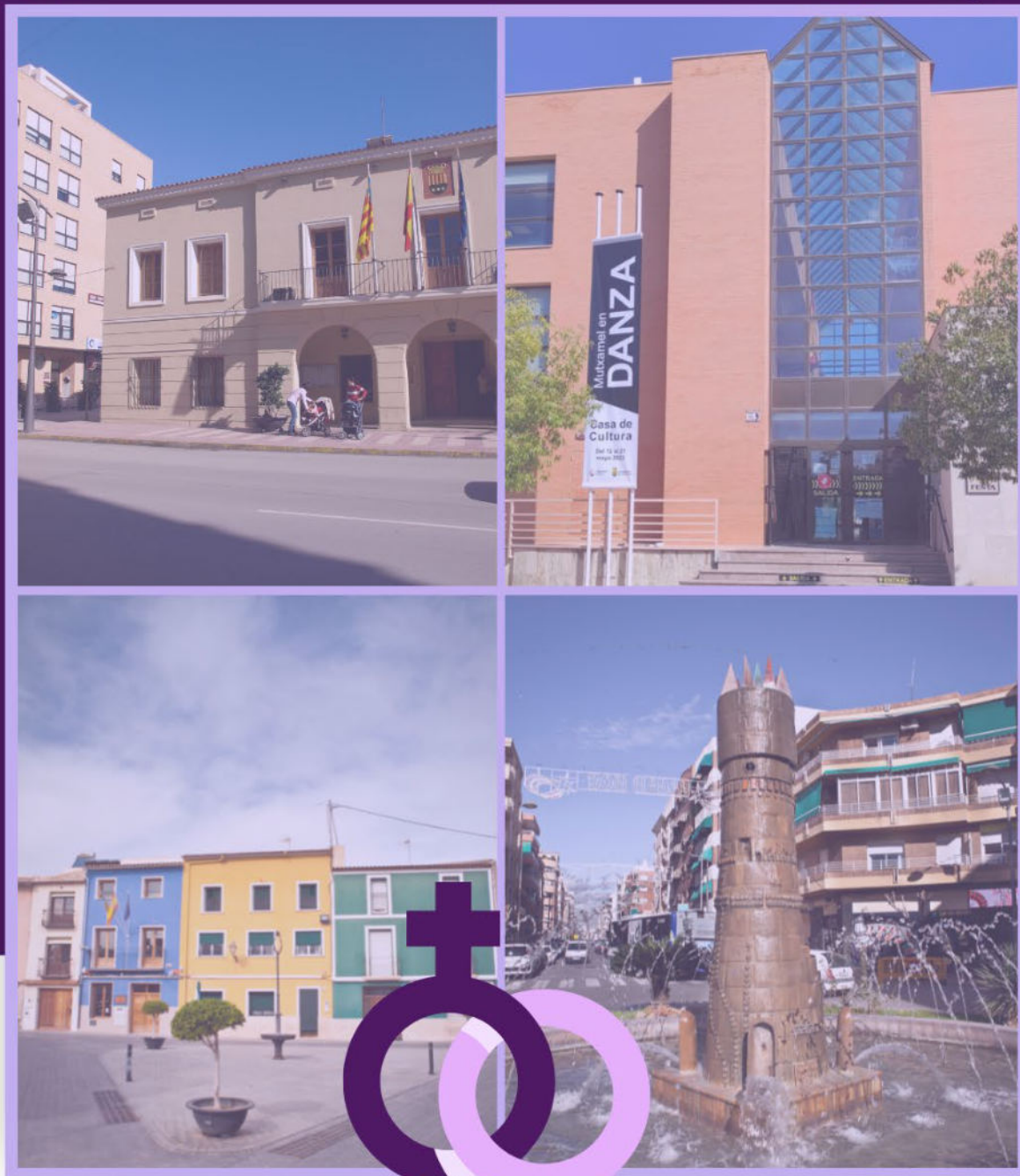




II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUTXAMEL



2023 - 2026



Ajuntament de
Mutxamel

II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUTXAMEL 2023-2026



Equipo impulsor

Documento impulsado por:

Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento de Mutxamel

Concejala: María Inmaculada Pérez Juan



Equipo técnico

- José Luis Sahuquillo Orozco, director ejecutivo en EQUÀLITAT, participació i igualtat.
- Lorena García Villar, coordinadora de proyectos en EQUÀLITAT, participació i igualtat.
- Amparo López Palop, consultora junior de igualdad en EQUÀLITAT, participació i igualtat.
- Natxo Ginestar Martí, consultor de gobierno abierto en EQUÀLITAT, participació i igualtat.
- Daniel Merín Fernández, consultor de gobierno abierto en EQUÀLITAT, participació i igualtat.
- Helena Hernández Andreu, consultora de igualdad en EQUÀLITAT, participació i igualtat.

Colaboraciones y agradecimientos:

Asociaciones, grupos municipales y vecindad de Mutxamel

Proyecto diseñado por EQUÀLITAT, participació i igualtat.



Proyecto parcialmente financiado por la Excelentísima Diputación de Alicante



**II Plan Municipal de Igualdad de
Mutxamel 2023-2026**



ÍNDICE

Saludas.....	6
1. Introducción	9
2. Marco jurídico	12
3. Principios rectores	22
4. Diagnóstico y análisis situacional	25
4.2. Informe de participación cualitativa	54
4.3. Informe del cuestionario online de igualdad	64
4.4. Conclusiones del diagnóstico	92
5. Plan de acción	95
6. Cronograma	119
7. Evaluación y seguimiento	131
8. Anexo	136





Ajuntament de
Mutxamel



SALUDAS



II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUTXAMEL 2023 - 2026



Saludas

La lucha por la igualdad de género surge del reconocimiento histórico de la discriminación de la mujer, y por tanto de la necesidad de actuar para la erradicación de las desigualdades y costumbres que han inducido divergencias entre ambos sexos. Es necesario implementar acciones que construyan los cimientos para una igualdad sustantiva, teniendo en cuenta otros hechos que agravan la discriminación.



Me gustaría destacar la expresión más clara de subordinación y presencia de la existencia de roles en nuestra sociedad: la violencia de género, vivida por algunas las mujeres con independencia de su edad, origen o clase social. Es una cuestión primordial diseñar herramientas para su atención, prevención y eliminación.

Los datos demuestran una realidad innegable en nuestra sociedad: según el portal del Ministerio de Igualdad, desde 2003 han sido asesinadas más de mil mujeres. Creemos firmemente que, para hacer frente a esta problemática, es primordial crear conciencia y sensibilizar transversalmente en distintos ámbitos, para abordar la discriminación hacia las mujeres desde la estructura social y avanzar hasta la equidad de género.

En el Ayuntamiento de Mutxamel somos conscientes de la desigualdad y creemos que para suprimirla debe existir un trabajo perpetuo por parte de las instituciones y de la sociedad civil. Por esta razón nos enorgullece presentar el II Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres de Mutxamel.

Mediante este instrumento deseamos seguir con el trabajo previo realizado en el I Plan, para seguir creando un municipio más justo y libre; así como una vecindad concienciada y sensibilizada en materia de género. Para su éxito es necesaria una comunicación y colaboración fluida entre el consistorio y la ciudadanía, para conseguir adaptar las medidas a la realidad de Mutxamel.

Quiero agradecer la participación de la ciudadanía, ya que su colaboración es una pieza clave para el avance en materia de igualdad y género.

Sebastián Cañadas Gallardo
Alcalde de Mutxamel

**II Plan Municipal de Igualdad de
Mutxamel 2023-2026**

6



Desde el Ayuntamiento de Mutxamel buscamos lograr una sociedad justa e igualitaria, erradicando los roles de género tradicionales que han relegado a la mujer a un segundo plano y que han provocado situaciones de violencia hacia ella por el simple hecho de serlo. Para la mejora de la calidad de vida y la consecución de la equidad en todas las áreas, es necesaria la promoción de la igualdad por parte tanto de las instituciones públicas como de las privadas.



Nuestro objetivo es sentar las bases para un municipio con mayor justicia y cohesión social. Cuestiones como la brecha salarial, la falta de conciliación y corresponsabilidad, así como la ausencia de mujeres en puestos de poder, constituyen obstáculos a su libertad, independencia y consecución de derechos fundamentales.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, enmarcan como meta en su objetivo número 5 la "igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas", lo que demuestra el compromiso global de los países para alcanzarla. De esta manera, las administraciones locales tienen el deber de colaborar para suprimir actitudes y acciones que contribuyen a la desigualdad entre mujeres y hombres.

El consistorio se ha implicado arduamente en esta tarea para la mejora de calidad de vida. Después de la implementación del I Plan Municipal de Igualdad, creemos necesario seguir en el camino para eliminar la relación asimétrica existente entre mujeres y hombres. Por esta razón, presentamos el II Plan Municipal de Igualdad de Mutxamel 2023-2026, que busca establecer nuevas actuaciones para alcanzar dicho objetivo, y que dé una respuesta a las demandas de la ciudadanía en materia de género.

Doy las gracias a la vecindad de Mutxamel por adquirir un compromiso firme contra la discriminación; así como su participación en las medidas tomadas por el Ayuntamiento para el desarrollo social y la igualdad.

Un cordial saludo,

Inmaculada Pérez Juan
Concejala de Igualdad del Ayuntamiento de Mutxamel





Ajuntament de
Mutxamel



INTRODUCCIÓN



II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUTXAMEL 2023 - 2026



1. Introducció

La desigualdad de género perdura en la actualidad alrededor de todo el mundo. Según *Equal Measures 2030*, se estima que aproximadamente 2.100 millones de niñas y mujeres viven en 67 países que no alcanzarán en 2030 los Objetivos de Desarrollo Sostenible en materia de igualdad de género, tales como la educación de las niñas, el liderazgo político de las mujeres, leyes de igualdad en el ámbito laboral, etc. Este dato nos demuestra que, a pesar de la lucha perseverante de las mujeres por la obtención de derechos, la discriminación sistemática y la violación de derechos sigue presente en el seno de nuestra sociedad.

El incumplimiento de la igualdad como derecho fundamental, es una transgresión de la dignidad humana. Es necesario que este principio sea transversal en todos los ámbitos, y posicionarlo como elemento central en las actuaciones, tanto de las instituciones públicas como de la ciudadanía; eliminando las costumbres y actitudes desigualitarias en las diferentes esferas de la sociedad.

A pesar de los avances realizados en las últimas décadas, existen situaciones de inequidad que constituyen una barrera para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, por lo que es necesario buscar medidas que modifiquen totalmente las pautas de comportamiento sexista.

Como expone el preámbulo del Convenio de Estambul, *'la violencia contra la mujer es una manifestación de desequilibrio histórico entre la mujer y el hombre que ha llevado a la dominación y a la discriminación de la mujer por el hombre, privando así a la mujer de su plena emancipación'*; por lo que las modificaciones y actuaciones en pro de la igualdad deben incidir en un cambio estructural. Encontramos violencia de género en múltiples formas, propagando comportamientos sexistas, y que, por ende, consolidan aún más el orden culturalmente establecido que dota de privilegios al sexo masculino. Es importante reconocer que está presente a múltiples niveles, ya sea mediático, institucional, patrimonial, doméstico, simbólico, entre otros; para así ser capaces de diseñar una respuesta efectiva y eficaz.

Existen factores que contribuyen a dicha desigualdad, siendo elementos que reproducen las divergencias entre mujeres y hombres, como son los estereotipos de género, la sobrecarga de responsabilidades y cuidados, la falta de reconocimiento de autoridad y prestigio, la falta de perspectiva de género en las políticas públicas y un sistema educativo que perpetua, en ocasiones, los roles de género.

Los planes de igualdad municipales se fundamentan en base al artículo 15 de la Ley 3/2007: *"El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades."*

El II Plan Municipal de Igualdad de Mutxamel busca implementar medidas para establecer actuaciones que puedan garantizar la igualdad de oportunidades y erradicar la discriminación a las mujeres, siguiendo el trabajo realizado en el I Plan Municipal de Igualdad. Porque, aunque se hayan realizado avances notables en el camino de la obtención de derechos para las mujeres, es necesario continuar con el camino iniciado para la erradicación de las desigualdades y la creación de políticas que modifiquen los pilares de esta problemática social.

Así, en este plan de actuación, se reúnen una serie de medidas y acciones que atienden a las demandas de las vecinas y vecinos del municipio. Es clave incluir la perspectiva de la comunidad, ya que gracias a la expresión de las vivencias cotidianas se pueden conocer las problemáticas diarias de la ciudadanía y adecuar las medidas a la realidad de Mutxamel.

Finalmente, el Plan desea ampliar el trabajo ya realizado durante años, tanto por los poderes públicos como por la población de Mutxamel, ya que, sin su participación y dedicación, no sería posible cumplir los objetivos propuestos.





Ajuntament de
Mutxamel



MARCO JURÍDICO



II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUTXAMEL 2023 - 2026



2. Marco jurídico

La creación de un marco legal en favor de las mujeres garantiza que exista una igualdad de oportunidades en todas las esferas, públicas y privadas, propiciando el diseño de políticas públicas que logren avances para la igualdad.

Es necesario tener una normativa adaptada a las necesidades de la sociedad actual, que provoque cambios positivos en la comunidad en materia de igualdad de oportunidades, violencia de género y la eliminación de discriminación por cuestión de sexo. Actualmente, existen leyes específicas a todos los niveles, creando así un compromiso común, tanto a escala internacional como desde las administraciones locales. De esta manera, se conforma una simbiosis que busca una mejora estructural y transversal de los derechos de las mujeres en todos los ámbitos de actuación.

Normativa Internacional

La normativa refundada a escala global ha creado unas bases para el desarrollo legislativo a todos los niveles en materia de igualdad, reconociendo derechos fundamentales y creando medidas para la eliminación de la discriminación de las mujeres.

1945

Carta de las Naciones Unidas

Plasma la igualdad de género como derecho básico: 'reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas'

1948

**Declaración Universal de los
Derechos Humanos.**

En el preámbulo ya se establece la necesidad del cumplimiento de los derechos fundamentales, los cuales incluyen la dignidad y el valor del ser



humano, que implícitamente debe derivar en la igualdad entre hombres y mujeres. Dentro del texto, encontramos también distintos artículos que versan sobre la igualdad de género. En primer lugar, el artículo 7, que expone: 'Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley'; en el artículo 23 se trata el derecho al trabajo con igualdad salarial sin discriminación; y en el artículo 25 se trata la protección y derecho a cuidados de la maternidad.

1951 **Convenio número 100 de la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T)**

Trata la igualdad salarial en el trabajo de igual valor.

1979 **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) Resolución de la Asamblea General 34/180.**

Es la declaración internacional de derechos en favor de la mujer.

1995

Conferencia de Beijing

Es de gran importancia debido a que programa objetivos y medidas para avanzar en el progreso de la igualdad de género.



2000	Declaración del Milenio	Firmada en Nueva York por diversos países de todo el mundo, establece objetivos en pro de un mundo más pacífico e igualitario 'sin distinciones por motivo de raza, sexo, idioma o religión'
------	--------------------------------	--

Normativa Europea

Tratados

La Unión Europea toma decisiones en base a los Tratados aprobados voluntariamente debido a su fundamentación en el Estado de Derecho. Por esta razón, los Tratados Constitutivos tratan la igualdad entre hombres y mujeres, sentando una base en el funcionamiento democrático de la Comunidad.

2009	Tratado de Lisboa	El más reciente es el Tratado de Lisboa, que modifica los dos tratados que forman la base constitucional de la Unión Europea. En los artículos 1, 2, 63, 69, y la declaración relativa al artículo 3 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, se trata específicamente la igualdad entre mujeres y hombres, sendos en distintos ámbitos.
------	--------------------------	--



Directivas

La Unión Europea ha desarrollado diversas directivas en materia de igualdad, entre las que destacan:

2002	Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002.	Modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, así como a las condiciones de trabajo.
------	--	--

2006	Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006	Referente a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
------	--	--

Otra normativa:

2011	Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica	El conocido como Convenio de Estambul fue creado con el objetivo de brindar protección a las mujeres y niñas ante los diversos tipos de violencia de género existentes. Se reconoció, además, la existencia de grupos que, por sus características particulares, tales como el origen social y cultural, la orientación sexual o la edad, tienen un mayor riesgo de sufrir violencia, haciéndose por tanto hincapié en la importancia de cubrir sus necesidades específicas.
------	--	--



Normativa Estatal

La legislación española tiene un marco legal que trata desde los pilares normativos la igualdad de género.

1978 **Constitución Española**

En la normativa básica del Estado, ya encontramos artículos que tratan la igualdad como un aspecto básico en el Estado. En este sentido, el artículo 9.2 instaura la obligatoriedad de las instituciones públicas de promover la libertad e igualdad entre individuos, mientras el 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

2004

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Esta ley busca actuar contra la violencia de género, provocada por las relaciones de poder basadas en la discriminación y desigualdad. Abarca los ámbitos sociales, educativos, asistenciales y preventivos, incidiendo especialmente en los espacios donde la violencia se agrava, como el núcleo familiar y de convivencia.

2007

Ley Orgánica 3/2007, para Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH)

La Ley Orgánica 3/2007, para Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH) se trata de un instrumento legislativo que nace con el fin de abarcar transversalmente el principio de igualdad, creando pautas dirigidas a erradicar la discriminación en materia de género. Según muestra el objeto de la ley, se busca ampliar los artículos expuestos en la ley, cuyo ámbito de actuación es, *'cualesquiera de los ámbitos de la vida'*



2019

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Una de las formas más comunes de discriminación reside en el acceso y trato recibidos por las personas según su género en el empleo. Con la finalidad de poner fin a este tipo de discriminación, a través de este Real decreto se realizaron una serie de mejoras en el avance por la equidad laboral entre ambos géneros, estableciendo las pautas a cumplir por las empresas con el fin de garantizar dicha paridad.

2020

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Se trata de un instrumento jurídico cuyo pilar es la transparencia retributiva, con el objetivo de eliminar la brecha salarial y garantizar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

2021

Ley 1/2021, de 24 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género.

Las mujeres víctimas de violencia de género son uno de los colectivos más vulnerables de la sociedad. Ante la vigente necesidad de proteger este colectivo la mencionada ley elabora una serie de medidas destinadas al mantenimiento y mejora de los servicios de asistencia y protección destinados a las víctimas de violencia de género.

2022

Ley Orgánica 6/2022, de 12 de julio, complementaria de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, de

La presente ley modifica los artículos 22 y 510 del Código Penal, acerca de las penas correspondientes a los delitos de odio por razón de sexo, etnia, cultura, religión, entre otras.



**modificación de la Ley
Orgánica 10/1995, de 23 de
noviembre, del Código Penal.**

2022

**Proyecto de Ley Orgánica de
garantía integral de la libertad
sexual**

La futura ley tiene como objetivo “la adopción y puesta en práctica de políticas efectivas, globales y coordinadas entre las distintas administraciones públicas competentes, a nivel estatal y autonómico, que garanticen la sensibilización, prevención, detección y la sanción de las violencias sexuales, e incluyan todas las medidas de protección integral pertinentes que garanticen la respuesta integral especializada frente a todas las formas de violencia sexual, la atención integral inmediata y recuperación en todos los ámbitos en los que se desarrolla la vida de las mujeres, niñas, niños y adolescentes, en tanto víctimas principales de todas las formas de violencia sexual.”

Normativa Autonómica

La Comunidades Autónomas tienen capacidad legislativa para la creación de instrumentos normativos que se adapten a la realidad territorial. Nos centramos, ahora, en aquellos instrumentos dirigidos a la consecución de la igualdad.

1982

**Estatuto de Autonomía de la
Comunitat Valenciana**

En los artículos 13 y 14, se determina que los poderes públicos velarán para que exista igualdad plena entre mujeres y hombres en cualquier ámbito que conforme sus vidas, eliminando cualquier tipo de discriminación posible.



2003	Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	En el artículo 4.1 se establece que los poderes públicos tienen el deber de implementar medidas para la eliminación de los comportamientos y costumbres que provoquen discriminación.
------	---	---

2007	ORDEN de 3 de mayo de 2007, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regula la ayuda económica a favor de las víctimas de violencia de género, establecida en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. [2007/5714]	A raíz de lo estipulado en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, el decreto elaborado en 2007 pretende establecer las condiciones y procedimientos a realizar para la concesión y el pago de la ayuda económica estipulada en el mencionado artículo.
------	--	--

2010	Ley 8/2010, de 23 de junio, de la Generalitat, de Régimen Local de la Comunitat Valenciana	En su artículo 33.3, apartado k, expone que todos los municipios valencianos tienen competencias para promover políticas en pro de una igualdad efectiva entre hombre y mujeres.
------	---	--

2012	Ley 4/2012, de 15 de octubre, de la Generalitat, por la que se aprueba la Carta de Derechos Sociales de la Comunitat Valenciana	Se enmarcan principios y derechos que deben guiar la actuación pública de la Generalitat en las políticas sociales, lo que se amplía a cuestiones de género e igualdad.
2017	Pacto Valenciano contra la Violencia de Genero	El Pacto Valenciano contra la Violencia de Genero trabaja por la erradicación de toda desigualdad y discriminación que puedan sufrir las mujeres y niñas dentro del territorio valenciano.
2019	Ley 3/2019, de 18 de febrero, de servicios sociales inclusivos de la Comunitat Valenciana.	La presente ley busca establecer el marco jurídico al que queden adheridos los poderes públicos valencianos en el ámbito de los servicios sociales, con el objetivo de garantizar la igualdad, equidad y justicia entre las acciones llevadas a cabo por el Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales.





Ajuntament de
Mutxamel



PRINCIPIOS RECTORES



II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUTXAMEL 2023 - 2026



3. Principios rectores

Los principios rectores son aquellos ejes por los cuales se rige el presente Plan Municipal de Igualdad, y, por tanto, definen los parámetros que deben seguir los objetivos y las actuaciones del mismo. Los que vertebran el presente documento son:

Introducción de la perspectiva de género

La perspectiva de género es una herramienta que permite detectar las diferentes formas de discriminación que sufren las mujeres, en cualquiera de los múltiples ámbitos en los que esta está presente.

Por este motivo, la aplicación de la perspectiva o enfoque de género en las estrategias, políticas públicas y leyes, es un paso necesario para detectar, y por lo tanto eliminar, todo tipo de discriminación y violencia contra las mujeres.

Participación ciudadana

Uno de los ejes claves para el éxito en la consecución de los objetivos del Plan, es la participación ciudadana. Es importante atender a las demandas y necesidades de la ciudadanía para crear actuaciones que se adapten a la realidad del municipio, al igual que lograr un consenso entre las distintas partes: personal político, personal técnico, entes asociativos y sociedad civil en general. En muchas demandas sociales se hace invisible la voz de las mujeres, por lo que es de vital importancia que en el diseño de políticas públicas se tengan en cuenta sus aportaciones y opiniones.

Transversalidad

La transversalidad trata de implantar la perspectiva de género en todos los ámbitos de aplicación posible de las políticas públicas. Se trata, en definitiva, de que la igualdad sea concebida como un objetivo compartido entre los entes públicos y la sociedad civil, abarcando todos los espacios de actuación y consiguiendo implicar a todos los agentes sociales. Solo de esta manera se puede avanzar de manera efectiva hacia la consecución de los objetivos establecidos.

Igualdad de trato y oportunidades

La igualdad de trato y oportunidades es necesaria para erradicar cualquier tipo de desigualdad que pueda incurrir en diferencias entre mujeres y hombres. Para ello, y ante los diferentes puntos de partida que encuentra cada género, es a veces necesario establecer medidas de acción positiva, pues estas permiten corregir situaciones de desigualdad que se encuentran patentes a nivel

estructural en la sociedad, facilitando así la igualdad de oportunidades que se persigue.

Transparencia

El II Plan Municipal de Igualdad y las actuaciones que deriven del mismo se publicarán en el Portal de Transparencia del Ayuntamiento de Mutxamel. El fin de esto es garantizar el acceso a la información y el conocimiento sobre las fases en las que se encuentra el Plan, facilitando y fomentando así la participación de la ciudadanía.

Representación equilibrada

La representación equilibrada es un principio que debe fundamentar las actuaciones de las instituciones públicas, ya que un reparto de poder y de responsabilidades equitativo entre mujeres y hombres es ya, a día de hoy, algo imperativo.

Mayoritariamente ha existido un número mayor de hombres que de mujeres en los organismos públicos, lo cual ha supuesto que la toma de decisiones haya estado sesgada por la perspectiva y experiencia masculinas. En una sociedad democrática y paritaria como la actual, este tipo de situaciones no pueden tener cabida, lo que hace que la representación equilibrada sea fundamental.

Empoderamiento

El empoderamiento de las mujeres supone el incremento de la participación de estas en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder, tal y como fue definido en la IV conferencia Mundial sobre la Mujer en Pekín (1995). Este principio, que se extiende a los ámbitos tanto público como privado, permite por una parte la mayor visibilidad de las mujeres, y por otra el incremento de su autonomía e independencia, al romper los patrones que perpetúan la falta de reconocimiento y autoridad de las mujeres.

A través de este Plan, se trabajará porque las mujeres de esta localidad adquieran las herramientas necesarias para su empoderamiento en todos los ámbitos de sus vidas, garantizando así que Mutxamel sea un municipio igualitario y justo con todas y todos.





Ajuntament de
Mutxamel



DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS SITUACIONAL



II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUTXAMEL 2023 - 2026



4. Diagnóstico y análisis situacional

En el diseño del II Plan Municipal de Igualdad de Mutxamel se han utilizado varias herramientas para realizar un diagnóstico completo, que permiten conocer la realidad de las mujeres del municipio y en qué situación se encuentran respecto a igualdad o la discriminación por razón de género.

Una vez se ha recogido la información a través de dichos instrumentos, se han elaborado unas conclusiones que sirven como pilar para el Plan de Acción diseñado en el documento, y que será implementado durante los 4 años de vigencia del Plan. Las herramientas que permiten elaborar un diagnóstico detallado de la situación son las siguientes:

En primer lugar, un análisis sociodemográfico: este instrumento permite obtener datos sobre el municipio, a nivel laboral, social y demográfico. Ha sido posible gracias a fuentes de información pública, tales como ARGOS, el Instituto Nacional de Estadística (INE) o LABORA, Servicio Público de Empleo y Formación de la Comunitat Valenciana, entre otras.

A su vez, se ha realizado un estudio cualitativo, dividido en dos tipos de actuaciones:

1. Entrevistas en profundidad: la entrevista en profundidad es un método cualitativo que consiste en una conversación amplia con el fin de que la persona entrevistada se exprese libremente y muestre sus opiniones y preferencias. En este caso, se ha realizado a personas del municipio, al personal técnico del Ayuntamiento del área de Servicios Sociales y a grupos municipales, con el fin de conocer en qué situación se encuentran las mujeres del municipio y las problemáticas existentes. En este caso, se realizaron 4 entrevistas a diversos perfiles sociológicos.
2. Dinámicas grupales: *focus groups* con el tejido asociativo, cuyo objetivo es generar un diálogo entre la vecindad que forma parte de las asociaciones, y así recoger las actitudes, demandas y opiniones de esta.

