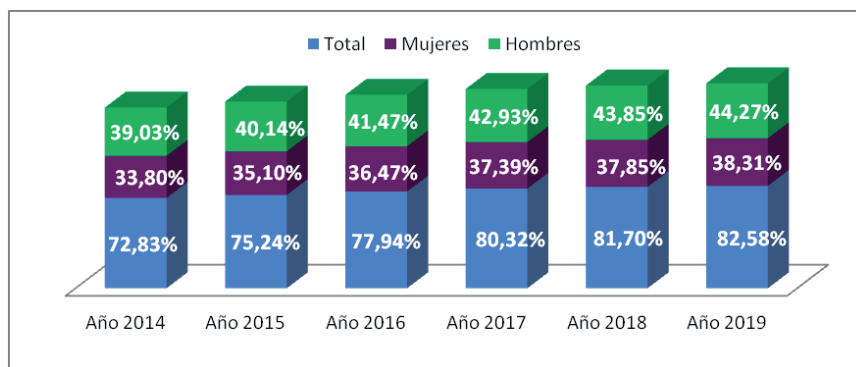


Fuente: Elaboración propia. LABORA: datos de la Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.



Traducidos estos datos a porcentajes, destaca que la evolución desde 2014 hasta 2019 es positiva, dado que ha habido un incremento de las personas afiliadas a la seguridad social en casi 10 puntos. Así, en el primer año del que parte el análisis se registra un 72,83% de población afiliada, representando, los hombres, 6 puntos más que las mujeres en este registro. La misma tendencia que se observa en 2019 que, con un 82,58% de población afiliada, las mujeres representan el 38,31%, también casi 6 puntos menos que en el caso de la población masculina, tal como se puede apreciar en el gráfico siguiente:

Gráfico 16: Evolución de los datos de afiliación a la seguridad social desagregados por sexo desde el año 2014 al 2019.



Fuente: Elaboración propia. LABORA: datos de la Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

## 2.4.- Servicios, recursos y prestaciones a la ciudadanía

Analizados los datos demográficos y socioeconómicos, completa el presente diagnóstico el análisis de aquellos otros datos que contribuyen al desarrollo de la vida de la ciudadanía de San Vicente del

Raspeig. En este caso, se hace referencia a los servicios y recursos de los que mujeres y hombres pueden hacer uso.

Para ello, es fundamental, en primer lugar, hacer un análisis con respecto a las inversiones municipales dispuestas en el apartado de gastos de los presupuestos municipales. Pero igual de importante resulta analizar la aportación que la ciudadanía hace, contabilizada a modo de ingresos en dichas cuentas. Esta cuestión es fundamental, en tanto en cuanto determina la riqueza poblacional, su PIB, y favorece que se disponga de un mayor gasto que debería revertir sobre servicios, recursos y prestaciones.

Así pues, los ingresos previstos para el ejercicio presupuestario de 2019, serán los que se tomen como muestra de lo que se haya repetido y se continúe repitiendo en sucesivos ejercicios. En este caso, se estima que los ingresos corrientes ascienden a la cantidad de 40.459.616,48€. Cabe señalar que, de esta cantidad, el aporte que directa o indirectamente hace la ciudadanía es de 26.361.156,8€. El desglose de estas cantidades se puede observar detalladamente en la siguiente tabla:

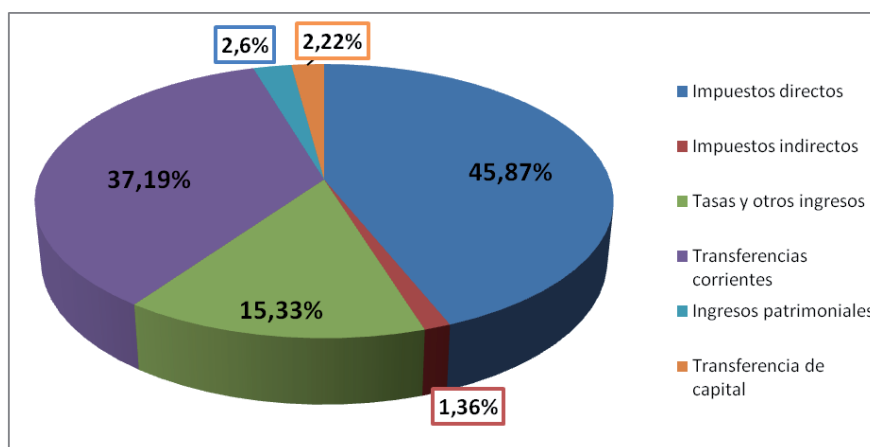
Tabla 12: Ingresos corrientes contemplados en el presupuesto municipal de 2019.

INGRESOS CORRIENTES	
Impuestos directos sobre la renta	18.557.000,000€
Impuestos indirectos	550.000,00€
Tasas y otros ingresos	6.201.156,78€
Transferencias corrientes	1.504.6159,70€
Ingresos patrimoniales	1.053.000,00€
Transferencias de capital	897.719,46€
<b>TOTAL</b>	<b>40.459.616,48€</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Portal Institucional del Ministerio de Hacienda.

Los impuestos directos por renta representan los mayores ingresos, suponen casi la mitad de los ingresos presupuestarios, mientras que otros tienen un carácter más residual, llegando a penas a suponer un dos por ciento del total, como se ver en el siguiente gráfico:

Gráfico 17: Datos porcentuales sobre los ingresos corrientes contemplados en el presupuesto municipal de 2019.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Portal Institucional del Ministerio de Hacienda.

Una vez presentados los datos económicos correspondientes a los ingresos del presupuesto municipal de San Vicente del Raspeig, se han de analizar los gastos del mismo que ascienden a 39.470.041,62€. De esta cuantía, la mayor parte se destina a gasto corriente, es decir, a gasto en servicios y funcionamiento municipal. Dicha cantidad asciende a 34.504.887,72€. Lo que supone un 87,42% del presupuesto del municipio.

Del total del gasto presupuestario, se dispone de gasto efectivo en siete partidas económicas básicas, de los cuales, la que mayor dispendio contempla es la de gastos en bienes corrientes y servicios que asciende a un total de 15.955.195,92€, seguida de la de gastos de personal. Este gasto por partidas se muestra en la siguiente tabla:

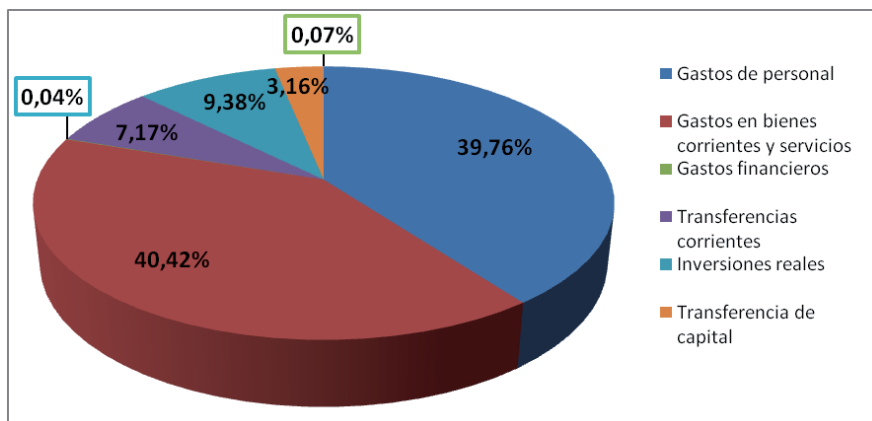
Tabla 13: Gastos en bienes corrientes contemplados en el presupuesto municipal de 2019.

GASTOS	
Gastos de personal	15.692.606,98€
Gastos en bienes corrientes y servicios	15.955.195,92€
Gastos financieros	26.360,00€
Transferencias corrientes	2.830.724,82€
Inversiones reales	3.702.336,65€
Transferencias de capital	1.245.776,84€
Activos financieros	17.040,41€
<b>TOTAL</b>	<b>39.470.041,62€</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Portal Institucional del Ministerio de Hacienda.

Como se ha dicho anteriormente y como ha quedado reflejado en la tabla, el mayor gasto se contempla para las partidas de gasto de personal y de gasto en bienes corrientes y servicios. Ambas partidas suponen el 80,18% del total de los gastos de este presupuesto. En comparación, el resto de gastos, incluidas las inversiones que sólo suponen un 9,38%, quedan como partidas residuales. Se puede observar más detalladamente en el gráfico que se muestra a continuación:

Gráfico 18: Datos porcentuales sobre los gastos de bienes corrientes contemplados en el presupuesto municipal de 2019.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Portal Institucional del Ministerio de Hacienda.

Para completar este apartado, se desglosan las áreas que lo completan, en base a la información general que aporta el Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig.

#### 2.4.1.- Servicios, accesibilidad, movilidad y transporte

El municipio ofrece a la ciudadanía algunos servicios que facilitan la accesibilidad a determinados recursos y que ofrecen y fomentan un desarrollo de vida saludable, como es el caso de un ecoparque de uso doméstico y habitual, cuyo servicio es gratuito y comprende un extenso horario de atención al público en general.

Mientras que, por otra parte, también dispone de una Oficina Municipal de Información al Consumidor (OMIC), cuya función fundamental es la de informar, ayudar y orientar a las personas consumidoras en el adecuado ejercicio de sus derechos en cuanto a la interposi-

ciones de reclamaciones y denuncias, mediación, inspección de bienes y servicios de uso o consumo común y, la realización de campañas informativas en materia de campañas.

Por otra parte, con respecto a la movilidad y el transporte, San Vicente del Raspeig dispone de servicios de autobús urbano e interurbano, de taxis, estación ferroviaria que ofrece la llegada y partida de trenes de cercanías y tranvía que facilita la comunicación, básicamente, con la capital de provincia.

A nivel urbano se disponen de tres líneas de autobús diferentes pero con paradas y destinos similares con respecto a los centros de salud. También se dispone de un total de trece líneas de autobús interurbanas. Mientras que, el tranvía únicamente ofrece una línea que, como ya se ha dicho, facilita la comunicación con Alicante.

Además, el municipio cuenta con un Plan de Movilidad Urbana Sostenible (PMUS) que debería ser actualizado, ya que data de 2016 y, a través del cual, se intenta fomentar un desarrollo sostenible que vaya acompañado del incremento de zonas verdes y arboladas. Con respecto a esta cuestión, en el último inventario realizado por el consistorio se registra un total de 300 mil metros cuadrados de superficie ajardinada y 90 mil metros cuadrados de zona de repoblación forestal.

#### **2.4.2.- Servicios de salud pública, sanitarios y educativos**

La salud pública se garantiza a través del servicio que se presta desde la concejalía de sanidad con el desarrollo de campañas

de prevención para la salud y el bienestar, así como el control sanitario de edificios y espacios públicos y de convivencia, la gestión y el control de plagas y de tratamientos puntuales vectoriales y de animales de compañía y colonias callejeras.

Por otra parte, en cuanto a servicios salud, San Vicente del Raspeig cuenta con dos centros de salud de atención primaria, uno de especialidades, el Consultorio Santa Isabel y un hospital.

Con respecto a los servicios educativos, San Vicente del Raspeig dispone de doce centros educativos de infantil y primaria públicos, dos privados concertados y uno de primaria privado. Todos los centros disponen de servicio de comedor. En todos ellos se cuenta con otras prestaciones como actividades extraescolares, idiomas, escuelas de verano y, se completan con profesionales de la educación social y de logopedia.

En cuanto a centros de secundaria, existen cuatro institutos públicos. En todos ellos se imparte la educación secundaria obligatoria, los ciclos de bachillerato y ciclos de formación profesional básica. Los ciclos formativos de grado medio se imparten en tres de los cuatro centros, mientras en dos de ellos también se asumen ciclos formativos de grado superior. Además, existe un centro integrado de formación profesional.

Esta oferta formativa se completa con un centro de formación de personas adultas en el que se imparte el primer y el segundo ciclo de la educación base, así como la preparación de pruebas de acceso a ciclos formativos y de acceso a la universidad a personas mayores de

25 años y cursos de idiomas.

Finalmente, en cuanto a educación no reglada, existe en el municipio un conservatorio profesional municipal de música y un conservatorio elemental de danza.

Y, por último, desde el ayuntamiento se complementan los servicios a través del fomento al acceso en igualdad de oportunidades con la concesión de subvenciones a familias con menores que presentan situaciones de vulnerabilidad social y precisan de apoyos específicos para la atención de menores de 0 a 3 años y con la concesión de subvenciones a alumnado matriculado en cualquiera de los dos conservatorios.

#### **2.4.3.- Servicios culturales, de ocio juvenil y para la tercera edad**

Los servicios culturales de los que dispone el municipio de San Vicente del Raspeig pasan por las bibliotecas municipales que prestan servicios y préstamos de publicaciones distribuido entre las dos sedes, una general, la biblioteca pública municipal “Miguel Delibes” y la biblioteca municipal infantil “Miguel Hernández”.

Además, también dispone de dos museos, el Museo Didáctico del Aceite ubicado en un edificio rehabilitado que, en origen fue un almazara y, cuyo objetivo es el de dar a conocer a todas las personas que lo visiten como es el proceso de elaboración tradicional del aceite de una forma didáctica y el Museo del Ferrocarril, ubicado en la antigua estación de San Vicente.



Por lo que se refiere a servicios destinados a la población juvenil, existen dos centros de recursos juveniles que ofrecen espacios de encuentro para la realización de todo tipo de actividades y que, también se destinan a facilitar información sobre diversas materias de interés para la población juvenil, como becas, concursos, voluntariado. De manera más específica se cuenta con un servicio de asesoría en materias de orientación laboral, asociacionismo juvenil, apoyo escolar y atención afectivo-sexual. Este servicio con las figuras profesionales de la psicología y la sexología que prestan asesoramiento de forma gratuita.

Estos y otros servicios a la juventud se completan con la colaboración de asociaciones juveniles que cuentan, a su vez, con servicios municipales de asesoramiento sobre líneas de financiación, aspectos jurídicos, contabilidad, fiscalidad, gestión administrativa y laboral.

En cuanto a la población de la tercera edad, este colectivo está representado en la participación de la vida pública del municipio a través del Consejo del Mayor. El municipio también dispone de hasta cuatro centros sociales de uso para las personas de la tercera edad, así como de cuatro asociaciones de personas jubiladas, y ofrece a este sector poblacional un título de transporte para las líneas de autobús y tranvía que facilitan transporte urbano gratuito para 50 viajes mensuales.

Las ofertas culturales, de ocio y de participación ciudadana se completan con una amplia lista de asociaciones registradas en el municipio y que suman un total de 117. En su mayoría de carácter cultural,

entre las que se cuentan 23 y, de carácter deportivo, con 21; asociaciones sociobeneficas hay 16; vecinales 15; festeras 13; juveniles 10; AMPAS 9; ecologistas, al igual que de la tercera edad hay 3; de emprendimiento y comercio hay un total de 2; radiofónicas 1; y de otro tipo, sin clasificar, 1.

#### 2.4.4.- Servicios deportivos

San Vicente del Raspeig cuenta con dos complejos deportivos de relevancia que ofrecen diferentes servicios. En primer lugar cabe destacar la Ciudad Deportiva Municipal que comprende un estadio de fútbol municipal y un campo de fútbol municipal anexo, ambos de césped artificial; una piscina cubierta semi olímpica y piscinas de verano; pistas de tenis y de pádel; el Pabellón Ginés Alenda con diversas pistas cubiertas y una al aire libre, así como un rocódromo, sala de usos múltiples, tatami y sauna.

Otro complejo es el “Velódromo”, con gimnasio, varias pistas de pádel, dos pistas deportivas al aire libre y un velódromo, también al aire libre. Y, finalmente, los circuitos BMX: el circuito de competición Parque Lo Torrent y el circuito abierto Parque Adolfo Suárez.

Por otra parte, desde el Ayuntamiento también se promociona y se fomenta la práctica deportiva a diferentes niveles a través de la concesión de subvenciones a clubes deportivos para la realización de actuaciones federadas, así como para las no federadas de edad escolar. También se convocan ayudas a deportistas individuales. Y, por lo que se refiere a eventos deportivos, se aprueban convocatorias para optar a los premios de las ediciones anuales de la Gala del Deporte y para la concesión de subvenciones de trofeos y medallas para fomen-

tar la realización de eventos deportivos.

Además, en el municipio se ofrece una variada oferta de escuelas deportivas municipales de verano dirigida a niñas y niños de 4 a 15 años durante el período vacacional. Pero a lo largo del curso escolar, en los centros educativos se cuenta con actividades extraescolares deportivas con variedad en la oferta del deporte que se fomenta en los colegios y de forma totalmente gratuita para las usuarias y usuarios que, en este caso, son el alumnado de infantil y primaria de San Vicente del Raspeig.

Por último, se ha de destacar la gran variedad de oferta deportiva de la que goza el municipio con hasta 45 clubes deportivos repartidos en las siguientes disciplinas: ajedrez, artes marciales, atletismo, baile deportivo, baloncesto, bolos, ciclismo, colombicultura y ornitología, deportes de montaña, fútbol, gimnasia rítmica, halterofilia, hockey, motociclismo, deportes acuáticos, pesca, petanca, pilota valenciana, radio control, skateboard, tiro con arco, triatlón y voleibol.

#### **2.4.5.- Servicios de inclusión social**

Estos servicios se prestan desde el área municipal de bienestar social y se enfocan a la promoción de la igualdad de oportunidades y a la eliminación de cualquier clase de discriminación por razón de sexo, raza, religión y orientación sexual. Se fomenta esta igualdad a través de campañas de prevención y de sensibilización, por una parte. Pero sin olvidar, por otro lado, de la atención directa e integral sobre cuestiones y casos concretos a los que se da respuesta desde esta área de diferentes formas como las que se exponen a continuación.

En primer lugar, existe un servicio de atención que comprende asesoramiento social y jurídico, apoyo psicológico y gestión de la teleasistencia móvil a mujeres víctimas de violencia de género, así como para mujeres en situación vulnerable o en riesgo de exclusión. Todo ello, de manera gratuita para la usuaria.

Se dispone también de un servicio de atención a la dependencia que facilita información y asesoramiento en materia de atención a las personas dependientes y en la tramitación de solicitudes de valoración, así como un servicio de atención domiciliaria y personalizada en cuanto a seguimiento de prestaciones y servicios asignados a las personas en situación de dependencia que lo requieren.

Por otra parte, existen diferentes programas que ofrecen recursos y medios para superar situaciones de exclusión en los que se pueda ver sumida la población. Estos programas son de convivencia, de emergencia social, de cooperación social, de prevención y de inserción social. Dichos programas tienen como objetivo favorecer la inclusión social, la prevención de conflictos y la inserción personal en el medio social.

## **2.5.- Opinión de la ciudadanía**

### **2.5.1.- Cómo es la población que opina en la encuesta**

La encuesta que se propuso a la ciudadanía de San Vicente del Raspeig, fue diseñada para obtener de ella una muestra de los problemas habituales que afectan a la población del municipio y que pueden

ser solventados a través de la adopción de acciones en materia de igualdad de género o teniendo en cuenta la perspectiva de género en el desarrollo de las actuaciones de competencia municipal.

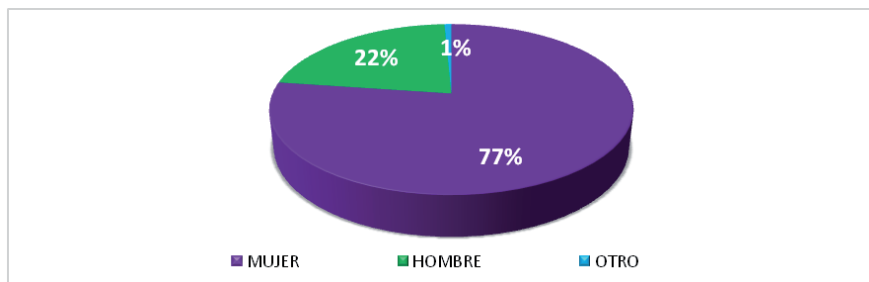
En este cuestionario también se pregunta en torno a opiniones y valoraciones que, con respecto a la situación relativa a la igualdad de género se vive en el municipio o, bien, cómo es percibida. El objetivo es contar con una muestra que, en la medida de lo posible, permita conocer la realidad sociológica de la localidad y, de esta forma, elaborar propuestas de acciones lo más certeras y necesarias posibles.

Los resultados de esta encuesta son una parte más del diagnóstico, en el cual se recogen muchos más datos que ayudan a completar la composición sociológica a la que se hacía referencia anteriormente y se ha de entender en el marco conjunto del mismo. Pues será de las conclusiones finales de todo el diagnóstico, de las que se pueda elaborar la línea de actuación.

Así pues, se procede al análisis de los datos obtenidos del cuestionario que, se ha publicitado y se ha hecho llegar a la población a través de la página web municipal y de los canales de redes sociales y que, ha sido contestado por un total de 136 personas. Este dato supone que la representación de dicha encuesta solo afecta a un 0,24% del total de la población.

Se trata de un porcentaje, y por tanto, de una representatividad, bajos, pero igualmente, las respuestas recogidas han de ser tenidas en cuenta. De hecho, los datos son reveladores, pues desglosadas por sexo, se observa que las personas que han realizado el cuestionario son, en su gran mayoría mujeres, frente a los hombres, y sólo una persona a optado por identificarse como otro. La proporcionalidad en cuanto a sexos en las repuestas del cuestionario queda del siguiente modo, según se expresa en el gráfico a continuación:

Gráfico 19: Datos porcentuales sobre las personas que han respondido a la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

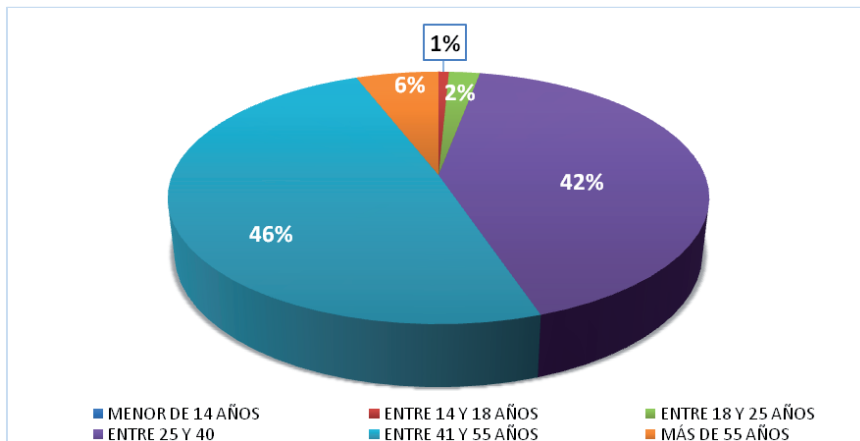


Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas recogidas en la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

Este dato pone de relieve que la población que más interés puede tener en que se ponga en marcha un plan de igualdad en el municipio de San Vicente del Raspeig es el de las mujeres, si vinculamos la decisión de realizar este cuestionario con dicho interés. En este sentido, por edad, también hay un mayor interés entre las personas que se sitúan entre los 25 y los 55 años. El porcentaje es mayor en el caso del grupo que comprende las edades entre 41 y 55 años, seguidamente del grupo de edad de entre 25 y 40 años.

Porcentualmente, la diferencia entre los dos grupos es de 4 puntos y en total, representan el 88% de los grupos de edad que han respondido a la encuesta, tal como puede apreciarse en el siguiente gráfico:

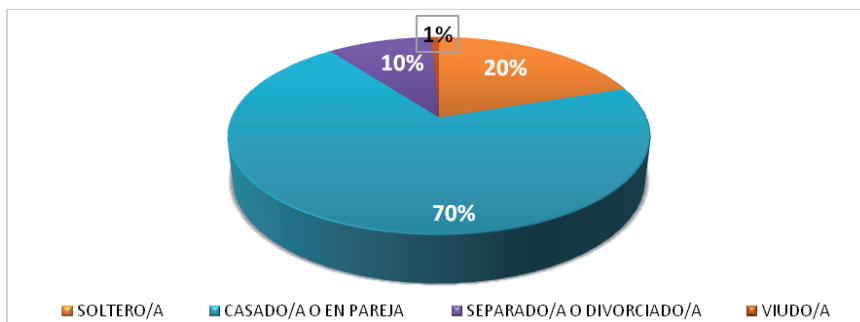
Gráfico 20: Datos porcentuales sobre la edad de las personas que han respondido a la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.



Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas recogidas en la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

Por otra parte, la mayoría de personas que contestan la encuesta dicen vivir en pareja o estar casadas, mientras que en el menor de los casos, las personas están separadas o divorciadas y, sólo una dice ser viuda. El grupo de personas que vive en pareja alcanza al 70% de los casos, según se indica a continuación en el gráfico:

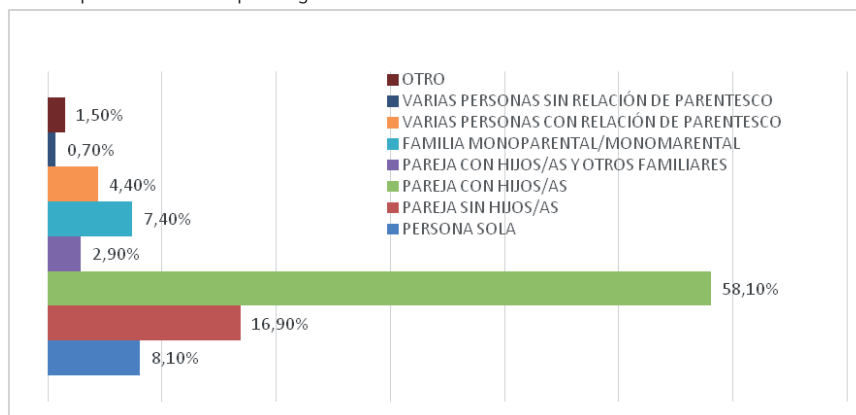
Gráfico 21: Datos porcentuales sobre el estado civil de las personas que han respondido a la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.



Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas recogidas en la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

De estas personas que referencian que conviven en pareja, el 58% tiene hijos e hijas, mientras que el 17% no tiene. En cualquier caso, tanto la convivencia en pareja, con o sin descendencia, es el modo de convivencia predominante entre las personas que han contestado la encuesta. Otros modos convivenciales son aquellos en los que vive la persona sola o los casos de familias formadas por una única persona como progenitora y sus hijos e hijas. Con más precisión se puede observar en el siguiente gráfico:

Gráfico 22: Datos porcentuales sobre las formas de convivencia de las personas que han respondido a la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.



Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas recogidas en la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

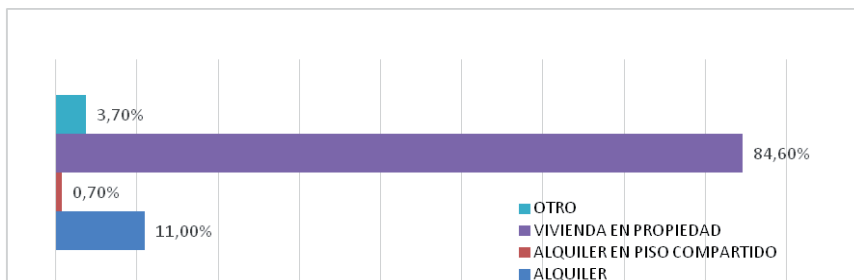
En los casos en los que se referencia otro tipo de convivencia familiar, la diferencia fundamental no recogida en los supuestos planteados radica en que se trata de pareja que convive con otras personas familiares, pero sin descendencia.

En cuanto al régimen de vivienda en el que residen, en la



mayoría de los casos, más de un 80% de las personas que contestan a la encuesta, indican que viven en una casa de su propiedad, mientras que, un poco más del 10% lo hace en una vivienda de alquiler. No obstante, también se indican otros tipos de residencia como la de vivir en la vivienda familiar o en vivienda cedida por un familiar. En el gráfico que se presenta a continuación se detallan los porcentajes:

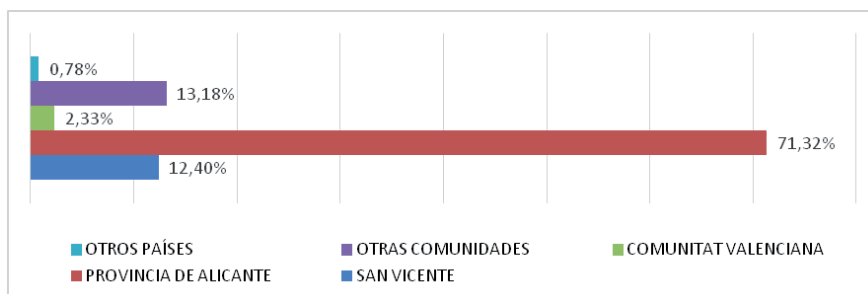
Gráfico 23: Datos porcentuales sobre el régimen de vivienda de las personas que han respondido a la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.



Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas recogidas en la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

Con respecto al lugar de procedencia, en la mayoría de los casos, se indica que la procedencia es de algún municipio de la provincia de Alicante. En menor medida, se registran personas llegadas de otras comunidades autónomas, sobre todo de Castilla La Mancha, y de otros lugares de la Comunitat Valenciana. Y sólo una persona indica que procede de otro país. En este caso, los datos en cuanto a porcentajes se registran según se muestra en el siguiente gráfico:

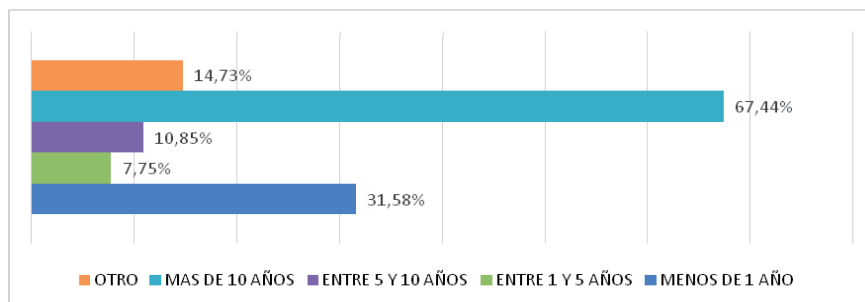
Gráfico 24: Datos porcentuales sobre la procedencia de las personas que han respondido a la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.



Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas recogidas en la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

A pesar de los diferentes lugares de procedencia señalados, el tiempo de residencia en San Vicente del Raspeig es muy elevado en la mayoría de los casos, pues más del 67% indica que reside en la localidad desde hace más de 10 años. Pero, se sitúa por detrás, aunque a más de la mitad de puntos, el grupo de población que indica que lleva menos de un año residiendo en el municipio, como se detalla en el gráfico:

Gráfico 24: Datos porcentuales sobre el tiempo de residencia en el municipio de las personas que han



Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas recogidas en la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

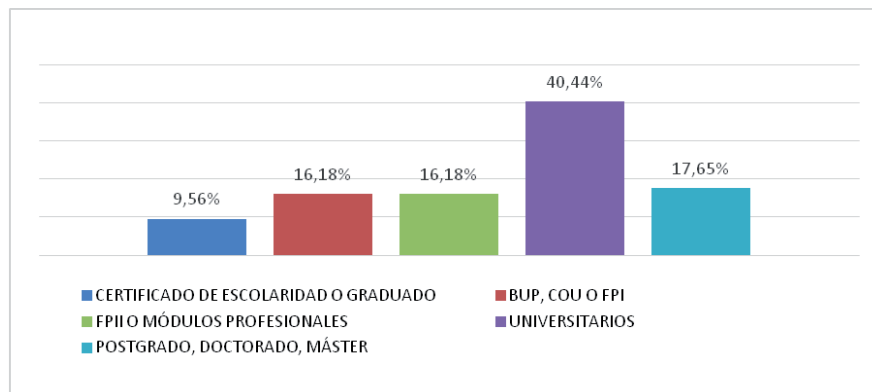
Con respecto a la respuesta que indica otro tiempo de residen-

cia en el municipio, se ha de señalar que, en todos los casos, salvo en tres, se registra que se reside en San Vicente del Raspeig desde el nacimiento, lo que se debería enmarcar en la respuesta de “más de 10 años”. Mientras en que, los tres casos excepcionales, referencian que, aunque trabajan cada día en la localidad, no son residen en la misma.

Por otra parte, en cuanto al nivel de estudios, destaca el dato de que la mayoría de las personas que responden a la encuesta tienen estudios superiores. Hasta un 90,45% referencian tener estos estudios, de los cuales, un 58,09% se refieren a estudios universitarios y, de éstos, un 17,65% poseen postgrados, máster o doctorado.

El 36,36% corresponde al total de los casos en los que se apunta que se tienen otros estudios secundarios. Mientras que sólo el 9,56% cuenta con el graduado escolar o la certificación de escolaridad. Se desglosan los tipos de estudios y los porcentajes con mayor precisión en el siguiente gráfico:

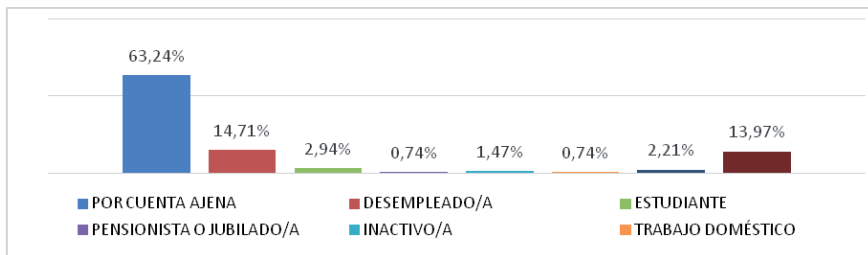
Gráfico 25: Datos porcentuales sobre el nivel de estudios de las personas que han respondido a la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.



Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas recogidas en la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

En cuanto a la situación laboral, resulta llamativo el dato con respecto al porcentaje que refleja los casos de trabajo por cuenta ajena, por ser el más elevado con un 63,24%, frente al 2,21% que correspondería a los casos en los que se trabaja en régimen de autónomo o empresariado y frente al conjunto de situaciones que se recogen en cuanto a inactividad laboral de carácter remunerado y que supondría un total de 20,6%. Se puede observar, en el gráfico siguiente, los diferentes supuestos y datos porcentuales más detallados:

Gráfico 25: Datos porcentuales sobre la ocupación de las personas que han respondido a la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.



Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas recogidas en la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

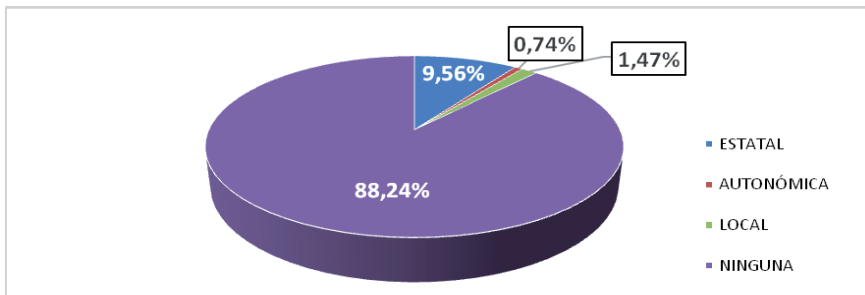
En cuanto al dato del 13,97% que apunta otro tipo de situación laboral, se ha de señalar que, salvo en un caso en el que se indica que la situación es de “desempleo por enfermedad”, el resto se puede enmarcar en el caso de trabajo por cuenta ajena, dado que se trata de personas que responden que desarrollan trabajos en la función pública.

En relación con la situación laboral, se pregunta a la ciudadanía por la percepción o no de algún tipo de prestación. La gran mayoría, un 88,24%, apunta que no percibe ningún tipo de ayuda, frente a un 11,77% que sí recibe alguna prestación. En el mayor de los casos de

carácter estatal y, en menor medida autonómicas o locales.

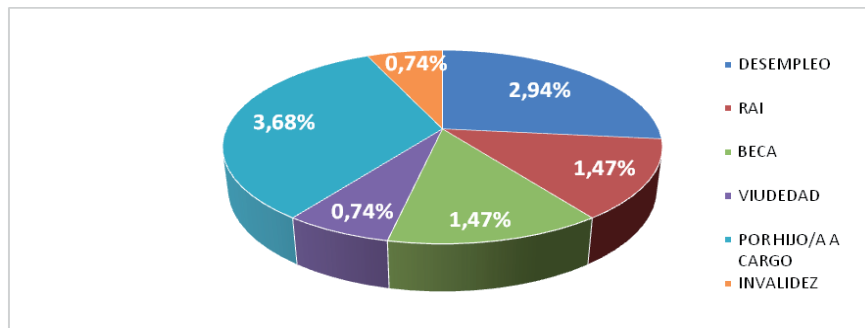
Con respecto al tipo de prestaciones, se recogen las siguientes: desempleo, beca o ayuda al estudio, pensión por viudedad, pensión por invalidez, ayuda por hijo o hija a cargo y la Renta Activa de Inserción. El desglose de estos datos se recoge en los siguientes gráficos:

Gráfico 26: Datos porcentuales sobre prestaciones que perciben de las personas que han respondido a la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.



Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas recogidas en la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

Gráfico 27: Datos porcentuales sobre el tipo de prestaciones que perciben las personas que han respondido a la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

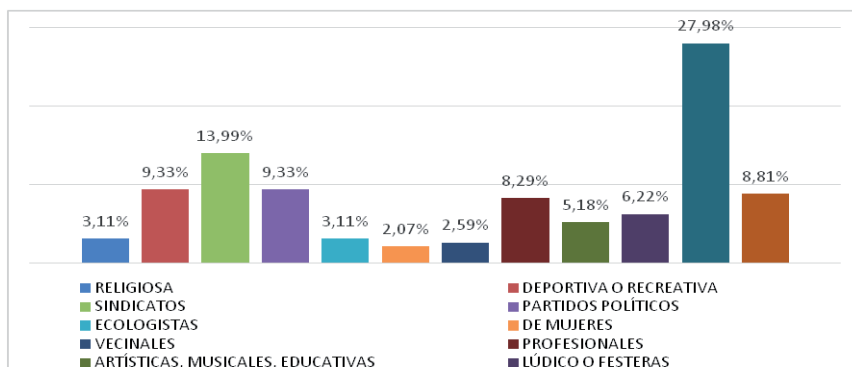


Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas recogidas en la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

Finalmente, completa la composición de los datos de carácter social, demográfico, económico y laboral de la ciudadanía de San Vicente del Raspeig, a través de este cuestionario, la referencia a la asociación o asociaciones a las que se pertenece. En este caso, el mayor porcentaje, del 27,98% de las respuestas recogidas, indica que no se forma parte de ninguna asociación. Pero lo cierto es que, la gran mayoría, sí que pertenece, como mínimo a una asociación.

El tipo de organización predominante, en base a los datos recogidos, es la de sindicatos, con un 13,99%, seguida de partidos políticos y de carácter deportivo o recreativo, ambas con un 9,33%. Inmediatamente después, con un 8,81% se refleja la participación en asociaciones de mujeres, seguidas de las asociaciones de tipo profesional con un 8,29%. El resto de asociaciones registra un porcentaje por debajo del 7% en todos los casos y se detalla todos los datos en el siguiente gráfico:

Gráfico 28: Datos porcentuales sobre el tipo asociaciones a las que pertenecen las personas que han respondido a la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.



Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas recogidas en la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

### 2.5.2.- Qué opina la ciudadanía

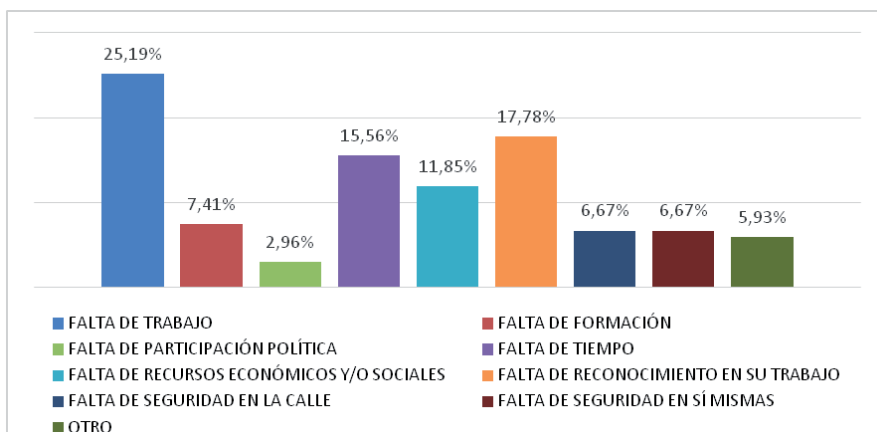
En la primera parte de la encuesta se ha preguntado sobre cuestiones que afectan a situaciones personales de las personas encuestadas, a través de las cuales, se completa el diagnóstico sociológico y se extrae una aproximación a la ciudadanía que ha respondido al cuestionario y ha opinado sobre las siguientes cuestiones.

A continuación se presentan los datos analizados resultantes de las respuestas recogidas a estas preguntas en las que se interpela a la opinión y al grado de satisfacción con diversas circunstancias que afectan al desarrollo diario de la vida en San Vicente del Raspeig y que influyen, en mayor o en menor medida, en la consecución del objetivo final de las políticas públicas en materia de igualdad llevadas a cabo, así como en el del presente Plan Municipal de Igualdad, que no es otro que el de alcanzar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres.

Así pues, ante la primera pregunta formulada sobre **cuál considera que es el principal problema que afecta a las mujeres**, para la mayoría de las personas es la falta de trabajo, seguido de la falta de reconocimiento en su trabajo. Mientras que, en menor medida, pero por encima de otros posibles problemas, se considera que es la falta de tiempo y la falta de recursos económicos y/o sociales.

El resto de opciones planteadas no son percibidas, según los resultados obtenidos, como principales problemas. Mientras que, las respuestas en las que se apunta a otro tipo de problemas no recogidos en dichas opciones, se apunta, en la mayoría de los casos como principales problemas al “techo de cristal” y a la formación y educación en feminismo e igualdad. Los datos se precisan en el siguiente gráfico:

Gráfico 29: Datos porcentuales sobre los problemas que afectan a las mujeres según las personas que han respondido a la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.



Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas recogidas en la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

La siguiente pregunta formulada alude a **cuál es el principal problema que afecta en este caso a los hombres**. Y en este caso, es coincidente la respuesta, pues una gran mayoría apunta a que es la falta de trabajo. No obstante hay que matizar que la diferencia porcentual, con respecto a las mujeres, es de 15,55 puntos más en el caso de los hombres.

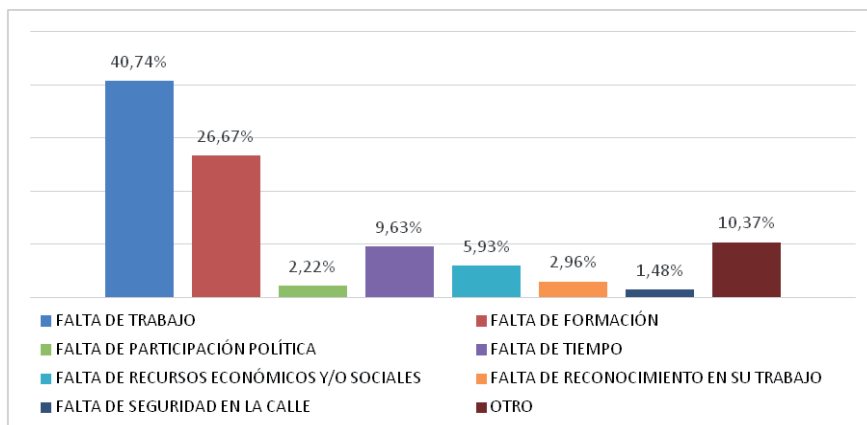
Por otra parte, a diferencia que el segundo mayor problema que se considera que afecta a la población femenina, las respuestas revelan que consideran otro gran problema con afección en la población masculina el de la falta de formación.

Otro tipo de problemas que registran un porcentaje mucho más bajo que el registrado en el caso de las mujeres son los de falta de tiempo, falta de reconocimiento en su trabajo y falta de seguridad en la calle. Lo que significa que estos problemas tienen clara consideración de problemas claramente feminizados y que, por tanto, no afectan a la población masculina.



Mientras que en las respuestas a otro tipo de problemas, también se recoge, el de la falta de formación y educación en feminismo e igualdad. Pero, con respecto a cuestiones laborales, se apunta a la falta de apoyo o de facilidades para el emprendimiento empresarial. Lo que marca también una gran diferencia entre la percepción de los problemas que afectan a unas y a otros. Se presenta el desglose de los datos en este gráfico:

Gráfico 30: Datos porcentuales sobre los problemas que afectan a los hombres según las personas que han respondido a la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.



Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas recogidas en la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

Otra de las cuestiones que se formulan, en este caso con la opción de respuesta abierta, incide en *cuáles son los problemas que más preocupan*. En este caso, las preocupaciones referenciadas por las personas encuestadas se concentran en las siguientes: el paro, la desigualdad, los problemas de convivencia, la falta de formación y de

educación, las bajas retribuciones, el poco apoyo al comercio y al empresariado, el medio ambiente, la violencia de género y la conciliación laboral, familiar y personal.