Finalmente, se impulsó un cuestionario online de igualdad, mediante la plataforma *Typeform.com*, con el objetivo de que las vecinas y vecinos pudieran participar en el diseño del Plan mediante la cumplimentación del formulario, que contiene cuestiones sobre el ámbito laboral, la violencia de género, la evaluación de las diferentes políticas municipales u otras preguntas de interés que ayudan a conformar el diagnóstico sobre el que se asienta el presente Plan Municipal de Igualdad.



Ajuntament de
Mutxamel

ANÁLISIS SOCIODEMOGRÁFICO



II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUTXAMEL 2023 - 2026

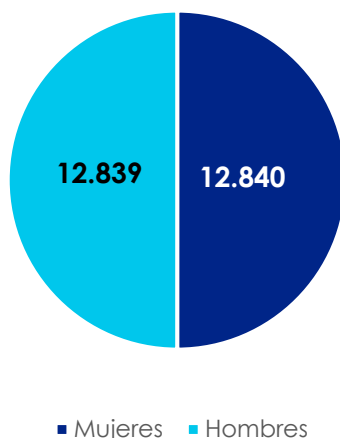


4.1.1. Análisis sociodemográfico

Evolución de la población según sexo

A fecha de 1 enero de 2021, la población total en el municipio de Mutxamel ascendía a la cifra de 25.679 habitantes, distribuidos en 12.840 mujeres (50%) y 12.839 hombres (50%). Se observa así una distribución entre sexos equilibrada, con únicamente una mujer menos respecto a los hombres.

Ilustración 1. Distribución de la población según sexo (2021)



Fuente: elaboración propia

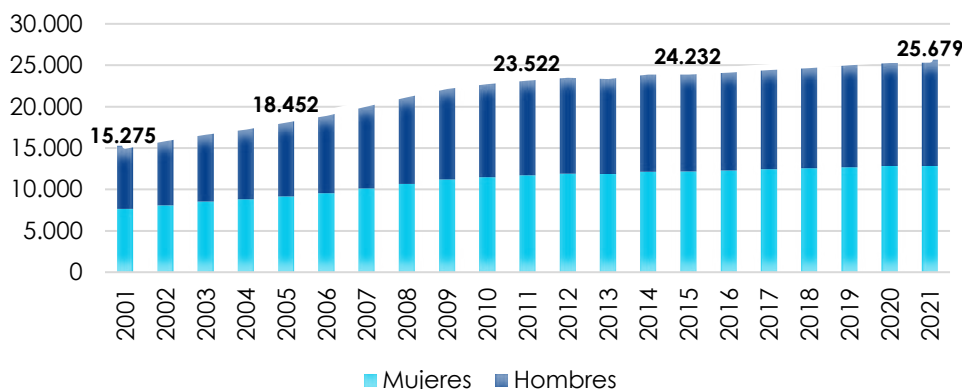
Datos: instituto Nacional de Estadística

En los últimos 20 años - ilustración 2 y tabla 1- el municipio de Mutxamel ha aumentado su volumen de población, identificándose por tanto un progresivo incremento en su censo de habitantes, pasando de 15.275 residentes en 2001 a 23.522 en 2011 (+32,6%), un crecimiento que se ralentizó hasta alcanzar los 25.679 habitantes en 2021 (+9,2% respecto hace 10 años). Esta dinámica progresiva parece estabilizarse a partir del ejercicio 2011, con valores poblacionales que descienden incluso en algún año, como 2013 o 2018, pero que en su mayoría aumenta progresivamente, aunque de manera bastante tenue en los últimos datos representados en la serie (de 2020 a 2021 únicamente aumenta la población en 34 personas, si bien se deben tener en cuenta el estallido de la pandemia y sus consecuencias en este ámbito).

En relación con la fluctuación de residentes según su género, no se obtienen diferencias significativas respecto a la tendencia general, en la medida que tanto mujeres como hombres ven aumentada de manera simultánea su representación en Mutxamel en comparación a los ejercicios anteriores y, por lo tanto, la distribución entre ambos sexos se mantiene equilibrada a lo largo del tiempo.



Il·lustració 2. Evolució de la població segons el sexe (2001 - 2021)



Fuente: elaboración propia

Datos: instituto Nacional de Estadística

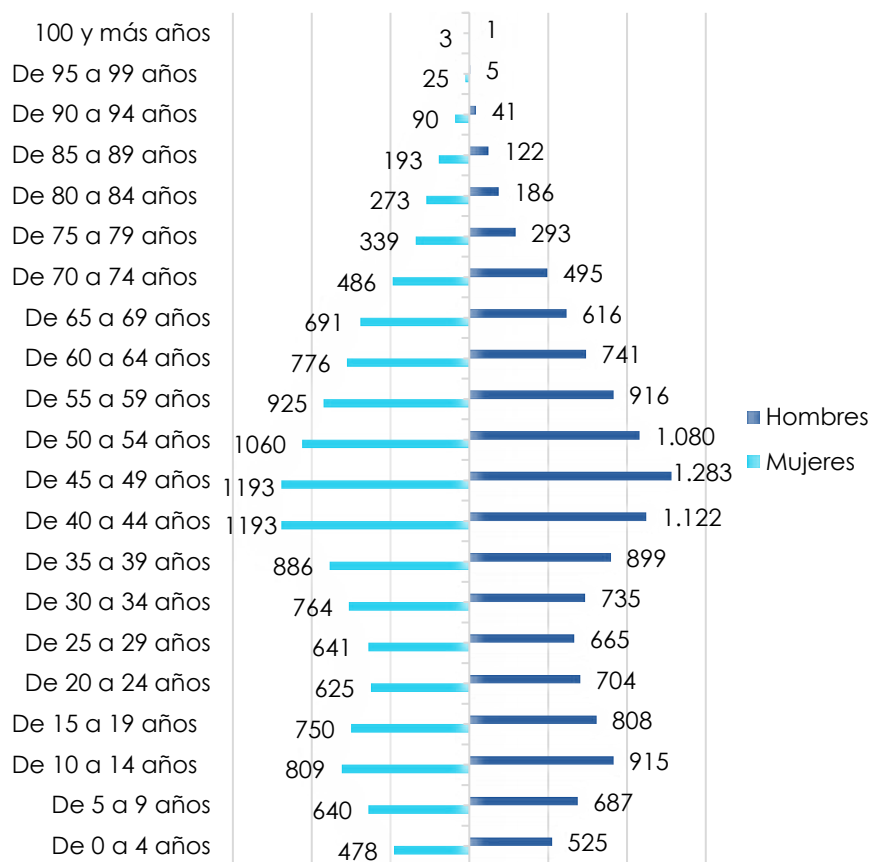
Población según grupos de edad quinquenal y sexo (2021)

A fecha de 1 de enero de 2021, el grueso de la población de Mutxamel se encuentra entre los 40 y 59 años de edad, sumando en total 8.772 personas, es decir, el 34,20% de la población del municipio. Pese a este dato, cabe resaltar el elevado número de población joven e infantil respecto al resto de grupos quinquenales, superior a la media autonómica y nacional, un 21,9% de la vecindad de Mutxamel.

En términos de representatividad no se observan grandes disparidades entre ambos sexos, si bien conforme se avanza hacia edades más longevas se identifica una mayoría de mujeres respecto a los hombres debido a que la esperanza de vida es superior en mujeres respecto a los hombres. Así, en el porcentaje de las mujeres supera el 60% en cualquier de los tramos quinquenales comprendidos en el rango de 80 años en adelante.



Il·lustració 3. Piràmide poblacional por grupos quinquenales y sexo (2021)



Fuente: elaboración propia
Datos: instituto Nacional de Estadística

Evolución de la población según nacionalidad y sexo (2011-2021).

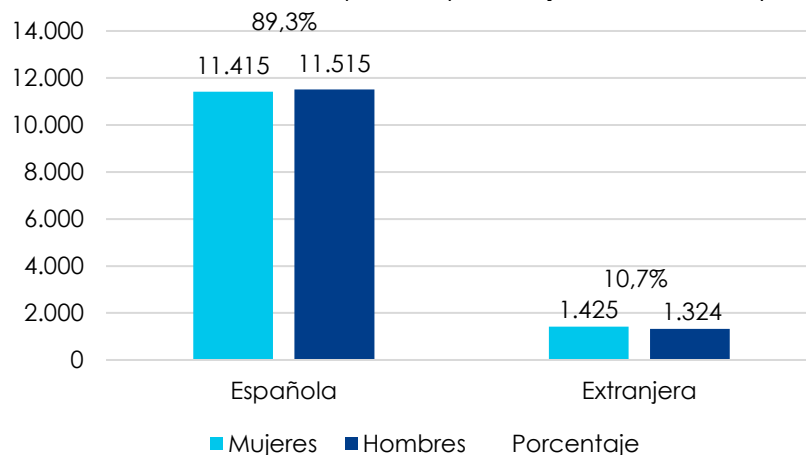
En relación con la distribución de la ciudadanía en función de su nacionalidad y sexo, a fecha de 1 de enero de 2021, 22.930 personas corresponden a población de origen español (89,3%) y 2.749 personas provienen de un país extranjero (10,7%). De la población foránea, 1.425 son mujeres (51,8%) y 1.324 por hombres (48'2%); identificándose, por lo tanto, una equidad representativa de ambos sexos en el marco de la ciudadanía extranjera.

En referencia a la evolución de esta población extranjera, esta ha sido desigual en los últimos diez años. Mientras que de 2011 a 2012 aumentó la población foránea hasta superar la cifra de 3.000 personas, el máximo número de personas extranjeras alcanzado, en los siguientes años se estanca entre las 2.600 a 2.800, hasta el año 2021, con una cifra de 2.749 personas foráneas, lo que supone un ligero descenso respecto a 2011 (-3'8%). Cabe destacar que, a diferencia de la población extranjera, la población de origen español aumenta relativamente entre el periodo comprendido entre 2011 y 2021, en ambos sexos, hasta alcanzar



22.930 personas, es decir, un 11% más, aumentando la diferencia entre personas nacidas fuera y dentro de España.

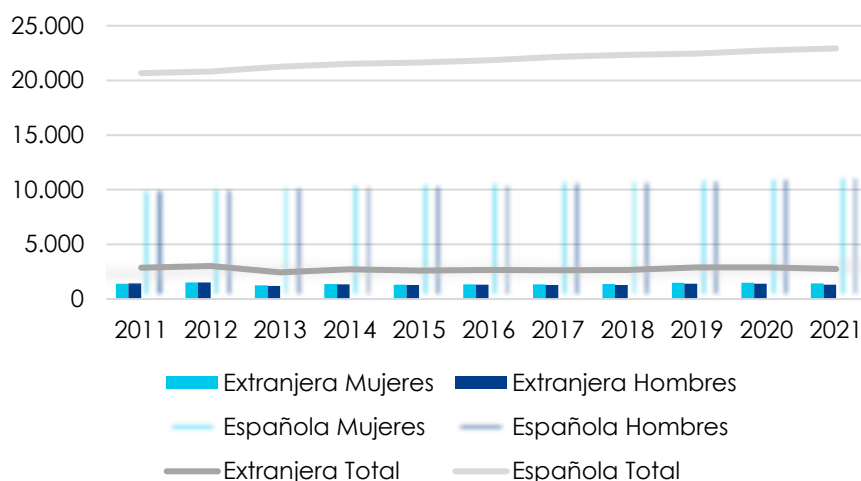
Ilustración 4. Población española y extranjera entre sexos (2021)



Fuente: elaboración propia

Datos: instituto Nacional de Estadística

Ilustración 5. Evolución de la población extranjera y española entre sexos (2011-2021)



Fuente: elaboración propia

Datos: instituto Nacional de Estadística

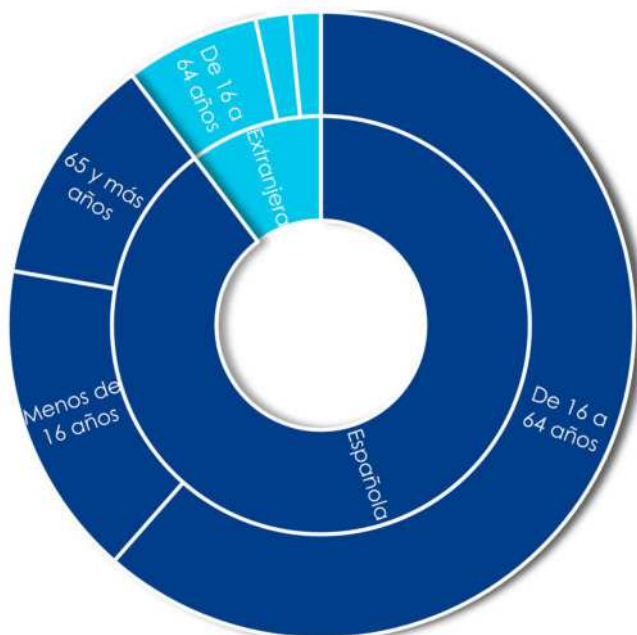
Población según grandes grupos de edad, nacionalidad y sexo.

Las personas de nacionalidad española de entre 16 y 64 años suponen más del 60% de la población total de Mutxamel; seguido a larga distancia por la vecindad española menor de 16 años, quienes constituyen el 15,6% del total; y la de 65 años o más con el 13,3%. Respecto a la población de origen foráneo, la edad comprendida entre los 16 y 64 años de edad es el grupo más numeroso, conformando el 69% del total de personas extranjeras de Mutxamel, aunque a nivel del total del municipio suponen únicamente el 7,9% de la población.



Finalmente, la población de 65 años o más y los menores de 16 años suponen un 1,8% y un 1,5% del total de la población respectivamente.

Ilustración 6. Población extranjera y española por grupos de edad (2021)

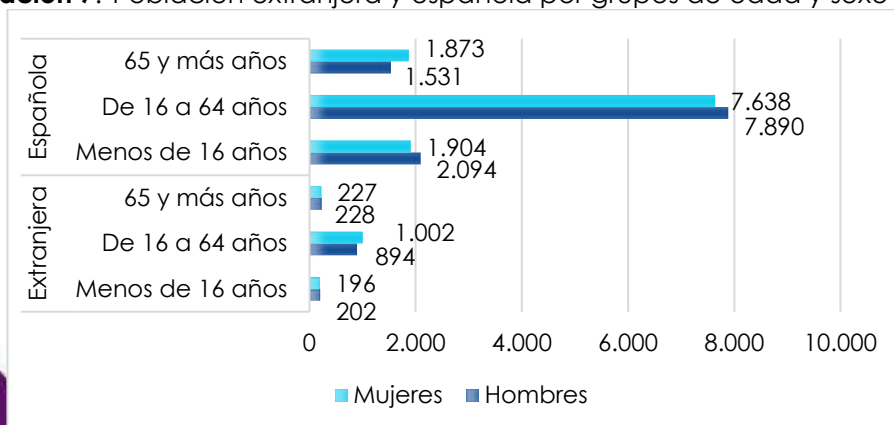


Fuente: elaboración propia

Datos: instituto Nacional de Estadística

Continuando el análisis de la población extranjera y española de Mutxamel, se observa cómo tanto mujeres como hombres no predominan en ninguno de los grandes segmentos de edad. Solamente entre la población mayor de 65 años española, las mujeres superan en un 10% a los hombres, debido, como se ha citado con anterioridad, a la esperanza de vida más larga entre esta población femenina que en la masculina. No obstante, entre la población extranjera de la misma edad no existe esta diferencia, habiendo únicamente una mujer más que los hombres.

Ilustración 7. Población extranjera y española por grupos de edad y sexo (2021)

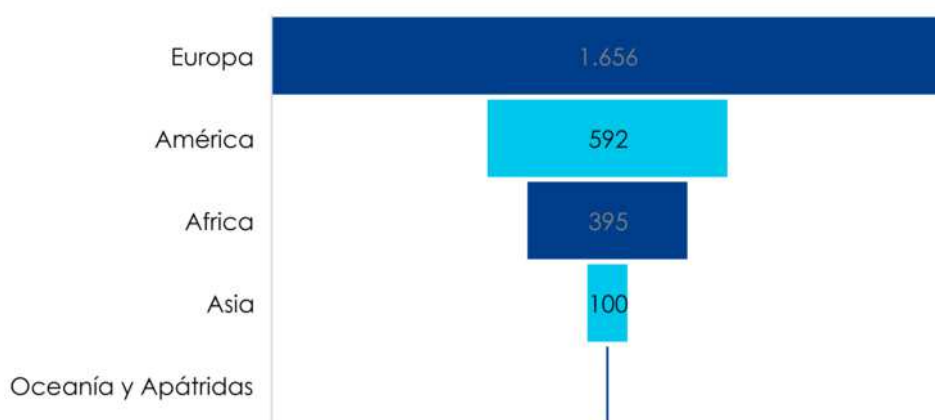


Fuente: elaboración propia
Datos: instituto Nacional de Estadística

Población extranjera según región de procedencia y sexo (2021).

Según la región de procedencia, la población extranjera de Mutxamel procede en su mayoría del continente europeo, 1.656 personas, suponiendo más del 60% de la población foránea del municipio. Menos de la mitad de esta población procede del continente americano, con 592 personas (21,5%); del africano provienen 395 personas (14,4%); del asiático, 100 personas (3,6%); y la población de Oceanía o apátridas suman en total 6 personas (0,2%).

Ilustración 8. Población extranjera según región de procedencia (2021)

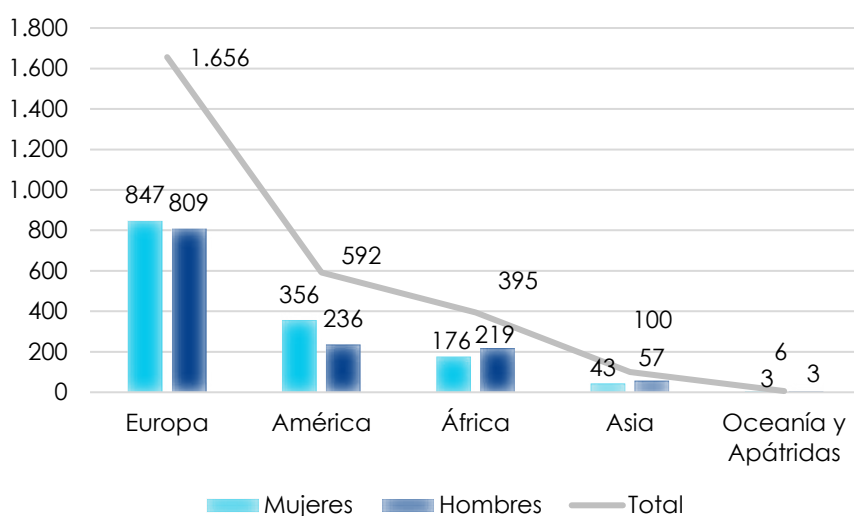


Fuente: elaboración propia
Datos: instituto Nacional de Estadística

Dividiendo estos datos entre géneros, se observa como las dos regiones con más población en Mutxamel, Europa y América, son en su mayoría más mujeres que hombres, con una diferencia del 2% entre la población europea y del 10% entre la americana. En cambio, en las regiones de África y Asia, la población masculina supera a la femenina en un 10% y un 14% respectivamente; mientras que entre la vecindad procedente de Oceanía o apátridas es exactamente igual la cantidad de mujeres y hombres en el municipio, 50%-50%.



Il·lustració 9. Població estrangera segons regió de procedència i sexe (2021)



Fuente: elaboració propia

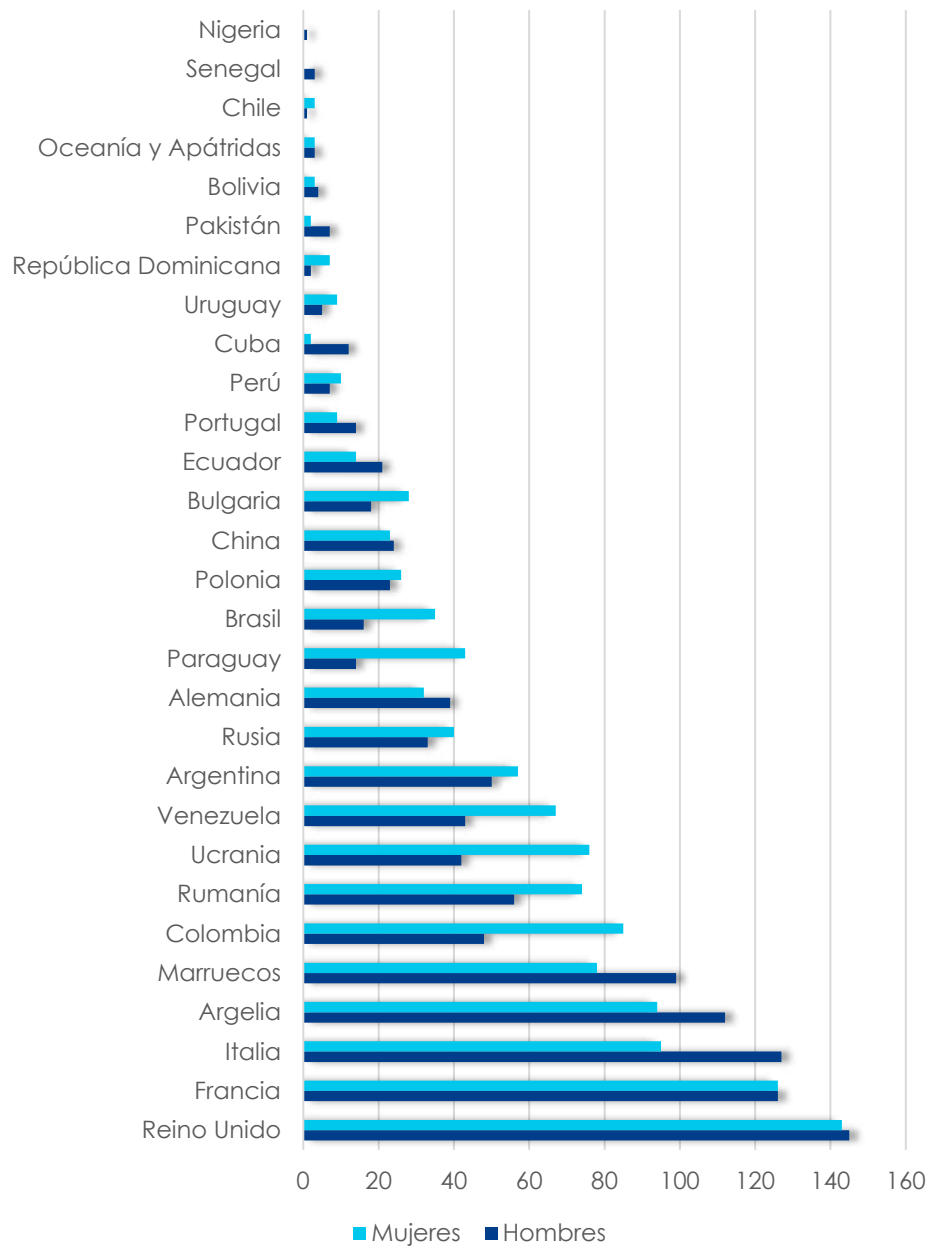
Datos: instituto Nacional de Estadística

De la població de cada una de estas regions caben destacar els països de Reino Unido y Francia como las nacionalidades con más població estrangera de Mutxamel, seguido de Italia y Argelia. De entre los països con menor representació se encuentran Nigeria, Senegal y Chile.

Del mismo modo que la tónica anterior, entre las diferentes nacionalidades no existe una gran diferencia entre mujeres y hombres, habiendo una cuasi perfecta paridad del 50% entre mujeres y hombres. Únicamente cabe mencionar casos concretos de Colombia, Ucrania, Paraguay y Cuba donde la diferencia es sustancial, superando incluso las veinte personas.



Il·lustració 10. Població estrangera segons país de procedència (2021)



Fuente: elaboración propia

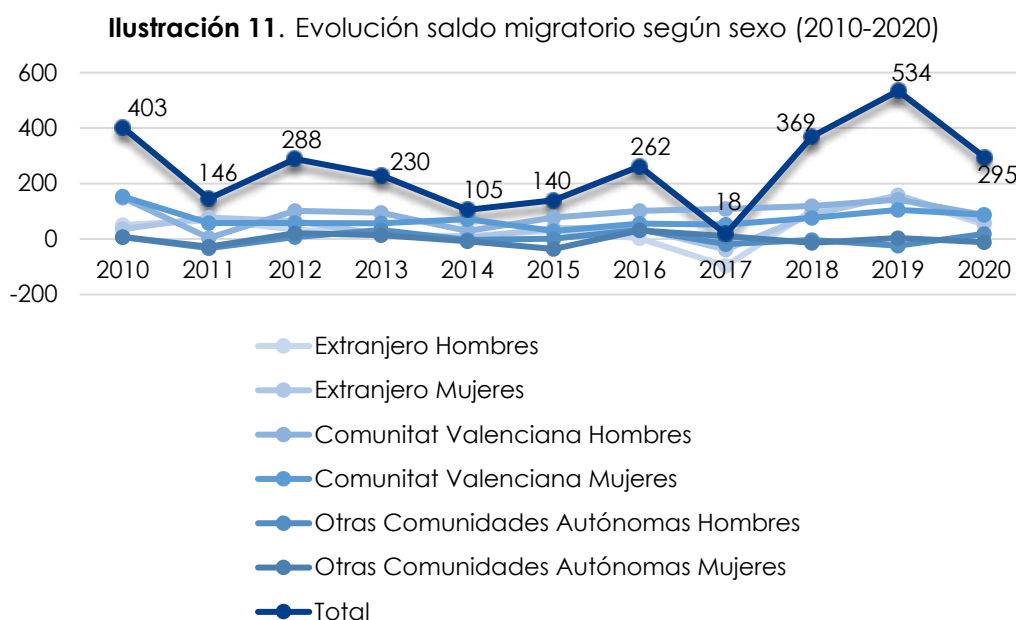
Datos: instituto Nacional de Estadística



Evolución del saldo migratorio según sexo (2010-2020).

El saldo migratorio es el balance que existe entre la inmigración (entrada) y la emigración (salida) en un determinado lugar y en un periodo de tiempo en concreto. Cuando el saldo migratorio es positivo, esto significa que ha habido más inmigrantes que emigrantes; en cambio, cuando el saldo migratorio es negativo, esto pone de manifiesto que ha habido más emigrantes que inmigrantes.

Hecha esta apreciación, en Mutxamel se encuentran registros positivos en todos los años de la serie histórica (2010 a 2020), aunque con distintas variaciones en la cuantía total del saldo migratorio. De esta manera, en el año 2019 se encuentra la máxima población llegada a Mutxamel con un saldo de 534 personas, en su mayoría personas procedentes del extranjero, con un saldo de 158 mujeres y 150 hombres, y personas procedentes de la Comunidad Valenciana (saldo de 142 hombres y 105 mujeres). Así mismo, en el año 2017 se sucedió la menor llegada de personas foráneas de Mutxamel (saldo de 18 únicamente) con un saldo negativo de personas procedente del extranjero (-97 hombres y -38 mujeres) y de personas procedentes de otras comunidades autónomas (un total de -7 personas); solamente las personas llegadas de la misma Comunidad Valenciana aumentaron la población de Mutxamel (un saldo total de 160 personas).



Fuente: elaboración propia

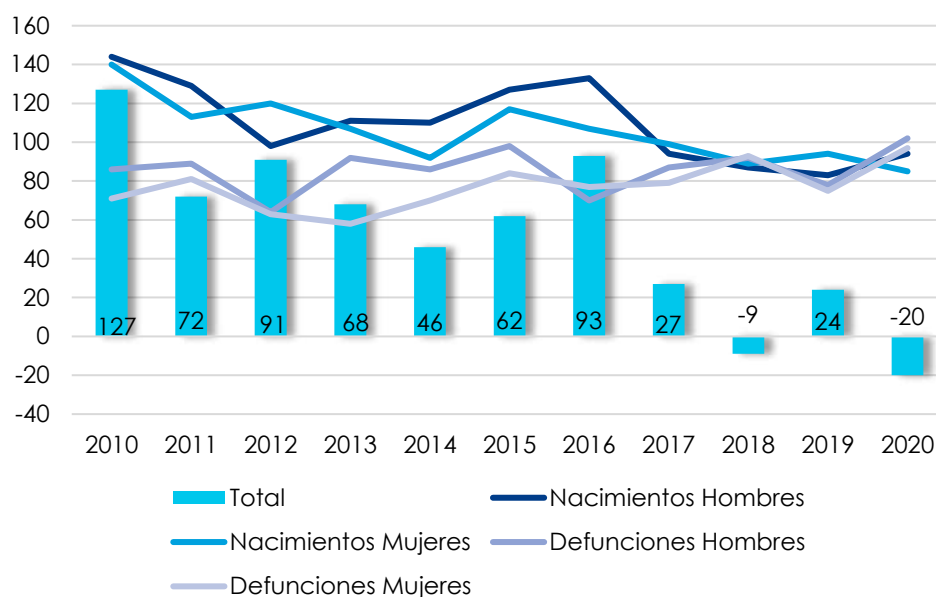
Datos: Portal Estadístico Generalitat Valenciana



Evolución del crecimiento anual vegetativo (2010-2020)

En los últimos años, en el municipio de Mutxamel ha disminuido el crecimiento anual vegetativo. Desde el año 2010, este indicativo que muestra la diferencia entre nacimientos y defunciones ha disminuido considerablemente, a excepción de los años 2012, 2016 y 2019, donde aumentó tenuemente este dato. Pese a este crecimiento, a año 2020, el crecimiento anual vegetativo se encontraba en mínimos históricos, -20, debido a un alto dato de defunciones, y al descenso en el nivel de nacimientos. Se dieron 179 nacimientos y 199 muertes.

Ilustración 12. Evolución crecimiento anual vegetativo y nacimientos y defunciones entre sexos (2010-2020)



Fuente: elaboración propia

Datos: Portal Estadístico Generalitat Valenciana

Evolución de indicadores demográficos (1): Tasa de Dependencia, Tasa de Dependencia de la población menor de 16 años y Tasa de Dependencia de la población mayor de 64 años (2011-2021).

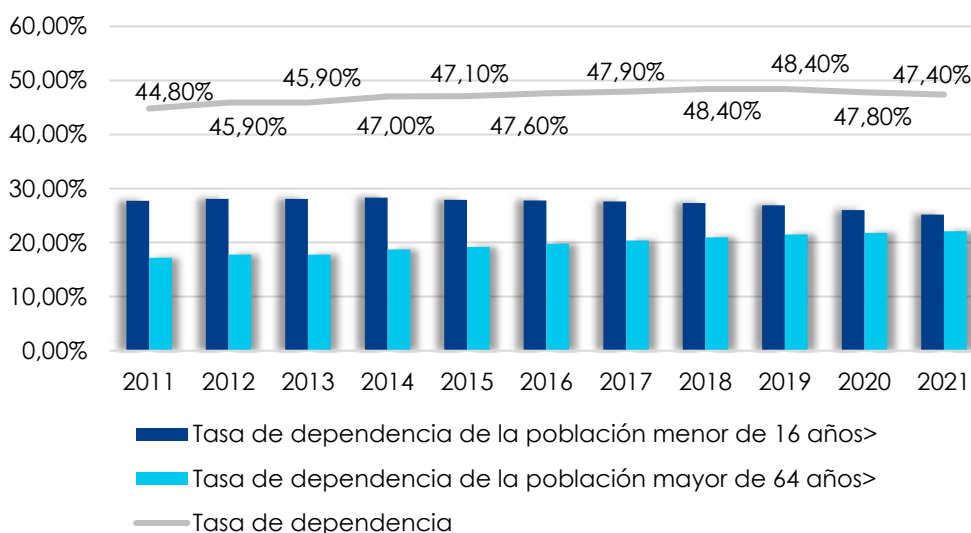
La Tasa de Dependencia es un índice demográfico que expresa la proporción existente entre la población dependiente (es decir, aquella no está incorporada al mercado laboral, ya sea por condiciones físicas o mentales o por no entrar en el rango de edad exigido) y la población activa (aquella que sí se encuentra en edad y con capacidades para trabajar). A medida que esta tasa se incrementa, aumenta la carga que supone para la parte productiva de la población el mantener a la parte económicamente dependiente.



Según los datos extraídos del Portal Estadístico de la Generalitat Valenciana, la Tasa de Dependencia del municipio de Mutxamel presenta una tendencia estable, rondando el porcentaje general entre el 45% y el 48% entre 2011 y 2021.

En cuanto a la Tasa de Dependencia entre menores de 16 años (edad mínima para trabajar), se puede observar una tendencia decreciente nítidamente, pasando de un 27,7% (cifra máxima en 2011) a un 25,2% (cifra mínima en 2021). En cambio, la Tasa de Dependencia de la población mayor de 64 años (edad a la que las personas suelen jubilarse) sufre el efecto contrario, viviendo una etapa de crecimiento, pasando del 17,2% del año 2011 al 22,1% del año 2021. El gradual incremento de la Tasa de Dependencia del colectivo de mayor edad encontraría su justificación en la suma de dos factores: por un lado, el aumento de la esperanza de vida, y por el otro, la estabilización del número de personas trabajadoras en el municipio.

Ilustración 13. Evolución crecimiento anual vegetativo y nacimientos y defunciones entre sexos (2011-2021)



Fuente: elaboración propia

Datos: Portal Estadístico Generalitat Valenciana

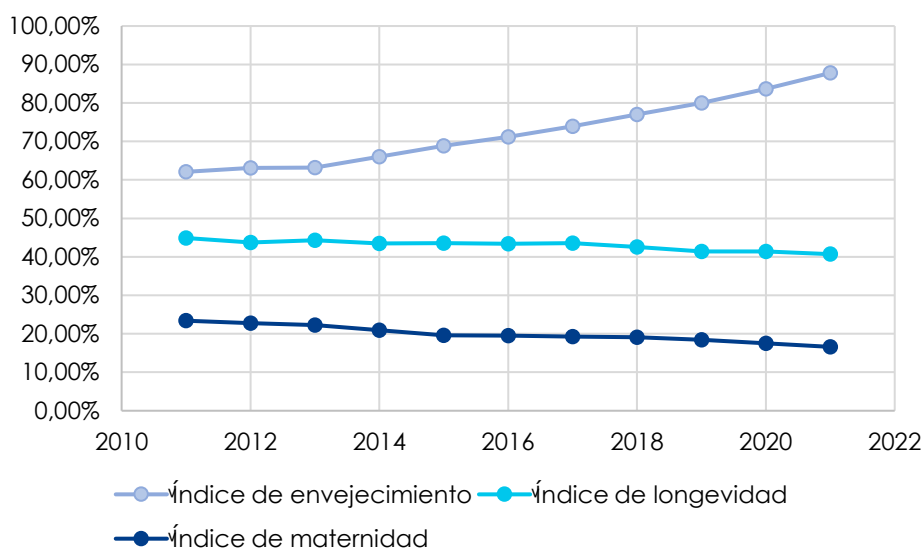
Evolución de indicadores demográficos (2): Índice de Envejecimiento, Índice de Longevidad e Índice de Maternidad (2011-2021).

De acuerdo con la información del Portal Estadístico de la Generalitat Valenciana, Mutxamel vive una etapa de relativo envejecimiento de la población, tal y como reflejan los datos del Índice de Envejecimiento. Este indicador muestra la relación entre la cantidad de personas adultas mayores y el número de jóvenes que viven en el municipio. Sabiendo esto, hay que señalar como no ha parado de crecer la Tasa de Envejecimiento desde 2011, pasando de 62,10% en 2011 a 87,80% en 2021.



Respecto al Índice de Longevidad, este dato refleja la proporción de la población de 85 y más años sobre los grupos de 65 y más. Así, se puede comprobar cómo se ha reducido, de manera leve, la población más anciana en comparación con aquel grupo compuesto por población de 65 o más años. Así lo refleja el paso de un 44,90% en 2011 a un 40,70% en 2021. En cuanto al Índice de Maternidad, el cual relaciona las niñas y niños menores de 4 años con las mujeres en edad fértil (15 a 49 años), este presenta unas cifras estables a lo largo del periodo temporal analizado, siendo necesario destacar una disminución tímida alcanzando la cifra del 40,40% en 2021 (en 2020 esta cifra se encontraba en el 44,90%).

Ilustración 14. Evolución Índice de Envejecimiento, Maternidad y Longevidad (2011-2021)



Fuente: elaboración propia

Datos: Portal Estadístico Generalitat Valenciana

Población según estado civil y sexo (2011).

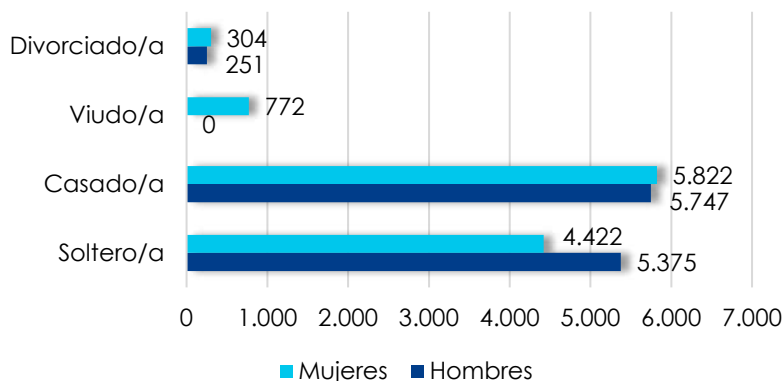
Los datos referidos al estado civil de la población según sexo únicamente se disponen para el año 2011, último ejercicio en el cual se recabó esta información en el Portal Estadístico de la Generalitat Valenciana y el Instituto Nacional de Estadística.

El grupo mayoritario es el de personas casadas; 11.569 personas (49,2% del total de población en 2011), de las cuales 5.822 son mujeres (50% del total) y 5.747 son hombres (50% del total). Respecto a las personas solteras, este grupo lo componen 9.797 personas, es decir, el 41,7% del total de población. Este grupo lo representan 5.375 hombres (54,9%) y 4.422 mujeres (41,5%). El grupo de personas viudas acoge a un total de 722 personas (3,1% del total de población).



El último grupo lo forman las personas divorciadas, que representan un total de 555 personas (2,4% del total de población), de las cuales son 304 mujeres (54,8%) y 251 hombres (45,2%).

Ilustración 15. Población según estado civil y sexo (2011)



Fuente: elaboración propia

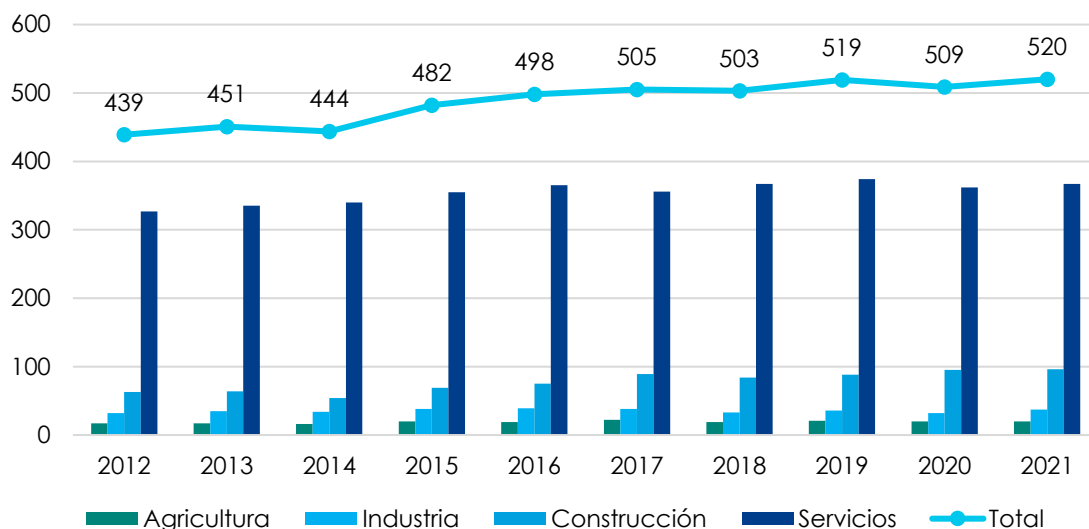
Datos: Portal Estadístico Generalitat Valenciana

4.2. Análisis económico

Evolución del número total de empresas (2012-2021)

Si se observa la evolución del número total de empresas ubicadas en Mutxamel, se puede comprobar una clara progresión respecto a las cifras totales, pasando en la última década de 439 empresas en 2012 a un total de 520 para el año 2021. Así, solo hay tres años durante la década en los que se producen descensos en la cifra total al respecto del curso anterior: 7 menos en 2014, 2 menos en 2018 y 10 menos en 2020. La cifra más alarmante de descenso es la producida en 2020, año donde estalla la crisis pandémica. Sin embargo, en 2021 se revierte esa situación, aumentando la cifra incluso a una empresa más que el total observado en el curso 2019.

Ilustración 16. Evolución del número total de empresas (2012-2021)



Fuente: elaboración propia

Datos: Portal Estadístico Generalitat Valenciana

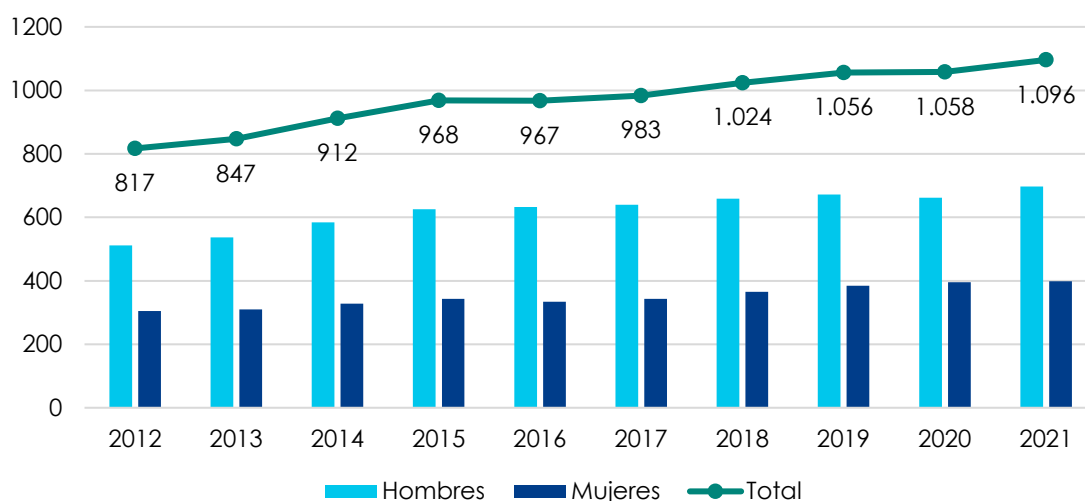
La evolución a lo largo de la década no cambia de forma drástica los porcentajes totales de cada sector, creciendo todos de una forma equitativa con los repartos porcentuales reflejados a principio de la década estudiada. Así, el sector agrícola se encuentra siempre entre el 3'6 y el 4'36%, el sector industrial entre el 6'29 y el 7'88%, el de la construcción entre el 12'16 y el 18'66%, y el sector servicios entre el 70'5 y el 76'58% (siendo estos dos últimos los que han variado más).

Evolución del número de personas autónomas según sexo (2012-2021)

El total de personas autónomas, al igual que el número de empresas, también ha crecido a lo largo de la década. Se trata de un crecimiento continuo a lo largo del tiempo (solo se reduce la cifra en el año 2016 en una persona, cifra que no refleja ningún cambio de tendencia). Así, la cifra total ha pasado de 817 personas en 2012 a 1.096 personas en 2021, un aumento en 279 personas.

Pudiendo considerarse en cierta manera positivo este dato sobre la cifra total, cabe destacar que las diferencias entre hombres y mujeres son muy dispares en este ámbito. Así, el máximo porcentual que han conseguido las mujeres es un 37'43% en el año 2020, porcentaje muy alejado del 50%. Además, se comprueba que no ha existido ningún tipo de cambio de tendencia respecto a esta distinción entre hombres y mujeres a lo largo de la década, siendo los porcentajes semejantes en cada uno de los años estudiados (con variaciones de como mucho tres puntos porcentuales).

Ilustración 17. Evolución del número de personas autónomas según sexo (2012-2021)



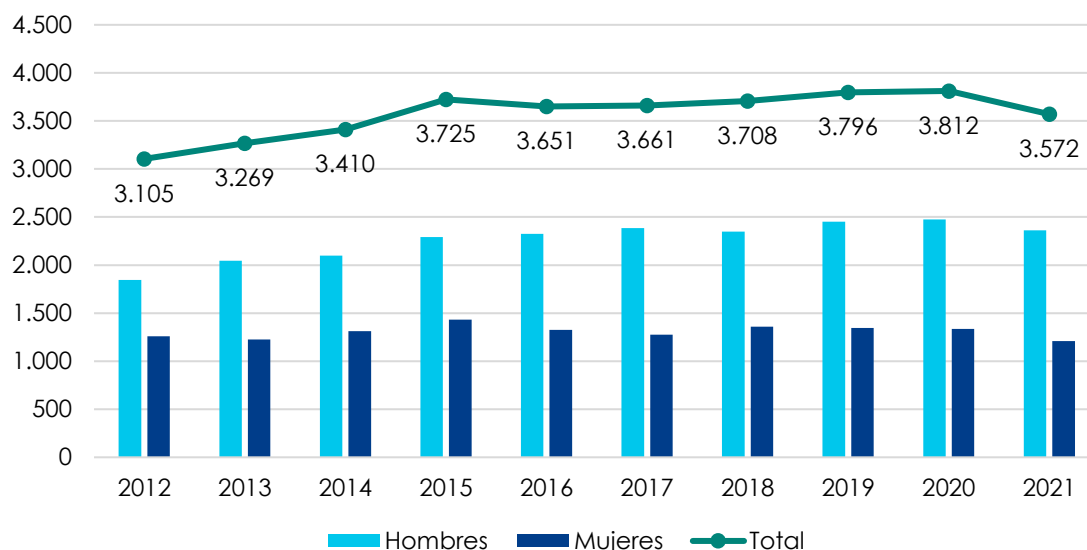
Fuente: elaboración propia

Datos: Portal Estadístico Generalitat Valenciana

Evolución del número de personas trabajadoras según sexo (2012-2021)

La tendencia del total de personas trabajadoras también es positiva, aunque no sigue la misma tendencia de crecimiento continuo vista en apartados anteriores. Así, se comprueba una etapa de crecimiento continuado entre 2012 y 2015, de ligero descenso entre 2015 y 2018, de ligera recuperación en 2019 y 2020 (año donde se alcanza la cifra máxima del estudio), y un descenso importante en el año 2021, influyendo aquí las consecuencias de la crisis pandémica.

Ilustración 18. Evolución del número de personas trabajadoras según sexo (2012-2021)



Fuente: elaboración propia

Datos: Portal Estadístico Generalitat Valenciana

Si se analiza esta estadística teniendo en cuenta los resultados de hombres y mujeres, se puede comprobar que esas fases no se viven de igual forma entre ambos grupos, obteniendo un crecimiento mayor los hombres, tal y como se refleja al observar los porcentajes de cada grupo para cada año, puesto que las cifras iniciales en porcentaje (ya 9 puntos porcentuales por encima del equilibrio en el 50%), en vez de mantenerse estables o de reducirse, llegan a aumentar, pasando del 59'39% de hombres en 2012 al 66'1% del año 2021.

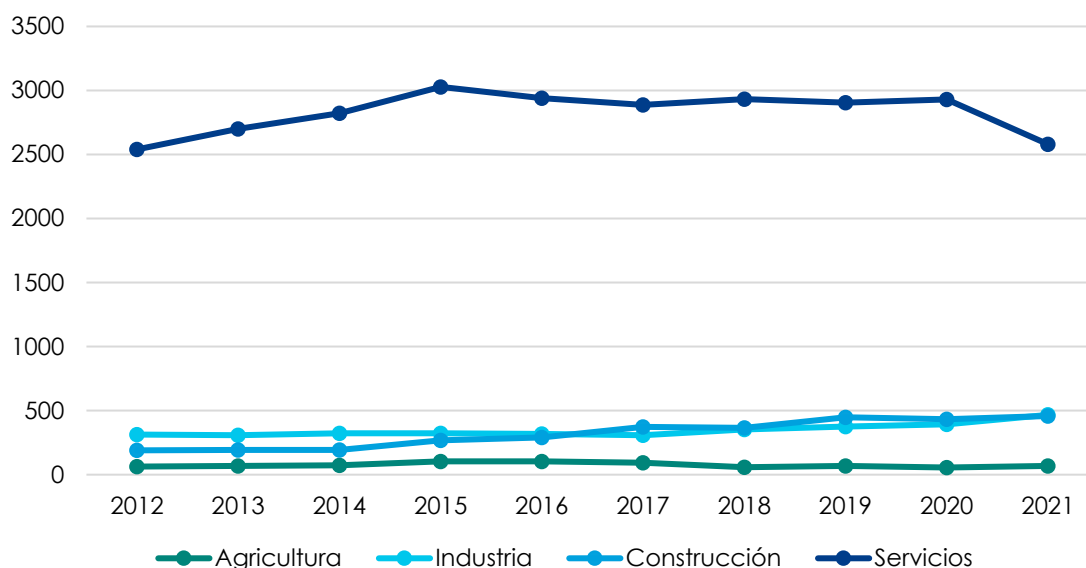


Evolución del número de personas trabajadoras según sector (2012-2021)

Si se analiza la evolución de las personas trabajadoras según el sector económico al que se dedican, se observa que no se corresponden del todo las cifras porcentuales de personas empleadas con las cifras porcentuales de empresas. Así, el sector agrícola y el sector de la construcción poseen un menor porcentaje de personas empleadas que de empresas en el sector. La tendencia contraria se observa en el sector industrial y en el sector servicios.

Las cifras reflejan como a lo largo de la década se ha ido reduciendo el peso del sector servicios, aunque no de una forma excesiva. Así, si en 2012 un total de 8 (8'18) de cada 10 personas empleadas trabajaban en este sector, en 2021 pasan a ser un total de 7 (7'22) de cada 10.

Ilustración 19. Evolución del número de personas trabajadoras según sector (2012-2021)



Fuente: elaboración propia

Datos: Portal Estadístico Generalitat Valenciana

Evolución de la demanda de empleo según sexo (2013-2022)

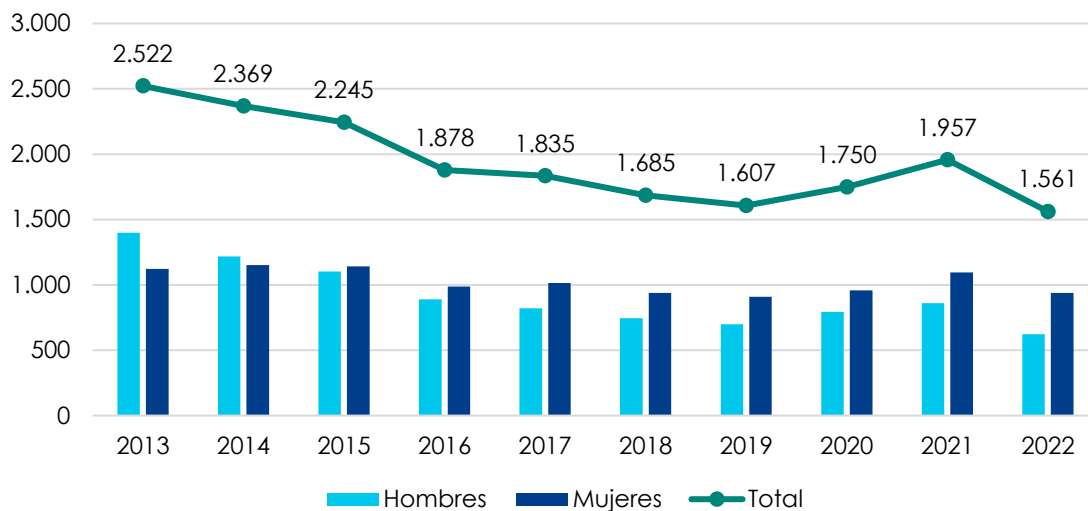
Con el aumento de la cifra de personas empleadas, se sigue una reducción de la demanda de empleo, lo cual se refleja con el descenso de la Tasa de Desempleo en el municipio.

Esta reducción es continuada en el tiempo, hasta que surge la crisis pandémica. Así, los años 2020 y 2021 son los únicos años de la década estudiada en los que aumenta la demanda de empleo. Sin embargo, según datos ya reflejados del



curso 2022, ha vuelto a reducirse la demanda, incluso por debajo de la del año 2019, siendo la cifra de 2022 la más baja de la década.

Ilustración 20. Evolución del número de personas demandantes de empleo según sexo (2013-2022)



Fuente: elaboración propia

Datos: Portal Estadístico Generalitat Valenciana

Cabe destacar como ante la reducción de la demanda, cambian las proporciones porcentuales de personas demandantes según sexo. Así, en los dos primeros años de la década los hombres son mayoría entre las personas demandantes, con una diferencia de 276 personas en 2012 y de 65 personas en 2013. A partir de 2014, se revierten los porcentajes al convertirse el grupo de mujeres en la mayoría, evolucionando en cifras muy preocupantes, pasando de ser el 50'87% en 2014 a ser el 60'09% en 2021.

Evolución de la demanda de empleo según sexo y grupos de edad (2013-2022)

Si se atiende a la demanda de empleo según sexo y grupos de edad, se observa como las diferencias porcentuales se reducen entre los grupos de edad respecto a la comparación total.

Entre las personas demandantes de empleo menores de 25 años, se han ido igualando los porcentajes, pasando del 63'08% de hombres y 36'92% de mujeres de 2013 al 51'65% de hombres y 48'35% de mujeres del año 2022.

En el grupo de personas de 25 a 44 años, las diferencias entre grupos son reducidas hasta el año 2016 (aún no supera el grupo de las mujeres el 55%), aunque a partir de ese año sigue creciendo el porcentaje de mujeres y



disminuyendo el de hombres, hasta alcanzar un porcentaje incluso superior al reflejado en cifras totales para el año 2022.