En menor medida se recogen otros problemas como: la falta de seguridad, la corrupción, el cuidado de la salud, la sanidad, los conflictos internacionales y la inmigración.

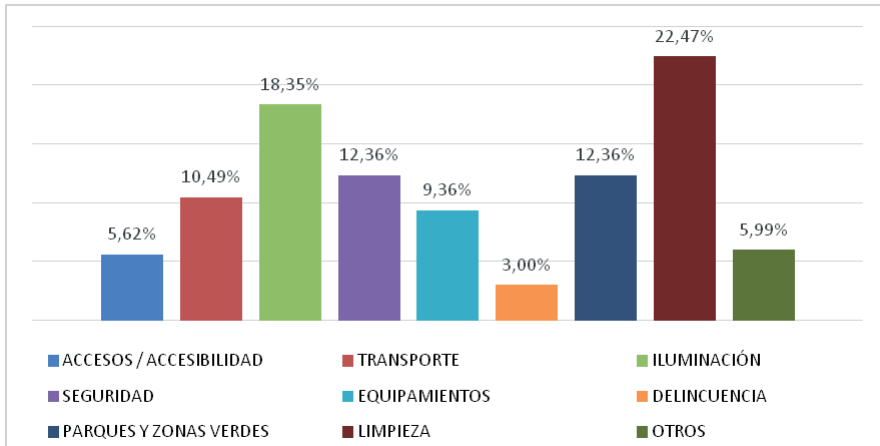
De manera más concreta, se pregunta también sobre *cuáles son los principales problemas que afectan al barrio en el que se vive*. La mayoría opina que el principal problema es el de falta de limpieza, seguido de otros problemas como el de falta de iluminación o el de falta de seguridad y de zonas verdes y parques.

También cabe señalar, que apenas se percibe como problema destacable la delincuencia, a pesar de que se aluda, de forma significativa a la falta de seguridad.

Y, con respecto a otros problemas que se referencian directamente por las personas encuestadas, se debe indicar algunos como: carencia de comercios cercanos, falta de aceras y otros equipamientos, mala convivencia vecinal y falta de aparcamientos.

Se puede observar el detalle porcentual de las respuestas en el siguiente gráfico:

Gráfico 31: Datos porcentuales sobre los problemas que afectan al barrio en el que se reside según las personas que han respondido a la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

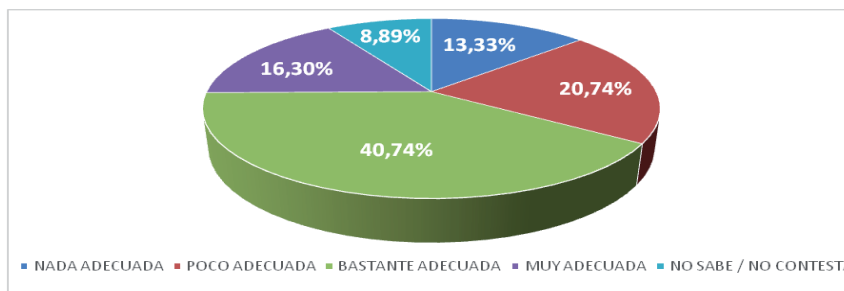


Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas recogidas en la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

En relación con la pregunta anterior, se formula la siguiente en cuanto a si se *considera adecuados los servicios que se ofrecen en el barrio en el que se reside*. Se pregunta, directamente sobre diferentes servicios que se detallan a continuación.

En primer lugar, con respecto a los servicios de guardería, un 57,04% de las personas encuestadas consideran que sí son servicios adecuados. De las cuales, 40,74% cree que son bastante adecuados, mientras que un 16,30% considera que son muy adecuados. Se puede observar el detalle de los porcentajes en el siguiente gráfico:

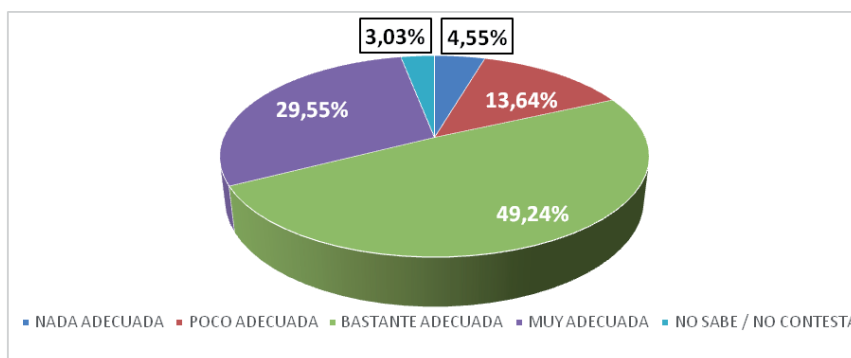
Gráfico 32: Datos porcentuales sobre la adecuación de los servicios de guardería según el barrio en el que se reside según las personas que han respondido a la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.



Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas recogidas en la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

En cuanto a los centros educativos, las respuestas positivas son más significativas. Consideran satisfactorio este servicio un 78,79% de las personas encuestadas. Resulta bastante adecuado para un 49,24% y muy adecuado para un 29,55%. Se detalla el nivel de satisfacción en el siguiente gráfico:

Gráfico 33: Datos porcentuales sobre la adecuación de los servicios de centros educativos según el barrio en el que se reside según las personas que han respondido a la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad

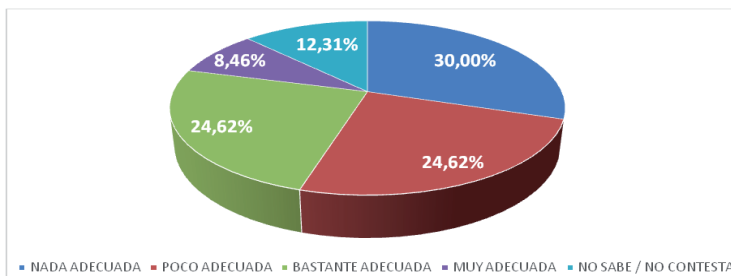


Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas recogidas en la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

Con respecto al servicio de centros de personas mayores, las respuestas están polarizadas y, dependiendo del barrio en el que se reside se considera la oferta adecuada o inadecuada. En este sentido, un 24,62% considera que este servicio es poco adecuado, mientras que en el mismo porcentaje, se considera que es bastante adecuado.

No obstante, la respuesta de nada adecuada a esta oferta es la que registra una mayor puntuación con un 30%. Se precisan los datos en el gráfico:

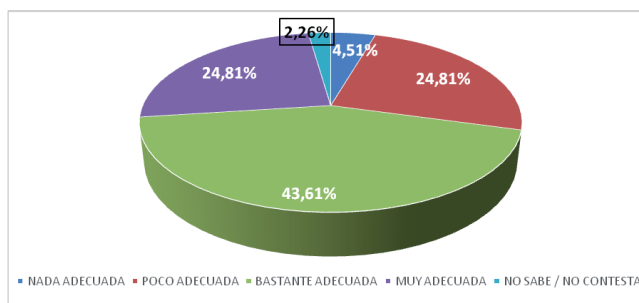
Gráfico 34: Datos porcentuales sobre la adecuación de los servicios de centros de personas mayores según el barrio en el que se reside según las personas que han respondido a la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.



Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas recogidas en la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

En relación a los centros de salud, estos servicios se consideran adecuados en un 68,42% de los casos. De los cuales, se considera bastante adecuados en un 43,61% y muy adecuados en un 24,81%, según se observa en el gráfico:

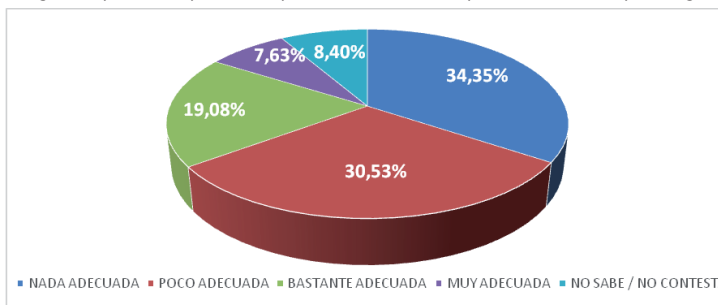
Gráfico 35: Datos porcentuales sobre la adecuación de los servicios de centros de salud en del barrio en el que se reside según las personas que han respondido a la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.



Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas recogidas en la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

Al contrario, se considera en un 64,88% que los servicios de ludoteca son inadecuados. Un 34,35% cree que no son nada adecuados y un 30,53% piensa que son poco adecuado, como se puede ver en el gráfico:

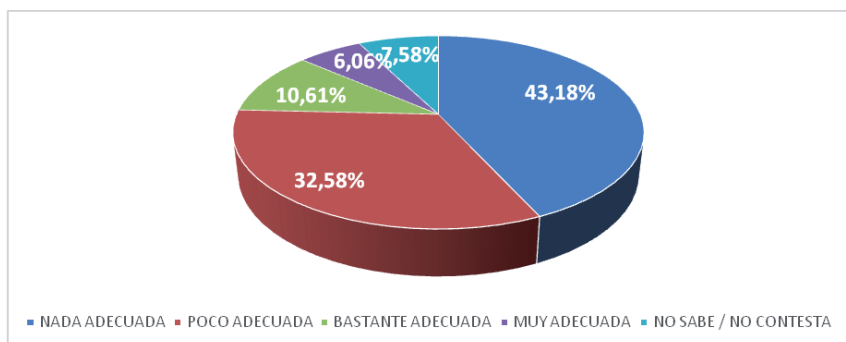
Gráfico 36: Datos porcentuales sobre la adecuación de los servicios de ludoteca según el barrio en el que se reside según las personas que han respondido a la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.



Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas recogidas en la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

Por otra parte, también se consideran inadecuados los locales o espacios para la juventud, en un 75,76%. Para el 43,18% resultan nada adecuados y para el 32,58% son poco adecuados. Sólo un 6,06% los considera muy adecuados, como puede verse en el siguiente gráfico:

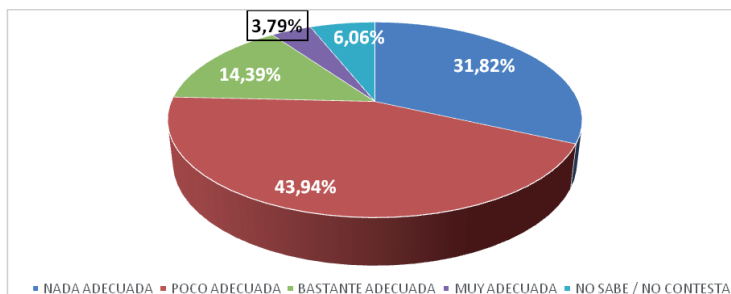
Gráfico 37: Datos porcentuales sobre la adecuación de los servicios de ludoteca según el barrio en el que se reside según las personas que han respondido a la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.



Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas recogidas en la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

En relación a los centros culturales, este servicio se considera como inadecuado en un 75,76%. Un 43,94% cree que el servicio es poco adecuado y un 31,82% cree que es nada adecuado, como se detalla a continuación en el gráfico:

Gráfico 38: Datos porcentuales sobre la adecuación de los servicios de centros culturales en función del barrio en el que se reside según las personas que han respondido a la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

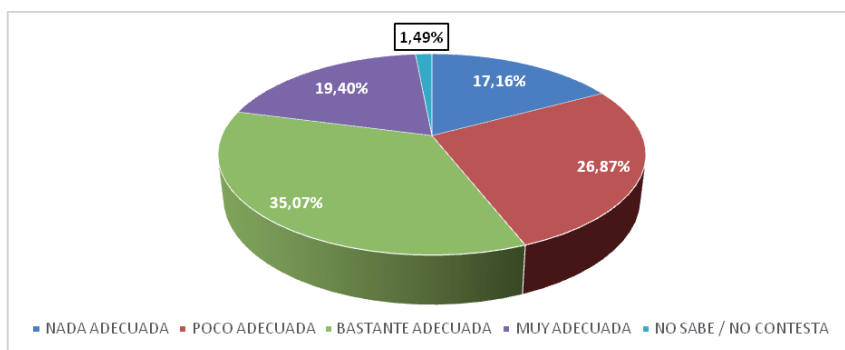


Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas recogidas en la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

Con respecto a las instalaciones deportivas, la mayoría de las

personas encuestadas considera que son los servicios que ofrecen son adecuados. En un 35,07% de los casos se apunta a que son bastante adecuados, mientras que un 19,40% considera que son muy adecuados. Sin embargo, para un 44,03% dichos servicios no son adecuados. Se desglosan estos datos en el gráfico:

Gráfico 39: Datos porcentuales sobre la adecuación de los servicios deportivos en el barrio en el que se reside según las personas que han respondido a la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

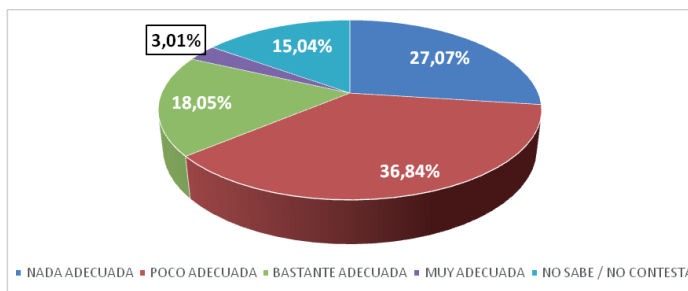


Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas recogidas en la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

Por lo que se refiere al servicio de locales para asociaciones, este servicio es valorado en un 63,91% como inadecuado. Un 36,84% lo considera poco adecuado y un 27,07% lo considera nada adecuado. Sólo el 3,01% piensa que es muy adecuado. A continuación, se detallan los datos en el gráfico:

Gráfico 40: Datos porcentuales sobre la adecuación de los servicios de locales para asociaciones en el barrio en el que se reside según las personas que han respondido a la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

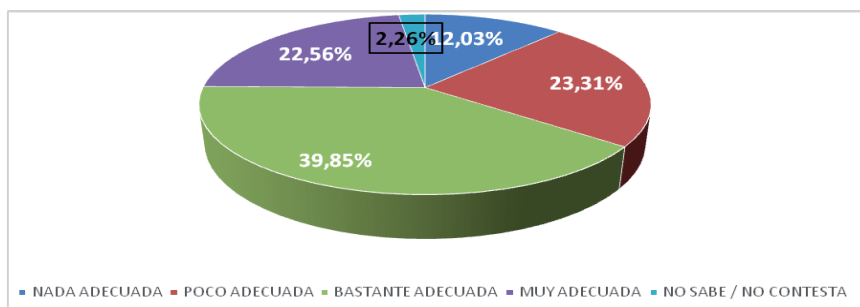




Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas recogidas en la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

Finalmente, con respecto al transporte, este servicio está bien valorado. Un 62% hace una valoración positiva. El 39,85% cree que la oferta de transporte público es bastante adecuada y un 22,56% apunta a que es muy adecuada. Se precisan los datos en el siguiente gráfico:

Gráfico 41: Datos porcentuales sobre la adecuación de los servicios de transporte en el barrio en el que se reside según las personas que han respondido a la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

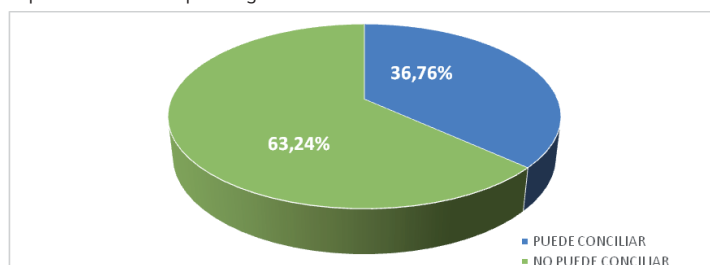


Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas recogidas en la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

La adecuada disponibilidad de servicios puede facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Por ello, en relación

con la pregunta anteriormente formulada, se pregunta también *sobre las dificultades o no para conciliar*. La gran mayoría de personas encuestadas indican que tienen dificultades para conciliar, como se puede ver en el gráfico:

Gráfico 42: Datos porcentuales sobre la dificultad para conciliar según las personas que han respondido a la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

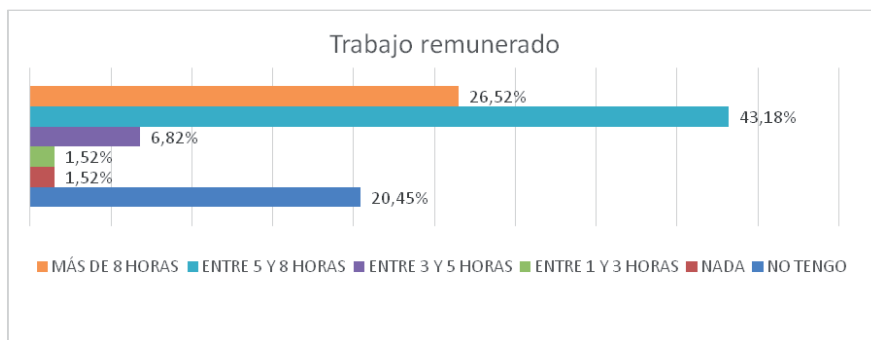


Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas recogidas en la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

Las mayores dificultades que se referencian para poder conciliar son las relativas a las incompatibilidades horarias que impone el trabajo, así como la falta del reparto equitativo de las tareas del hogar.

Para profundizar más en estas cuestiones, se pregunta al respecto del uso de los tiempos y de cuánto tiempo se invierte en el trabajo remunerado, en las tareas del hogar, en el cuidado de las personas, en el ocio y en el tiempo de sueño. Los resultados se presentan en los siguientes gráficos:

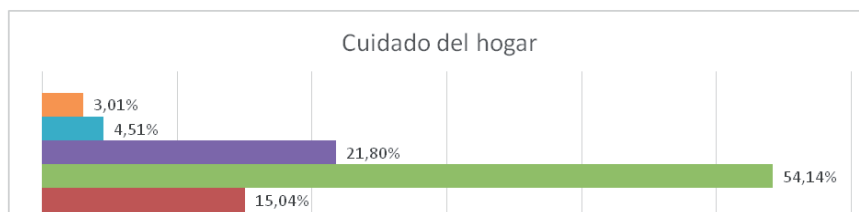
Gráfico 43: Datos porcentuales sobre el tiempo que se invierte en el trabajo remunerado según las personas que han respondido a la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.



Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas recogidas en la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

Según se observa en el gráfico, aquellas personas que tienen trabajo remunerado, le dedican a éste la mayor parte de su tiempo. La mayoría, un 43,18%, le dedica entre 5 y 8 horas y otro amplio porcentaje, un 26,52%, dice dedicarle más de 8 horas diarias.

Gráfico 44: Datos porcentuales sobre el tiempo que se invierte en el cuidado del hogar según las personas que han respondido a la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

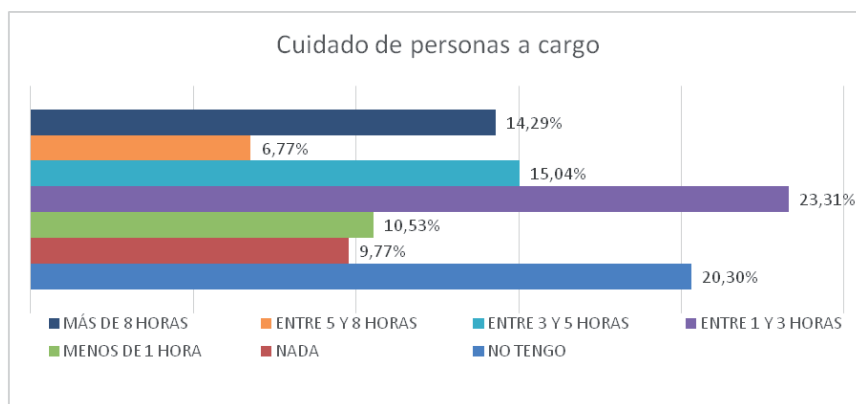


Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas recogidas en la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

En el caso de las tareas del hogar, un 54,14% de las personas encuestadas, referencia que le dedica a este cometido entre 1 y 3 horas de media al día. Por detrás, pero en menor medida, hay un

porcentaje significativo, del 21,80%, que dice dedicarle entre 3 y 5 horas. Si unimos el dato del tiempo que se le dedica al trabajo remunerado, más el tiempo que se le dedica al hogar, la mayor parte del día la ocupan estos dos quehaceres.

Gráfico 45: Datos porcentuales sobre el tiempo que se invierte en el cuidado de personas a cargo según las personas que han respondido a la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

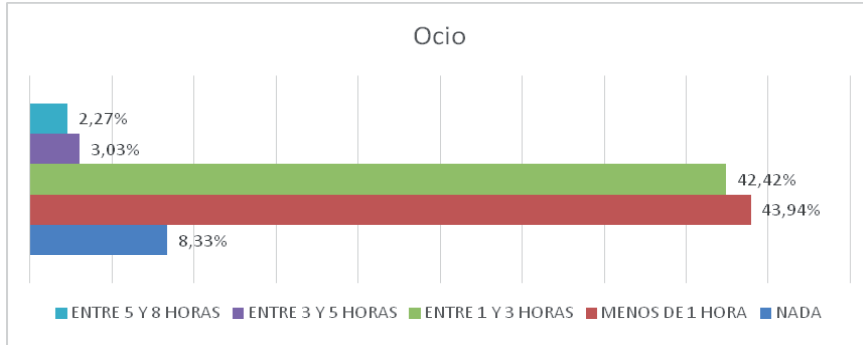


Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas recogidas en la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

El tiempo de trabajo y de tareas del hogar se completa con el cuidado de personas a cargo. Para quienes tienen personas a su cuidado, el tiempo estimado dedicado a esta tarea, en el mayor de los casos, que es de un 23,31%, es de entre 1 y 3 horas. Pero destaca el dato de que un 14,29% de personas encuestadas dedican a esta labor más de 8 horas, lo que supone una gran inversión de tiempo en este cometido, al que si sumamos los dos anteriores, apenas queda tiempo para otros menesteres como, por ejemplo, el ocio.

Gráfico 46: Datos porcentuales sobre el tiempo que se invierte en el ocio según las personas que han

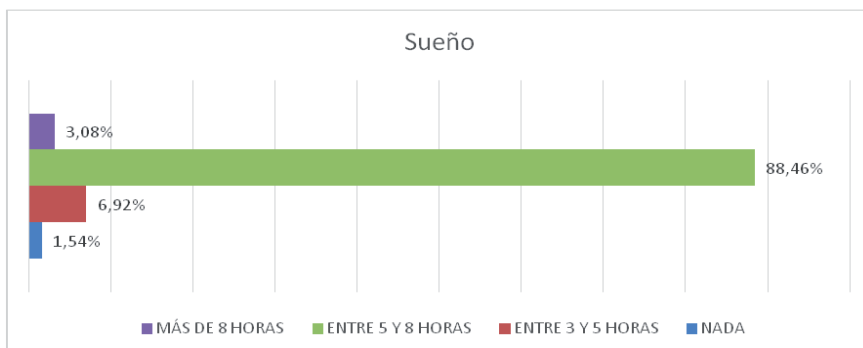
respondido a la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.



Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas recogidas en la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

Como ya se anticipaba y como queda puesto de manifiesto en el gráfico, a lo que menor tiempo se le dedica es al ocio. En este caso, un 43,94% apenas le dedica una hora o incluso menos de una hora al día, mientras que un porcentaje parecido, un 42,42%, le dedica entre 1 y 3 horas.

Gráfico 47: Datos porcentuales sobre el tiempo que se invierte en el sueño según las personas que han respondido a la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.



Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas recogidas en la encuesta para el Plan Municipal de

Igualdad.

Finalmente, como se observa en el gráfico, la gran mayoría de personas encuestadas, el tiempo que dedican al sueño es el que generalmente suele recomendarse, entre 5 y 8 horas.

Por otra parte y, vinculado también a las posibilidades y facilidades para la conciliación, se pregunta sobre *cuáles son los servicios del municipio que mejor responden a las necesidades de cada una de las personas encuestadas*. Al respecto, cabe señalar que los servicios que peor se ajustan a las necesidades según las respuestas obtenidas son los de: locales para jóvenes, centros para la tercera edad, guarderías, museos, ferias y polideportivos.

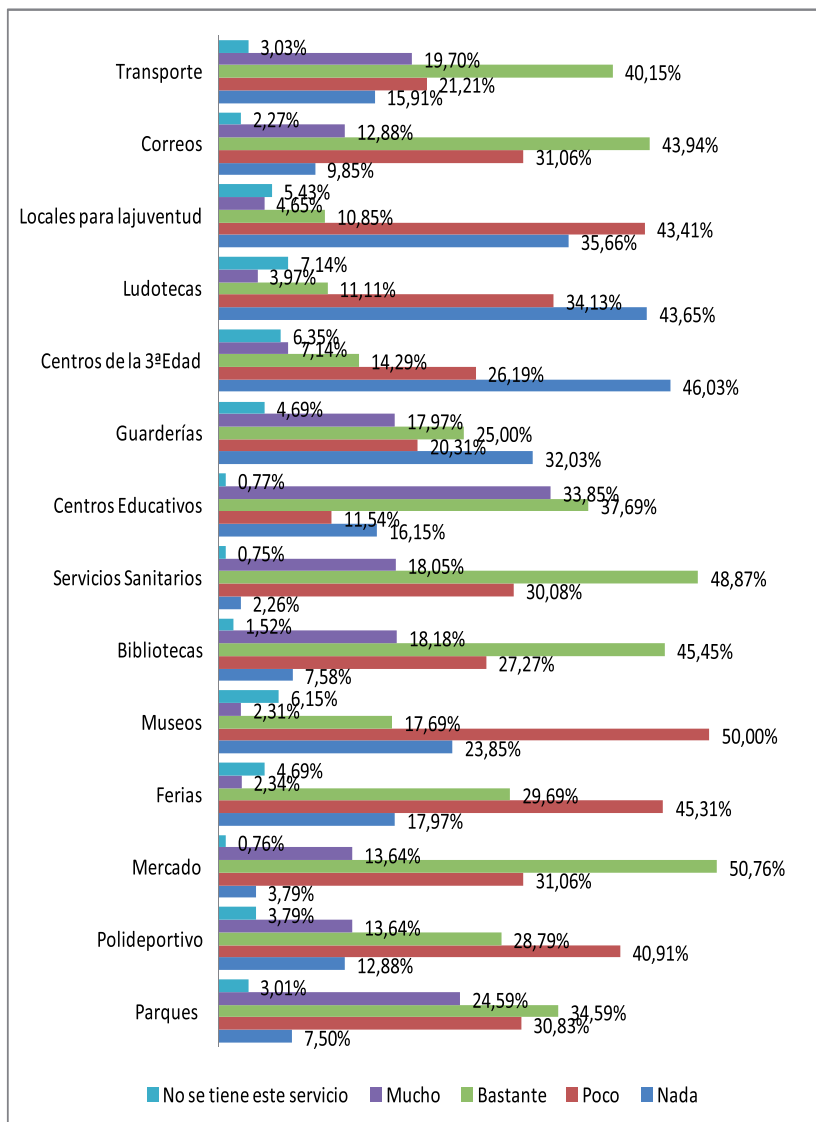
Mientras que los que mejor satisfacen las necesidades son los de transporte, con un porcentaje del 40,15% de respuestas que apuntan a que se ajustan bastante a sus necesidades, así como el servicio de correos, con un 43,94%.

Los servicios de centros educativos se valoran en este sentido en un 37,69% de los casos y como muy satisfactorios en un 33,85%. En cuanto a servicios sanitarios, resultan bastante satisfactorios para un 48,87% de los casos. Un 45,45% opina que son bastante adecuados a sus necesidades los servicios de bibliotecas y un 50,76% los servicios de mercado.

Por último, con respecto a los servicios de parques y jardines, un 34,59% referencia que son bastante adecuados y un 24,59% muy adecuados.

En su totalidad y de manera más desglosada y detallada se pueden apreciar estas valoraciones en el siguiente gráfico:

Gráfico 48: Datos porcentuales sobre los servicios municipales que mejor responden a las necesidades según las personas que han respondido a la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.



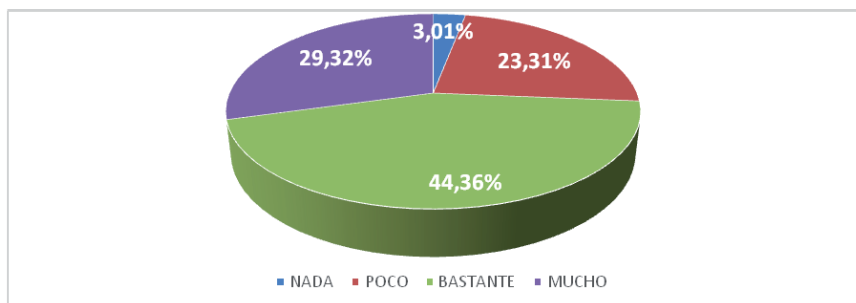
Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas recogidas en la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

Con respecto al servicio de transporte, teniendo en cuenta la importancia del tiempo que se invierte en los desplazamientos y cómo

éste también puede influir en el tiempo para la conciliación, se pregunta sobre **los medios de transporte que se suele utilizar**.

La opción de no usar ningún transporte y realizar desplazamientos a pie, la respuesta mayoritaria es positiva y un 73,68% refieren que se desplazan de este modo. De este porcentaje, un 44,36% dice emplearlo bastante habitualmente y un 29,32% dice hacerlo muy habitualmente, tal como se puede observar en el siguiente gráfico:

Gráfico 49: Datos porcentuales sobre los desplazamientos a pie según las personas que han respondido a la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

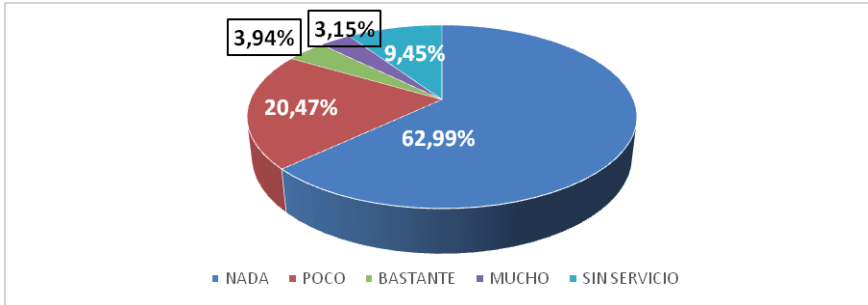


Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas recogidas en la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad

Al contrario de lo que sucede con la bicicleta que sólo es utilizada por un 7,09% de manera habitual, frente a un 83,46% que no la usa nunca o que la usa poco. El desglose de estos datos se precisa a continuación en el gráfico:

Gráfico 50: Datos porcentuales sobre los desplazamientos en bicicleta según las personas que han respondido a la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

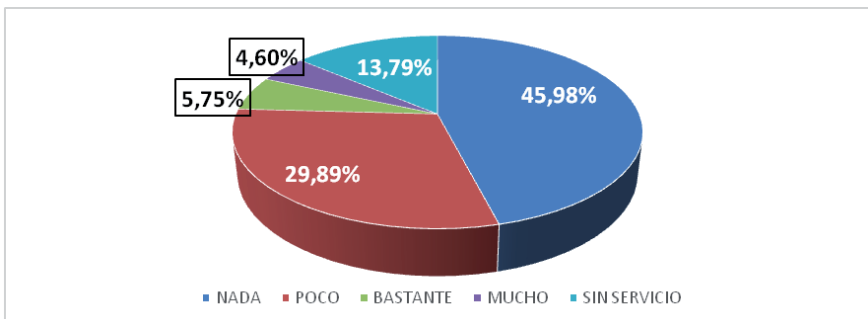




Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas recogidas en la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

En cuanto al transporte público, llama la atención que, pese a ser un servicio bien valorado, como se ha visto anteriormente, no es un servicio muy usado. De hecho, un 75,87% dice no hacer uso del mismo o bien utilizarlo poco. Mientras que sólo el 10,35% referencia que sí lo usa. En el siguiente gráfico se detallan los datos al respecto:

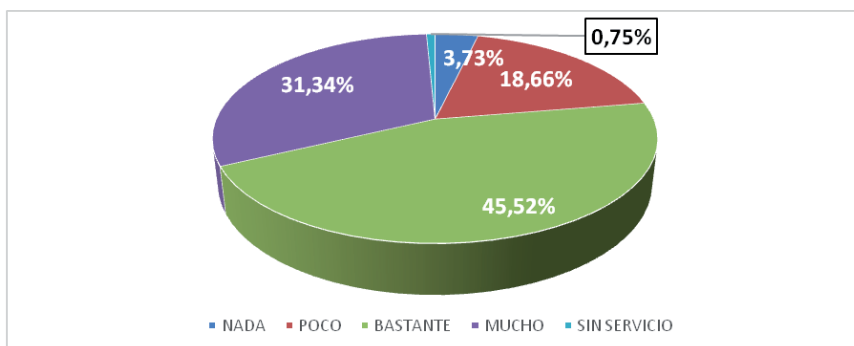
Gráfico 51: Datos porcentuales sobre los desplazamientos en transporte público según las personas que han respondido a la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.



Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas recogidas en la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

Por último, en relación al uso del coche privado, éste es, sin lugar a duda, el medio para desplazarse más utilizado de todos. Es utilizado habitualmente por un 76,86% de las personas encuestadas. De ellas, un 45,52% dice usarlo bastante y un 31,34% dice hacer uso del mismo mucho. En el siguiente gráfico se detallan estos datos:

Gráfico 52: Datos porcentuales sobre los desplazamientos en coche privado según las personas que han respondido a la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.



Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas recogidas en la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

Por otra parte, se pregunta también acerca de la consideración, con respecto a la valoración de diferentes colectivos, sobre **cuáles se cree que están mejor o peor valorados**. Así pues, con respecto al colectivo de personas con diversidad funcional, la mayoría del 52% considera que está poco valorado. En la misma línea, un 47% de las personas encuestadas opina que las personas LGTBIQ+ también están poco valoradas. Así como las personas pertenecientes a minorías étnicas, que en un 50% de los casos se las considera poco valoradas.

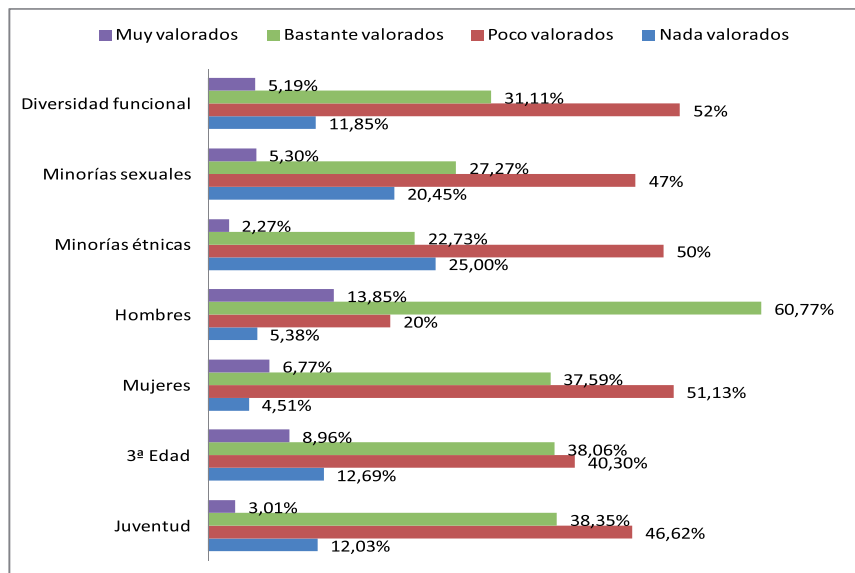
En el caso de los hombres, sólo un 20% opina que están poco

valorados, mientras que un 60,77% cree que gozan de bastante valoración. Al contrario que las mujeres, a las que se considera poco valoradas en un 51,13% de los casos.

Más ajustadas están las consideraciones con respecto a la población de la tercera edad y a la población joven. En el primer caso, mientras que un 40,30% considera que está poco valorada, un 38,06% cree, en cambio que sí está bastante valorada. Y con respecto a la población joven, hay un 46,62% que opina que está poco valorada, frente a un 38,35% que piensa que está bastante valorada.

Los datos, en un mayor desglose, se presentan en el siguiente gráfico:

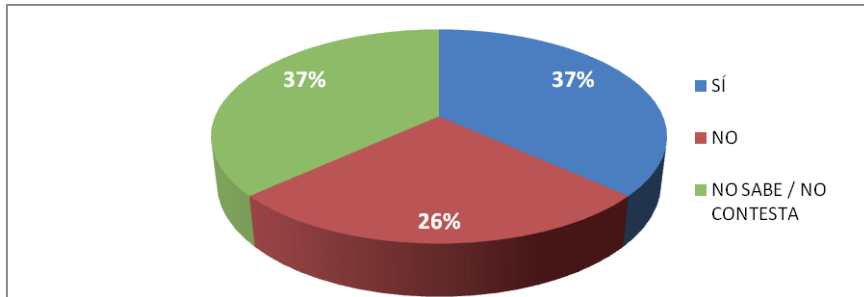
Gráfico 53: Datos porcentuales sobre la valoración social de diferentes colectivos según las personas que han respondido a la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.



Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas recogidas en la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

En cuanto a los medios de comunicación, se pregunta sobre el uso que los mismos hacen sobre el lenguaje inclusivo. Ante esta pregunta, se obtienen disparidad de opiniones. Frente al 37% que opina que los medios de comunicación no utilizan un lenguaje inclusivo, la misma proporción opina que sí lo utilizan. Y un 26% opta por la respuesta “no sabe / no contesta”, como se puede observar en el siguiente gráfico:

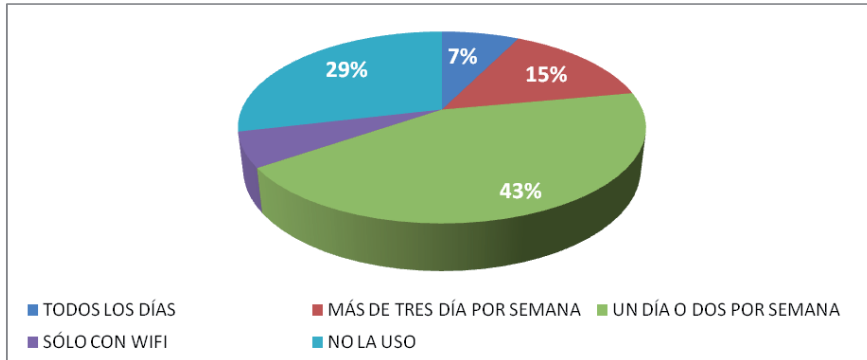
Gráfico 54: Datos porcentuales sobre el lenguaje inclusivo en los medios según las personas que han respondido a la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.



Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas recogidas en la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

Preguntada a la ciudadanía sobre las ocasiones en que suelen realizar consultas que suelen realizar a la página web municipal, en la mayoría de los casos se responde que una vez por semana, en esta respuesta se posicionan el 43% de las personas encuestadas. Mientras que un 29% dicen no consultarla de forma habitual. Los datos se pueden ver más detalladamente en el siguiente gráfico:

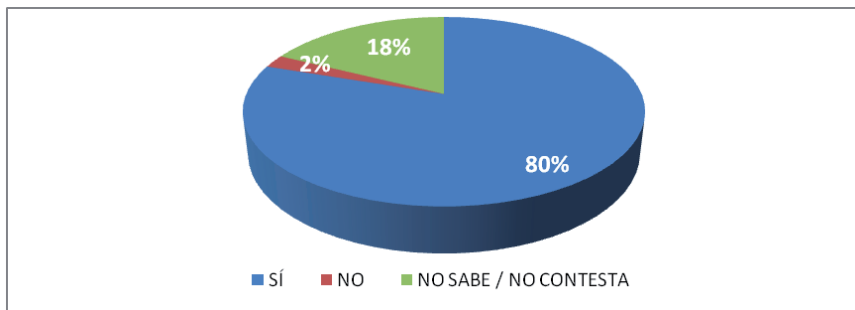
Gráfico 55: Datos porcentuales sobre las consultas a la página web municipal según las personas que han respondido a la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.



Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas recogidas en la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

Por último, en relación al desarrollo de las nuevas tecnologías y al fomento de su utilización, se pregunta a la ciudadanía si se cree necesario que desde la administración se fomenten talleres y cursos de formación sobre el uso de éstas. En esta cuestión, sin lugar a equívocos, la gran mayoría de las personas encuestadas apuesta porque sí se han de facilitar estas herramientas. Se decanta por ello hasta un total del 80% de las personas encuestadas, como se aprecia en el siguiente gráfico:

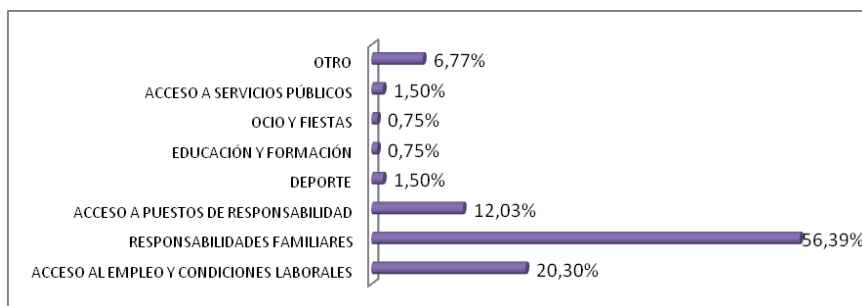
Gráfico 56: Datos porcentuales sobre el papel que debe desempeñar la administración en el fomento y uso de las TIC a través del desarrollo de cursos o talleres según las personas que han respondido a la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.



Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas recogidas en la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

Para concluir este cuestionario y abordando, en este caso, *cuestiones relativas a situaciones y ámbitos en los que se produce mayor discriminación*, también se pregunta sobre ello. Al respecto, la mayoría, un 56,39%, opina que la mayor discriminación se produce en el ámbito familiar. Este dato va seguido del 20,30% que opina que hay más discriminaciones en el acceso al empleo y las condiciones laborales. Mientras que el 12,03% cree que éstas tienen lugar en el acceso a puestos de responsabilidad. Se destacan estos datos por ser los más significativos, pero se puede observar la composición en su totalidad en el siguiente gráfico:

Gráfico 56: Datos porcentuales sobre los ámbitos en los que se producen mayores situaciones de discriminación según las personas que han respondido a la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.



Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas recogidas en la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

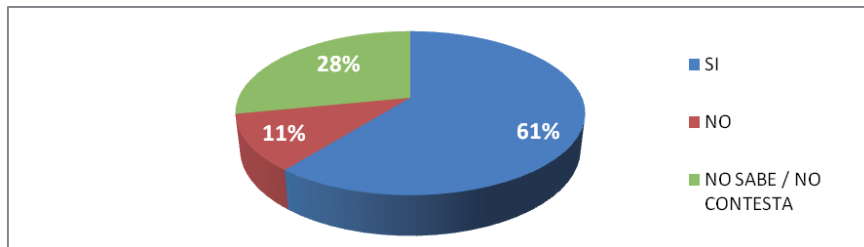
Con respecto a las respuestas que se dan en el caso de “otros”, la gran mayoría referencia que se producen discriminaciones en el ámbito

educativo y que éstas suelen producirse entre iguales.

Finalmente, en referencia a las medidas y acciones que la administración local impulsa en cuanto al fomento de la igualdad de género, así como si debería llevar a cabo este tipo de acciones, se pregunta si se conocen las medidas puestas en marcha y si debe llevar a cabo este tipo de medidas.

Un 61% de las personas que responden a la encuesta dicen ser conocedoras de las medidas adoptadas por el ayuntamiento de San Vicente del Raspeig, frente a un 11% que dice desconocerlas y un 28% que referencia que “no sabe / no contesta”, como se observa en el siguiente gráfico:

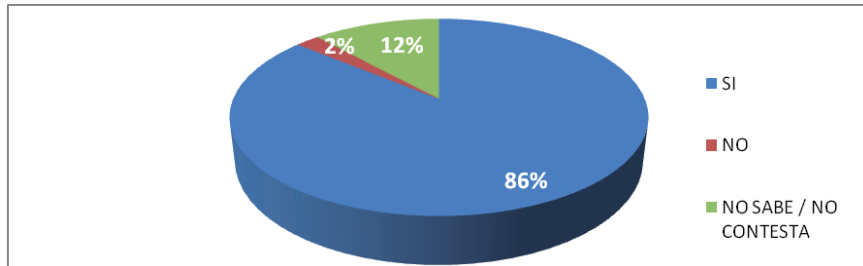
Gráfico 57: Datos porcentuales sobre el conocimiento de acciones en materia de igualdad de género llevadas a cabo por el Ayuntamiento según las personas que han respondido a la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.



Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas recogidas en la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

Y, en cuanto a la segunda de las cuestiones, un 86% opina que la administración sí debe llevar a cabo este tipo de acciones, frente a tan sólo un 2% que considera que no y un 12% que opta por marcar la respuesta “no sabe / no contesta”. También a continuación se presenta un gráfico que lo detalla:

Gráfico 58: Datos porcentuales sobre el deber del Ayuntamiento en poner en marcha acciones para fomentar la igualdad de género según las personas que han respondido a la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.



Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas recogidas en la encuesta para el Plan Municipal de Igualdad.