Del grupo de personas de más de 44 años, se observa una tendencia bastante similar a la descrita en términos generales, viéndose ese cambio de tendencia entre hombres y mujeres. Cabe destacar que solo se supera el 55% en 2013 para los hombres y en 2018, 2019, 2021 y 2022 para las mujeres, alcanzando en 2022 la diferencia porcentual más alta entre ambos grupos.

Tabla 1. Evolución del número de mujeres demandantes de empleo según grupos de edad (2013-2022)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Menos de 25 años	36,92%	43,75%	42,94%	45,93%	47,79%	44,19%	48,12%	50,53%	42,31%	48,35%
De 25 a 44 años	46,01%	50,75%	53,24%	54,75%	58,24%	58,32%	59,76%	58,66%	58,14%	63,07%
Más de 44 años	44,23%	46,94%	49,54%	51,57%	53,64%	55,25%	55,35%	51,74%	56,38%	59,38%

Fuente: elaboración propia

Datos: Portal Estadístico Generalitat Valenciana

Tabla 2. Evolución del número de hombres demandantes de empleo según grupos de edad (2013-2022)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Menos de 25 años	63,08%	56,25%	57,06%	54,07%	52,21%	55,81%	51,88%	49,47%	57,69%	51,65%
De 25 a 44 años	53,99%	49,25%	46,76%	45,25%	41,76%	41,68%	40,24%	41,34%	41,86%	36,93%
Más de 44 años	55,77%	53,06%	50,46%	48,43%	46,36%	44,75%	44,65%	48,26%	43,62%	40,63%

Fuente: elaboración propia

Datos: Portal Estadístico Generalitat Valenciana

Evolución del número de afiliaciones a la Seguridad Social según sexo y edad (2018-2021)

La evolución total de afiliaciones a la Seguridad Social es positiva a lo largo de toda la década analizada en este apartado. Así, la gran mayoría de grupos de edad han conseguido mejorar sus porcentajes a nivel de afiliación, salvo los grupos que concentraban mayor cantidad, que han reducido ligeramente sus porcentajes en favor de grupos más desfavorecidos en este ámbito. Así, se puede destacar en especial el crecimiento experimentado por el grupo de 16 a 24 años, que ha aumentado en 106 personas entre las cifras de 2012 y 2021.

Analizando los cambios producidos según grupos y sexo, se comprueba que los cambios porcentuales son mínimos, manteniéndose las diferencias entre hombres y mujeres a lo largo de la década.



Tabla 3. Evolución del número de personas afiliadas a la Seguridad Social según sexo y edad (2018-2021)

	2018			2019			2020			2021		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
16-24	286	169	117	295	181	114	276	177	99	276	159	117
25-29	414	237	177	424	258	166	454	266	188	442	261	181
30-34	608	376	232	568	358	210	564	351	213	555	355	200
35-39	869	532	337	817	499	318	739	463	276	689	413	276
40-44	1.022	650	372	1.075	670	405	1.028	621	407	947	597	350
45-49	967	600	367	1.014	629	385	1.032	651	381	1.048	663	385
50-54	827	516	311	876	558	318	893	562	331	873	568	305
55-59	611	363	248	646	407	239	704	445	259	675	437	238
60-64	386	227	159	401	227	174	412	239	173	406	258	148
>=65	75	50	25	89	52	37	92	50	42	100	58	42
Total	6.065	3.720	2.345	6.205	3.839	2.366	6.194	3.825	2.369	6.011	3.769	2.242

Fuente: elaboración propia

Datos: Portal Estadístico Generalitat Valenciana

Evolución del número de afiliaciones a la Seguridad Social según sexo y régimen (2018-2021)

La siguiente tabla refleja el reparto de las personas afiliadas según sexo y el régimen al que están adscritos. El primer dato por destacar es que los porcentajes de cada régimen son semejantes a lo largo de la década, no existiendo un cambio destacable. Así, el Régimen General es el que más acumula (entre el 62-65%), seguido por el de régimen de personas autónomas (entre el 28-33%). El resto de los regímenes, aportan porcentajes muy reducidos, siendo el de mayor número el agrario, seguido de cerca por el de empleados del hogar, y cerrando con la menor cifra el del mar.

Respecto a los porcentajes según sexo, el grupo de régimen especial del mar está dominado por los hombres, con muy reducida (o inexistente según el año) participación de las mujeres. El efecto contrario sucede en el régimen de empleados del hogar. El agrario es el régimen más equitativo.

Por último, el general y el de autónomos presenta diferencias porcentuales donde los hombres presentan mejores cifras que las mujeres. Siendo estos grupos los de mayor cantidad de personas afiliadas, se debe actuar para reducir las diferencias porcentuales, que alcanzan casi los 15 puntos porcentuales en ciertos años.



Tabla 4. Evolución del número de personas afiliadas a la Seguridad Social según sexo y régimen (2018-2021)

	2018			2019			2020			2021		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Régimen General	3.897	2.435	1.462	3.999	2.538	1.461	4.002	2.533	1.469	3.783	2.442	1.341
Sistema Especial Agrario	156	87	69	139	72	67	130	69	61	137	71	66
Sistema Especial Empleados del Hogar	169	11	158	160	10	150	147	9	138	134	8	126
Régimen Especial Trabajadores Autónomos	1.822	1.167	655	1.889	1.202	687	1.896	1.196	700	1.939	1.230	709
Régimen Especial del Mar	21	20	1	18	17	1	19	18	1	18	18	0
Total	6.065	3.720	2.345	6.205	3.839	2.366	6.194	3.825	2.369	6.011	3.769	2.242

Fuente: elaboración propia

Datos: Portal Estadístico Generalitat Valenciana

Evolución del número de afiliaciones a la Seguridad Social según sexo y sector (2018-2021)

Por último, las cifras de afiliaciones a la Seguridad Social según sector económico son muy semejantes a las cifras obtenidas previamente a la evolución del total de personas con empleo según sector económico.

En el sector agrícola, se observa una evolución porcentual negativa. Esta evolución ha provocado descensos de semejantes proporciones entre hombres y mujeres, siendo este el sector donde existe menor diferencia porcentual entre géneros.

En el sector industrial, la evolución de crecimiento experimentada desde el año 2018 no ha afectado de igual forma a hombres que a mujeres. Así, el crecimiento reflejado se produce prácticamente en su mayoría en hombres, siendo un aumento mucho más residual en las mujeres.

El sector de la construcción es el ámbito laboral que más ha crecido a lo largo de la década analizada, aumentando prácticamente en cinco puntos porcentuales. Sin embargo, esos cinco puntos porcentuales los suman directamente en su práctica totalidad el grupo de los hombres, siendo por lo tanto un reparto desequilibrado del empleo por género en este tipo de actividad económica.



Por último, la evolución del sector servicios ha provocado una ligera reducción porcentual del grupo de mujeres a lo largo de la década. Así, se continua con la tendencia de que, a descenso del trabajo, el sector más afectado es el de las mujeres.

Tabla 5. Evolución del número de personas afiliadas a la Seguridad Social según sexo y sector (2018-2021)

	2018			2019			2020			2021		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Agricultura	205	124	81	192	111	81	181	108	73	186	111	75
Industria	429	316	113	456	335	121	476	357	119	549	405	144
Construcción	615	559	56	719	661	58	707	649	58	732	664	68
Servicios	4.816	2.721	2.095	4.838	2.732	2.106	4.830	2.711	2.119	4.544	2.589	1.955
Total	6.065	3.720	2.345	6.205	3.839	2.366	6.194	3.825	2.369	6.011	3.769	2.242

Fuente: elaboración propia

Datos: Portal Estadístico Generalitat Valenciana

4.1. Análisis sobre violencia de género.

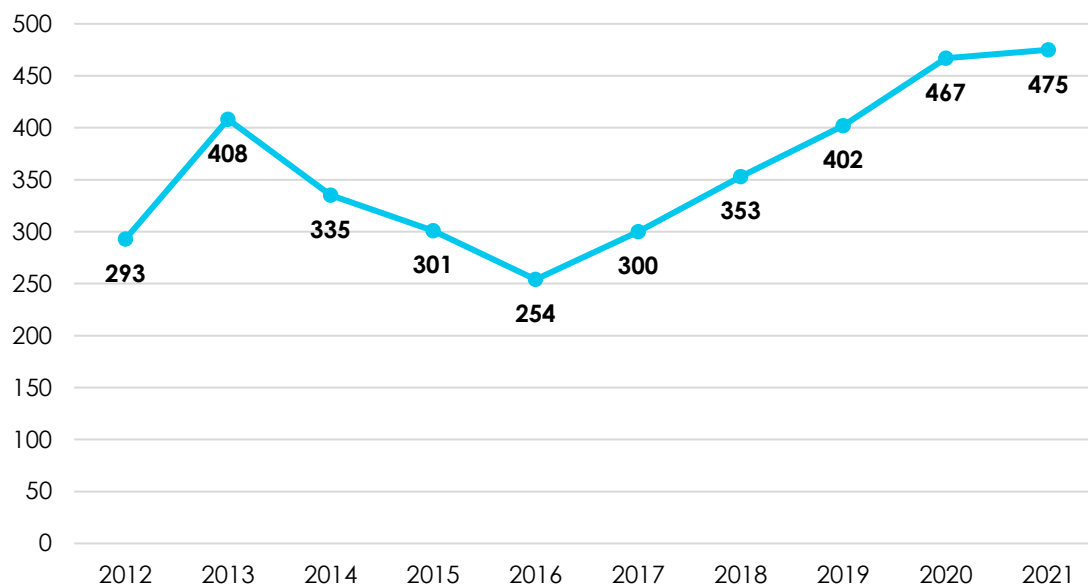
Evolución del total de delitos ingresados de violencia sobre la mujer (2012-2021)

Los datos que se observan a lo largo de los siguientes apartados se corresponden con el partido judicial de San Vicente del Raspeig, ante la ausencia de datos municipales, siendo esta la fuente estadística más cercana y fidedigna con la realidad de Mutxamel. Este partido judicial, además de los de Mutxamel, incluye datos de los municipios de Aigües, Busot, Jijona, San Vicente del Raspeig y Torremanzanas, lo cual tiene que ser tenido en cuenta a la hora de estudiar este análisis.

Así, el primer apartado se corresponde con la evolución del total de delitos ingresados de violencia sobre la mujer. A lo largo de la década analizada se observan distintas tendencias. Hasta el año 2013 se observa un crecimiento de la cifra de delitos, alcanzando un preocupante total de 408 delitos. A partir de este año, se vive una etapa de descenso hasta 2016, año donde se recoge la cifra mínima de esta década. A partir de este momento, se vive una nueva etapa de crecimiento continuo y exponencial. Esta triste situación lleva a que desde el año 2020 se sobrepase la cifra máxima previamente alcanzada en el año 2013, alcanzando en el año 2021 su cifra máxima con 475 delitos. Es necesario parar esta tendencia de crecimiento y hacer esfuerzos desde el ámbito público para que la cifra vuelva a reducirse.



Il·lustració 21. Evolució del total de delictes ingressats de violència sobre la mujer (2012-2021)



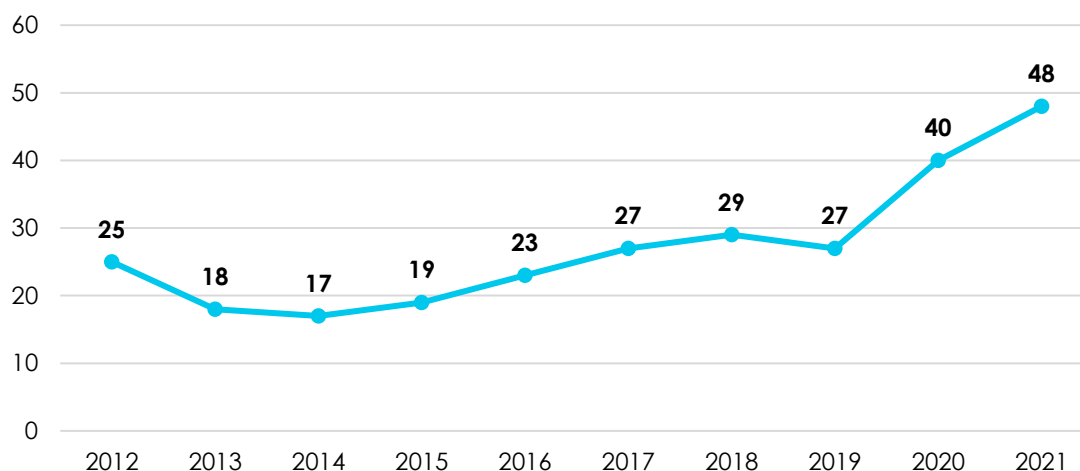
Fuente: elaboración propia

Datos: Consejo General del Poder Judicial

Evolució de processos por delictos (2012-2021)

Junto a los delitos registrados, cabe acompañar el siguiente dato que refleja cuántos de ellos se acaban convirtiendo en procesos judiciales. La tendencia de crecimiento se corresponde con la evolución de la cifra total de delitos previamente observada. Sin embargo, las diferencias entre la cifra total de delitos y de procesos es destacable al ser bastante menor la de procesos. Esto puede indicar una dificultad evidente para llevar ante la justicia ese tipo de delitos, una dificultad que debe ser afrontada por la administración.

Il·lustració 22. Evolució del total de processos por delictos de violència sobre la mujer (2012-2021)



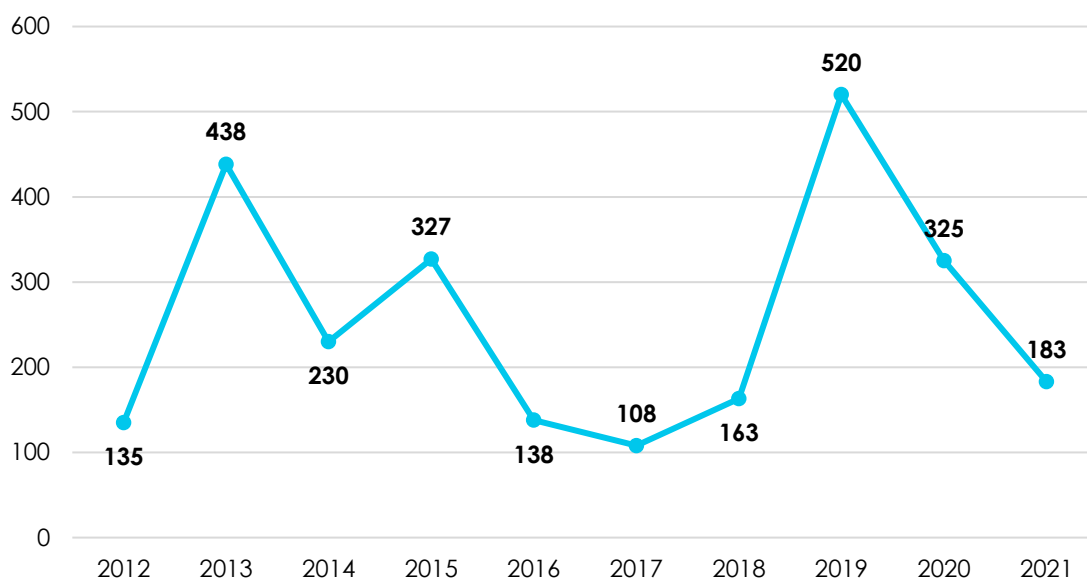
Fuente: elaboración propia

Datos: Consejo General del Poder Judicial

Evolución de medidas penales judiciales de protección (2012-2021)

Esta evolución estadística es complicada de analizar, puesto que no sigue una tendencia evidente. Así, se observan 6 tendencias distintas de crecimiento/decrecimiento, y la variación entre el año de menor cantidad de medidas (108 medidas en 2017) y el de mayor cantidad (520 medidas en 2019) es bastante alta, por lo que tampoco hay una cifra media que se acerque a lo observado para todos los años.

Ilustración 23. Evolución de medidas penales judiciales de protección (2012-2021)



Fuente: elaboración propia

Datos: Consejo General del Poder Judicial

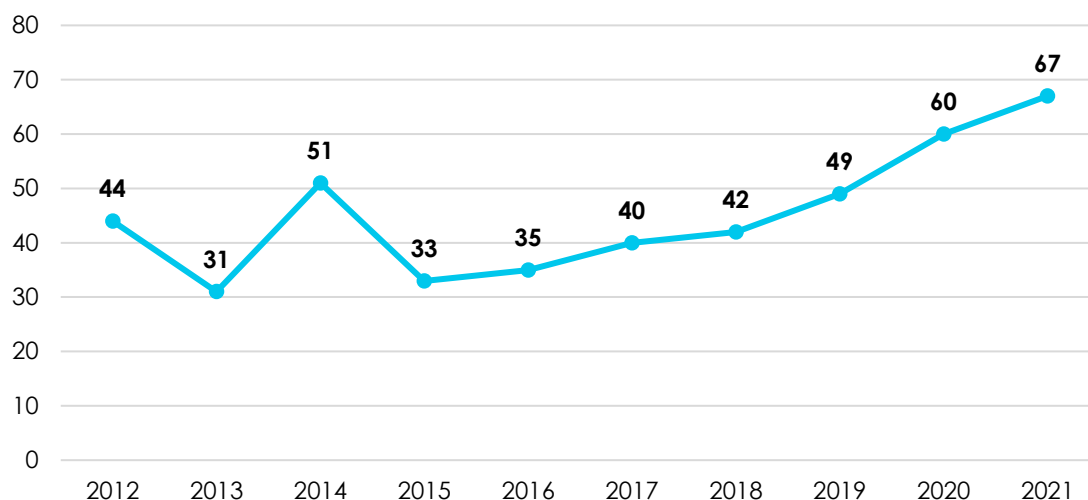
Evolución de personas enjuiciadas por delitos de violencia de género (2012-2021)

La cifra total de personas enjuiciadas sigue la lógica de los datos estadísticos previos. Así, la tendencia es también de aumento del total, alcanzando para el año 2021 su cifra máxima en 67 personas enjuiciadas.

Que las cifras sean mayores que la cantidad de procesos por delito puede determinar que exista más de un delito cometido de forma colectiva.



Ilustración 24. Evolución de personas enjuiciadas por delitos de violencia de género (2012-2021)



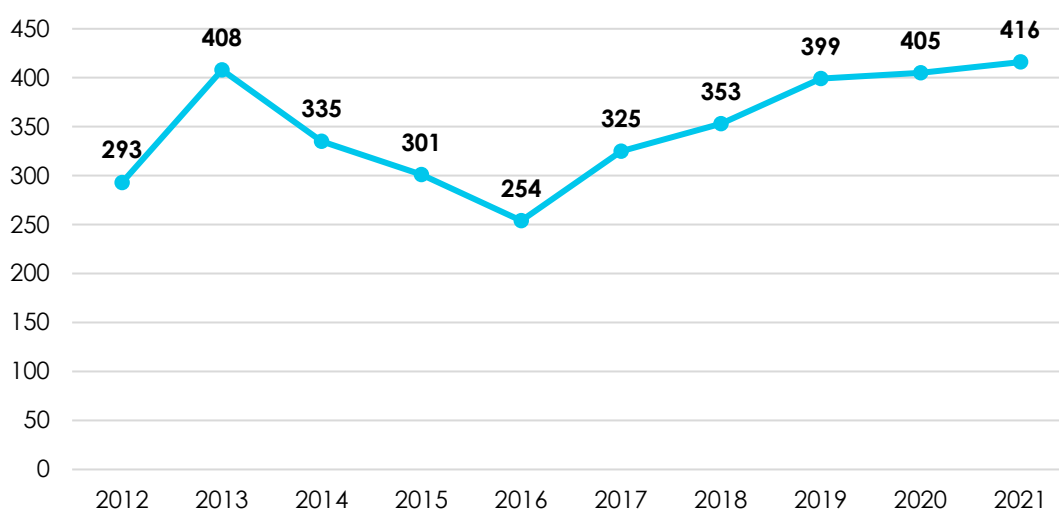
Fuente: elaboración propia

Datos: Consejo General del Poder Judicial

Evolución de denuncias por delitos de violencia de género (2012-2021)

La evolución de las denuncias es la misma que la estudiada previamente en la evolución del número de delitos de violencia de género. Que haya una mayor cantidad de delitos que de denuncias refleja un hecho preocupante: todavía hay personas que por distintos motivos se ven incapaces de denunciar los delitos sufridos en este ámbito.

Ilustración 25. Evolución de denuncias por delitos de violencia de género (2012-2021)



Fuente: elaboración propia

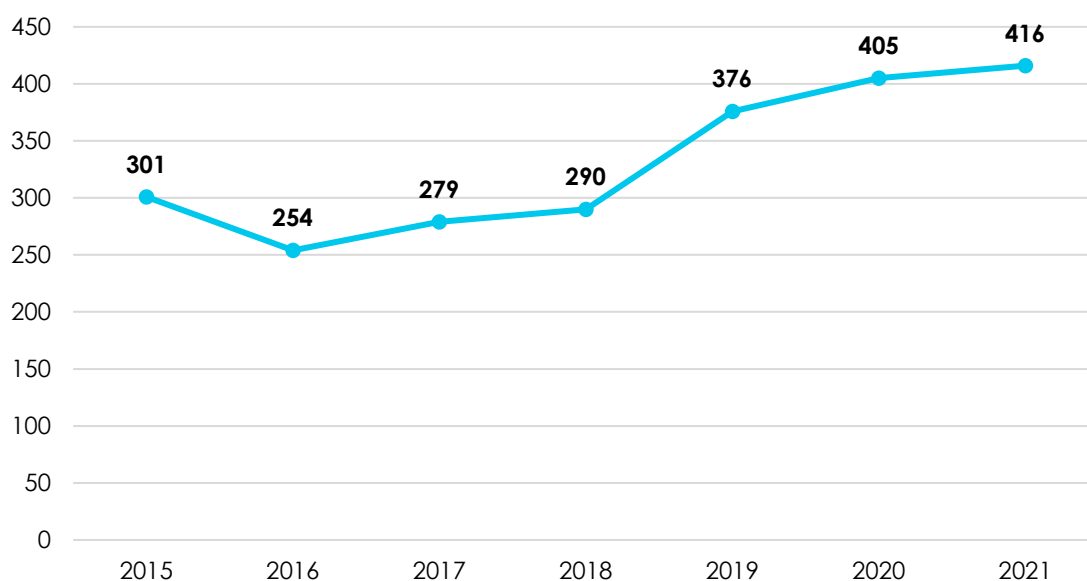
Datos: Consejo General del Poder Judicial



Evolución de víctimas de violencia de género (2015-2021)

La evolución del número de víctimas de violencia de género (no únicamente mortales) solo se puede obtener a nivel de partido judicial desde el año 2015. Para la gran mayoría de los años, la cifra de víctimas es la misma que la de denuncias. Estos datos identifican una tendencia que, aunque esperable según los datos previamente vistos, ha de ser atajada por los poderes públicos, al continuar el aumento del total de víctimas, llegando a su cifra máxima de los años analizados en el último curso del estudio, con 416 víctimas en el año 2021.

Ilustración 26. Evolución de víctimas de delitos de violencia de género (2015-2021)



Fuente: elaboración propia

Datos: Consejo General del Poder Judicial

Evolución del total de llamadas realizadas al teléfono 016 en la provincia de Alicante (2011-2021)

La siguiente tabla estadística se ha elaborado a partir de la investigación realizada por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. El número de llamadas al teléfono que presta el servicio de información, asesoramiento jurídico y atención psicosocial inmediata por personal especializado a todas las formas de violencia contra las mujeres, ha ido variando durante los últimos años en la provincia de Alicante, en la cual se encuentra el municipio de Mutxamel. De 2011 a 2013 hubo una breve etapa de disminución, de 2.723 a 2.194 llamadas. Entre 2014 y 2017 se da una etapa de crecimiento, creciendo de 2.194 a 3.420. En 2018 y 2019 la cantidad vuelve a reducirse, pero a partir de 2020 ha vuelto a aumentar, presentando en 2021 la mayor cifra presentada en el estudio con un total de 3.987 llamadas.



Tabla 6. Evolución del total de llamadas realizadas al teléfono 016 en la provincia de Alicante entre los años 2011 y 2021

Año	Total de llamadas
2011	2.723
2012	2.256
2013	2.194
2014	3.106
2015	3.823
2016	3.420
2017	3.326
2018	3.074
2019	3.004
2020	3.337
2021	3.987

Fuente: Elaboración propia

Datos: Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género





Ajuntament de
Mutxamel



INFORME DE PARTICIPACIÓN CUALITATIVA



II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUTXAMEL 2023 - 2026



4.2. Informe de participación cualitativa

Mutxamel es un municipio que pertenece a la comarca de L'Alacantí, situado en la costa de la provincia de Alicante. Con una población de 25.679 habitantes para el año 2021 (12.839 hombres y 12.840 mujeres), según datos extraídos del Portal Estadístico de la Generalitat Valenciana y el Instituto Nacional de Estadística. Se trata de una localidad inmersa en una serie particularidades sociales, económicas y culturales que requieren ser estudiadas para la correcta elaboración del presente diagnóstico.

En este apartado se desarrolla el informe cualitativo del territorio en materia de igualdad y perspectiva de género, correspondiente al II Plan Municipal de Igualdad de Mutxamel. Se han llevado a cabo dos técnicas cualitativas con el objetivo de obtener toda la información pertinente en esta área.

Por un lado, se han realizado entrevistas en profundidad a cuatro personas claves del municipio. Con ello se pretende profundizar en las necesidades y potencialidades que presenta el municipio de Mutxamel, acercándose a las opiniones que tienen diferentes personas significativas dentro de la localidad. Ello nos permite conocer de manera más directa la valoración que tiene la ciudadanía acerca de la realidad de la misma.

Por otro lado, se han realizado tres dinámicas grupales con representantes del movimiento asociativo, así como con portavocías de los diferentes partidos políticos que conforman el Pleno Municipal. Unas dinámicas que fueron destinadas a abordar diversos debates sobre cuestiones referentes a las desigualdades existentes entre mujeres y hombres dentro del municipio. A su vez, se busca encontrar iniciativas de mejora surgidas en el seno de estas reuniones, que puedan ser aplicadas con el objetivo de progresar en materia de igualdad.

Para facilitar el análisis de la situación del municipio el presente documento estructura la información en función a seis áreas que permiten englobar los aspectos más significativos para el objeto de la actual investigación.

El objetivo del diagnóstico consiste en conocer las particularidades de la población de Mutxamel e identificar sus principales necesidades, obteniendo así el conocimiento necesario para diseñar un plan de acción que permita contrarrestar las discriminaciones de género y así alcanzar una sociedad más justa e igualitaria.



Área de introducción a la perspectiva de género en las actuaciones municipales y transversalidad

El Ayuntamiento de Mutxamel lleva años impulsando acciones que hacen patente su compromiso por lograr la igualdad de género dentro del municipio, como se puede observar gracias al I Plan Municipal de Igualdad, entre otras acciones. Cabe señalar que la ciudadanía percibe los cambios producidos por las políticas impulsadas de forma positiva, no obstante, consideran que aún queda un largo camino por recorrer. En este sentido, se vuelve imprescindible seguir con el trabajo iniciado años atrás mediante el II Plan Municipal de Igualdad de Mutxamel.