### 2.5.3.- Más opiniones

Además de las opiniones recabadas en la encuesta anteriormente presentada, se ha facilitado la posibilidad a diferentes asociaciones y colectivos del municipio, una participación más amplia a través de una entrevista abierta y de mayor profundidad. La propuesta se ha formalizado desde el departamento de igualdad y bienestar social del Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig, atendiendo a criterios de representatividad en cuanto a diferentes sectores y ámbitos del municipio.

A la propuesta han mostrado su interés en la participación un par de asociaciones vinculadas al desarrollo del bienestar social y de la inclusión social, así como un colectivo de mujeres cuyo objetivo es el trabajo por la igualdad. En todos los casos, se formula una entrevista, previo acuerdo de las partes y, bajo total acuerdo de confidencialidad, en la que se abordan cuestiones básicas en torno a la percepción de



desigualdad o discriminación de género en la que se vive, la necesidad de abordar la elaboración de un III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades o qué medidas se consideran necesarias para abordar la igualdad desde la administración local.

De las respuestas obtenidas se ha de destacar la coincidencia en el hecho de que se considera la desigualdad como un problema social y estructural que afecta a toda la ciudadanía en su conjunto derivado de la organización social basada en el patriarcado que, obstaculiza la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, pero que no es un problema local de San Vicente del Raspeig, sino que es un problema global y que como tal, también se deja sentir en el municipio.

Las personas entrevistadas apuntan a que sí son conocedoras de diversas situaciones o casos de discriminación y desigualdad salarial y laboral que se han producido en la localidad. Así como situaciones de acoso callejero, cuestión ésta que coincide y apuntala la necesidad de mejorar la seguridad ciudadana, expresada como uno de los problemas que las mujeres padecen, según había quedado reflejado en las respuestas al cuestionario a la ciudadanía.

Por otra parte, también son coincidentes con las respuestas del cuestionario con las que apuntan que la mayoría de las discriminaciones se dan en el ámbito doméstico, en los cuidados y tareas del hogar, por lo que uno de los campos sobre los que trabajar es el de la corresponsabilidad. Y, como otro de los mayores problemas más importantes al respecto, se apunta a la violencia de género. Sobre esta cuestión se muestra una clara preocupación y se apunta a las diferen-

tes formas en las que se produce, fundamentalmente, en los escalones más bajos o incipientes, cuando todavía no resulta evidente. Por lo que, en estas respuestas se plantea la necesidad de abordar un área específica en el presente plan, incidiendo en medidas de prevención e, incluso, en algunas de las respuestas, se plantea la necesidad de elaborar un protocolo de coordinación contra la violencia de género en el municipio, así como también un pacto ciudadano contra las violencias machistas.

Otro de los problemas recurrentes a los que se alude es al desempleo femenino, también señalado en las respuestas al cuestionario. Mientras que, por otro lado, se apuntan dos respuestas novedosas con respecto a todo lo expuesto anteriormente y que ponen el foco en dos problemas más concretos. Uno de ellos de carácter más global y otro de carácter estrictamente local. El primero hace referencia a la violencia machista y sexista que se muestra y se propaga a través de las redes sociales y las expresiones de odio hacia los colectivos feministas.

Como se ha dicho, éste es un problema más generalizado que no se da, únicamente en el municipio de San Vicente del Raspeig, aunque se visualiza en las redes sociales municipales también, cuando en ellas se producen publicaciones o réplicas de la ciudadanía y, ésta se expresa en estos términos. Pero que no es más que el reflejo de una circunstancia general y que, además, pone el foco en otra cuestión importante que tiene que ver con las nuevas formas de relación social y, por tanto, de nuevas formas de violencia de género, en este caso, digital.

El segundo de los problemas más específico de la localidad tiene que ver con el ámbito de las fiestas. En concreto, en las fiestas de Moros y Cristianos. Esta festividad es la que se dedica al patrón San Vicente Ferrer y su celebración tiene lugar en abril. Ya al inicio del diagnóstico se apuntaba que esta tradición se introdujo en los años 70 y es similar a la que desarrollan otras ciudades de la Comunitat Valenciana. En este caso se alude al hecho de que en la representación de las capitánías de estas fiestas, ya no hay una figura representativa de “capitana” ni una figura representativa de “abanderado”. En la actualidad, la representación se expresa en los términos de “capitán” y “abanderada”.

Esta cuestión no debería ser abordada como una circunstancia o polémica menor, pues, en primer lugar, las fiestas son un elemento identificador de la ciudadanía y del municipio muy importante y de gran proyección. En segundo lugar, no es menos cierto que este cambio sí generó cierta polémica que, trascendió incluso, a los medios de comunicación. Sin olvidar que, en líneas generales, las festividades de moros y cristianos, a nivel general en la provincia de Alicante, nunca han estado exentos de debate, precisamente, en torno al papel y la participación que las mujeres desarrollaban en las mismas.

Otro asunto tratado en estas entrevistas está en relación con las medidas y acciones que desde la administración local se han puesto en marcha para promocionar la igualdad y erradicar cualquier forma de discriminación por razón de género. Alrededor de éste hay consenso en cuanto a la consideración, en la mayoría de respuestas recogidas, de que las medidas contempladas en el II Plan Municipal de Igualdad de San Vicente del Raspeig han sido insuficientes o no han

funcionado como se esperaba. Por lo que, en la mayoría de los casos, también se coincide en el hecho de que sí se considera necesario elaborar un III Plan Municipal de Igualdad.

Por último, se realizan propuestas en cuanto a posibles acciones que desde el Ayuntamiento podrían llevarse a cabo como: charlas informativas de gran impacto en las que se pongan de manifiesto testimonios reales que puedan mostrar una explicación sencilla y tangible de la generación de las discriminaciones y las desigualdades, dotar de mayor contenido y trascendencia a los actos de reivindicación feminista, exigir y evaluar la elaboración y la implementación de planes de igualdad en las empresas locales y en las empresas que presten servicios para la administración y, realizar una campaña de sensibilización y visibilización de iconos femeninos, entre otras acciones.

También se pone énfasis en algunas áreas, como ya se ha dicho, en el caso de la prevención de la violencia de género, pero también en otras como la transversalidad o la participación ciudadana. Algunas de las áreas sobre las que pone el foco en otros apartados del presente diagnóstico.

Al respecto, se pone de manifiesto la necesidad de abordar la formación en perspectiva de género a toda la plantilla municipal, entre otras cosas, para garantizar que ésta se aplica de forma transversal en todos los departamentos y áreas de la administración local. Mientras que, con respecto a la participación ciudadana, en la mayoría de los casos se propone la creación de una mesa o consejo municipal por la igualdad.

Finalmente, cabe destacar una de las respuestas que aborda la necesidad de que el presente plan contemple y fomente la participación de las asociaciones locales, sobre todo, las relativas a la igualdad y, en el que se promueva la implementación de acciones cuyos indicadores sean claros y evaluables para que su seguimiento sea sencillo y se favorezca el cumplimiento de las mismas. Ésta respuesta es una de las premisas y principios que rigen el presente plan.

## 2.6.- Últimas consideraciones

Antes de dar paso a la exposición de las conclusiones se ha de abordar otro documento, el de evaluación intermedia del II Plan Municipal de Igualdad de San Vicente del Raspeig 2015 – 2017 que, fue llevado a cabo por la entidad *Socialmente. Análisis y Evaluación Social*.

Resulta relevante que se tenga en cuenta las recomendaciones que en este informe se advierte, puesto que serán a las que se deban atender para, posteriormente, plantear un plan de acción certero y realizable. Por ello, una vez analizado este documento, se recogen sucintamente estas recomendaciones.

En primer lugar, se ha de dar un mayor impulso y, por ello se ha de trabajar más a través de la implementación de la transversalidad y la perspectiva de género, a las áreas de empleo, participación ciudadana y urbanismo.

Por otra parte, se ha de trabajar más en coordinación para hacer real la transversalidad que, anteriormente se mencionaba, y para lograr que las acciones propuestas no sean llevadas a cabo, únicamente, por una única concejalía, en este caso, por la Concejalía de Igualdad. Lo que, por otro lado, no significa que desde otras áreas no se hayan llevado a cabo acciones en este sentido. Pero quizá convendría un

mayor impulso, como se ha apuntado primeramente, por lo que también será conveniente reflejar la concejalía o el departamento municipal que deberá poner en marcha cada una de las acciones propuestas.

También será de gran ayuda la elaboración de informes de impacto de género sobre la gestión y las medidas y políticas adoptadas desde la administración local. Para lo cual, será vital contar con la figura profesional que pueda llevar a cabo este trabajo, a saber, un o una Agente de Igualdad que, además pudiera coordinar e impulsar medidas de igualdad municipales, así como las medidas que establezca el presente Plan Municipal de Igualdad.

Otra recomendación que facilitaría la ejecución de dichas medidas sería la de que cada área dispusiera de una partida presupuestaria adicional para poner en marcha las acciones que a cada una de ellas correspondan.

Por supuesto, también es fundamental establecer objetivos específicos y concretos y, alcanzables, así como con indicadores que permitan una correcta evaluación de cada una de las acciones.

Y, por último, será fundamental el compromiso político y social para lograr el éxito en la implementación del presente Plan Municipal de Igualdad, pues esta cuestión depende, en gran medida de la implicación multidisciplinar técnica, política y social del municipio.

## 2.7.- Conclusiones finales

Tras el análisis de los datos y el estudio de las características sociales y demográficas del municipio, así como de su tejido empresarial, laboral y económico, al que se ha añadido la opinión de la ciudadanía y las recomendaciones de la evaluación intermedia, se pueden extraer algunas conclusiones que ayudan a establecer un adecuado

plan de acción.

En este sentido, cabe destacar, en primer lugar, que San Vicente del Raspeig experimenta un crecimiento poblacional constante, a diferencia de lo que ocurre en otros municipios de la provincia de Alicante. Lo que se ha de recoger como un dato positivo. Y si se atiende a su pirámide poblacional, se observa que este crecimiento se concentra en una determinada franja de edad que corresponde al sector de población activa.

Este dato, junto al hecho de que el crecimiento vegetativo de la población es negativo, pues se registran muy pocos nacimientos, indica que este aumento no se debe a un incremento en la natalidad, sino a la inmigración. Y, por otra parte, también cabe reseñar que el porcentaje de mujeres que viven en el municipio, es ligeramente mayor que el porcentaje de hombres.

No obstante, la empleabilidad es notablemente mayor en la población masculina. En todos los sectores productivos, salvo en aquellos sectores feminizados, tales como las personas empleadas del hogar, es mayor el número de hombres que trabajan que el de mujeres. Por ello, el dato del paro es más negativo en el caso de las mujeres. También la población femenina sufre una peor situación laboral y una mayor precariedad tanto en la temporalidad de los contratos, como en la falta de estabilidad y las jornadas parciales.

Pero, en cualquier caso, es importante destacar que el dato de la tasa de población en situación de desempleo va experimentando una evolución positiva, en tanto en cuanto, se constata su progresivo descenso. Este descenso afecta por igual a mujeres y a hombres, aunque siempre es más positivo en el caso de la población masculina que en la femenina. A lo que se debe sumar el hecho de que, en la mayoría de los casos, el sector que más empleos genera es el de servi-

cios. Una tendencia que no contribuye a generar estabilidad o durabilidad en los trabajos.

Así pues, nos encontramos con un crecimiento poblacional gracias al saldo migratorio positivo constante y a un porcentaje de paro que va en descenso anualmente. A lo cual, se suma otro dato positivo que es el de la situación económica de la hacienda municipal, según se extrae del portal del ministerio de hacienda.

No obstante, esto no hace que se deje de percibir la falta de trabajo y la dificultad en el acceso a los recursos, como uno de los principales problemas que afectan a las mujeres y, también a los hombres. Sin embargo, para el caso de las primeras, existen otros problemas sobre los que la ciudadanía pone el foco, como la falta de seguridad ciudadana, la falta de tiempo y las dificultades para la conciliación. Mientras que éstos, no son problemas que parezcan afectar o que la población perciba como de afectación masculina.

A todo ello se suma la percepción de otras dificultades o inconvenientes como problemas de convivencia en cada uno de los barrios, la falta de limpieza, equipamientos y aparcamientos en algunos casos. Así como la carencia de servicios como guarderías, ludotecas y centros para personas mayores que son los que más ayudan a la conciliación.

A este respecto, cabe señalar que uno de los principales problemas que se reflejan en las opiniones recogidas es el de la existencia de grandes dificultades para conciliar la vida laboral, familiar y personal. De lo que deriva un uso de los tiempos diferentes entre mujeres y hombres y que conlleva otro de los problemas sobre los que, en su mayoría, la población encuestada pone el foco y que es el hecho de que las mayores discriminaciones hacia las mujeres se producen en el ámbito doméstico.

Por otra parte, se ha de apuntar que, en líneas generales existe



una percepción social en cuanto a la valoración de diferentes colectivos, según la cual, las mujeres y las personas con diversidad funcional sufren la peor valoración. De ello se ha de extraer la relación de que, al hablar de mujeres con diversidad funcional, éstas sufren una doble discriminación.

Además, se han de tener en cuenta que se hace necesario la implementación de la transversalidad en la aplicación de diferentes medidas y acciones, para lo que sería importante contar con una figura profesional de Agente de Igualdad en la administración local y fomentar un mayor impulso en algunas áreas como de fomento del empleo, especialmente el femenino, la potenciación de la participación ciudadana y la implementación de acciones urbanísticas con perspectiva de género.

Así pues, se ha de tener en cuenta todo lo expuesto anteriormente para la disposición de un plan de acción que fomente acciones de impulso al empleo, asegure una mejor seguridad y protección ciudadana, dote de infraestructuras accesibles e inclusivas todas las zonas del municipio, disponga de servicios y medidas que apuesten y favorezcan la conciliación laboral, familiar y personal y promuevan la corresponsabilidad en el seno del hogar, sin olvidar otro tipo de acciones que visibilicen a las mujeres, especialmente a las que más desigualdad o discriminación sufren.



# PLAN DE ACCIÓN

## 3.- PLAN DE ACCIÓN

El presente plan de acción de este III Plan Municipal de Igualdad de San Vicente del Raspeig de 2020–2023 está diseñado para tratar de dar respuesta a las necesidades planteadas a raíz de la elaboración del diagnóstico.

En base a ello, se presentan una serie de objetivos generales que este plan municipal de igualdad ha de dar cumplimiento a través de la implementación del plan de acción.

### 3.1.- Objetivos generales:

**Primero:** Conseguir la igualdad de género en el municipio de San Vicente del Raspeig.

**Segundo:** Elaborar el III Plan Municipal de Igualdad de San Vicente del Raspeig de 2020–2023, en el que se establezca la estrategia que siga la administración local en su actuación en materia de igualdad de género.

**Tercero:** Integrar la perspectiva de género de manera transversal en todas las acciones emanadas desde la administración local.

**Cuarto:** Promover la igualdad de género en todas las áreas y los ámbitos del municipio.

**Quinto:** Erradicar cualquier forma de discriminación y desigualdad en el acceso al empleo, la formación, los recursos y los servicios de la localidad.

**Sexto:** Fomentar la participación ciudadana y la toma de decisiones, los hábitos de vida saludable, la educación, la conciliación y la corresponsabilidad ciudadana en igualdad de género.

**Séptimo:** Prevenir y actuar para la eliminación de cualquier

forma de discriminación, acoso y violencia machista y sexista en San Vicente del Raspeig.

**Octavo:** Favorecer el desarrollo de las relaciones sociales de la ciudadanía de San Vicente del Raspeig en igualdad de género.

**Noveno:** Garantizar el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones emanadas de la administración local.

### 3.2.- Áreas y acciones de trabajo:

Como ya se ha dicho, las áreas establecidas en el presente plan de acción son aquellas que se consideran más oportunas en base a las necesidades que se han planteado, fruto del resultado del diagnóstico previo y, teniendo presente que son las más idóneas para dar cumplimiento a los objetivos generales que rigen el III Plan Municipal de Igualdad y que ya se han expuesto anteriormente.

Estas áreas son las áreas de transversalidad, de formación, desarrollo local y empleo, de educación y deportes, de participación ciudadana, juventud, ocio y cultura, de urbanismo y seguridad ciudadana y de bienestar y prevención de las violencias machistas. Cada una de éstas contempla unos objetivos específicos y acciones concretas destinadas a la conclusión de los mismos.

En total, el plan de acción está compuesto por 36 objetivos específicos y 78 acciones, distribuidas entre las seis áreas de trabajo referenciadas anteriormente. Cada una de estas acciones lleva aparejada la información relativa a las áreas y personal responsable de su ejecución, así como de los pertinentes indicadores que las harán evaluables. Y, en cuanto a su tiempo de ejecución, éste se detalla en el Anexo I, en el que se detalla el cronograma de implementación de acciones.

### 3.2.1.- Área de transversalidad:

Para llevar a cabo las acciones que favorezcan la implantación efectiva y real de la igualdad de género en el municipio de San Vicente del Raspeig, es necesario que la perspectiva de género esté presente en el desarrollo de todas las acciones y políticas emanadas de todas las áreas y departamentos municipales.

Por ello, resulta esencial dar cabida a acciones de sensibilización y concienciación al respecto a las personas que trabajan, directamente, en las diferentes áreas en el Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig. La implementación de la perspectiva de género en las acciones que emanen desde la administración local podrá crear un efecto multiplicador sobre el resto de la población.

Así pues, las acciones propuestas para esta área se dirigen tanto a la plantilla municipal, como al conjunto de la ciudadanía y funcionarán como ejemplo a seguir para otras entidades públicas y privadas y se proyectan para la consecución de los siguientes **objetivos específicos**:

**Primero:** Sensibilizar sobre la implementación de la transversalidad y la perspectiva de género en cada acción que se lleve a cabo en las diferentes áreas y departamentos municipales.

**Segundo:** Formar al personal municipal en perspectiva de género y su inclusión en la gestión diaria de su trabajo habitual.

**Tercero:** Incluir, de manera transversal, la perspectiva de género en la gestión del trabajo municipal de la administración.

**Cuarto:** Erradicar cualquier forma de lenguaje y comunicación sexista en las publicaciones y comunicaciones del Ayuntamiento.

**Quinto:** Impulsar una mayor participación ciudadana en la

implementación de las acciones que se recogen en el presente III Plan Municipal de Igualdad.

**Sexto:** Reforzar el área de igualdad del Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig como principal departamento impulsor y ejecutor del III Plan Municipal de Igualdad.

En base al cumplimiento de los mismos, se proponen las siguientes acciones:

**Acción 1:** Posibilitar la contratación de personal profesional agente de igualdad y promotor/a de igualdad para la correcta dotación de la plantilla municipal y, en concreto, del departamento de igualdad del ayuntamiento. Con la incorporación de estas figuras profesionales se llevarían a cabo diferentes acciones de igualdad de manera transversal, incorporaría la perspectiva de género en las actuaciones de las diferentes áreas y realizaría el seguimiento y la ejecución de las acciones previstas en el presente plan.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES:	Igualdad, Recursos Humanos, Hacienda
INDICADORES:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización de la contratación del personal propuesto.</li> <li>- Modalidad de la contratación.</li> <li>- Ejecución y seguimiento del plan realizado por parte del personal contratado.</li> </ul>

**Acción 2:** Realizar de forma institucional y conjunta entre los diferentes departamentos del Ayuntamiento, así como con la participación asociaciones, entidades y centros educativos, diferentes actos para la conmemoración del 8 de Marzo, con motivo del Día Internacional de las Mujeres.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Igualdad como dinamizador y el resto de departamentos como participantes.

INDICADORES:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actividades llevadas a cabo para la conmemoración.</li> <li>- Número de participantes, tanto mujeres como hombres.</li> <li>- Entidades participantes.</li> </ul>
--------------	--

**Acción 3:** Realizar de forma institucional y conjunta entre los diferentes departamentos del Ayuntamiento, así como con la participación asociaciones, entidades y centros educativos, diferentes actos para la conmemoración del 25 de Noviembre, con motivo del Día Internacional por la Eliminación de la Violencia sobre las Mujeres.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Igualdad como dinamizador y el resto de departamentos como participantes.

INDICADORES:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actividades llevadas a cabo para la conmemoración.</li> <li>- Número de participantes, tanto mujeres como hombres.</li> <li>- Entidades participantes.</li> </ul>
--------------	--

**Acción 4:** Implantar un protocolo para la conmemoración institucional de concentraciones de denuncia y protesta cuando se produzcan actos que, por su relevancia y consecuencias en la sociedad, deban ser motivo de llamamiento a la manifestación pública.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Igualdad como dinamizador y el resto de departamentos como participantes.

INDICADORES:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones de conmemoración y protesta llevadas a cabo.</li> <li>- Número de participantes, tanto mujeres como hombres.</li> <li>- Entidades participantes.</li> </ul>
--------------	---



**Acción 5:** Incluir en los pliegos para las licitaciones públicas cláusulas que permitan valorar criterios a favor de que las entidades licitadoras tengan plan de igualdad.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Contratación.

INDICADORES:

- Inclusión de la cláusula.
- Número de licitaciones públicas ejecutadas con pliegos en los que se recoja esta cláusula.
- Número de entidades que acceden a la contratación pública y disponen de plan de igualdad.

**Acción 6:** Promover que las empresas de carácter público o que prestan servicios públicos para la ciudadanía, dependientes del ayuntamiento, hagan un uso de un lenguaje inclusivo, especialmente en los anuncios de ofertas de empleo.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Contratación, área al que corresponda cada servicio y comunicación.

INDICADORES:

- Herramientas facilitadas a las entidades para que implanten un lenguaje inclusivo en sus comunicaciones.
- Número de publicaciones emitidas con un lenguaje inclusivo.

**Acción 7:** Utilizar un lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones, tanto internas como externas, de la administración local, posibilitando, para ello, la publicación de una guía de uso del lenguaje inclusivo y con la formación a la plantilla municipal.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Comunicación.

INDICADORES:

- Revisión de documentación existente.
- Ejecución de acciones de formación y de publicación de una guía sobre uso de lenguaje inclusivo.
- Número de publicaciones emitidas con un lenguaje inclusivo.

**Acción 8:** Fomentar que los medios de comunicación hagan uso de un lenguaje inclusivo y erradiquen toda forma de lenguaje, imágenes o publicidad de carácter sexista, machista y/o discriminatorio.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Comunicación.

INDICADORES:

- Campañas de sensibilización dirigidas a los medios de comunicación.
- Ejecución de acciones de formación y de sanción o queja formal frente a posibles publicaciones de carácter sexista.
- Número de publicaciones con información sexista eliminadas.

**Acción 9:** Formar a la plantilla municipal en perspectiva de género para su conocimiento en cuanto a las acciones que se han de ejecutar según recoge el presente plan, así como para desarrollar las gestiones habituales incluyendo la igualdad de manera transversal.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Igualdad y Recursos Humanos.

INDICADORES:

- Número de formaciones llevadas a cabo.
- Número de participantes en las formaciones, tanto hombres como mujeres.
- Grado de satisfacción con las formaciones según valoración a través de encuesta realizada por las personas participantes.

**Acción 10:** Aprobar una ordenanza para la igualdad de mujeres y hombres del Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig, según la cual se marquen las líneas de obligado cumplimiento para todas las áreas de la administración local y asegurar la repercusión de la misma sobre toda la ciudadanía.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Igualdad.

INDICADORES:

- Aprobación de la ordenanza.
- Entidades consultadas y participantes en la elaboración de la ordenanza.
- Grado de consenso en su aprobación.

**Acción 11:** Realizar informes de impacto de género como instrumento de análisis y diagnóstico de las consecuencias para la ciudadanía en materia de igualdad de género de las disposiciones normativas y actuaciones públicas.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Igualdad.

INDICADORES:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de informes llevados a cabo.</li> <li>- Número de informes con resultados con carácter satisfactorio.</li> </ul>
--------------	--

**Acción 12:** Crear contenidos en Radio San Vicente sobre igualdad de género.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Comunicación.

INDICADORES:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de contenidos creados.</li> </ul>
--------------	---

### 3.2.2.- Área de formación, desarrollo local y empleo:

Según se ha podido observar en el diagnóstico, la creación de empleo en el municipio se da, fundamentalmente, en el sector servicios. Se pone de manifiesto la importancia del comercio local y se apunta, en la recogida de opiniones, a la necesidad de favorecer un mayor impulso al empresariado y a las personas emprendedoras locales.

Mientras que, por otra parte, resulta fundamental trabajar en la formación como un aspecto básico para lograr una situación de empleabilidad, por lo que se han de promover las condiciones formativas adecuadas para facilitar el desarrollo, tanto de mujeres como de hombres de San Vicente del Raspeig. De este modo, se posibilitará el acceso al empleo de calidad.

Por otra parte, también se hace necesario conseguir una

mejora de las condiciones laborales de las mujeres, pues en líneas generales, la tasa de paro femenino es más elevada que la del paro masculino. Sin olvidar que, según los datos que arroja el diagnóstico, por norma general, los empleos de peor calidad, con peores remuneraciones y jornadas suelen estar desarrollados, en la mayoría de los casos, por las mujeres.

Para intentar promover un cambio en esta tendencia, resulta fundamental que se apueste, en este caso, pero también desde otras áreas de manera transversal, por el apoyo y el fomento de la conciliación y la corresponsabilidad familiar. Es sabido que el acceso de las mujeres al ámbito laboral no ha tenido una correlación con la ocupación de los hombres en el ámbito doméstico. Esto ha generado un conflicto ante las dificultades para la realización de ambas tareas y, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal se hace casi imposible.

Por ello, es necesario que, junto al fomento y la estimulación de una mayor empleabilidad, especialmente, femenina, se han de contemplar medidas que favorezcan la corresponsabilidad en el reparto del trabajo doméstico, así como de apoyo a las familias y a las empresas que promuevan y faciliten la conciliación, de manera que se mejoren las posibilidades de conciliación y acceso al empleo, mejorando en productividad, bienestar laboral y calidad de vida. Por lo que se proponen los siguientes **objetivos específicos**:

**Primero:** Reducir la brecha laboral existente entre mujeres y hombres.

**Segundo:** Favorecer la elaboración y la implementación de planes de igualdad y de medidas de conciliación en las empresas locales y que presten servicios a la administración.

**Tercero:** Promover la formación, la capacitación profesional y

la inserción laboral de las mujeres en el municipio.

**Cuarto:** Impulsar el emprendimiento femenino.

**Quinto:** Sensibilizar y concienciar a la ciudadanía de San Vicente del Raspeig en materia de corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

**Sexto:** Mejorar servicios y actividades que favorezcan la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En base al cumplimiento de los mismos, se proponen las siguientes acciones:

**Acción 13:** Impulsar un servicio de apoyo y asesoramiento a empresas y entidades para que puedan elaborar sus planes de igualdad.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Desarrollo Local, Participación Ciudadana e Igualdad.

INDICADORES:

- Implantación del servicio.
- Número de empresas y entidades asesoradas para la elaboración de planes de igualdad.

**Acción 14:** Crear un distintivo o reconocimiento para premiar a aquellas empresas locales que implanten medidas en pro de la igualdad de género y para el fomento y la posibilidad de conciliación de sus plantillas.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Desarrollo Local e Igualdad.

INDICADORES:

- Número de empresas participantes.

**Acción 15:** Realizar con la comunidad educativa del municipio actividades prácticas sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal

y de corresponsabilidad.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES:	Educación e Igualdad.
INDICADORES:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de acciones llevadas a cabo.</li> <li>- Número de participantes en las acciones, tanto de hombres como de mujeres, padres y madres.</li> </ul>

**Acción 16:** Fomentar la creación de servicios de atención a menores en días no lectivos y periodos vacacionales para facilitar la conciliación.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES:	Educación.
INDICADORES:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Servicios ofrecidos.</li> <li>- Número de personas usuarias de los servicios.</li> </ul>

**Acción 17:** Difundir adecuadamente y a través de publicación de una guía o folleto informativo y otros canales de comunicación sobre derechos de conciliación, con medidas actualizadas, a empresas y a personas trabajadoras.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES:	Desarrollo local e Igualdad.
INDICADORES:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Publicación de documentos informativos.</li> <li>- Difusión realizada.</li> </ul>

**Acción 18:** Realizar campañas informativas para la sensibilización a las empresas en materia de conciliación y corresponsabilidad, así como para dar a conocer los derechos en esta materia a las personas trabajadoras y para facilitar la información con respecto a medios, servicios y

recursos para la conciliación como guarderías, centros de mayores, etc.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES:	Bienestar Social, Desarrollo local e Igualdad.
INDICADORES:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de campañas realizadas.</li> <li>- Publicación de material o documento informativo.</li> <li>- Difusión realizada.</li> </ul>

**Acción 19:** Fomentar la inserción socio laboral de personas en situación de exclusión social o con diferentes circunstancias que puedan hacerlas beneficiarias de esta acción y, especialmente, mujeres ya que sufren discriminación múltiple, a través de formaciones, talleres y cursos adecuados a las necesidades.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES:	Bienestar Social, Desarrollo local e Igualdad.
INDICADORES:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones de formación o derivaciones hacia formaciones realizadas.</li> <li>- Número de personas participantes de estas acciones, tanto mujeres como hombres.</li> <li>- Porcentaje de aumento de contratación de personas en situación de exclusión social.</li> </ul>

**Acción 20:** Implantar programas de planes de empleo público local que mejoren la *empleabilidad* de mujeres jóvenes, así como de mujeres mayores de 45 años que presentan mayores dificultades para acceder al empleo.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES:	Bienestar Social, Desarrollo local, Juventud e Igualdad.
INDICADORES:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planes de empleo realizados.</li> <li>- Número de mujeres participantes en los planes de empleo.</li> <li>- Porcentaje de aumento de contratación de mujeres jóvenes y de mujeres mayores de 45 años.</li> </ul>

**Acción 21:** Realizar jornadas formativas o talleres, para fomentar la

cultura del emprendimiento, creación y gestión de empresas y autoempleo dirigido a las mujeres de San Vicente del Raspeig.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Bienestar Social, Desarrollo local e Igualdad.

INDICADORES:

- Número de acciones de jornadas o talleres realizadas.
- Número de mujeres participantes.
- Grado de satisfacción de las acciones recogido a partir de encuestas de valoración.

**Acción 22:** Impulsar el desarrollo de talleres o cursos de reciclaje para trabajadoras que, con motivo de haber sido madres o cuidadoras de personas dependientes han dejado de trabajar temporalmente.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Bienestar Social, Desarrollo local e Igualdad.

INDICADORES:

- Número de acciones de cursos o talleres realizadas.
- Número de mujeres participantes.
- Grado de satisfacción de las acciones recogido a partir de encuestas de valoración.

**Acción 23:** Favorecer la aplicación de incentivos o bonificaciones económicas a mujeres emprendedoras de San Vicente del Raspeig que creen empresas en el municipio.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Desarrollo local, Hacienda e Igualdad.

INDICADORES:

- Incentivo o bonificación aprobada.
- Número de incentivos o bonificaciones solicitadas y concedidas.
- Porcentaje de mujeres beneficiarias de estos incentivos o bonificaciones.

**Acción 24:** Asesorar en la creación de empresas y autoempleo teniendo en cuenta la perspectiva de género que permita detectar las principales necesidades y la problemática de las mujeres emprendedoras.



DEPARTAMENTOS RESPONSABLES:	Desarrollo local e Igualdad.
INDICADORES:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementación del servicio realizada.</li> <li>- Número de empresas asesoradas.</li> <li>- Número de empresas creadas.</li> </ul>

Acción 25: Desarrollar jornadas o encuentros participativos, de intercambio de experiencias y de visibilidad de mujeres empresarias, trabajadoras, emprendedoras y de empresas con buenas prácticas.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES:	Desarrollo local e Igualdad.
INDICADORES:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Encuentros o jornadas realizadas.</li> <li>- Número de mujeres y de hombres asistentes.</li> </ul>

### 3.2.3.- Área de educación y deportes:

Los resultados obtenidos del diagnóstico y, especialmente, con referencia a las opiniones recogidas en el mismo, sitúan a la educación como uno de los principales canales para introducir el principio de la igualdad de género desde las edades más tempranas. La coeducación y la educación en igualdad se erigen como las mejores opciones para erradicar los roles y los estereotipos de género.

Por ello, es básico plantear objetivos que apuesten por la sensibilización y la concienciación en materia de igualdad de género a toda la comunidad educativa, en todas sus etapas, desde las más tempranas, hasta las más adultas, como la educación universitaria.

Además, como parte esencial de la educación, se debe tener presente la actividad física y el deporte, por sus valores educativos y de fomento de ocio alternativo y saludable. Pues se ha de tener en cuenta que, en San Vicente del Raspeig, las escuelas deportivas, las escuelas de verano y las actividades extraescolares tienen una clara

vinculación con la educación y, no se puede olvidar que, también desde el deporte se promueve la igualdad de género.

De hecho, resulta relevante destacar que cada vez más en el conjunto global de la ciudadanía, pero, también, de forma más concreta en el caso este municipio, las mujeres están más presentes y, cada vez más, los datos de participación son positivos. También se ha de mencionar que el departamento que dirige la Concejalía de Deportes ha sido uno de los que más ha introducido la perspectiva de género en su trabajo diario y ha llevado a cabo un gran número de acciones en materia de igualdad de género que se dispusieron en el anterior Plan Municipal de Igualdad.

Por todo ello, para lograr educar plenamente en igualdad y formar a la ciudadanía en los valores de igualdad se establecen los siguientes **objetivos específicos**:

**Primero:** Sensibilizar en igualdad de género a toda la comunidad educativa del municipio.

**Segundo:** Formar en igualdad de género a todo el alumnado de San Vicente del Raspeig, así como a los cuerpos docentes y al personal no docente de los diferentes centros educativos.

**Tercero:** Promocionar las acciones en materia de fomento de igualdad de género municipales en todos los centros educativos y escuelas deportivas.

**Cuarto:** Impulsar medidas de visibilidad para el fomento de la igualdad de género desde las acciones, competiciones y eventos deportivos.

**Quinto:** Incluir la perspectiva de género en las acciones y la gestión llevada a cabo por el área de deportes del Ayuntamiento.

**Sexto:** Fomentar la participación equilibrada en el deporte de mujeres y hombres.

**Séptimo:** Visibilizar a mujeres deportistas que puedan ser vistas como referentes para la ciudadanía.

En base al cumplimiento de los mismos, se proponen las siguientes acciones:

**Acción 26:** Realizar cursos o jornadas de formación en materia de igualdad de género y coeducación a las personas docentes de los centros educativos, en coordinación con el CEFIRE.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Educación e Igualdad.

INDICADORES:

- Cursos o jornadas realizadas.
- Número de mujeres y de hombres asistentes.
- Grado de satisfacción de las acciones recogido a partir de encuestas de valoración.

**Acción 27:** Convocar una mesa de coordinación sobre coeducación municipal constituida entre el ayuntamiento y las figuras profesionales coordinadoras de igualdad y convivencia de los centros educativos para coordinar acciones en materia de igualdad y educación a nivel municipal, de las cuales participen y compartan acciones todos los centros educativos.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Educación e Igualdad.

INDICADORES:

- Constitución de la Mesa de Coordinación sobre Coeducación.
- Número de acciones de las que se participa y se coordina con los centros a partir de su creación.

**Acción 28:** Crear concursos o certámenes de disciplinas artísticas a través de las cuales, el alumnado de todos los centros educativos del municipio aborde la igualdad de género, con motivo de la conmemora-

ción de algún día señalado, como el 8 de Marzo, por ejemplo.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES:	Educación e Igualdad.
INDICADORES:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creación de concursos o certámenes.</li> <li>- Número de alumnado participante de los mismos.</li> <li>- Difusión que se da de estas actividades a través de los medios municipales.</li> </ul>

**Acción 29:** Desarrollar talleres y campañas dirigidas a la comunidad educativa y a la ciudadanía en general sobre el uso de juguetes no sexistas, para fomentar la corresponsabilidad y promover el cambio de roles y estereotipos desde de la infancia.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES:	Educación e Igualdad.
INDICADORES:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Talleres y campañas sobre uso de juguetes no sexistas realizados.</li> <li>- Número de mujeres y de hombres asistentes.</li> <li>- Difusión de las campañas.</li> </ul>

**Acción 30:** Reforzar y orientar a las bibliotecas de los centros educativos para que se doten de mayor contenido con perspectiva de género y promocionen la lectura de obras que fomenten la igualdad de género.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES:	Educación e Igualdad.
INDICADORES:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de bibliotecas escolares que son reforzadas.</li> <li>- Número de obras con perspectiva de género adquiridas por los centros.</li> </ul>

**Acción 31:** Fomentar la apertura de más servicios y espacios como ludotecas o centros de juegos para favorecer la educación y la convivencia desde las edades más tempranas y dar facilidades a la conciliación familiar, laboral y personal.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Educación e Igualdad.

INDICADORES:

- Número de servicios y espacios abiertos.
- Número de personas solicitantes y usuarias de estos servicios.

**Acción 32:** Promocionar a los equipos mixtos en las competiciones deportivas y fomentar la creación de más de estos equipos, especialmente en las categorías infantiles, así como apoyar deportes con categorías femeninas y la creación de éstas en aquellos en los que no existan o la participación de las mujeres y de los hombres en las categorías en que estén *subrepresentadas y subrepresentados*.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Deportes e Igualdad.

INDICADORES:

- Número de equipos mixtos creados.
- Número de competiciones en las que participan equipos mixtos.
- Número de categorías creadas.
- Grado de satisfacción de los clubes deportivos.

**Acción 33:** Apoyar y dar visibilidad a aquellas mujeres del municipio que destaquen en algún deporte.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Deportes e Igualdad.

INDICADORES:

- Número de acciones para la visibilidad realizadas.
- Número de mujeres visibilizadas.

**Acción 34:** Estimular el desarrollo de campañas de promoción de las prácticas deportivas en las mujeres que pertenezcan a colectivos vulnerables

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Deportes, Bienestar Social e Igualdad.

INDICADORES:

- Campañas realizadas.
- Número de mujeres incluidas en las prácticas deportivas gracias a estas campañas.

**Acción 35:** Promover el conocimiento, la divulgación y la visibilización de la práctica de los deportes entre la población infantil y juvenil, especialmente en aquellos en los que mujeres y hombres están **subrepresentadas y subrepresentados**.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Deportes e Igualdad.

INDICADORES:

- Campañas de divulgación realizadas.
- Porcentaje de participación de niñas y jóvenes en deportes en los que se encuentran subrepresentadas.

**Acción 36:** Fomentar la igualdad de género en las escuelas deportivas de verano, así como en las escuelas y clubes deportivos a través de juegos, actividades y talleres.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Deportes, Educación e Igualdad.

INDICADORES:

- Actividades de fomento realizadas.
- Número de niños y niñas sobre las que han tenido impacto.

**Acción 37:** Fomentar la participación igualitaria en las dinámicas organizativas y de funcionamiento de las escuelas y clubes deportivos.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Deportes e Igualdad.

INDICADORES:

- Actividades de fomento realizadas.
- Número de mujeres y de hombres que conforman los órganos directivos de escuelas y clubes deportivos.

**Acción 38:** Aprobar la bonificación entre el 75% y el 100% de las tasas deportivas para mujeres que puedan acreditar circunstancias especiales que ocasionan la discriminación múltiple.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Deportes, Bienestar Social e Igualdad.

INDICADORES:

- Acción iniciada.
- Número y grado de bonificaciones aprobadas.

### 3.2.4.- Área de participación ciudadana, juventud, ocio y cultura:

El ocio y la cultura son elementos clave en la promoción de la igualdad de género. Son dos espacios o ámbitos que, habitualmente, van de la mano a través de los que se puede realizar un trabajo de impacto sobre la población en cuanto a la sensibilización y concienciación sobre igualdad de género. Desde estas áreas se permite el desarrollo y la programación de actividades que, de forma transversal, llevan aparejada la perspectiva de género, al tiempo que, permiten el desarrollo de acciones que den mayor visibilidad a las figuras femeninas, su contribución a la cultura, sus obras, etc.

También es cierto que habitualmente, la sociedad se mueve en un ámbito muy globalizado y con fácil acceso a las nuevas tecnologías y a nuevas formas de ocio y de relación a través de las redes sociales, en las que, potencialmente se mueve la población más joven. Se hace necesario que desde la administración se faciliten los servicios más óptimos para favorecer un acceso seguro y en igualdad de condiciones a las nuevas tecnologías.

Sin olvidar, la necesaria mejora y apuesta por los servicios a la juventud, favoreciendo, en líneas generales, la participación ciudadana en la puesta en marcha de recursos que faciliten el ocio, la cultura, la construcción de una ciudad inclusiva, y la generación de una ciudadanía comprometida y respetuosa con el municipio, la sociedad y el medio que les rodea. Para lo cual, se apuesta por la consecución de los siguientes **objetivos específicos**:

**Primero:** Promocionar actividades de ocio y juveniles con perspectiva de género.

**Segundo:** Impulsar el ocio y la cultura como medida de desarrollo personal y de las capacidades de las mujeres.

**Tercero:** Favorecer la participación del colectivo juvenil y de las mujeres en la vida pública y ciudadana del municipio.

**Cuarto:** Acercar las nuevas tecnologías a las personas con más dificultad de acceso a las mismas.

**Quinto:** Fomentar el uso responsable y propositivo de las redes sociales entre la población.

**Sexto:** Sensibilizar a la ciudadanía sobre el papel de las mujeres en la cultura.

**Séptimo:** Promocionar la obra, la figura y la carrera profesional de mujeres con incidencia cultural en San Vicente del Raspeig.

En base al cumplimiento de los mismos, se proponen las siguientes **acciones:**

**Acción 39:** Fomentar asociacionismo juvenil y formarlo sobre la necesidad de incorporar perspectiva de género en las acciones y el funcionamiento de las asociaciones.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Participación Ciudadana, Juventud e Igualdad.

INDICADORES:

- Número de asociaciones juveniles creadas.
- Número de asociaciones juveniles que desarrollan acciones con perspectiva de género.
- Número de acciones con perspectiva de género desarrolladas por asociaciones.

**Acción 40:** Realizar talleres de carácter artístico y cultural dirigidos a la población juvenil que promuevan la superación y el cambio de estereotipos y roles, a través de las acciones de “Teatro Social”.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Juventud.

INDICADORES:

- Número de acciones realizadas.
- Número de mujeres y de hombres asistentes.
- Grado de satisfacción del colectivo juvenil que asiste y participa de estas acciones.



**Acción 41:** Impulsar el asociacionismo de mujeres jóvenes.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES:	Participación Ciudadana, Juventud e Igualdad.
INDICADORES:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de acciones o campañas para el fomento de este asociacionismo.</li> <li>- Número de asociaciones de mujeres creadas.</li> </ul>

**Acción 42:** Promover las relaciones de las mujeres más jóvenes con las mujeres de mayor edad a través de encuentros *intergeneracionales*.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES:	Participación Ciudadana, Juventud, Concejalía del Mayor e Igualdad.
INDICADORES:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de encuentros realizados.</li> <li>- Número de mujeres participantes.</li> </ul>

**Acción 43:** Fomentar e impulsar el uso de los espacios públicos como zonas seguras, libres de violencia de género y promotores de la igualdad para llegar a toda la población y, especialmente, a la ciudadanía joven de San Vicente del Raspeig.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES:	Seguridad Ciudadana, Juventud e Igualdad.
INDICADORES:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de espacios públicos promovidos.</li> </ul>

**Acción 44:** Incrementar el fondo bibliográfico sobre género en la biblioteca municipal.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES:	Cultura.
INDICADORES:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Numero de ejemplares y obras que se incorporan.</li> <li>- Número de personas que los solicitan.</li> </ul>

**Acción 45:** Crear un Consejo Local de Mujeres e Igualdad dependiente del área de igualdad del ayuntamiento con recursos y enlaces sobre esta temática y a través del cual se propongan acciones y se fomente la participación ciudadana y, especialmente, la participación de las

mujeres y, al cual se le facilite la información relativa al III Plan de Igualdad Municipal para favorecer un mejor seguimiento del mismo y favorecer el desarrollo de las acciones que éste contempla.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Participación Ciudadana e Igualdad.

INDICADORES:

- Creación del Consejo.
- Número de acciones y propuestas trabajadas en el Consejo.

**Acción 46:** Desarrollar acciones formativas en las TIC para facilitar el acceso a estos recursos, especialmente, a las mujeres con mayores dificultades, así como para fomentar buenos usos de las Nuevas Tecnologías y las Redes Sociales.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Juventud, Comunicación, Educación e Igualdad.

INDICADORES:

- Número de acciones de formación realizadas.
- Número de mujeres y de hombres asistentes.
- Grado de satisfacción de las acciones de formación según encuestas de valoración.

**Acción 47:** Impulsar la visibilidad de las muestras artísticas realizadas por mujeres a través de certámenes, muestras, espectáculos diversos.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES:

Cultura.

INDICADORES:

- Número de acciones de visibilidad realizadas.
- Número de mujeres participantes y visibilizadas.