Con la intención de dar solución a las necesidades de la población de Mutxamel, el Ayuntamiento ha hecho un trabajo activo de escucha para adaptar nuevas medidas a la realidad de la localidad y seguir avanzando en la lucha por la igualdad.

Las acciones hasta ahora efectuadas, y las que tendrán bajo el paraguas del II Plan Municipal de Igualdad, están diseñadas de forma transversal, con el objetivo de integrar todas las esferas presentes en la localidad bajo una mirada orientada a lograr la igualdad de género.

Ejemplo de ello son las diferentes actividades realizadas en el municipio con motivo de la reivindicación de los derechos de las mujeres, como las efectuadas el Día de las Mujeres (8M) o el Día Internacional contra la Violencia de Género (25N).

Además, otra muestra de la concienciación por construir un municipio libre de discriminaciones sexistas reside en los recursos impulsados desde el Ayuntamiento, planteados con el objetivo de servir de apoyo a los derechos de las mujeres.

Las actividades y medidas desarrolladas cuentan con un amplio apoyo social, siendo valoradas de forma positiva por una parte considerable de la sociedad. No obstante, las diversas personas que han participado en las dinámicas realizadas han señalado que las acciones municipales impulsadas requieren integrar medidas más incisivas y que puedan confrontar las problemáticas y discriminaciones que sufren las mujeres de forma más directa y eficaz.

Asimismo, diversas asociaciones y organizaciones del municipio llevan a cabo a lo largo del año acciones diseñadas con perspectiva de género, las cuales contribuyen a fomentar la igualdad y la erradicación de las discriminaciones en el municipio. Sin embargo, se desprende de los comentarios manifestados por las personas asistentes cierta falta de respaldo por parte del consistorio en acciones puntuales.

Por último, cabe comentar que lo dicho en el párrafo anterior se ve reforzado debido a las deficiencias presentes en la comunicación entre el Ayuntamiento y la ciudadanía. Señalando las dificultades que tiene la población para ser



conocedora de las acciones realizadas desde el Ayuntamiento, tanto las actividades en materia de igualdad como en el resto de las áreas.

Área de asociacionismo y participación

Dada la asistencia del tejido asociativo a las dinámicas grupales, podría afirmarse que el nivel de participación de la población en las asociaciones locales es elevado. No obstante, no existe un entramado sólido de cooperación entre las asociaciones y el consistorio, ni tampoco entre las propias asociaciones. Por consiguiente, las actividades realizadas se llevan a cabo de forma particular por cada asociación.

Asimismo, desde las asociaciones se señala la necesidad de crear un Consejo donde se fomente la comunicación entre el consistorio y las entidades. Con el objetivo de trabajar de forma conjunta en el desarrollo de la sociedad, en todos los ámbitos.

A pesar de la posible falta de colaboración entre las diferentes organizaciones, todas las personas participantes han resaltado en las dinámicas efectuadas la celebración del Día Internacional de la Familia, un evento impulsado por el Ayuntamiento donde las asociaciones locales participan mediante la colocación de puestos destinados a la promoción del asociacionismo en la localidad.

Además, con la intención de crear una actividad que incentive la implicación de la población más joven en la sociedad, durante la jornada se realizan diferentes actividades destinadas a la infancia tales como talleres, música infantil, pintura en familia; entre otras.

Mutxamel es un municipio caracterizado, según las declaraciones extraídas de las entrevistas y *Focus Groups*, por una mayor participación ciudadana de las mujeres que de los hombres. En este sentido, señalan que las mujeres se encuentran más involucradas en el tejido social.

No obstante, en contraposición, diferentes personas han señalado la necesidad de una asociación de mujeres con un marcado carácter reivindicativo, especialmente entre las mujeres más jóvenes. La cual se centraría en educar en valores no sexistas a la sociedad y fomentar la emancipación de las mujeres en el seno del municipio.

La multitud de asociaciones existentes en Mutxamel permite, en la medida de lo posible, encontrar una temática para participar en el ámbito que cada persona prefiera. Sin embargo, las personas conciben que el porcentaje de participación entre la población es bajo. Salvo en determinados ámbitos como son las fiestas o el fútbol, cuyas asociaciones mueven a un mayor número de personas.

La baja participación de la población se hace latente en la escasa renovación que se produce dentro de las juntas de las asociaciones, ocupando los cargos directivos las mismas personas durante muchos años por la escasa implicación del resto de integrantes, o ciudadanía en general.



Por lo que aquí respecta cabe señalar que una parte significativa de las asociaciones integran en sus actividades un enfoque de género, evidenciando el fuerte compromiso del pueblo de Mutxamel por la igualdad.

Por último, si se considera la participación desde una visión más amplia y profunda, se aprecia una falta de cultura de la participación ciudadana entendida como la participación de la población en la toma de decisiones públicas. Sin embargo, esta cuestión es un aspecto recurrente en la sociedad actual y no únicamente en el municipio de Mutxamel.

Área de educación, cultura y deportes

Mutxamel cuenta con nueve centros educativos, tanto públicos como privados; distribuidos entre los niveles de educación infantil, primaria, educación secundaria obligatoria y bachiller; así como una serie de centros formativos de otros tipos, como ciclos formativos, academia de idiomas; entre otros.

Debido al papel que ocupan los centros educativos en la consagración de la igualdad, desde los centros públicos se ha estado trabajando durante los últimos años en la difusión de valores fundamentados en la igualdad y el respeto. Realizando durante el periodo lectivo actividades formativas en materia de igualdad, tanto al alumnado como a las familias de las y los menores. No obstante, se ha señalado que una parte de dichas formaciones proviene de las asociaciones de madres y padres de los centros educativos.

Durante el proceso participativo, tanto en las dinámicas grupales como en las entrevistas, se aludió a la necesidad de realizar más talleres o charlas sobre educación sexual e igualdad en los colegios e institutos. Considerando la educación un pilar fundamental en el desarrollo de una sociedad libre de violencias.

De igual forma, existen diversas problemáticas vinculadas al ámbito académico resultado de los retos presentes en la red de transportes del municipio, careciendo inclusive de una red de cercanías. Hecho que dificulta los desplazamientos de la población, la cual se ve abocada a emplear su vehículo particular o transportes públicos deficientes. En relación con estas deficiencias se llegó a afirmar en varias dinámicas que *"el municipio está muy mal comunicado"*.

Una evidencia del problema significativo de la movilidad son las trabas para acceder a la Universidad de Alicante, puesto que el transporte público no cuenta con una línea directa para desplazarse a la institución alicantina que sea de provecho para el estudiantado.

Asimismo, otro gran problema se encuentra en el hecho de que la juventud que se traslada a estudiar fuera de la localidad, en un porcentaje elevado, decide



quedarse a vivir fuera. Lo que se traduce en la pérdida de un gran potencial humano para el municipio.

Las personas que han participado en las entrevistas y grupos de discusión ponen de manifiesto el gran avance en materia de igualdad que se está produciendo en la localidad. Sin embargo, afirman la permanencia de conductas y roles producidos y reproducidos por el sistema actual.

En cuanto al ámbito cultural, las personas participantes señalan que la agenda cultural de Mutxamel es completa, realizando actividades en todas las esferas. Además, desde el Ayuntamiento trabajan para que haya ofertas culturales, tales como comedia, baile, concursos, etc. destinadas a todos los públicos.

Otro aspecto cultural expuesto durante los diálogos reside en lo referente al papel de la Biblioteca Municipal. De la cual se ha mencionado el correcto equipamiento de ésta, contando en su interior con secciones destinadas exclusivamente a mujeres escritoras, fomentando la difusión de las pensadoras invisibilizadas. Sin embargo, destaca el escaso conocimiento de la población, en líneas generales, de los recursos que esta alberga, imposibilitando su acceso a la ciudadanía.

Por lo que respecta al deporte, se observa un incremento del número de mujeres que practican deportes tradicionalmente considerados de hombres. No obstante, todavía persisten determinadas diferencias entre los deportes mayoritarios para cada género. Siendo en el caso de las mujeres deportes como el tenis, el pádel, la natación y, recientemente, el baloncesto los más practicados.

Asimismo, el deporte al cual se le apunta como aquel practicado por un mayor número de deportistas es el fútbol, como en la gran parte de los municipios de España. Siendo estos en su gran mayoría hombres, aunque en las últimas décadas la tendencia está cambiando, equiparando ambos sexos. Debido a la elevada afluencia con la que cuenta el fútbol en la localidad, cuentan con un mayor respaldo por parte del consistorio.

Área de empresa, ocupación y corresponsabilidad

El sector económico señalado como el más relevante en Mutxamel es el sector servicios, siendo el área que genera el mayor número de empleo. Sin embargo, la economía del municipio no produce elevadas tasas de ocupación, ya que apenas hay comercio local. Ello provoca que la ciudadanía se desplace a otras localidades con el objetivo de conseguir trabajo. Por consiguiente, Mutxamel se ha ido convirtiendo con el transcurso del tiempo en un pueblo dormitorio de Alicante, perdiendo con ello un gran potencial de capital humano.

Además del sector servicios, la economía del municipio se ve impulsada gracias a la existencia de la empresa Bonnysa, compañía productora de tomates y otros productos agrícolas. La cual proporciona un número considerable de puestos



de trabajo para la población de la localidad, e incluso atrae a población nueva. A pesar de la consideración positiva que la población tiene acerca de dicho centro de trabajo, las personas participantes en el estudio cualitativo señalan la percepción de que en el seno de la empresa se pueden llegar a reproducir algunos estereotipos de género; encontrándose, por ejemplo, en la recogida de los productos los hombres, mientras que las mujeres se encargan del embalaje de estos.

La preservación de los roles de género en el ámbito laboral se extiende a lo largo del municipio, según afirman las personas entrevistadas, observándose diferencias entre los tipos de trabajo ejercidos por hombres y mujeres. No obstante, durante los últimos años se han producido mejoras, sobre todo gracias a la sensibilización de la vecindad en materia de género, ampliando las oportunidades de trabajo de las y los habitantes.

A través de la información obtenida de las dinámicas se ha puesto de manifiesto que una proporción significativa de los nuevos establecimientos son regidos por mujeres. Evidenciando una postura proclive al emprendimiento por parte de estas, así como la existencia de una mayor cooperación entre ellas. Es decir, las mujeres empresarias de la localidad tienden a desarrollar una red de apoyo, trabajando de forma conjunta siempre que la situación lo permita.

En este sentido, a pesar del aumento del comercio en Mutxamel, el tipo de negocios que presenta son casi en su totalidad PYMES y, por consiguiente, el estímulo a la economía municipal es más reducido. Contando en su territorio con escasas empresas que albergan una plantilla mayor.

Ligado a lo mencionado en el párrafo anterior, cabe poner la mirada en las dificultades ante las que se encuentra la población mutxamelera a la hora de iniciar un nuevo negocio. A partir de las declaraciones vertidas por las y los asistentes se pone de manifiesto las dificultades que tiene la ciudadanía a la hora de acceder a establecimientos que alberguen nuevos negocios, debido al elevado precio de estos; así como las trabas burocráticas que encuentran para poder emprender. Afirmando que se requiere la implantación de medidas que ayuden a fomentar la iniciativa de la población.

Asimismo, otra problemática que se observa son las diferencias entre las personas nativas de la localidad frente a aquellas originarias de otros territorios. Señalando que a pesar de que se están produciendo mejoras en este ámbito, todavía persisten ciertos comportamientos discriminatorios. Dificultando, en mayor medida, la prosperidad de los nuevos negocios fundados por los nuevos habitantes.

Otro aspecto de gran importancia en el ámbito laboral son las facilidades/dificultades que tienen las personas trabajadoras para conciliar su vida familiar, laboral y personal. Se pone de manifiesto que los recursos existentes son insuficientes, puesto que éstos se orientan principalmente a cubrir las necesidades de aquellas personas con menos recursos. Considerando desde el Ayuntamiento que los recursos públicos disponibles son aquellos que puede

hacer frente el consistorio de un municipio de tales dimensiones, indicando que las problemáticas se encuentran fuera del ámbito administrativo local.

Por otro lado, la opinión recabada de la población apunta a que se requiere un incremento de los servicios ofrecidos desde el Ayuntamiento que den respuesta a las demandas de la ciudadanía. Asimismo, las personas que se dedican al ámbito de los cuidados siguen siendo mujeres; por ende, persisten las mujeres como el grupo social mayoritario dedicado a la atención y cuidado de las personas dependientes, ya sean menores de edad, personas con algún tipo de discapacidad o de la tercera edad.

Área de salud y bienestar

Mutxamel es un municipio cuya población cuenta con las características idóneas para el correcto desarrollo de la ciudadanía, gracias a las condiciones de salubridad, tranquilidad y seguridad. Afirmando todos los y las asistentes que la calidad de vida dentro del municipio es elevada.

Un indicador de la calidad de vida de la localidad se aprecia debido al número de personas procedentes de otras partes del mundo, mayoritariamente de la tercera edad, que escogen Mutxamel para su jubilación.

En este sentido, se puede afirmar que Mutxamel se encuentra dotado de las capacidades y propiedades óptimas para su crecimiento. No obstante, cuenta con determinadas problemáticas que reducen su desarrollo, algunas de las cuales han sido comentadas anteriormente.

A pesar del tamaño poblacional de la localidad, algunos de los retos a los que debe de hacer frente la ciudadanía mutxamelera reside en la falta de comunicación entre el centro del municipio y las diversas urbanizaciones localizadas a las afueras del mismo. Ello dificulta las relaciones (sociales, económicas, etc.) entre las personas residentes de las urbanizaciones y las del núcleo urbano del pueblo.

Esta problemática conlleva que las personas que se encuentran en las urbanizaciones no accedan al núcleo urbano del municipio de forma asidua, a causa de las trabas geográficas, reduciendo así la economía circular de Mutxamel. Por consiguiente, es un ámbito social que requiere de medidas que palien las pérdidas de capital que se están produciendo en el municipio. Una de las propuestas más repetidas a lo largo de las dinámicas fue la habilitación de carriles bici en todo el término, facilitando el desplazamiento de la población por dentro del mismo.

Otro aspecto importante es la existencia de zonas tildadas como “inseguras”, especialmente en las urbanizaciones. Problemática que genera en las personas cierto sentimiento de cautela o malestar en determinadas ocasiones, con mayor incidencia conforme avanza la noche. Este fenómeno tiene como



principal grupo afectado a las mujeres, las cuales deben de hacer frente a un mayor número de situaciones de inseguridad.

La situación se ve parcialmente ocasionada por la mala iluminación presente en ciertas zonas de la localidad, dificultando la visión. Además, la falta de iluminación se hace latente especialmente en las paradas del autobús, arremetiendo con mayor peso a las mujeres, pues suelen ser estas las pasajeras habituales del transporte público.

Esta situación se ve paliada en gran parte gracias al trabajo realizado por la Policía Local de Mutxamel, declarando las personas asistentes que la labor de la policía es rápida y eficaz; manifestando su satisfacción con el compromiso que el consistorio mantiene en esta cuestión.

Por lo que corresponde a las instalaciones públicas de las que dispone el municipio, aquellas de las que más se ha hablado en los diálogos han sido el Polideportivo Municipal y el Centro de Salud, indicando diversas problemáticas en torno a estas construcciones. En la primera de estas, se comenta que existe una falta de espacios para la totalidad de solicitantes de actividades deportivas debiendo recurrir a los centros educativos para la realización de determinados deportes.

Por último, por lo que respecta al centro sanitario resaltan la pequeña dimensión de este, aludiendo su incapacidad para atender las consultas de la población. Es decir, se pone de manifiesto ciertas deficiencias en el ámbito sanitario.

Área de prevención y lucha contra la violencia de género

La percepción generalizada por parte de la ciudadanía es que en Mutxamel no se producen prácticamente casos de violencia de género, señalando un porcentaje muy reducido de las personas asistentes algún tipo de conocimiento acerca de alguna agresión hacia las mujeres. No obstante, es puesto de manifiesto por las personas presentes la necesidad de impulsar más políticas de detección y prevención de este tipo de delitos.

Asimismo, como se ha comentado en los apartados anteriores, desde el Ayuntamiento de Mutxamel se han realizado diferentes actividades formativas en materia de igualdad, destinadas en multitud de ocasiones a la concienciación de la población acerca de la violencia de género.

Además, tal y como ha sido mencionado en el Área de Introducción a la Perspectiva de Género en las actuaciones municipales, el consistorio también impulsa campañas de sensibilización con el propósito de dar una mayor visibilidad a las violencias sexistas durante las jornadas celebradas con motivo del 25 de noviembre o el 8 de marzo.

Por otro lado, existe una Mesa de Coordinación contra la Violencia de Género, donde están representadas todas las partes que intervienen en los procesos de



prevención, atención y denuncia; lo que se considera un aspecto muy positivo en la protección a las víctimas.

Sin embargo, las personas provenientes del asociacionismo destacan la escasa, o nula, colaboración del ayuntamiento con las asociaciones y comercios respecto a las celebraciones destinadas a la visibilización de esta problemática. Por otro lado, el consistorio cuenta con una serie de servicios destinados a la prevención y el acompañamiento a las víctimas de violencia de género. Servicios que constantemente se están ampliando, respondiendo a las necesidades y demandas de la población al respecto.

En este sentido, también cabe hacer alusión al trabajo desempeñado desde el Ayuntamiento para la erradicación de cualquier tipo de violencia, tanto la padecida por las mujeres como por las personas pertenecientes al colectivo LGBTIQ+.

En definitiva, a pesar de las deficiencias persistentes, desde la administración se trabaja en la elaboración de políticas públicas que permitan construir una sociedad libre de violencia de género gracias a una red social e institucional enfocada en la prevención, detección y apoyo hacia las víctimas.





Ajuntament de
Mutxamel



INFORME DEL CUESTIONARIO ONLINE DE IGUALDAD



II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUTXAMEL 2023 - 2026

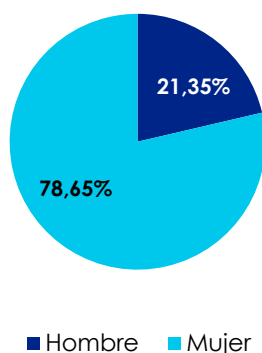


4.3. Informe del cuestionario online de igualdad

A continuación, se exponen los resultados obtenidos en el Cuestionario para la elaboración del diagnóstico del II Plan Municipal de Igualdad de Mutxamel 2023-2026. Con esta herramienta se pretende exponer cuál es la visión de la ciudadanía ante varias áreas de actuación clave en el ámbito de la igualdad.

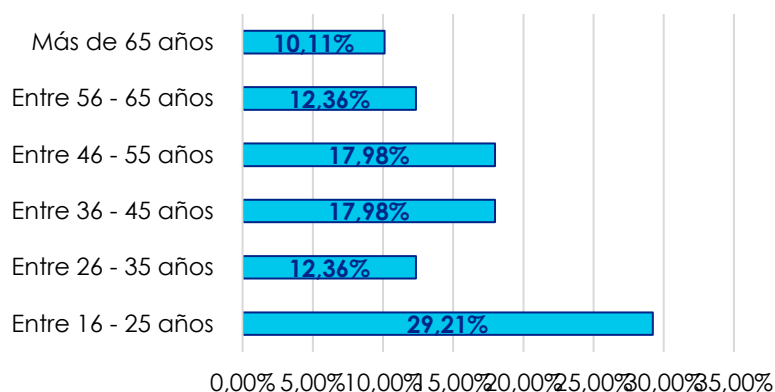
Primero, se inicia este análisis con una breve descripción de quiénes han realizado este cuestionario.

Gráfico 1. Distribución de las personas encuestadas según sexo



Del total de 89 personas que han completado esta encuesta, el 78'65% son mujeres (70) y el 21'35% son hombres (19). Se comprueba un menor interés de los hombres en aportar su visión a un cuestionario de esta temática.

Gráfico 2. Distribución de las personas encuestadas según grupos de edad

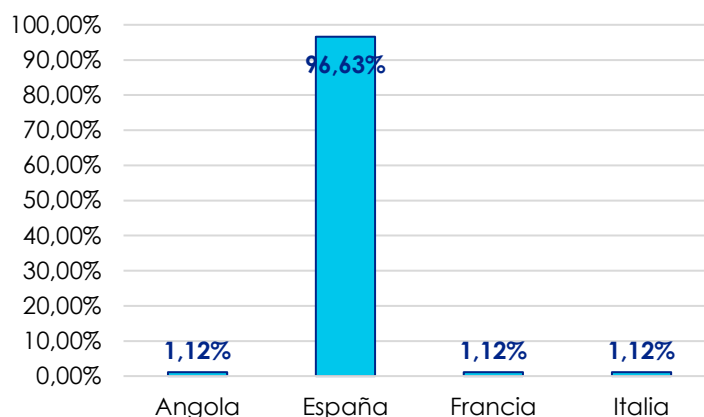


La participación por edades está bastante repartida, pasando todos los grupos el 10%. Sin embargo, cabe destacar que el grupo más participativo de todos es el de edad más joven (29'21% entre 16 y 25 años) y el menos participativo el de mayor edad (10'11% más de 65 años). Más allá de la brecha digital, esto



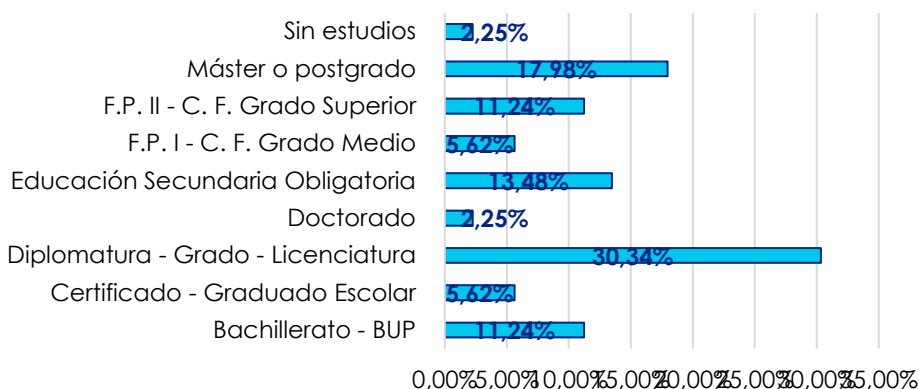
también se puede deber a una mayor concienciación con la igualdad con el avance el paso de las generaciones.

Gráfico 3. Distribución de las personas encuestadas según nacionalidad



Como se puede comprobar, de las personas participantes, solo 3 de las 89 no eran nativas, siendo el 96'63% restante personas nacidas en España.

Gráfico 4. Distribución de las personas encuestadas según nivel de estudios



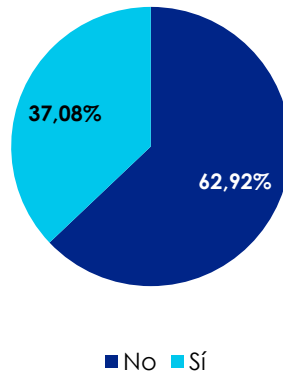
Las personas participantes presentan una gran diversidad de niveles formativos. Los grupos con menor participación son de personas sin estudios (2 personas, 2'25%) y doctoradas (2 personas, 2'25%). Le siguen los grupos de FP Grado Medio y con certificado/graduado escolar (5 personas, 5'62% cada grupo). Tras estas personas, le siguen las que poseen un FP Grado Superior y el Bachillerato/BUP (10 personas, 11'24% cada grupo). El tercer grupo más participativo es el de personas cuyo máximo nivel fue terminar la ESO (12 personas, 13'48%). El segundo, personas con máster/postgrado (16 personas, 17'98%). Y, por último, el grupo más participativo es de personas cuyo máximo nivel de estudios es obtener Diplomatura/Grado/Licenciatura universitaria (un total de 27 personas,



el 30'34%). Así, cabe señalar que los dos grupos más participativos se componen de personas con educación universitaria.

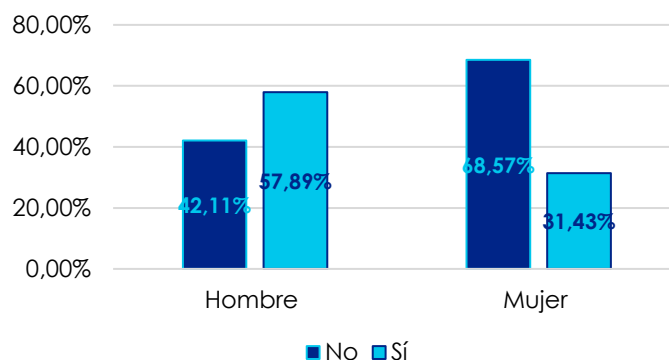
Una vez descrito brevemente el perfil de las personas participantes, se comienza con el estudio de los resultados obtenidos.

Gráfico 5. Resultados de la pregunta: "¿Eres la persona que aporta más ingresos al hogar?"



Se puede observar que la gran mayoría de las personas encuestadas no son quienes más ingresos aportan en su hogar. Este dato cabe relacionarlo con los datos de participación según edades de antes, puesto que la población más joven era la más participativa, y en el contexto actual les resulta muy complicado abandonar el hogar familiar.

Gráfico 6. Resultados de la pregunta: "¿Eres la persona que aporta más ingresos al hogar?" según sexo

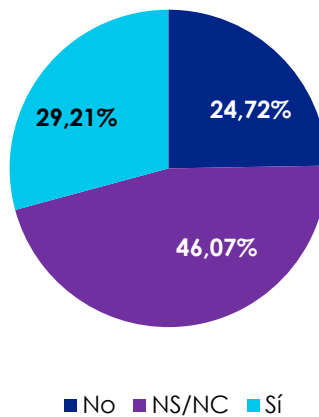


Sin embargo, cabe matizar que no son iguales los resultados según sea hombre o mujer quien responde al cuestionario. Así, el 57'89% de los hombres sí es quien más aporta ingresos a su hogar, frente al bajo 31'43% de las mujeres que más aportan. Este dato identifica tres cosas: existe diferencia salarial, mayor



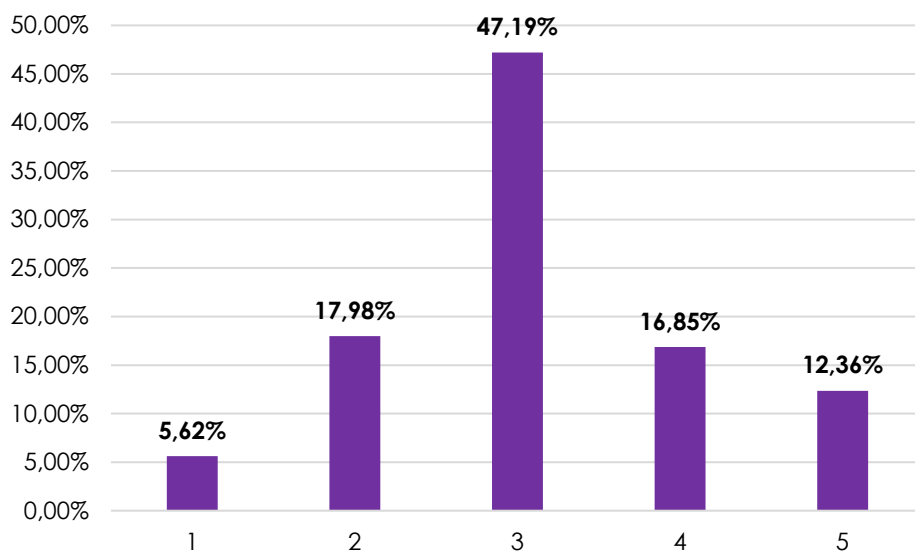
dificultad de acceso al empleo por parte de las mujeres y se mantiene cierto rol de género de "hombre trabaja, mujer cuida el hogar".