**Acción 48:** Incorporar la perspectiva feminista, impulsando actuaciones y eventos con carácter coeducativo, evitando obras con estereotipo de género, eliminando música sexista y machista en sus actos

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Cultura.

INDICADORES:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de actuaciones y eventos realizados.</li> <li>- Número de ellos con carácter coeducativo.</li> </ul>
--------------	--

**Acción 49:** Crear una base de datos de mujeres destacadas en la historia de San Vicente del Raspeig a los efectos de visibilizar su contribución al desarrollo de algún ámbito.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Participación Ciudadana y Cultura.

INDICADORES:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creación de la base de datos.</li> <li>- Número de mujeres recogidas en la base de datos.</li> </ul>
--------------	---

**Acción 50:** Promocionar la participación igualitaria de mujeres y hombres a todos los niveles de las fiestas locales, potenciando la participación de las mujeres en igualdad de oportunidades.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Participación Ciudadana y Fiestas.

INDICADORES:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Campaña de fomento de la inclusión de la mujer en la participación de las fiestas.</li> <li>- Porcentaje de mujeres que participan en las fiestas.</li> <li>- Grado de satisfacción percibida en la ciudadanía y en las asociaciones festeras.</li> </ul>
--------------	--

**Acción 51:** Desarrollar talleres y campañas para el fomento y la visibilización de nuevos modelos de masculinidad.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Juventud e Igualdad.

INDICADORES:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de talleres y campañas realizadas.</li> <li>- Número de hombres participantes.</li> </ul>
--------------	---

**Acción 52:** Desarrollar campañas y talleres de educación afectiva sexual, de relaciones afectivas sexuales saludables y de consentimiento sexual explícito dirigido a la población preadolescente y adolescente.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Juventud e Igualdad.

INDICADORES:

- Número de talleres y campañas realizadas.
- Número de participantes.

### 3.2.5.- Área de urbanismo y seguridad ciudadana:

El diseño urbanístico del municipio es el elemento clave según el cual se dispondrán de más facilidades o, por el contrario, de más obstáculos para el desarrollo del día a día de la ciudadanía. De este diseño depende, incluso, la seguridad vial, la seguridad ciudadana, la convivencia cívica, una mejor calidad en la movilidad urbana, entre otras cuestiones.

Mejorar la calidad de vida de la población también está vinculado a la disposición de mayores facilidades en la vida cotidiana en los desplazamientos, en la seguridad vial y ciudadana y en la accesibilidad. Por ello, es fundamental una planificación e intervención urbana inclusiva y con perspectiva de género. Para lo cual, no sólo se ha de atender a las necesidades de accesibilidad dirigidas a personas con movilidad reducida por cuestiones de diversidad funcional, sino por otras cuestiones como el porteo de carritos de bebé o carritos de la compra.

Sin olvidar otro aspecto vital, el de localizar zonas y espacios de la ciudad en las que se pueda percibir falta de seguridad, por carencias en la vigilancia o en la iluminación. Por lo que es fundamental detectar estos problemas para abordar soluciones que ayudan a prevenir situaciones de violencia o acoso.

Así pues, para garantizar el desarrollo de una planificación urbanística con perspectiva de género y una completa seguridad ciudadana, se proponen los siguientes **objetivos específicos**:

**Primero:** Fomentar la participación de las mujeres en el diseño y la planificación del trazado urbanístico de la ciudad.

**Segundo:** Incluir la perspectiva de género en el diseño y uso de los espacios urbanísticos, en la accesibilidad y en la conservación del medio ambiente de la ciudad.

**Tercero:** Introducir la perspectiva de género en las acciones para mejorar la accesibilidad y la movilidad de San Vicente del Raspeig.

**Cuarto:** Mejorar la seguridad vial y ciudadana, especialmente, en aquellos espacios en los que se detecte mayor inseguridad.

En base al cumplimiento de los mismos, se proponen las siguientes **acciones:**

**Acción 53:** Mejorar la iluminación general del municipio y, especialmente, de aquellas zonas peor iluminadas y en las que se detecte posible riesgo por falta de luz.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Urbanismo e Infraestructuras.

INDICADORES:

- Número de zonas de riesgo detectadas y mejoradas lumínicamente.
- Número de cambios y mejoras de iluminación llevadas a cabo.

**Acción 54:** Acondicionar los espacios públicos, parques, jardines, plazas, con mobiliario urbano adecuado para el cuidado de menores y dependientes. Así como para su participación activa.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Urbanismo e Infraestructuras.

INDICADORES:

- Número de zonas mejoradas.
- Número de infraestructuras renovadas y número mobiliario adaptado instalado.

**Acción 55:** Instar al área metropolitana de transporte de Alicante para que los vehículos se adecuen a las necesidades de las personas que más los usan, prestando atención a cuestiones derivadas de la diversidad funcional, dependencia y a las necesidades de las mujeres.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Infraestructuras, Servicios Generales e Igualdad.

INDICADORES:

- Instancia realizada.
- Respuesta del área metropolitana.
- Número de transportes adaptados.

**Acción 56:** Realizar cursos de autoprotección y seguridad orientados a mujeres.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Policía Local e Igualdad.

INDICADORES:

- Cursos realizados.
- Número de mujeres asistentes.

**Acción 57:** Eliminar barreras arquitectónicas y mejorar la accesibilidad urbanística de la ciudad.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Urbanismo e Infraestructuras.

INDICADORES:

- Número de obras acometidas para la eliminación de barreras arquitectónicas.

**Acción 58:** Impulsar cambios en las nomenclaturas de los espacios públicos para dotar a los edificios públicos, las calles y las plazas públicas con nombres de mujeres y/o en femenino y darles visibilidad.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Urbanismo, Igualdad y Cultura.

INDICADORES:

- Número de espacios públicos renombrados con nombres de mujer y/o en femenino.

**Acción 59:** Impulsar la participación en proyectos europeos para desarrollar un urbanismo inclusivo.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Urbanismo e Igualdad.

INDICADORES: - Proyectos solicitados y/o desarrollados.

**Acción 60:** Fomentar la participación de mujeres en la toma de decisiones para la inversión urbanística a través de los presupuestos participativos, a los cuales se presenten proyectos de inversión con perspectiva de género.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Urbanismo, Participación Ciudadana y Hacienda.

INDICADORES: - Número de propuestas con perspectiva de género presentadas para su elección.  
- Número de mujeres y de hombres participantes en la propuesta y la elección de proyectos.

**Acción 61:** Revisar el Plan General de Ordenación Urbana con indicadores urbanos de género que permitan conocer la calidad de vida en la ciudad a través del acceso a distintos servicios y permitan asumir el control del cumplimiento efectivo de los compromisos de los gobiernos con la igualdad.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Urbanismo e Igualdad.

INDICADORES: - Acciones llevadas a cabo en cuanto a la revisión del plan.

### 3.2.6.- Área de bienestar, salud y prevención de las violencias machistas:

El bienestar y la calidad de vida son cuestiones clave sobre las que se han de basar las acciones emanadas de las políticas municipales. Por ello, se ha de favorecer una adecuada atención al bienestar, la

salud y los problemas que dificultan desarrollar una vida con la máxima calidad posible de la ciudadanía en su conjunto y, específicamente, de las mujeres. Uno de estos problemas es la mayor dificultad en el acceso a servicios y recursos.

Otro de los grandes impedimentos es el de las violencias machistas, en todas sus formas que, suponen un obstáculo para el desarrollo de una sociedad plenamente libre, democrática e igualitaria. Se ha de entender que la violencia contra las mujeres no es un problema de la esfera privada, sino que toda la ciudadanía ha de tomar conciencia, puesto que es un conflicto social y por ello, requiere de respuestas sociales, a través de acciones y medidas que sensibilicen a la población en esta materia.

Ante este problema social, la ciudadanía de San Vicente del Raspeig no puede permanecer ajena, pues los datos sobre la violencia contra las mujeres nos muestran que es un fenómeno que se da en todas las sociedades y en todas las capas sociales, siendo significativo el aumento entre la población más joven, sobre la cual, más se ha de incidir en materia de prevención.

Por todo ello, se disponen, para ser cumplidos a través de las acciones propuestas, los siguientes **objetivos específicos**:

**Primero:** Favorecer el **autocuidado** y la salud de las mujeres.

**Segundo:** Fomentar hábitos de vida saludable en las mujeres y los hombres de San Vicente del Raspeig.

**Tercero:** Impulsar servicios de apoyo que favorezcan el bienestar y la calidad de vida.

**Cuarto:** Formar y concienciar desde el ámbito educativo en la prevención de violencias machistas, en la identificación de las relaciones tóxicas, el fomento de la cultura de los buenos tratos y las nuevas masculinidades.



**Quinto:** Impulsar procedimientos para la identificación de posibles casos de violencias machistas y llevar a cabo una actuación coordinada sobre los mismos.

**Sexto:** Actuar de manera integral y coordinada ante los posibles casos de violencias machistas que se produzcan en el municipio. En base al cumplimiento de los mismos, se proponen las siguientes **acciones:**

**Acción 62:** Informar sobre recursos para mujeres víctimas de violencia de género y publicar guías de información y apoyo.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Bienestar Social e Igualdad.

INDICADORES:

- Número de elementos de difusión de información realizados.
- Difusión de la información realizada.
- Porcentaje de personas conocedoras de esta información.

**Acción 63:** Incorporar en la comunidad educativa acciones de formación para la prevención contra la violencia de género y machista, en la identificación de las relaciones tóxicas, el fomento de la cultura de los buenos tratos y las nuevas masculinidades, entre el alumnado.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Bienestar Social, Educación e Igualdad.

INDICADORES:

- Número de acciones formativas realizadas.
- Número de alumnado sobre el que se ha impactado con la formación.
- Grado de satisfacción de la formación a través de encuestas de valoración.

**Acción 64:** Desarrollar acciones de prevención contra la violencia de género y machista, en la identificación de las relaciones tóxicas, el

fomento de la cultura de los buenos tratos y las nuevas masculinidades, dirigidas a colectivos juveniles, culturales, deportivos y de la tercera edad, entre otros.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Bienestar Social, Juventud, Concejalía del Mayor, Cultura, Deportes e Igualdad.

INDICADORES:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de acciones realizadas.</li> <li>- Número de personas participantes.</li> <li>- Grado de satisfacción del desarrollo de estas acciones a través de encuestas de valoración.</li> </ul>
--------------	--

**Acción 65:** Impulsar campañas informativas y de sensibilización para concienciar sobre la importancia de la denuncia ciudadana ante las violencias machistas.

**Acción 66:** Aprobación de un protocolo de coordinación para la erradicación de la violencia de género y la atención a los casos que se produzcan, emanado y gestionado a través de la Red VG de San Vicente del Raspeig, junto con el Observatorio de Violencia Social y la Mesa de Coordinación Policial, así como aquellas otras que puedan establecerse.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Bienestar Social e Igualdad.

INDICADORES:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración y aprobación del protocolo.</li> <li>- Número de casos tratados a través de la puesta en marcha del protocolo.</li> </ul>
--------------	--

**Acción 67:** Reforzar la Red VG de San Vicente del Raspeig y participar del resto de redes de los diferentes ámbitos territoriales.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES:	Bienestar Social e Igualdad.
INDICADORES:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones tendentes a la consolidación y refuerzo de la red realizadas.</li> </ul>

**Acción 68:** Impulsar la aprobación de un pacto ciudadano contra la violencia de género.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES:	Bienestar Social e Igualdad.
INDICADORES:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración y aprobación del pacto.</li> <li>- Número de acciones, denuncias y casos abordados a través de la coordinación y de la puesta en marcha del pacto.</li> </ul>

**Acción 69:** Organizar talleres, jornadas de formación, mesas de trabajo, conferencias sobre la violencia de género y sus formas, así como su forma de ser abordadas en diferentes ámbitos como el sanitario, educativo, policial, etc.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES:	Bienestar Social e Igualdad.
INDICADORES:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de acciones realizadas.</li> <li>- Número de mujeres y de hombres asistentes.</li> </ul>

**Acción 70:** Establecer medidas de criterios de puntuación por medio de los cuales se posibilite la prioridad de acceso a los servicios de conciliación y de escuelas deportivas a las personas menores (hijos y/o hijas) de mujeres víctimas de violencia de género.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES:	Bienestar Social, Educación, Deportes e Igualdad.
INDICADORES:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medida aprobada.</li> <li>- Número de accesos prioritarios concedidos por esta cuestión.</li> </ul>

**Acción 71:** Realizar talleres de dinamización, formación y acogimiento intercultural con mujeres inmigrantes para fomentar el acceso a los

recursos y servicios y favorecer la integración efectiva y real.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Bienestar Social e Igualdad.

INDICADORES:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de acciones realizadas.</li> <li>- Número de mujeres y de hombres asistentes.</li> <li>- Porcentaje en cuanto a la mejora en los accesos a los recursos de las mujeres.</li> </ul>
--------------	--

**Acción 72:** Dar visibilidad a las discriminaciones múltiples que sufren las mujeres por condicionantes como diversidad funcional, LGTBI, origen, etnia, entre otros.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Bienestar Social e Igualdad.

INDICADORES:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones de apoyo y promoción realizadas.</li> <li>- Difusión de las acciones.</li> </ul>
--------------	--

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Bienestar Social e Igualdad.

INDICADORES:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Campañas realizadas.</li> <li>- Difusión de las campañas realizadas.</li> </ul>
--------------	--

Mujer en la atención primaria de carácter específico.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Bienestar Social e Igualdad.

INDICADORES:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Servicios creados.</li> </ul>
--------------	--

**Acción 74:** Realizar intervenciones de tipo psicosocial dirigidas a facilitar y mejorar la autonomía, autoestima y toma de decisiones de mujeres con cargas familiares y en situación de especial dificultad sociofamiliar.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Bienestar Social e Igualdad.

INDICADORES:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de acciones de intervención realizadas.</li> </ul>
--------------	--

**Acción 75:** Desarrollar talleres, conferencias, mesas redondas, debates sobre la incidencia del rol de género y su influencia sobre la salud de las mujeres.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Bienestar Social e Igualdad.

INDICADORES:

- Encuentros o jornadas realizadas.
- Número de mujeres y de hombres asistentes.

**Acción 76:** Organizar acciones y campañas de prevención de las conductas y agresiones sexistas y machistas durante las fiestas locales.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Bienestar Social e Igualdad.

INDICADORES:

- Número de campañas desarrolladas.
- Difusión de la medida.
- Porcentaje de población a la que se llega a través de la misma.

**Acción 77:** Implementar acciones, tales como talleres, dirigidas al autocuidado y la promoción de la salud de las mujeres.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Bienestar Social e Igualdad.

INDICADORES:

- Número de acciones implementadas.
- Número de mujeres sobre las que se incide.
- Grado de satisfacción.

**Acción 78:** Implementar acciones dirigidas a mujeres en riesgo con conductas adictivas.

DEPARTAMENTOS RESPONSABLES: Bienestar Social, UPCCA e Igualdad.

INDICADORES:

- Número de acciones implementadas.
- Número de mujeres sobre las que se incide.
- Grado de satisfacción.



# SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

## 4.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento consiste en la recopilación y el análisis de la información que puede verificar las acciones que se están realizando y, de esta forma, se puede garantizar que se cumple, efectivamente, la implementación de las medidas y se alcanzan los objetivos propuestos. También sirve para que se detecten posibles problemas y si se da respuestas adecuadas a la ciudadanía.

Como en todo proceso de seguimiento y evaluación, se han de seguir algunas premisas como las de analizar el proceso de implementación, identificar recursos y procedimientos puestos en marcha, comprobar los resultados y el cumplimiento que se dan de los objetivos definidos, observar que se cumple el calendario propuesto para la ejecución de las acciones según se hayan programado, hacer propuestas de mejora o modificaciones en caso de que se aprecie necesario según sea más o menos satisfactorio el desarrollo de las acciones, recopilar y facilitar toda la información para la elaboración de los informes de seguimiento y evaluación (intermedio y final) que se han de hacer.

Por su parte, será la comisión de igualdad la que lleve a cabo el trabajo de seguimiento y evaluación. A través de la convocatoria de dos reuniones anuales que, suele ser lo recomendado, la comisión podrá hacer un seguimiento de las acciones que se van implementando, haciendo una valoración de las mismas o proponiendo medidas de mejora, en caso de que se detecten posibles deficiencias.

Para realizar este seguimiento y para, posteriormente concluir



la redacción de los informes anteriormente referenciados, se recomienda hacer uso del modelo de ficha de seguimiento del Anexo II, en la que se recogen los siguientes datos relativos a la implantación de cada una de las acciones: cuál es el objetivo que ha de cumplirse, cómo va a ejecutarse, a quien se dirige, quién o quiénes son las personas responsables de su ejecución, cuándo se ejecutará, cuales son los recursos que se necesitan para su adecuada ejecución y cuáles son los indicadores en los que se basa la medición de su cumplimiento.

El desarrollo de este proceso, para que se lleve a cabo adecuadamente, deberá seguir estos pasos:

**Primero:** Recogida y análisis de la información: se debe recopilar y revisar todos los documentos que la implementación de cada acción genere, tales como listado de asistencia a cursos, listados de participación en actividades, guías, folletos, resultados de encuestas, etc. También se evaluarán las acciones según los indicadores propuestos y, con toda esta información se cumplimentarán las pertinentes fichas.

**Segundo:** Elaboración del informe de seguimiento y evaluación: una vez cumplimentadas las fichas, éstas se recogerán en dicho informe y se añadirá un resumen acerca de los resultados obtenidos. Este resumen debe contener la siguiente información: número de acciones ejecutadas, número de acciones en período de ejecución y número de acciones pendientes de ejecución; áreas en que más acciones se han ejecutado y áreas sobre las que se debería incidir más; posibles obstáculos que se hayan presentado; participación obtenida; conclusiones acerca del desarrollo y ejecución de las acciones.

**Tercero:** Difusión y comunicación: una vez elaborado el informe, será pertinente, no sólo darlo a conocer a la comisión de igualdad, sino que debe ser difundido entre todas las áreas y departamentos de la Administración Local, así como a toda la ciudadanía.

Por otra parte, para una correcta evaluación del proceso de implementación de las acciones, se hace indispensable contemplar indicadores medibles y cuantificables para poder valorar cada acción. Estos indicadores son de tres tipos: de realización, de resultados y de impacto.

Con respecto a los primeros, los de realización, estos permiten que se obtenga información sobre aquello que se ha hecho y que recursos se han empleado. Son los que permiten saber las acciones ejecutadas y en qué grado, si se han alcanzado los objetivos previstos y si los recursos empleados han sido suficientes.

Los indicadores de resultados miden el cumplimiento de los objetivos específicos que se quieren alcanzar con la ejecución de cada acción. Mientras que los indicadores de impacto permiten conocer en qué medida se han conseguido los objetivos generales. Es adecuado aplicarlos en la evaluación final del plan, para saber en qué medida el plan ha contribuido a la consecución de la igualdad y la erradicación de discriminaciones y qué transformaciones se ha conseguido.

A través de la evaluación que, es la fase final del plan de igualdad, se puede saber si las medidas adoptadas y las acciones ejecutadas en las diferentes áreas de actuación han permitido obtener los objeti-

vos marcados inicialmente por el ayuntamiento, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir en el futuro mediante la elaboración del siguiente plan municipal de igualdad que incorpore nuevas propuestas de intervención.

Así pues, con la evaluación se conocerá el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad, el desarrollo del proceso del plan, la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso, reflexionar sobre las necesidades de continuar desarrollando unas u otras acciones, identificar nuevas necesidades que requieran acciones que fomenten y garanticen la igualdad de oportunidades en San Vicente del Raspeig.

Dicha evaluación deberá detectar las necesidades y las causas que las generan, definir las acciones de mejora que cabría aplicar, establecer prioridades y la calendarización adecuada, afinar el sistema de seguimiento y de control de las mismas.

La evaluación final del Plan de Igualdad debe medir el nivel de ejecución de dicho plan y para ello, se ha de contemplar en este informe de evaluación las siguientes cuestiones: el número total de acciones implantadas por áreas, el grado de desarrollo de los objetivos previstos, los efectos no previstos que puedan surgir y no estén recogidos en el plan, el grado de adecuación de los recursos humanos, así como de los recursos materiales y de las herramientas de recogida para los informes de seguimiento, las incidencias y dificultades en las puesta en marcha de las acciones y, por otra parte, las posibles soluciones aportadas con respecto a estas incidencias.



# ANEXOS

# ANEXO I: CRONOGRAMA

Area de transversalidad	2020				2021				2022				2023			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Acción 1 : Posibilitar la contratación de personal profesional agente de igualdad y promotor/a de igualdad para la correcta dotación de la plantilla municipal y, en concreto, del departamento de igualdad del ayuntamiento. Con la incorporación de estas figuras profesionales se llevarían a cabo diferentes acciones de igualdad de manera transversal, incorporaría la perspectiva de género en las actuaciones de las diferentes áreas y realizaría el seguimiento y la ejecución de las acciones previstas en el presente plan.																
Acción 2 : Realizar de forma institucional y conjunta entre los diferentes departamentos del Ayuntamiento, así como con la participación asociaciones, entidades y centros educativos, diferentes actos para la conmemoración del 8 de Marzo, con motivo del Día Internacional de las Mujeres.																
Acción 3 : Realizar de forma institucional y conjunta entre los diferentes departamentos del Ayuntamiento, así como con la participación asociaciones, entidades y centros educativos, diferentes actos para la conmemoración del 25 de Noviembre, con motivo del Día Internacional por la Eliminación de la Violencia sobre las Mujeres.																
Acción 4 : Implantar un protocolo para la conmemoración institucional de concentraciones de denuncia y protesta cuando se produzcan actos que, por su relevancia y consecuencias en la sociedad, deban ser motivo de llamamiento a la manifestación pública.																
Acción 5 : Incluir en los pliegos para las licitaciones públicas cláusulas que permitan valorar criterios a favor de que las entidades licitadoras tengan plan de igualdad.																
Acción 6 : Promover que las empresas de carácter público o que prestan servicios públicos para la ciudadanía, dependientes del ayuntamiento, hagan un uso de un lenguaje inclusivo, especialmente en los anuncios de ofertas de empleo.																
Acción 7 : Utilizar un lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones, tanto internas como externas, de la administración local, posibilitando, para ello, la publicación de una guía de uso del lenguaje inclusivo y con la formación a la plantilla municipal.																
Acción 8 : Fomentar que los medios de comunicación hagan uso de un lenguaje inclusivo y erradiquen toda forma de lenguaje, imágenes o publicidad de carácter sexista, machista y/o discriminatorio.																
Acción 9 : Formar a la plantilla municipal en perspectiva de género para su conocimiento en cuanto a las acciones que se han de ejecutar según recoge el presente plan, así como para desarrollar las gestiones habituales incluyendo la igualdad de manera transversal.																
Acción 10 : Aprobar una ordenanza para la igualdad de mujeres y hombres del Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig, según la cual se marquen las líneas de obligado cumplimiento para todas las áreas de la administración local y asegurar la repercusión de la misma sobre toda la ciudadanía.																
Acción 11 : Realizar informes de impacto de género como instrumento de análisis y diagnóstico de las consecuencias para la ciudadanía en materia de igualdad de género de las disposiciones normativas y actuaciones públicas.																
Acción 12 : Crear contenidos en Radio San Vicente sobre igualdad de género.																