Gráfico 7. Resultados de la pregunta: "¿Consideras que, desde el Ayuntamiento de Mutxamel, se promueve la igualdad?"



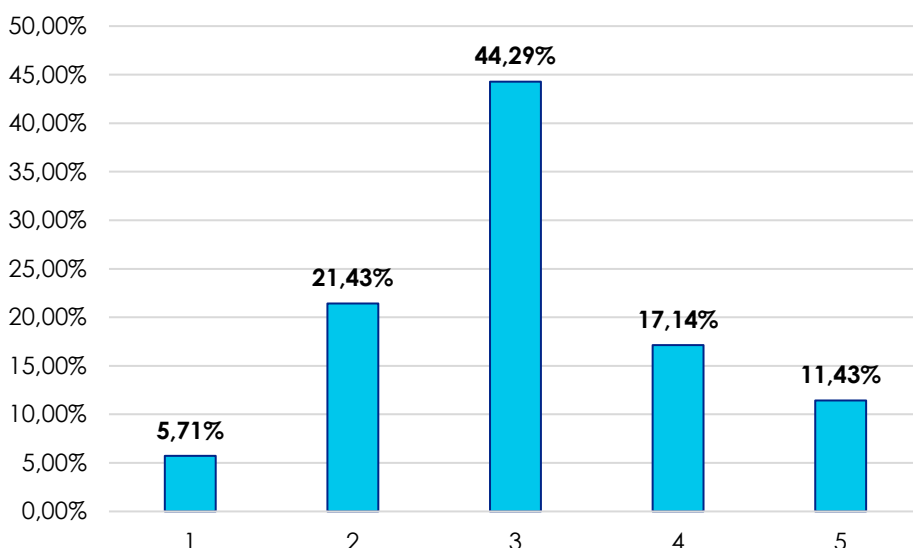
La ciudadanía encuestada tiene una opinión dividida sobre si el Ayuntamiento del municipio promociona la igualdad. La gran mayoría, el 46'07% no se posiciona, el 29'21% (26 personas) considera que sí lo hace, mientras que el 24'72% (22 personas) opina que no.

Gráfico 8. Resultados de la pregunta: "¿Cómo valoras las actividades municipales en torno a la igualdad y la erradicación de la violencia de género? Siendo 1 la valoración más negativa y 5 la más positiva"



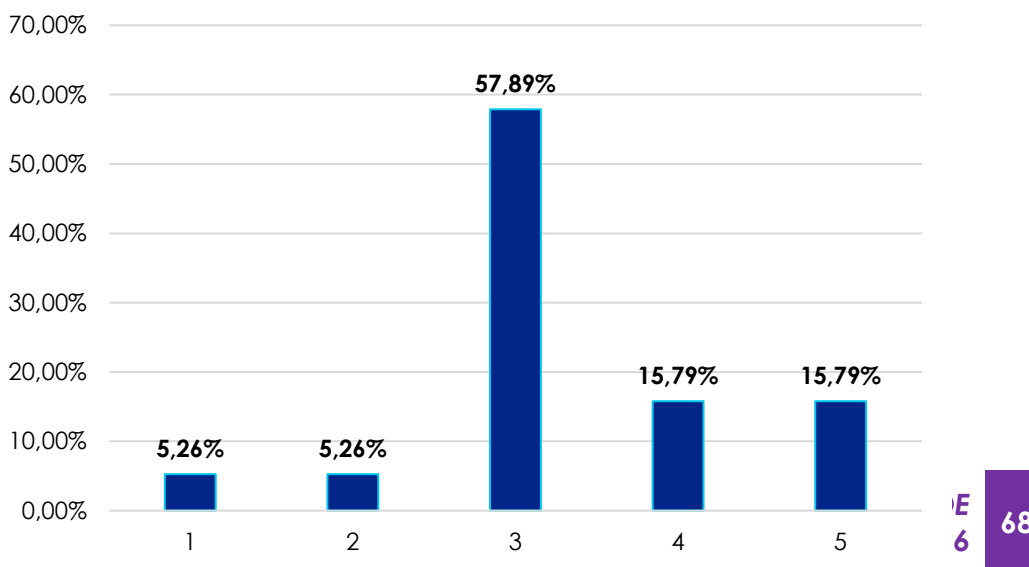
Las valoraciones de la ciudadanía sobre las políticas llevadas a cabo por el consistorio en materia de igualdad son bastante neutras, concentrándose la mayoría de la población en el 3. El 23'6% se sitúa en una valoración negativa, mientras que el 29'21% restante las valora positivamente.

Gráfico 9. Resultados de mujeres a la pregunta: "¿Cómo valoras las actividades municipales en torno a la igualdad y la erradicación de la violencia género? Siendo 1 la valoración más negativa y 5 la más positiva"



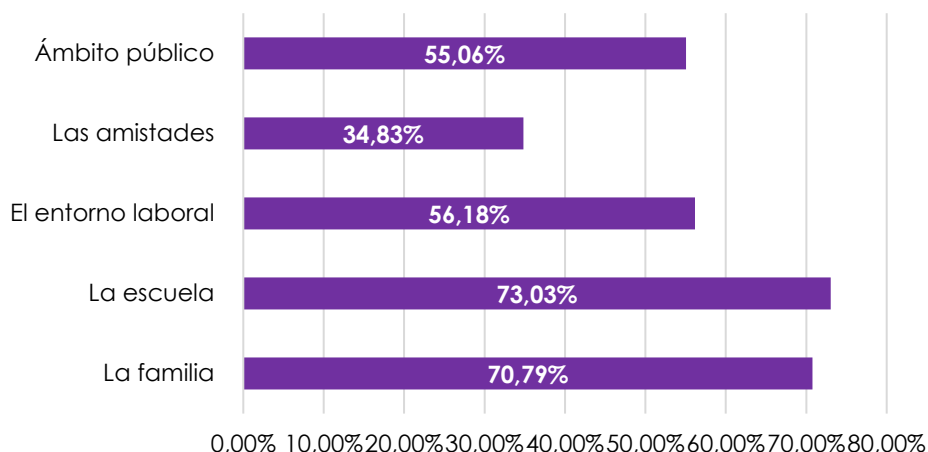
Si se analizan las valoraciones según sexo, observamos ligeras diferencias. Entre las mujeres, se reduce ligeramente la valoración de 3, aumenta la valoración negativa (un 27'14% entre 1 y 2) y desciende la valoración positiva (a un 28'57% entre 4 y 5).

Gráfico 10. Resultados de hombres a la pregunta: "¿Cómo valoras las actividades municipales en torno a la igualdad y la erradicación de la violencia de género? Siendo 1 la valoración más negativa y 5 la más positiva"



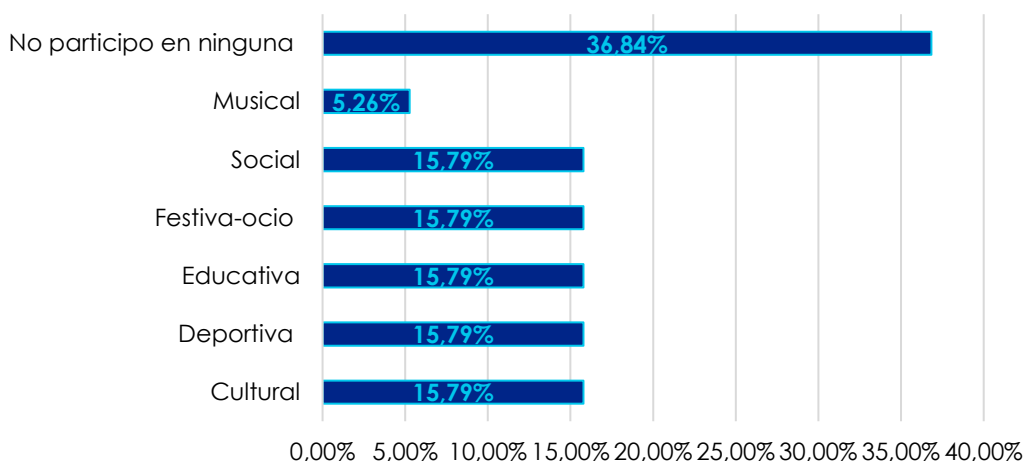
Mientras, entre los hombres aumenta aún más la valoración neutral (el 3, un 57'89%) y la valoración positiva (31'58% entre 4 y 5), reduciéndose la valoración negativa (10'52% entre 1 y 2). Esto demuestra que la percepción sobre esta temática es distinta entre hombres y mujeres, siendo más negativa la valoración entre las mujeres, quienes sufren los problemas relacionados con este ámbito.

Gráfico 11. Resultados de la pregunta: "¿En qué ámbito crees que se debería dar más importancia para alcanzar la igualdad de sexos?"



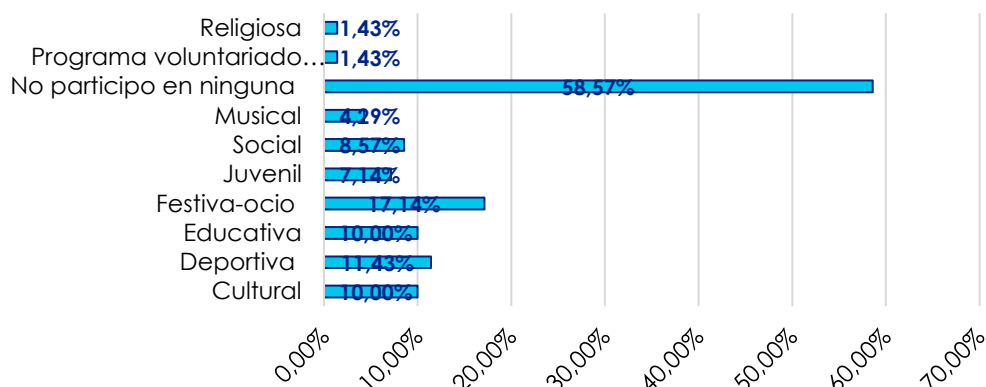
Se les preguntó a las personas encuestadas en qué ámbitos se le debería dar más importancia el trabajar por la igualdad. La mayoría destaca la escuela y la familia, siendo más secundario el ámbito público y el entorno laboral. Se coincide como el ámbito menos importante de los señalados el de amistades. Entre hombres y mujeres las diferencias son ligeras, dándole un mayor peso las mujeres a la familia, mientras los hombres se lo otorgan a las amistades (como se puede comprobar en los gráficos siguientes).

Gráfico 12. Resultados de hombres a la pregunta: "¿En qué tipo de asociación o entidad de Mutxamel participas?"



Entre los hombres, un 36'84% (7 hombres) señala que no participa en ninguna entidad/asociación, mientras que el porcentaje restante se divide entre diversos tipos (3 hombres en asociaciones sociales, en festiva-ocio, en educativa, en deportiva y en cultural respectivamente; 1 en musical). Los datos reflejan que hay personas que participan en más de una al mismo tiempo (al superar la suma la cifra total de hombres).

Gráfico13. Resultados de mujeres a la pregunta: "¿En qué tipo de asociación o entidad de Mutxamel participas?"



Mientras, entre las mujeres decrece con fuerza la participación, al alcanzar el 58'57% (41 mujeres) el grupo de no participa en ninguna. El tipo de asociación que más mujeres recoge es la festiva-ocio (12 mujeres, 17'14%), no superando el resto de los tipos las 10 mujeres. Los datos reflejan una menor facilidad de participación en las mujeres, que acaba derivando en un tipo de ocio más dedicado a lo festivo, que a otros intereses.

Gráfico14. Resultados de hombres a la pregunta: "¿Con qué frecuencia participas en ella o ellas?"

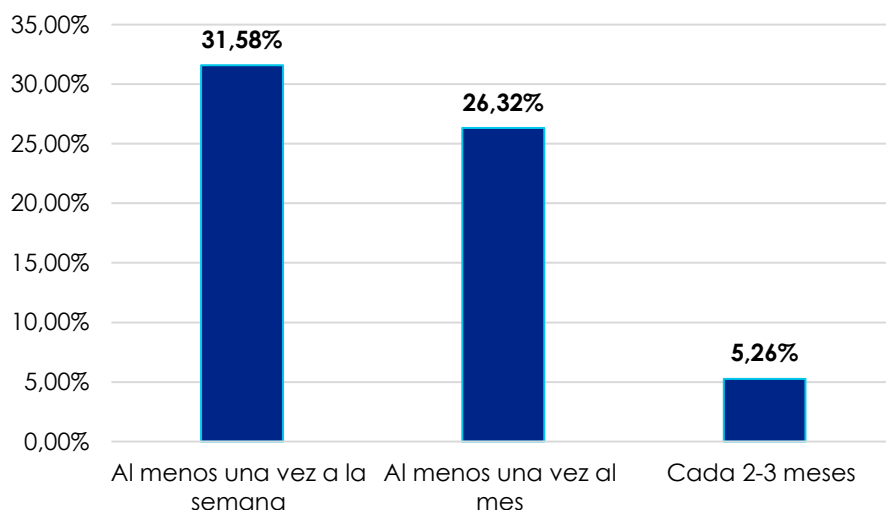
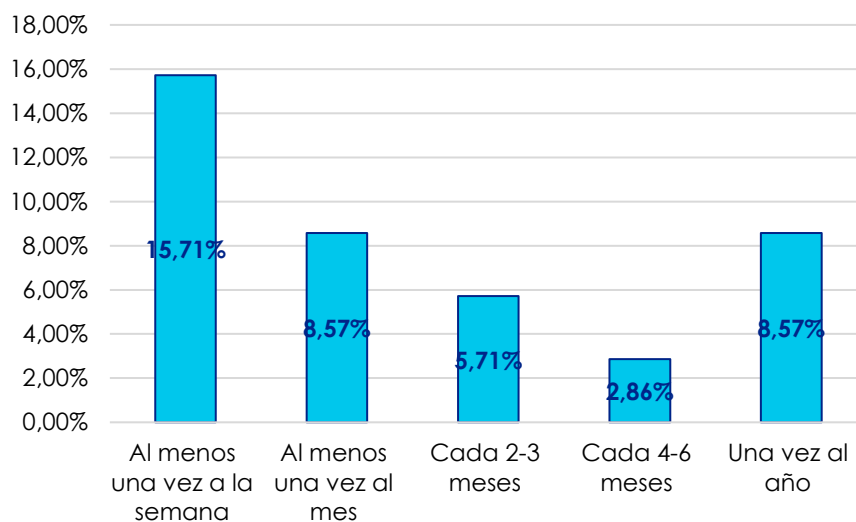


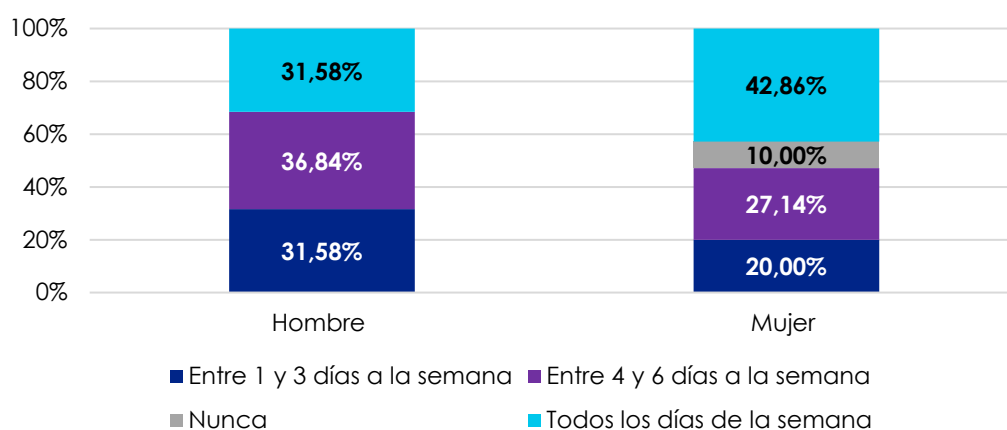
Gráfico15. Resultados de mujeres a la pregunta: "¿Con qué frecuencia participas en ella o ellas?"



Los porcentajes de participación de hombres y de mujeres comprueban lo previamente dicho. Las mujeres tienen una participación más baja y reducida a lo largo del tiempo.

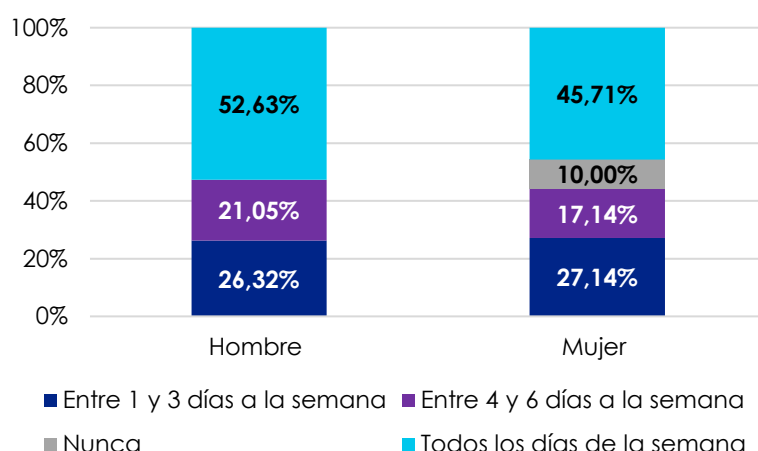
A continuación, se aporta un análisis de la movilidad y accesibilidad en el municipio, lo cual sirve para comprobar si se encuentran diferencias entre mujeres y hombres, para observar si resulta necesario actuar en este ámbito. Lo primero es comprobar el uso de cada tipo de vehículo y su frecuencia.

Gráfico16. Resultados a la pregunta: "Indica con qué frecuencia utiliza el coche" según sexo



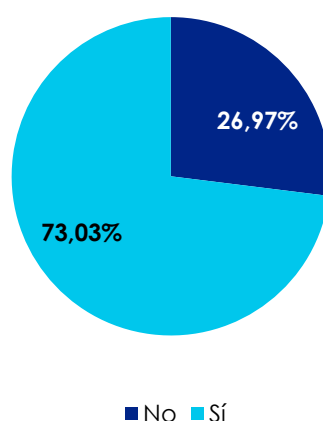
Las mujeres le dan un mayor uso continuo al coche a niveles porcentuales que los hombres.

Gráfico17. Resultados a la pregunta: "Indica con qué frecuencia va a pie o en silla de ruedas" según sexo



Mientras, los hombres se transportan porcentualmente más a pie/silla de ruedas que las mujeres. Estos datos se pueden deber al tiempo disponible (las mujeres al tener menos tiempo disponible tienen que hacer un mayor uso del coche) o a las responsabilidades (véase por ejemplo tener que llevar a las hijas e hijos al colegio en coche, siendo la madre generalmente quien se responsabiliza de su cuidado).

Gráfico18. Resultados a la pregunta: "En Mutxamel, ¿existen algún tipo de barreras arquitectónicas (calles estrechas, escaleras, escalones, rampas muy pronunciadas...) que dificulten la movilidad por el pueblo?"

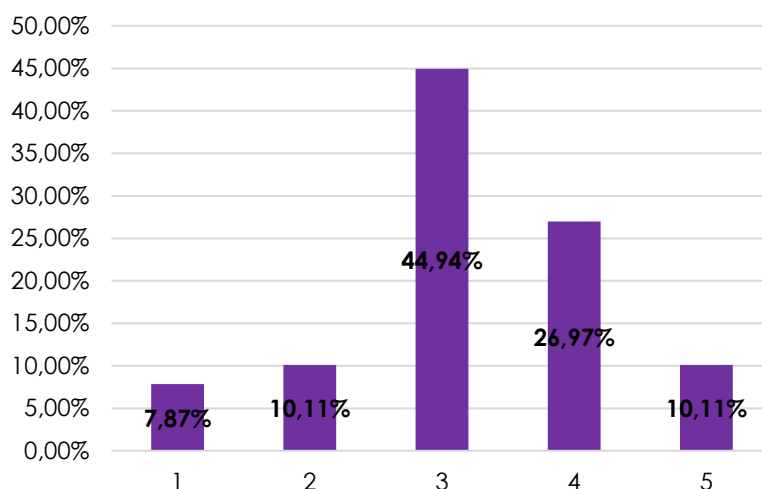


Respecto a los problemas de accesibilidad en Mutxamel, hay un consenso amplio sobre que sí existen barreras arquitectónicas (el 73'03% lo opina, que supone un total de 65 personas). En este caso, no se añade la distinción entre



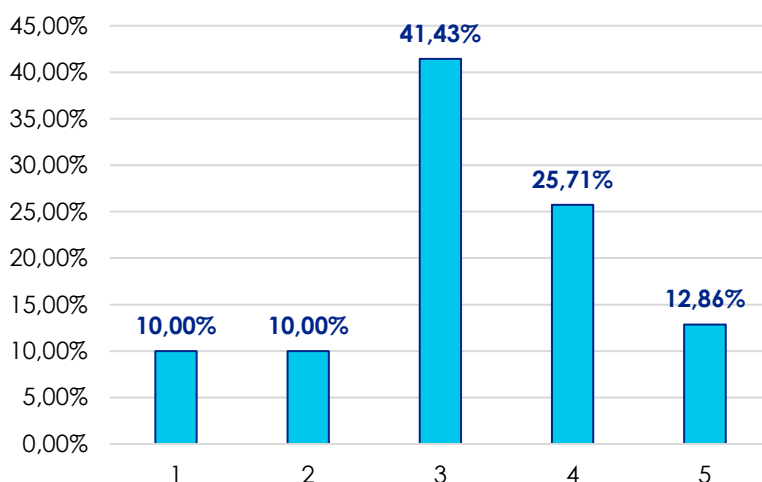
mujeres y hombres porque presentan resultados muy similares (sí el 72'86% de las mujeres y el 73'68% de los hombres).

Gráfico 19. Resultados a la pregunta: "¿Cómo de accesible es desplazarse por Mutxamel? Siendo 1 poco accesible y 5 muy accesible"



A pesar de los resultados de la clara existencia de barreras arquitectónicas, no se obtienen unos resultados especialmente críticos. Como es habitual en este tipo de preguntas, la mayoría optan por la respuesta de indiferencia (el 3), en vez de valorar positiva/negativamente. Además, existe una valoración más positiva (37'08% entre el 4 y el 5) que negativa (17'98% entre el 1 y el 2).

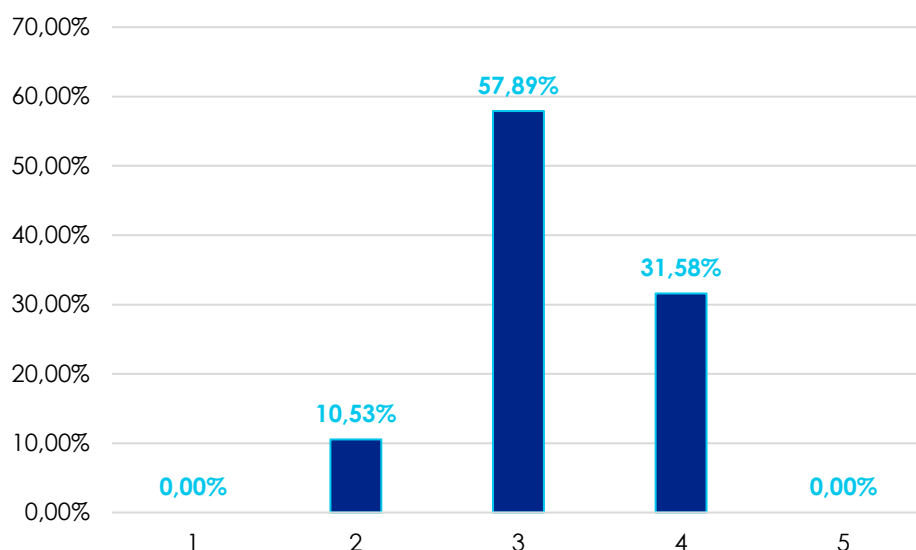
Gráfico 20. Resultados de mujeres a la pregunta: "¿Cómo de accesible es desplazarse por Mutxamel? Siendo 1 poco accesible y 5 muy accesible"



Las mujeres se posicionan más que los hombres, al tener un porcentaje más reducido en la respuesta 3. Así, el 20% valora negativamente la accesibilidad, frente al 38'57% que la valora positivamente.

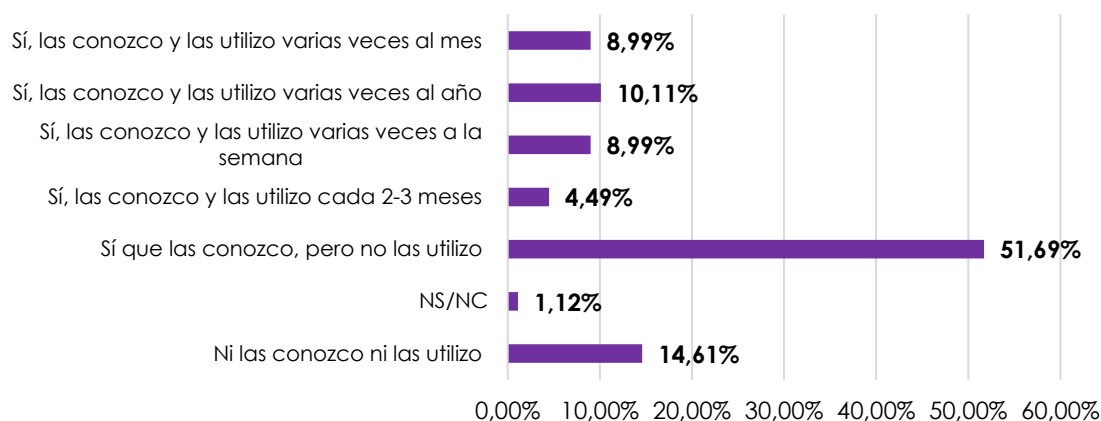


Gráfico 21. Resultados de hombres a la pregunta: "¿Cómo de accesible es desplazarse por Mutxamel? Siendo 1 poco accesible y 5 muy accesible"



Los hombres, en cambio, no valoran ni 1 ni 5, y mantienen un porcentaje mucho más alto en el 3. Es similar la diferencia entre valoración positiva y negativa que la dada por las mujeres.

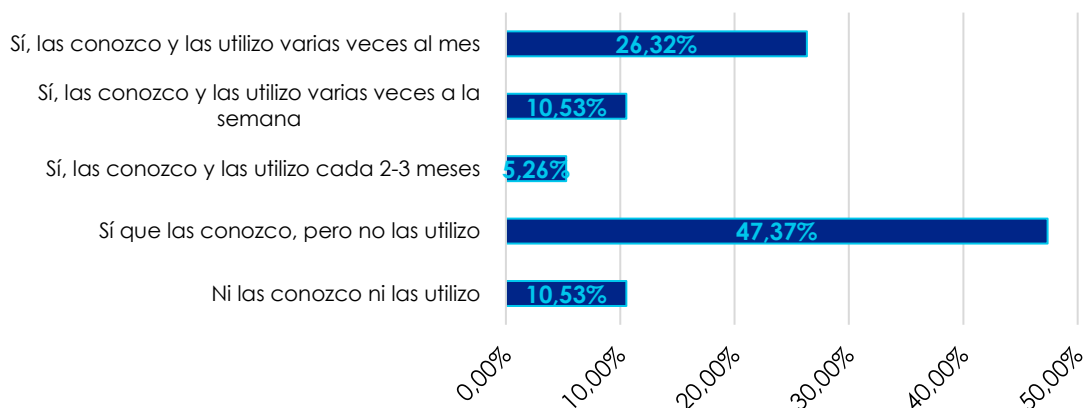
Gráfico 22. Resultados a la pregunta: "¿Conoces y utilizas las instalaciones deportivas de Mutxamel?"



El uso de las instalaciones deportivas refleja tanto el tipo de ocio que se lleva a cabo por la ciudadanía, como el tiempo disponible para ejercerlo. Cabe señalar, primero, que la mayoría conoce las instalaciones (salvo un 14'61%). Y, segundo, que más de la mitad de las personas no le dan uso (el 51'69% de

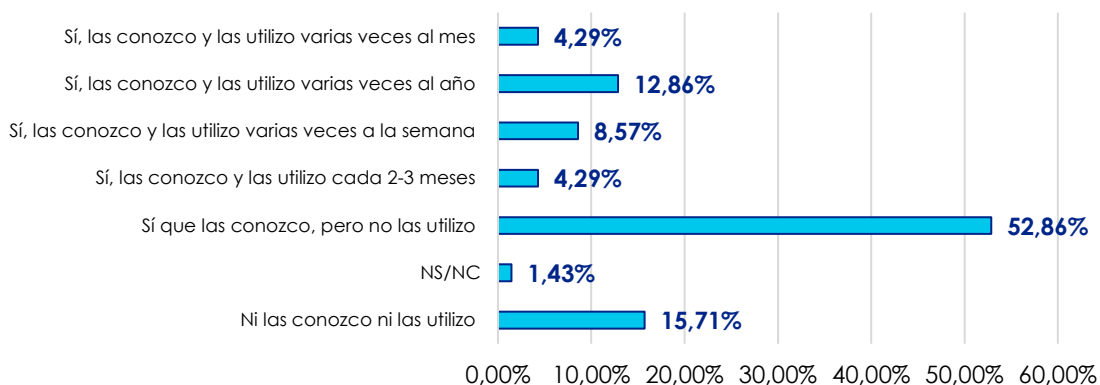
personas que las conocen, pero no las usan, sumado a las que no las conocen). Las diferencias de uso entre hombres y mujeres son destacables.

Gráfico 23. Resultados de hombres a la pregunta: "¿Conoces y utilizas las instalaciones deportivas de Mutxamel?"



Se comprueba que los porcentajes de desconocimiento y de no uso disminuyen cuando se analiza a los hombres. Esto demuestra que este grupo emplea más las instalaciones deportivas, ya sea por tener más tiempo y/o más interés en este tipo de ocio saludable.

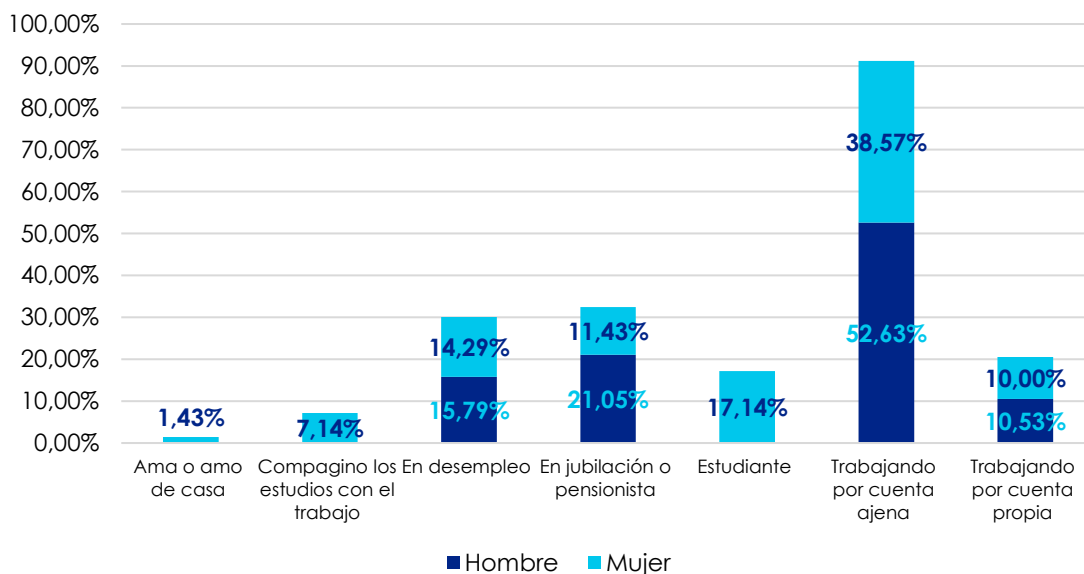
Gráfico 24. Resultados de mujeres a la pregunta: "¿Conoces y utilizas las instalaciones deportivas de Mutxamel?"



Las mujeres, en cambio, presentan un porcentaje de desconocimiento mayor, así como de no uso (el 68'57% se acumula entre los grupos de *Ni las conozco ni las utilizo* y *Sí que las conozco, pero no las utilizo*). Además, su uso habitual es menor.

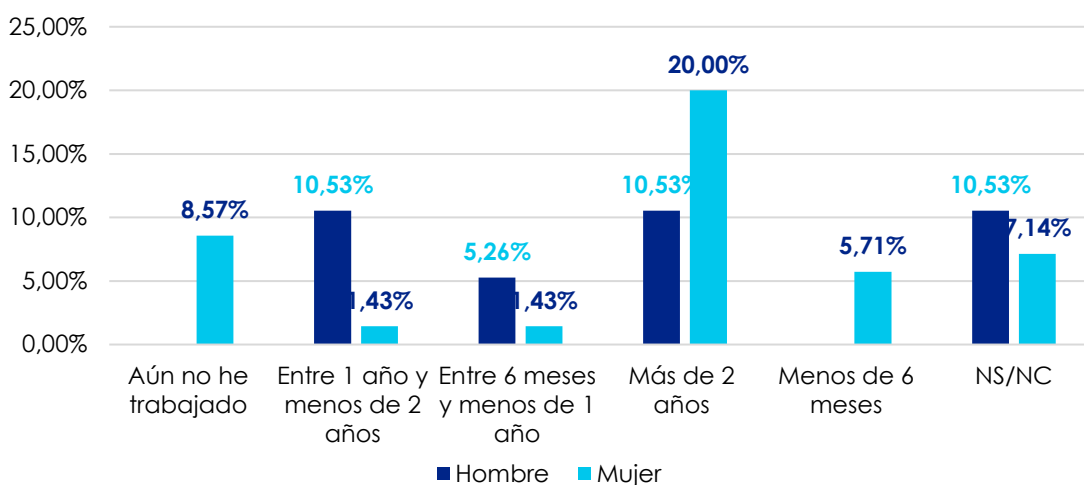


Gráfico 25. Resultados a la pregunta: "¿Podrías decirnos cuál es tu situación en el momento actual?"



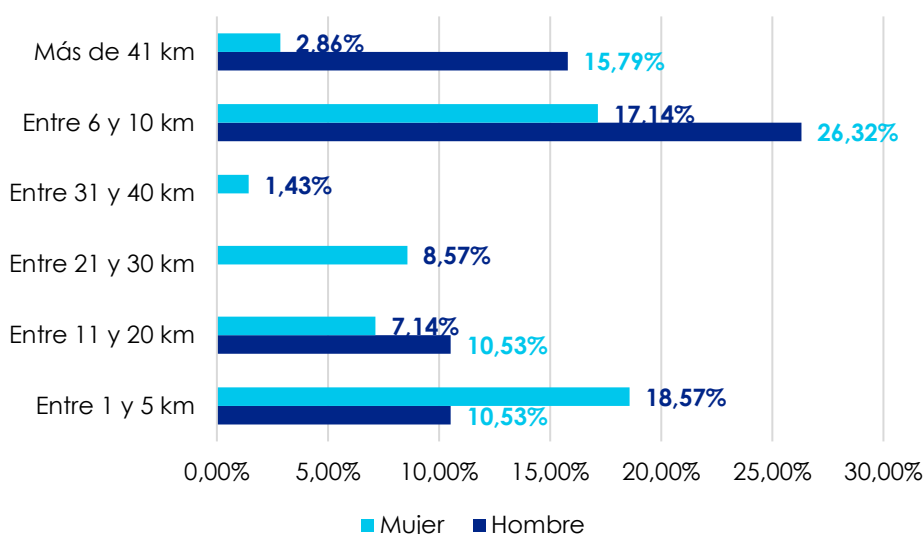
Las situaciones actuales de las personas encuestadas son distintas según sean mujeres u hombres. Entre los hombres, el 52'63% trabaja por cuenta ajena, el 21'05% es jubilado/pensionista, el 15'79% está desempleado y el 10'53% trabaja por cuenta propia. De las mujeres, el 38'57% trabaja por cuenta ajena (menor porcentaje de personas empleadas), el 17'14% es estudiante (mayor participación joven), el 14'29% desempleadas, el 11'43% jubilada/pensionista, el 10% trabaja por cuenta propia, el 7'14% compagina sus estudios con el trabajo (ningún hombre encuestado lo hace) y el 1'43% es ama de casa (ningún hombre encuestado se califica como amo de casa).

Gráfico 26. Resultados a la pregunta: "¿Cuánto tiempo llevas sin trabajo?"



De las personas desempleadas, se observa diferencias también entre hombres y mujeres. Así, entre las mujeres desempleadas, el 20% lleva más de 2 años sin trabajar, el 8'57% no ha trabajado nunca, el 5'71% lleva menos de 6 meses, un 1'43% lleva entre 6 meses y menos de 1 año y otro 1'43% lleva entre 1 año y menos de 2 años. Entre los hombres desempleados, un 21'06% lleva más de un año y un 5'26% entre 6 meses y menos de un año. Se observa, por lo tanto, mayor dificultad de acceso al mercado por parte de la mujer.

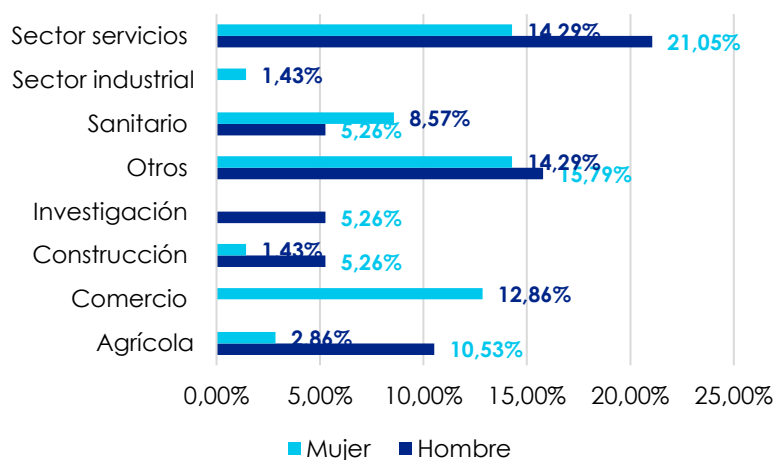
Gráfico 27. Resultados a la pregunta: "¿A qué distancia de tu hogar se encuentra tu trabajo?"



Cabe comprobar dónde se ubica el puesto de empleo de las personas encuestadas que trabajan para detectar diferencias entre los puestos accesibles y las necesidades de movilidad. Así, entre las mujeres que trabajan, el 18'57% trabajan a 1-5 km de casa, el 17'14% a 6-10 km, el 7,14% a 11-20 km, el 8'57% a 21-30 km, el 1'43% a 31-40 km y el 2'86% a más de 40 km. Entre los hombres, el 10'53% entre 1-5 km, el 26'32% entre 6-10 km, el 10'53% entre 11-20 km y el 15'79% a más de 40 km. Los datos demuestran que, en cortas distancias, los porcentajes son similares, que los hombres encuestados no trabajan a distancias medias, y que sí lo hacen a distancias largas frente a la escasez de mujeres que lo hacen.

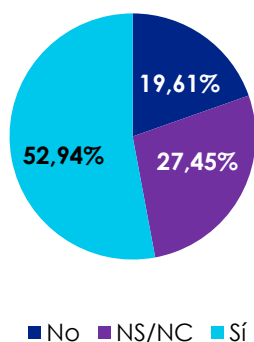


Gráfico 28. Resultados a la pregunta: "¿A qué sector económico pertenece el trabajo que desempeñas?"



Resulta de interés comprobar en qué sectores económicos trabajan las personas encuestadas, porque permite analizar ciertas tendencias laborales del municipio. Respecto a los hombres, el 21'05% trabaja en el sector servicios, el 15'79% en otros, el 10'53% en el agrícola, y un 5'26% respectivamente en el sanitario, la construcción y la investigación. Mientras, de las mujeres, un 14'29% respectivamente en el sector servicios y otros, un 12'86% en el comercio, un 8'57% en el sanitario, un 2'86% en el agrícola y un 1'43% respectivamente en el industrial y el de construcción.

Gráfico 29. Resultados a la pregunta: "¿Tu empresa o en la que trabajas cuenta con un Plan de Igualdad?"

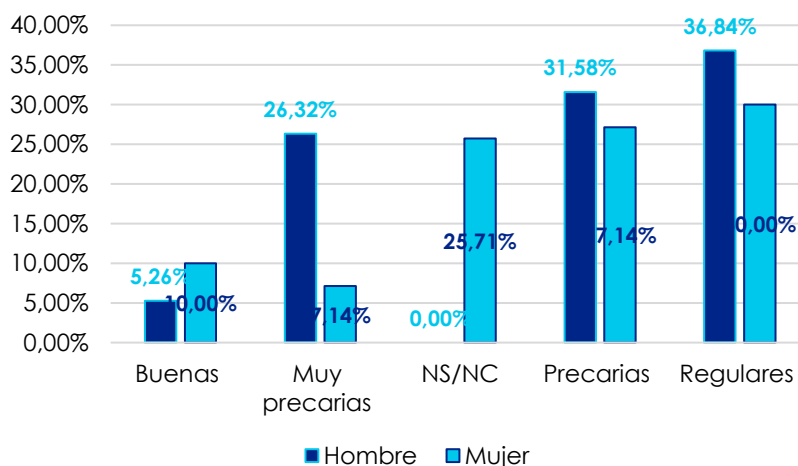


A esas personas encuestadas con empleo, se le pregunta sobre un elemento destacado para garantizar la igualdad en su puesto de trabajo: la existencia de un Plan de Igualdad interno de la empresa. Más de la mitad de las personas empleadas señala que sí lo posee su empresa, mientras un 19'61% precisan que no lo tiene. Cabe destacar que un 27'45% responde NS/NC, lo que puede indicar un problema de comunicación de las empresas para que su personal



conozca un Plan de estas características (o un crecimiento del porcentaje de No ante la completa ignorancia del trabajo de igualdad de las entidades).

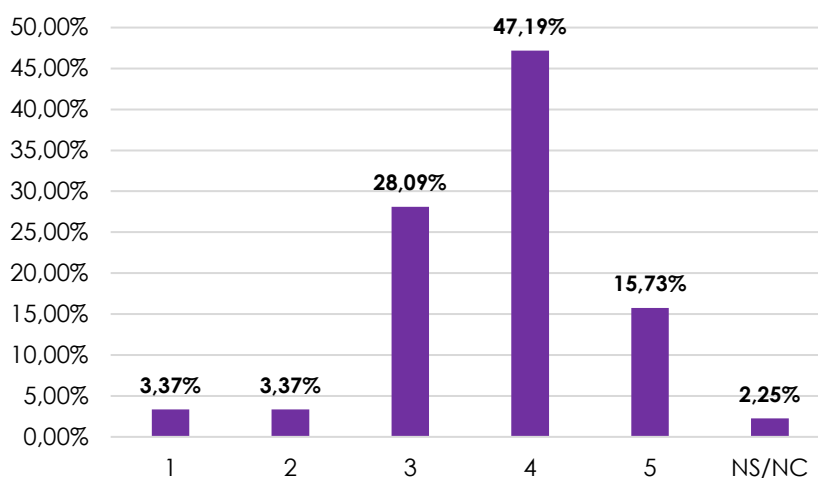
Gráfico 30. Resultados a la pregunta: "¿Cómo valora las oportunidades laborales y de ocupación en Mutxamel?"



Para cerrar con las preguntas relacionadas con empleo, se les cuestiona a las personas participantes del estudio su valoración de las oportunidades laborales del municipio. Las valoraciones varían según sean hombres o mujeres.

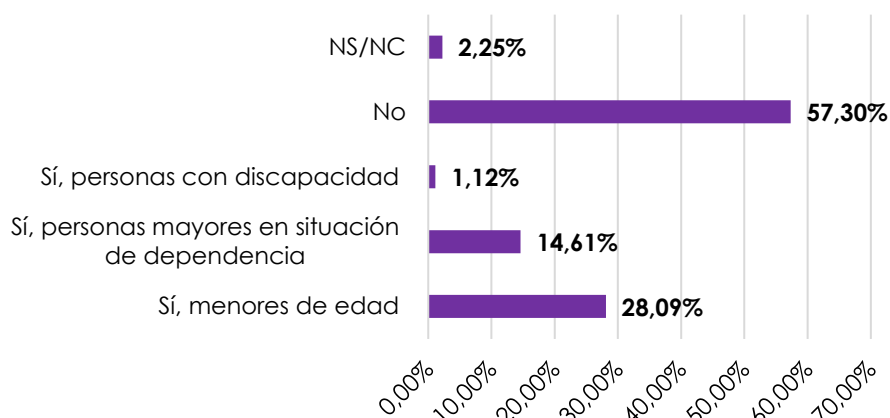
Según los hombres, el 26'32% las valora como muy precarias, el 31'58% como precarias, el 36'84% como regulares y el 5'26% como buenas. Según las mujeres, el 7'14% como muy precarias (menos pesimismo que los hombres), el 27'14% como precarias, el 30% como regulares y el 10% como buenas (mejor valoración que los hombres). Cabe señalar que un 25'71% de las mujeres ha decidido seleccionar la opción NS/NC, una cifra muy destacada (más de 1 de cada 4 mujeres).

Gráfico 31. Resultados a la pregunta: "¿Cómo valoras el nivel de bienestar en Mutxamel? Siendo 1 un nivel bajo de satisfacción y 5 un nivel alto de satisfacción"



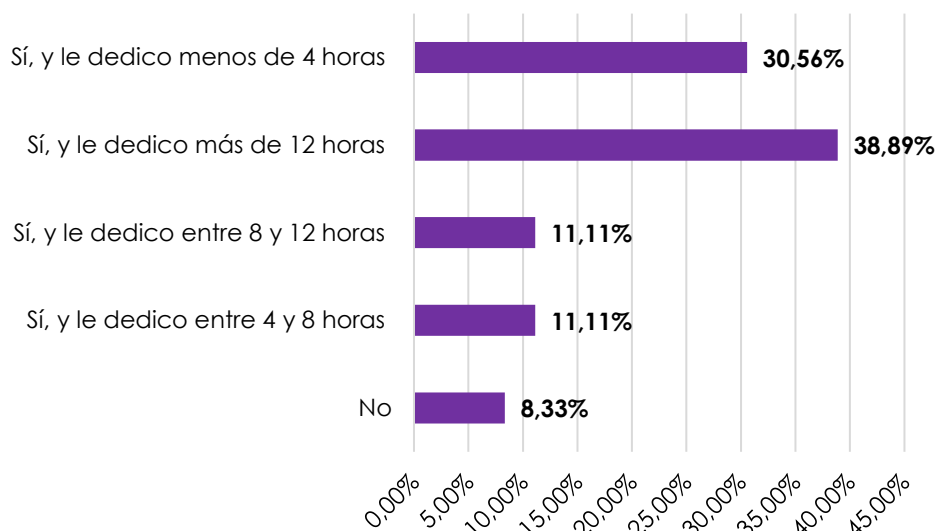
En lo que respecta a la valoración del bienestar, la ciudadanía encuestada parece estar satisfecha con su nivel de vida en Mutxamel. Así, un escaso 6'74% de las personas encuestadas se encuentran entre el 1 y el 2, junto al 28'09% y el 2'25% del 3 y el NS/NC. Mientras, las valoraciones relacionadas con la satisfacción de 4 y 5, aportan un total del 62'92%. En este caso, las diferencias entre hombres y mujeres son mínimas, por lo que se puede entender este análisis para ambos grupos.

Gráfico 32. Resultados a la pregunta: "¿Tienes personas del núcleo familiar a tu cargo?"



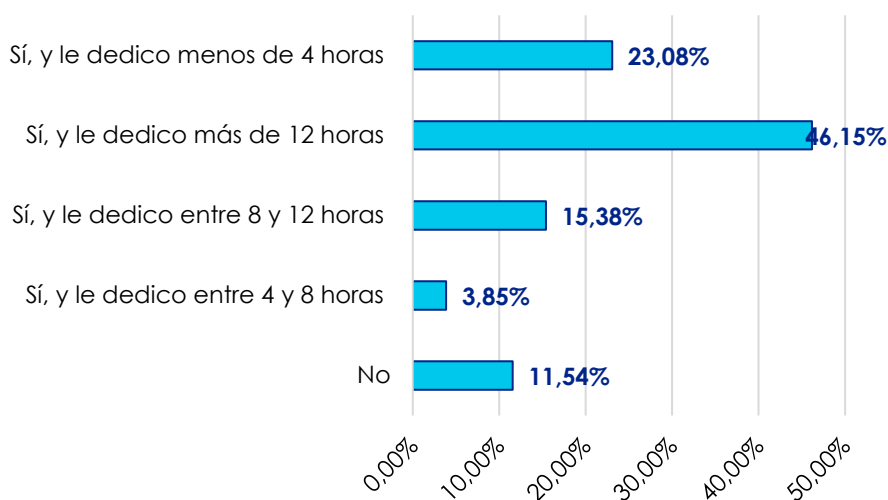
En relación con la conciliación y la dependencia, se cuestiona sobre la existencia de personas dependientes en el núcleo familiar de las que deben hacerse cargo. La mayoría indican que no (el 57'3%), pero se observan un cierto grupo de personas encuestadas que sí presenta personas a su cargo: un 28'09% tiene menores de edad, un 14'61% personas mayores en situación de dependencia y un 1'12% personas con diversidad funcional.

Gráfico 33. Resultados a la pregunta: "¿Eres tú la cuidadora o cuidador principal de las personas que tienes a cargo en el domicilio familiar?"



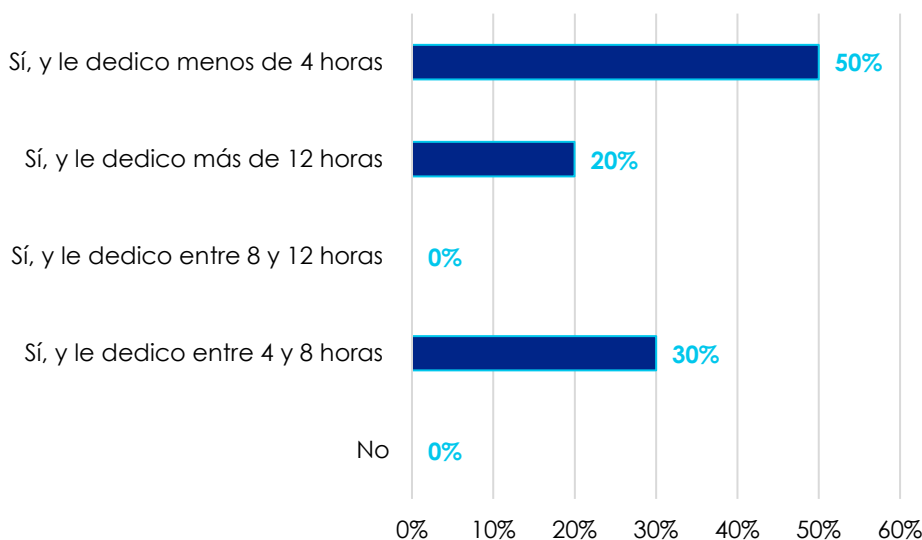
De las personas que previamente han señalado que sí tienen alguien en su hogar que esté a su cargo, un 8'33% señala que no son sus principales responsables. El 30'56% le dedica menos de 4 horas, el 11'11% entre 4 y 8 horas, el 11'11% entre 8 y 12 horas y el 38'89% más de 12 horas.

Gráfico 34. Resultados de mujeres a la pregunta: "¿Eres tú la cuidadora o cuidador principal de las personas que tienes a cargo en el domicilio familiar?"



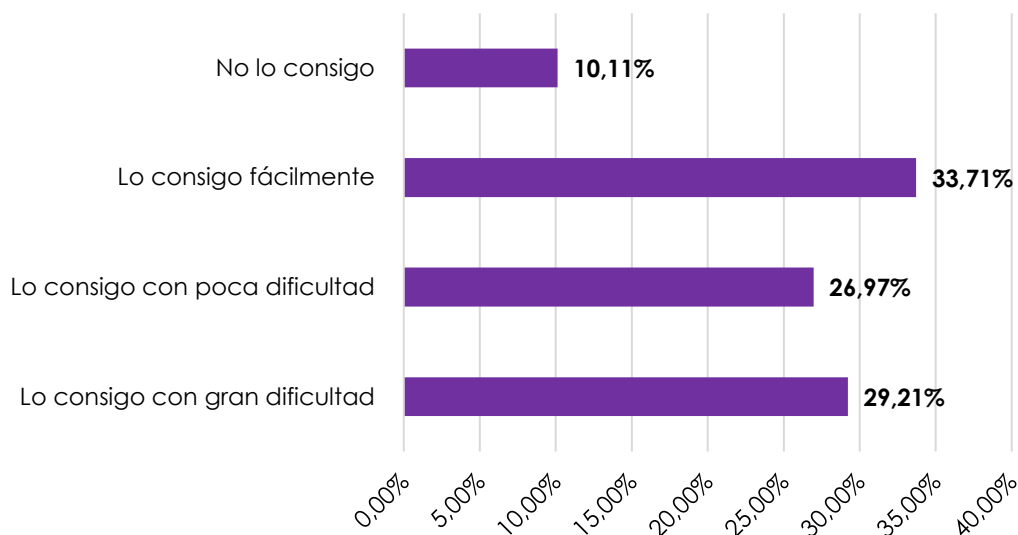
De las mujeres que han respondido a esta pregunta, casi la mitad, el 46'15%, señala que le dedican a esa persona más de 12 horas diarias. A eso cabe añadirle un alto porcentaje entre 8 y 12 horas (15'38%).