Área de formación, desarrollo local y empleo	2020				2021				2022				2023			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Acción 13 : Impulsar un servicio de apoyo y asesoramiento a empresas y entidades para que puedan elaborar sus planes de igualdad.																
Acción 14 : Crear un distintivo o reconocimiento para premiar a aquellas empresas locales que implanten medidas en pro de la igualdad de género y para el fomento y la posibilidad de conciliación de sus plantillas.																
Acción 15 : Realizar con la comunidad educativa del municipio actividades prácticas sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal y de corresponsabilidad.																
Acción 16 : Fomentar la creación de servicios de atención a menores en días no lectivos y periodos vacacionales para facilitar la conciliación.																
Acción 17 : Difundir adecuadamente y a través de publicación de una guía o folleto informativo y otros canales de comunicación sobre derechos de conciliación, con medidas actualizadas, a empresas y a personas trabajadoras.																
Acción 18 : Realizar campañas informativas para la sensibilización a las empresas en materia de conciliación y corresponsabilidad, así como para dar a conocer los derechos en esta materia a las personas trabajadoras y para facilitar la información con respecto a medios, servicios y recursos para la conciliación como guarderías, centros de mayores, etc.																
Acción 19 : Fomentar la inserción socio laboral de personas en situación de exclusión social o con diferentes circunstancias que puedan hacerlas beneficiarias de esta acción y, especialmente, mujeres ya que sufren discriminación múltiple, a través de formaciones, talleres y cursos adecuados a las necesidades.																
Acción 20 : Implantar programas de planes de empleo público local que mejoren la empleabilidad de mujeres jóvenes, así como de mujeres mayores de 45 años que presentan mayores dificultades para acceder al empleo.																
Acción 21 : Realizar jornadas formativas o talleres, para fomentar la cultura del emprendimiento, creación y gestión de empresas y autoempleo dirigido a las mujeres de San Vicente del Raspeig.																
Acción 22 : Impulsar el desarrollo de talleres o cursos de reciclaje para trabajadoras que, con motivo de haber sido madres o cuidadoras de personas dependientes, han dejado de trabajar temporalmente.																
Acción 23 : Favorecer la aplicación de incentivos o bonificaciones económicas a mujeres emprendedoras de San Vicente del Raspeig que creen empresas en el municipio.																
Acción 24 : Asesorar en la creación de empresas y autoempleo teniendo en cuenta la perspectiva de género que permita detectar las principales necesidades y la problemática de las mujeres emprendedoras.																
Acción 25 : Desarrollar jornadas o encuentros participativos, de intercambio de experiencias y de visibilidad de mujeres empresarias, trabajadoras, emprendedoras y de empresas con buenas prácticas.																

Área de educación y deportes	2020				2021				2022				2023			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Acción 26 : Realizar cursos o jornadas de formación en materia de igualdad de género y coeducación a las personas docentes de los centros educativos, en coordinación con el CEFIRE.																
Acción 27 : Convocar una mesa de coordinación sobre coeducación municipal constituida entre el ayuntamiento y las figuras profesionales coordinadoras de igualdad y convivencia de los centros educativos para coordinar acciones en materia de igualdad y educación a nivel municipal, de las cuales participen y comparten acciones todos los centros educativos.																
Acción 28 : Crear concursos o certámenes de disciplinas artísticas a través de las cuales, el alumnado de todos los centros educativos del municipio aborde la igualdad de género, con motivo de la conmemoración de algún día señalado, como el 8 de Marzo, por ejemplo.																
Acción 29 : Desarrollar talleres y campañas dirigidas a la comunidad educativa y a la ciudadanía en general sobre el uso de juguetes no sexistas, para fomentar la corresponsabilidad y promover el cambio de roles y estereotipos desde la infancia.																
Acción 30 : Reforzar y orientar a las bibliotecas de los centros educativos para que se doten de mayor contenido con perspectiva de género y promocionen la lectura de obras que fomenten la igualdad de género.																
Acción 31 : Fomentar la apertura de más servicios y espacios como ludotecas o centros de juegos para favorecer la educación y la convivencia desde las edades más tempranas y dar facilidades a la conciliación familiar, laboral y personal.																
Acción 32 : Promocionar a los equipos mixtos en las competiciones deportivas y fomentar la creación de más de estos equipos, especialmente en las categorías infantiles, así como apoyar deportes con categorías femeninas y la creación de éstas en aquellos en los que no existan o la participación de las mujeres y de los hombres en las categorías en que estén subrepresentadas y subrepresentados																
Acción 33 : Apoyar y dar visibilidad a aquellas mujeres del municipio que destaquen en algún deporte.																
Acción 34 : Estimular el desarrollo de campañas de promoción de las prácticas deportivas en las mujeres que pertenezcan a colectivos vulnerable.																
Acción 35 : Promover el conocimiento, la divulgación y la visibilización de la práctica de los deportes entre la población infantil y juvenil, especialmente en aquellos en los que mujeres y hombres están subrepresentadas y subrepresentados																
Acción 36 : Fomentar la igualdad de género en las escuelas deportivas y escuelas deportivas de verano, a través de juegos, actividades y talleres.																
Acción 37 : Fomentar la participación igualitaria en las dinámicas organizativas y de funcionamiento de las escuelas y clubes deportivos.																
Acción 38: Aprobar la bonificación entre el 75% y el 100% de las tasas deportivas para mujeres que puedan acreditar circunstancias especiales por discriminación múltiple.																



Área de participación ciudadana, juventud, ocio y cultura	2020				2021				2022				2023			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Acción 39 : Fomentar asociacionismo juvenil y formarlo sobre la necesidad de incorporar perspectiva de género en las acciones y el funcionamiento de las asociaciones.																
Acción 40 : Realizar talleres de carácter artístico y cultural dirigidos a la población juvenil que promuevan la superación y el cambio de estereotipos y roles, a través de las acciones de "Teatro Social".																
Acción 41 : Impulsar el asociacionismo de mujeres jóvenes.																
Acción 42 : Promover las relaciones de las mujeres más jóvenes con las mujeres de mayor edad a través de encuentros intergeneracionales.																
Acción 43 : Fomentar e impulsar el uso de los espacios públicos como zonas seguras, lib res de violencia de género y promotores de la igualdad para llegar a toda la población y, especialmente, a la ciudadanía joven de San Vicente del Raspeig.																
Acción 44 : Incrementar el fondo bibliográfico sobre género en la biblioteca municipal.																
Acción 45 : Crear un Consejo Local de Mujeres e Igualdad dependiente del área de igualdad del ayuntamiento con recursos y enlaces so bre esta temática y a través del cual se propongan acciones y se fomente la participación ciudadana y, especialmente, la participación de las mujeres y, al cual se le facilite la información relativa al III Plan de Igualdad Municipal para favorecer un mejor seguimiento del mismo y favorecer el desarrollo de las acciones que éste contempla.																
Acción 46 : Desarrollar acciones formativas en las TIC para facilitar el acceso a estos recursos, especialmente, a las mujeres con mayores dificultades, así como para fomentar buenos usos de las Nuevas Tecnologías y las Redes Sociales.																
Acción 47 : Impulsar la visibilidad de las muestras artísticas realizadas por mujeres a través de certámenes, muestras, espectáculos diversos.																
Acción 48 : Desarrollar campañas de iconos femeninos representativos de diferentes áreas.																
Acción 49 : Crear una base de datos de mujeres destacadas en la historia de San Vicente del Raspeig por su contribución al desarrollo de algún ámbito.																
Acción 50 : Promocionar la participación igualitaria de mujeres y hombres a todos los niveles de las fiestas locales, potenciando la participación de las mujeres en igualdad de oportunidades.																
Acción 51: Desarrollar talleres y campañas para el foment y la visibilización de nuevos modelos de masculinidad.																
Acción 52: Desarrollar campañas y talleres de educación afectivo sexual, de relaciones afectivo sexuales saludables y de consentimiento sexual explícito dirigido a la población preadolescente y adolescente.																

Área de urbanismo y seguridad ciudadana	2020				2021				2022				2023			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Acción 53 : Mejorar la iluminación general del municipio y, especialmente, de aquellas zonas peor iluminadas y en las que se detecte posible riesgo por falta de luz.																
Acción 54 : Acondicionar los espacios públicos, parques, jardines, plazas, con mobiliario urbano adecuado para el cuidado de menores y dependientes. Así como para su participación activa.																
Acción 55 : Instar al área metropolitana de transporte de Alicante para que los vehículos se adecúen a las necesidades de las personas que más los usan, prestando atención a cuestiones derivadas de la diversidad funcional, dependencia y a las necesidades de las mujeres.																
Acción 56 : Realizar cursos de autoprotección y seguridad orientados a mujeres.																
Acción 57 : Eliminar barreras arquitectónicas y mejorar la accesibilidad urbanística de la ciudad.																
Acción 58 : Impulsar cambios en las nomenclaturas de los espacios públicos para dotar a los edificios públicos, las calles y las plazas públicas con nombres de mujeres y/o en femenino y darles visibilidad.																
Acción 59 : Impulsar la participación en proyectos europeos para desarrollar un urbanismo inclusivo.																
Acción 60 : Fomentar la participación de mujeres en la toma de decisiones para la inversión urbanística a través de los presupuestos participativos, a los cuales se presenten proyectos de inversión con perspectiva de género.																
Acción 61 : Revisar el Plan General de Ordenación Urbana con indicadores urbanos de género que permitan conocer la calidad de vida en la ciudad a través del acceso a distintos servicios y permitan asumir el control del cumplimiento efectivo de los compromisos de los gobiernos con la igualdad.																

Area de bienestar, salud y prevención de las violencias machistas	2020				2021				2022				2023			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Acción 62 : Informar sobre recursos para mujeres víctimas de violencia de género y publicar guías de información y apoyo.																
Acción 63 : Incorporar en la comunidad educativa acciones de formación para la prevención contra la violencia de género y machista, en la identificación de las relaciones tóxicas, el fomento de la cultura de los buenos tratos y las nuevas masculinidades, entre el alumnado.																
Acción 64 : Desarrollar acciones de prevención contra la violencia de género y machista, en la identificación de las relaciones tóxicas, el fomento de la cultura de los buenos tratos y las nuevas masculinidades, dirigidas a colectivos juveniles, culturales, deportivos y de la tercera edad, entre otros.																
Acción 65 : Impulsar campañas informativas y de sensibilización para concienciar sobre la importancia de la denuncia ciudadana ante las violencias machistas.																
Acción 66 : Aprobación de un protocolo de coordinación para la erradicación de la violencia de género y la atención a los casos que se produzcan, emanado y gestionado a través de la Red VG de San Vicente del Raspeig, junto con el Observatorio de Violencia Social y la Mesa de Coordinación Policial, así como aquellas otras que puedan establecerse.																
Acción 67 : Reforzar la Red VG de San Vicente del Raspeig.																
Acción 68 : Impulsar la aprobación de un pacto ciudadano contra la violencia de género.																
Acción 69 : Organizar talleres, jornadas de formación, mesas de trabajo, conferencias sobre la violencia de género y sus formas, así como su forma de ser abordadas en diferentes ámbitos como el sanitario, educativo, policial, etc.																
Acción 70 : Establecer medidas de criterios de puntuación por medio de los cuales se posibilite la prioridad de acceso a los servicios de conciliación y de escuelas deportivas a las personas menores (hijos y/o hijas) de mujeres víctimas de violencia de género.																
Acción 71 : Realizar talleres de dinamización, formación y acogimiento intercultural con mujeres inmigrantes para fomentar el acceso a los recursos y servicios y favorecer la integración efectiva y real.																
Acción 72 : Dar visibilidad a las discriminaciones múltiples que sufren las mujeres por condicionantes como diversidad funcional, LGTBI, origen, etnia, entre otros.																
Acción 73: Crear la Unidad de Igualdad en los servicios de atención primaria de carácter básico y el Servicio de Violencia de Género y Mujer en la atención primaria de carácter específico.																
Acción 74 : Realizar intervenciones de tipo psicosocial dirigidas a facilitar y mejorar la autonomía, autoestima y toma de decisiones de mujeres con cargas familiares y en situación de especial dificultad sociofamiliar.																
Acción 75 : Desarrollar talleres, conferencias, mesas redondas, debates sobre la incidencia del rol de género y su influencia sobre la salud de las mujeres.																
Acción 76 : Organizar acciones y campañas de prevención de las conductas y agresiones sexistas y machistas durante las fiestas locales.																
Acción 77 : Implementar acciones, tales como talleres, dirigidas al autocuidado y la promoción de la salud de las mujeres.																
Acción 78 : Implementar acciones dirigidas a mujeres en riesgo con conductas adictivas.																

## ANEXO II: MODELO DE FICHAS PARA EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN

ÁREA :		
ACCIÓN:		
FECHA DE INICIO:	FECHA DE FIN:	
OBJETIVOS:		
ACTIVIDADES / MEDIDAS DESARROLLADAS:		
ADECUACIÓN DE RECURSOS:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- HUMANOS:</li> <li>- MATERIALES:</li> <li>- ECONÓMICOS:</li> </ul>		
INDICADORES:		
RESULTADOS ESPERADOS:	RESULTADOS OBTENIDOS	
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE:		
RESPONSABLE/S DE LA EJECUCIÓN:		
DIFICULTADES:	SOLUCIONES :	
MODIFICACIONES APORTADAS:		
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA:		
Pendiente de ejecución	En ejecución	Ejecutada
GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANEADOS:		
Bajo	Medio	Alto
PRESUPUESTO:		
COMENTARIOS / OBSERVACIONES:		

## ANEXO III: GLOSARIO DE TÉRMINOS

Existen una serie de conceptos básicos que es necesario conocer para facilitar la comprensión de las actuaciones propuestas, por lo que se dispone de este glosario de términos en el cual, se definen dichos conceptos:

- **Acciones positivas:** Las acciones positivas son medidas compensatorias de carácter temporal destinadas a eliminar las discriminaciones por razón de sexo y a promover y a aumentar la presencia y la permanencia de las mujeres en el municipio, en todos los sectores, en todas las profesiones y en todos los niveles de responsabilidad.
- **Acoso sexual:** Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado por la víctima, que atenta a la dignidad de mujeres y de hombres.
- **Acoso por razón de sexo:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Agente para la igualdad de oportunidades:** Son profesionales de carácter técnico expertos/as en temática de género e igualdad, y que conocen las situaciones y circunstancias en materia de igualdad a todos los niveles, analistas de sus causas y consecuencias o efectos y motores de la búsqueda de posibles soluciones aplicables en pro de la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, convirtiéndose en elementos imprescindibles para supervisar y diseñar estrate-

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

- **Barreras de género:** Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de la mujer para los procesos de toma de decisiones y para su plena participación en la sociedad.
- **Brechas de género:** Diferentes posiciones de hombres y mujeres y la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto determinado.
- **Conciliación:** Supone la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal.
- **Corresponsabilidad:** Supone la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas y responsabilidades domésticas, el cuidado de personas dependientes y los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.
- **Coeducación:** Método de intervención educativo que va más allá de la educación mixta y cuyas bases se asientan en el reconocimiento de las potencialidades e individualidades de niñas y niños, independientemente de su sexo. La coeducación es, por tanto, educar desde la igual-

dad de valores, oportunidades y trato a las personas.

- **Cuota de participación:** Es una acción positiva e implica el establecimiento de determinados porcentajes de presencia de las mujeres con respecto a los hombres con el fin de paliar la escasa representación de las mismas en alguna actividad concreta.
  
- **Discriminación:** Situación que trata a una persona de manera menos favorable a como se trata, se ha tratado o se trataría a otra, en una situación comparable, motivado por razón de su sexo, raza, etnia, condición sexual, ideología, procedencia... Se denomina también discriminación directa en oposición a la discriminación indirecta que se define a continuación.
  
- **Discriminación indirecta:** Situación en la que una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutra, puede implicar una desventaja particular para personas del otro sexo, a menos que esta disposición, este criterio o esta práctica se justifiquen objetivamente con un objetivo legítimo y que los medios para realizar este objetivo sean convenientes y necesarios.
  
- **Discriminación múltiple:** Expresión utilizada para referirse a aquellas situaciones donde la suma de factores como edad, género, orientación sexual y origen étnico, religión o discapacidad, dan lugar a más de una discriminación.
  
- **Discriminación por razón de sexo:** Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las muje-

res, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

- **Discriminación positiva:** Es la aplicación de políticas o acciones encaminadas a favorecer ciertos grupos minoritarios o que históricamente hayan sufrido discriminación con el principal objetivo de buscar el equilibrio de sus condiciones de vida al general de la población, por ejemplo, creando cuotas de género o identidad sexual en establecimientos educativos o puestos laborales.
- **División sexual del trabajo:** Consiste en la diferenciación que se hace sobre las actividades cuya realización se atribuye a mujeres y a hombres, adjudicando diferentes espacios en función del sexo, correspondiendo fundamentalmente a las mujeres desarrollar su actividad en el ámbito doméstico considerando como reproductivo y a los hombres en el ámbito público considerado como productivo.
- **Doble jornada laboral:** Término que define la situación de las mujeres que, teniendo un empleo remunerado, suman y acumulan todas o gran parte de las tareas que implica el trabajo doméstico y de cuidados, no compartido por sus parejas o familiares.
- **Empoderamiento:** Aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. De acuerdo con la Plataforma de Acción de Pekín se relaciona el empoderamiento con los siguientes ejes: los derechos humanos, la salud sexual y reproductiva y la educación. Estos ejes son considerados fundamentales para el avance de las mujeres en la sociedad y a partir de ahí, se trata de potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones



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

- **Feminismo:** Conjunto heterogéneo de ideologías y de movimientos políticos, culturales y económicos que tienen como objetivo la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Con este objetivo, el movimiento feminista, ha creado un amplio conjunto de teorías sociales.
- **Estereotipo:** Imagen o idea aceptadas comúnmente por un grupo o sociedad con carácter fijo e inmutable.
- **Evaluación o informe de impacto de género:** Examen de las propuestas y actuaciones políticas, para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que, a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.
- **Género:** Interpretación cultural de la diferencia biológica. Mediante esta construcción se adscriben cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas para hombres y mujeres atribuidas en función de su sexo biológico.
- **Igualdad de género:** Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

- **Igualdad de hecho o igualdad real:** Equidad entre hombres y mujeres real y efectiva. La sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad y por tanto, conseguir la igualdad real. El mecanismo de acción positiva tiene como fin trabajar activamente y contrarrestar las desigualdades de partida para que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad.
- **Igualdad de oportunidades:** Fundamentado en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económicas, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.
- **Machismo:** Actitud, idea o tendencia discriminatoria que considera al hombre superior a la mujer.
- **Indicadores de género:** Son los instrumentos de medición que nos señalan determinados hechos o fenómenos sociales con un enfoque sensible al sistema sexo-género.
- **Igualdad de trato:** La igualdad de trato presupone el derecho a las mismas condiciones sociales, de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para hombres como para mujeres.
- **Micromachismo:** Comportamiento o expresión "invisible" de violencia y dominación, que con frecuencia algunos varones realizan cotidianamente en el ámbito de las relaciones de pareja.

- **Mainstreaming, transversalidad, enfoque integrado de género:** Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.
- **Perspectiva de género:** Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados. En una política hace referencia al intento de integrar las cuestiones de género en la totalidad de los programas sociales, de manera que se tengan en cuenta en todas las decisiones políticas, económicas y sociales las cuestiones que afectan a las mujeres.
- **Roles de género:** Pautas de acción y comportamiento asignadas a mujeres y a hombres e inculcadas y perpetuadas según los criterios vigentes de una sociedad patriarcal. Comprenden todos los papeles y expectativas diferentes que socialmente se adjudican a mujeres y a hombres.
- **Segregación vertical:** Concentración de mujeres y/o de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical al mismo nivel de formación y

experiencia laboral optando por la candidatura masculina para los puestos de jefatura o dirección.

- **Segregación horizontal:** Concentración de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que se conoce como "trabajos feminizados" y "trabajos masculinizados".
- **Violencia de género:** Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o puede tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada.

## ANEXO IV: ACTA DE CONFORMIDAD DE LA COMISIÓN DE TRABAJO PARA EL SEGUIMIENTO DEL PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD

De conformidad con lo acordado para la formación de la Comisión de Trabajo y en base a su participación en el desarrollo del presente Plan Municipal de Igualdad de San Vicente del Raspeig, se reúne la misma a las 13:00 horas del 26 de julio de 2019, para su constitución y acuerdo en llevar a cabo las medidas para la eliminación de la discriminación o desigualdad, por razón de sexo, puedan existir en el municipio y, para trabajar de manera activa a favor de este principio entre mujeres y hombres.

Esta constitución comporta el acuerdo de llevar a efecto el presente Plan Municipal de Igualdad, con las medidas que dicho documento contempla, así como de trabajar en su aplicación, seguimiento y evaluación.

Para ello, esta comisión acuerda reunirse dos veces al año y contará con las herramientas de seguimiento y evaluación aportadas en el presente plan y con la coordinación, para ello, de las figuras profesionales técnicas del Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig que han de trabajar en la implementación de dichas acciones.

A dicha comisión se presentará el informe intermedio y final de seguimiento y evaluación que se elaborará en base al trabajo referenciado anteriormente y para el cual, se podrá solicitar apoyo externo. Así pues, una vez presentado, enmendado en aquello que se ha considerado oportuno y acordado el presente plan, por esta comisión y se da traslado del documento al Pleno de la Corporación Municipal, órgano que tendrá la última decisión sobre el mismo, tras pasar por la

comisión informativa pertinente y ser adecuado a las enmiendas oportunas, si las hubiera, por parte de los grupos políticos municipales que han de debatir y votar sobre éste en sesión plenaria.

El III Plan de Igualdad Municipal de Igualdad de San Vicente del Raspeig (2020 –2023).  
En San Vicente del Raspeig, a 26 de julio de 2019



\* El proyecto de elaboración de este III Plan ha sido financiado por la Diputación Provincial de Alicante con la cantidad de 1.399,09€ (19% del coste total).



\* Los trabajos de diagnóstico y diseño del Plan han sido elaborados por :