Gráfico 35. Resultados de hombres a la pregunta: "¿Eres tú la cuidadora o cuidador principal de las personas que tienes a cargo en el domicilio familiar?"



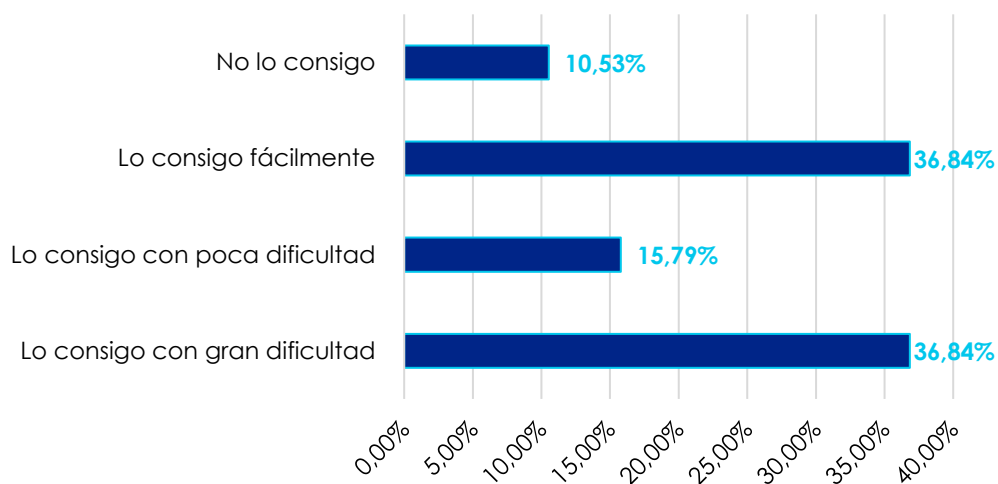
Entre los hombres que han respondido se comprueba una menor carga de trabajo que entre las mujeres, con solo el 20% superando las 12 horas y ninguno entre las 8 y 12 horas.

Gráfico 36. Resultados a la pregunta: "¿Con qué nivel de dificultad consigues conciliar la vida personal, familiar y laboral?"



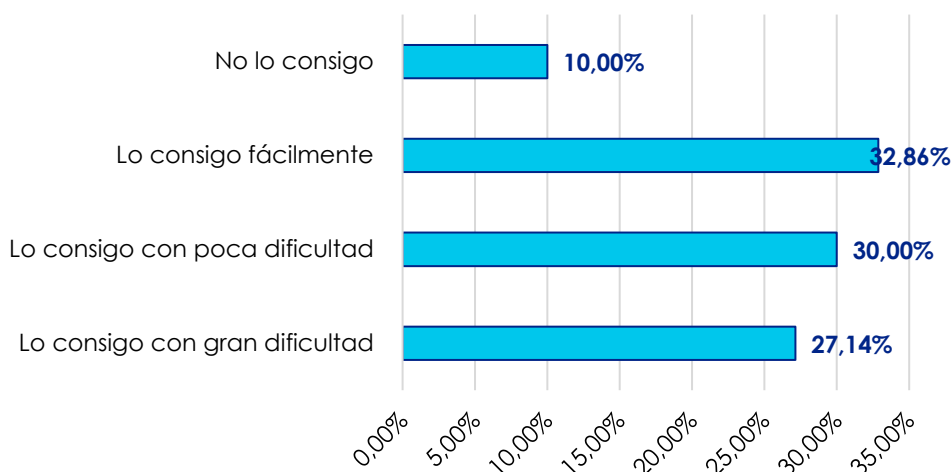
Siguiendo con la conciliación, se les pregunta directamente sobre cómo de difícil es conciliar para las personas encuestadas. Un 10'11% señala directamente que no es capaz de conseguirlo, un 29'21% que lo hace con gran dificultad, un 26'97% con poca dificultad y un 33'71% con facilidad.

Gráfico 37. Resultados de hombres a la pregunta: "¿Con qué nivel de dificultad consigues conciliar la vida personal, familiar y laboral?"



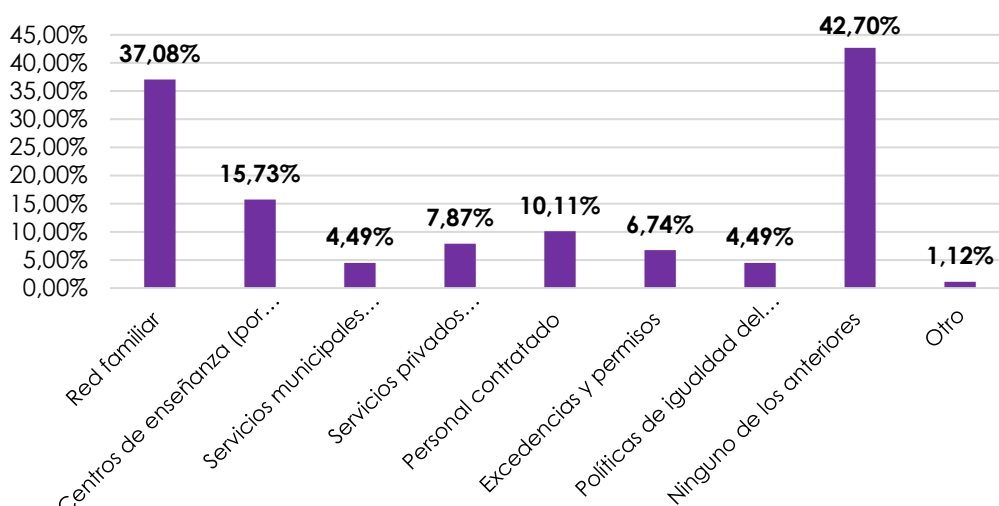
Los resultados en los hombres no varían mucho, aumentando ligeramente los porcentajes de con gran dificultad y fácilmente, mientras se reduce el de poca dificultad.

Gráfico 38. Resultados de mujeres a la pregunta: "¿Con qué nivel de dificultad consigues conciliar la vida personal, familiar y laboral?"



Mientras, los porcentajes de las mujeres, respecto a los de los hombres, se reducen ínfimamente en no lo consigo, ligeramente en lo consigo fácilmente, en un porcentaje relevante en conseguirlo con gran dificultad, pero sube a casi el doble en lo consigo con poca dificultad. Los datos reflejan que el problema de la conciliación es generalizado, pero que contextualizándolo con otros valores ya observados (como el previo de tiempo de cuidado de personas dependientes), afecta más a las mujeres.

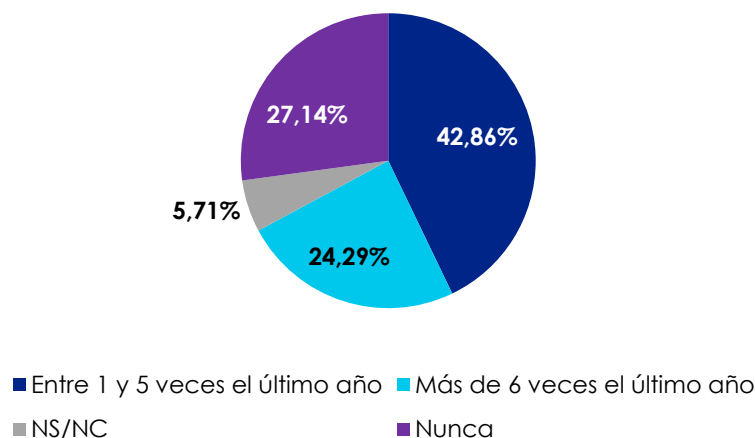
Gráfico 39. Resultados a la pregunta: "¿Cuáles son los recursos que utilizas para conciliar?"



A la hora de señalar qué recursos son los más empleados para conciliar, se precisa que: el 37'08% utiliza su red familiar, el 15'73% los centros de enseñanza, el 10'11% personal contratado, el 7'87% servicios privados (como residencias), el 6'74% emplea excedencias y permisos, el 4'49% servicios municipales (como centros de día) y otro 4'49% las políticas de igualdad de sus puestos de trabajo. Cabe señalar que el 42'7% no emplea ninguna de las citadas.

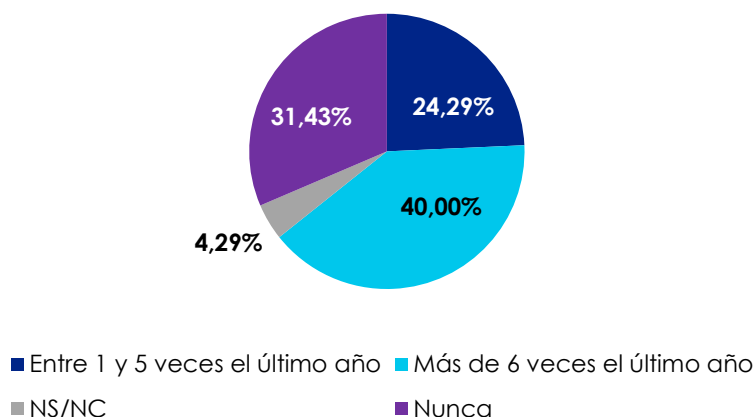
Si se analizan las respuestas por sexo, las mujeres siguen las mismas tendencias que las generales, aunque con porcentajes ligeramente distintos. La mayor diferencia entre los hombres es su nulo uso de los servicios municipales y un mayor uso porcentual de las excedencias y permisos.

Gráfico 40. Resultados de mujeres a la afirmación: "Me he sentido incomodada por la actitud de un desconocido por la calle, ¿en cuál te sientes representada?"



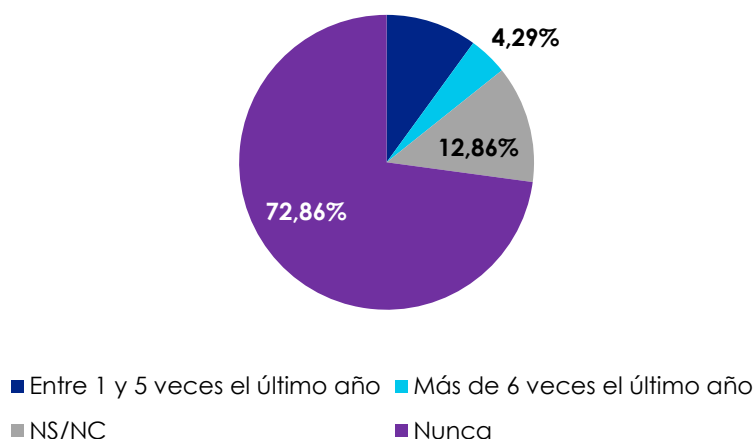
En este apartado se pregunta directamente a las mujeres respecto a ciertas situaciones incómodas/desagradables para saber con qué frecuencia tienen que vivirlas. Un 67'15% reconocen haberse sentido incomodadas al menos una vez el último año por la actitud de un desconocido en la calle (el 24'29% más de 6 veces). Solo el 27'14% indican que nunca se han sentido así.

Gráfico 41. Resultados de mujeres a la afirmación: "Me he sentido insegura en la calle por el hecho de ser mujer, ¿en cuál te sientes representada?"



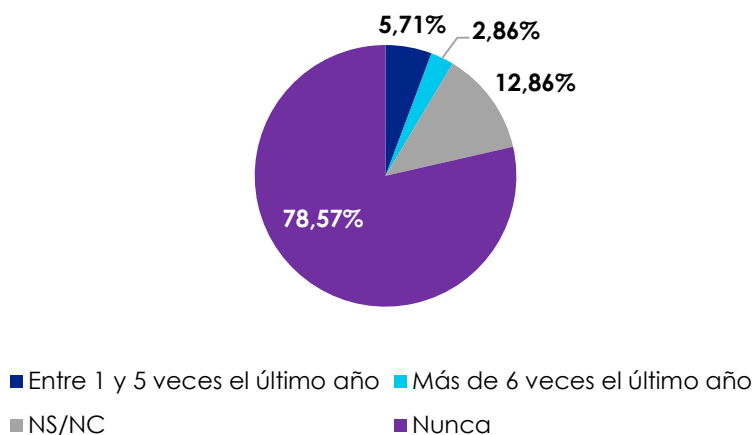
Un 64'29% afirman haberse sentido inseguras en la calle por el hecho de ser mujer durante el pasado año (un 40% más de 6 veces). El 31'43% seleccionó la opción de nunca. Este dato es preocupante al relacionar esa sensación de inseguridad con el simple hecho de ser mujer.

Gráfico 42. Resultados de mujeres a la afirmación: "He sentido que alguna de mis parejas ha controlado mis llamadas, con qué personas salía, mis movimientos o mi dinero, ¿en cuál te sientes representada?"



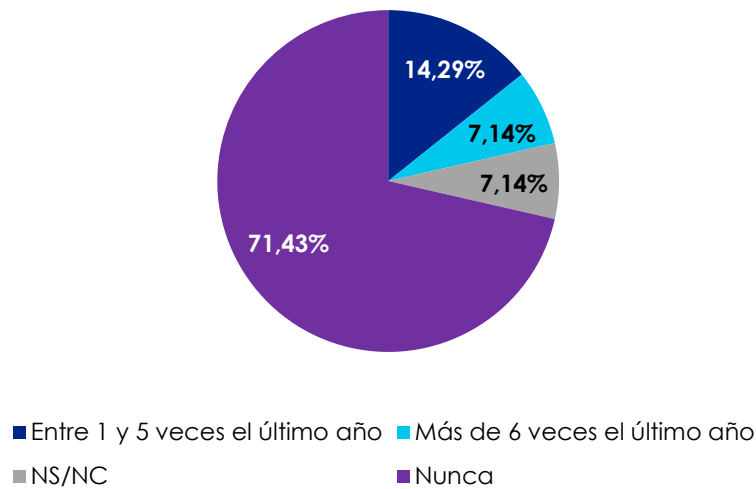
Menor es el porcentaje de mujeres que detecta ciertas actitudes de relación tóxica con sus parejas. Así, la gran mayoría (el 72'86%) se posiciona en nunca, aunque cabe tener en cuenta a ese 14'29% que sí ha sentido que alguna de sus parejas le ha controlado a lo largo del último año.

Gráfico 43. Resultados de mujeres a la afirmación: "He preferido no publicar en las redes sociales alguna foto o comentario para no molestar a alguna de mis parejas, ¿en cuál te sientes representada?"



Aún es menor el porcentaje de mujeres que han revisado su contenido en redes sociales por lo que puedan pensar sus parejas. Así, el 78'57% se ubica en el nunca, aunque un 8'57% admite haberlo hecho al menos una vez durante el pasado año.

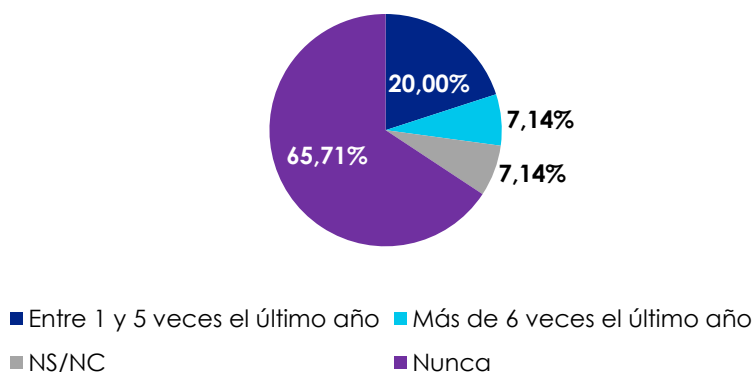
Gráfico 44. Resultados de mujeres a la afirmación: "He sentido que alguna de mis parejas me daba órdenes o trataba de imponer su voluntad sobre la mía, ¿en cuál te sientes representada?"



Aunque sea ligeramente, es de destacar que crece el porcentaje de mujeres que sí han sentido a lo largo del último año, al menos una vez, que su pareja le daba alguna orden o trataba de imponer su voluntad sobre la suya (un destacable 21'43%). Estos últimos datos indican que las mujeres parecen estar concienciadas con lo que debe ser una relación sana, y que este ligero aumento se debe más a la figura del hombre que a la aceptación de ese tipo de conducta por la mujer.

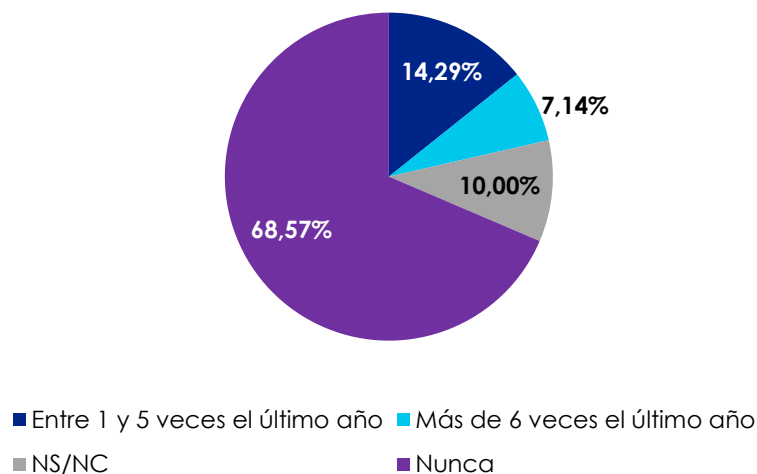


Gráfico 45. Resultados de mujeres a la afirmación: "Me he sentido menospreciada, humillada o inferior por parte de alguna de mis parejas, ¿en cuál te sientes representada?"



Tendencia similar parece observarse al respecto con el sentimiento de menosprecio, humillación o inferioridad respecto a la pareja. Así, el 27'14% de las mujeres reconocen haberlo sentido en algún momento, frente al descenso del grupo de nunca a un 65'71%.

Gráfico 46. Resultados de mujeres a la afirmación: "Alguna de mis parejas me ha agredido verbal o físicamente, ¿en cuál te sientes representada?"

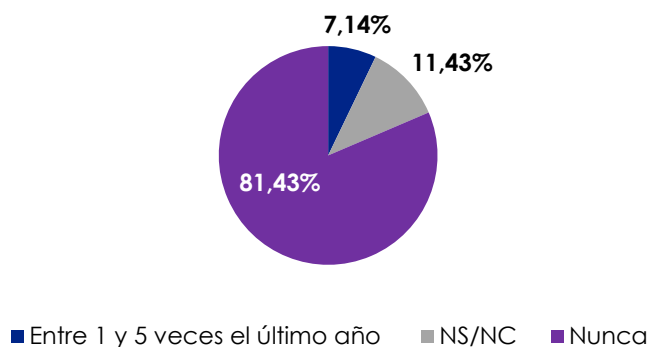


Estos resultados se pueden relacionar con los obtenidos en el anterior apartado. Así, hasta un 21'43% admiten haber sido agredidas verbal o físicamente durante el pasado año. Estos porcentajes son inaceptables y se debe actuar sobre ellos, no pudiendo normalizarse que más de 1 de cada 5 mujeres puedan afirmar unos hechos de tal gravedad. Sólo el 68'57% indican que nunca lo han vivido (con



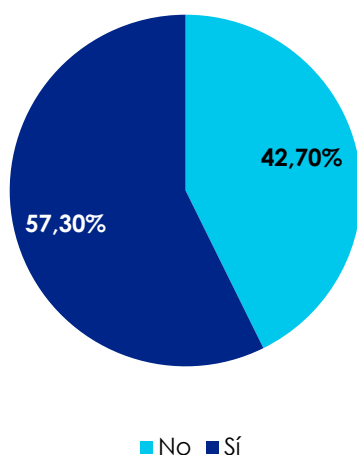
un destacado 10% que prefiere no contestar, lo que puede derivar en un aún mayor número de agresiones que no quieren ser reconocidas delante de la persona encuestadora).

Gráfico 47. Resultados de mujeres a la afirmación: "He interpuesto una denuncia por estos hechos, ¿en cuál te sientes representada?"



Y otro dato muy preocupante es que, de esas agresiones, del 21'43% de las mujeres que admiten su existencia, sólo el 7'14% han llegado a presentar una denuncia por esos hechos. Esto significa que, respecto a las mujeres encuestadas, 2 de cada 3 mujeres agredidas deciden no denunciar estos hechos, lo cual les dificulta gravemente encontrar una salida.

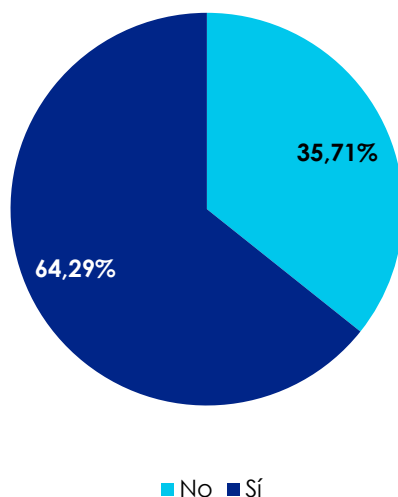
Gráfico 48. Resultados a la pregunta: "¿Tienes conocimiento de qué alguna mujer de tu entorno o tu alrededor sufra o haya sufrido violencia de género?"



Desgraciadamente, cabe resaltar que más de la mitad de las personas encuestadas admiten que tienen conocimiento de alguna mujer de su entorno que ha sufrido violencia de género (el 57'3% de las personas encuestadas). Cabe destacar que los resultados varían según respondan hombres o mujeres.

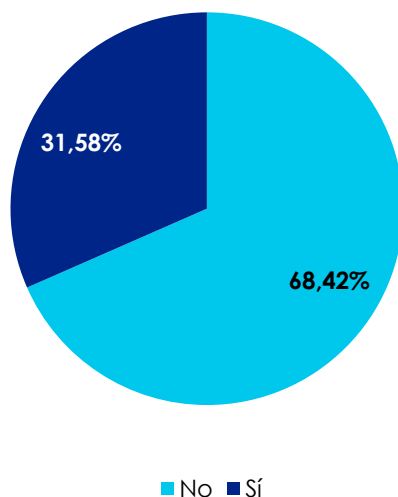


Gráfico 49. Resultados de mujeres a la pregunta: "¿Tienes conocimiento de qué alguna mujer de tu entorno o tu alrededor sufra o haya sufrido violencia de género?"



Aún es mayor el porcentaje de personas que lo afirman si solo se tiene en cuenta a las mujeres encuestadas, alcanzando un relevante 64'29%.

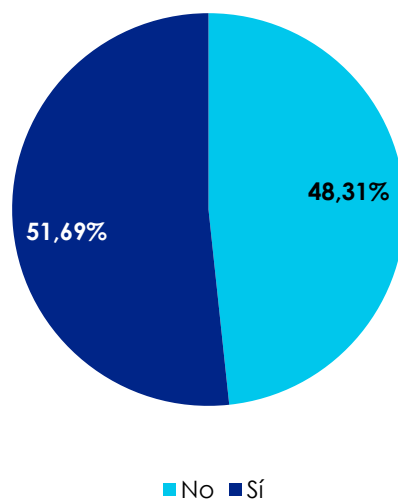
Gráfico 50. Resultados de hombres a la pregunta: "¿Tienes conocimiento de qué alguna mujer de tu entorno o tu alrededor sufra o haya sufrido violencia de género?"



En cambio, entre los hombres no parece tan común el conocimiento de algún caso de su entorno de estas características, aunque sigue obteniendo un porcentaje relevante del 31'58% de los hombres.



Gráfico 51. Resultados a la pregunta: "¿Tienes conocimiento de que alguna mujer haya interpuesto una denuncia por violencia de género en alguna ocasión?"



Por último, se expone a las personas encuestadas si conocen a alguna mujer que, tras haber sufrido en alguna ocasión violencia de género, haya interpuesto alguna denuncia. De nuevo, las cifras son preocupantes, al superar la mitad de las personas encuestadas el sí (un 51'69%).





Ajuntament de
Mutxamel



CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO



II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUTXAMEL 2023 - 2026



4.4. Conclusiones del diagnóstico

Introducción a la perspectiva de género en las actuaciones municipales y transversalidad

- El Ayuntamiento destina y solicita recursos a políticas de igualdad, no solamente a través del mantenimiento de una agente de igualdad; también actuando de forma coordinada con el área educativa y los Servicios Sociales. No obstante, no se percibe una política de igualdad transversal en todas las áreas de acción municipal.
- Parte del I Plan Municipal de Igualdad ha sido implementado; no obstante, no se ha efectuado una evaluación al respecto del grado de consecución de los objetivos planteados, y la ciudadanía no es conocedora de su existencia.
- La percepción de la ciudadanía al respecto de las políticas y acciones de igualdad es desigual, destacando que el 46% de las personas que respondieron el cuestionario afirmaron no saber o no contestar a la pregunta de si el Ayuntamiento promueve la igualdad. Este dato muestra, cuanto menos, que las acciones realizadas no han llegado a la ciudadanía en la medida de lo esperado. Por otro lado, fruto de este desconocimiento, la mayoría valoró las acciones implementadas con un 3 sobre 5, lo que puede indicar ese desconocimiento que induce a puntuar de forma intermedia.

Asociacionismo y participación

- El tejido asociativo de Mutxamel es variado y amplio. No obstante, se hace necesario habilitar canales de comunicación y coordinación entre las asociaciones, así como con el consistorio.
- La participación ciudadana es baja, tendencia general en la sociedad actual. Además, no se han conocido acciones específicas para su fomento, como puede ser la celebración de presupuestos participativos o un Consejo de Participación Ciudadana, así como otros sectoriales como podría ser el de mujeres.
- Si bien la percepción general es que las mujeres participan en mayor medida que los hombres, según los resultados obtenidos a través del cuestionario online de igualdad, son los hombres quienes respondieron con mayor nivel de participación. Tan solo el asociacionismo festivo y de ocio presentó un mayor nivel de participación femenino que masculino.



- Este dato puede estar relacionado con que la mayoría de las personas que respondieron al cuestionario fueron mujeres jóvenes, que debido a cuestiones de conciliación de la vida familiar y personal disponen de menos tiempo para dedicar al ámbito asociativo.

Educación, cultura y deporte

- La percepción general, que viene a confirmarse a través de los resultados obtenidos en el cuestionario, es que el ámbito educativo es el más importante para alcanzar la igualdad entre sexos. En este sentido, es importante el trabajo realizado por el consistorio con los centros educativos a través de diferentes programas de coeducación.
- La agenda cultural del municipio se percibe como buena, y según la información cualitativa recogida, se tiene en cuenta la perspectiva de género para conformarla.
- El deporte se practica de forma asidua, más entre los hombres que entre las mujeres. Las instalaciones deportivas se consideran adecuadas pero insuficientes para la demanda existente.

Empresa, ocupación y corresponsabilidad

- El tejido económico de Mutxamel se compone mayoritariamente de pequeño comercio; no obstante, este es escaso. La dispersión de la población entre las múltiples urbanizaciones dificulta el desarrollo de un comercio local fuerte y cohesionado.
- El pequeño comercio, según la información recopilada, está en su mayoría regentado por mujeres.
- Las oportunidades laborales se consideran escasas y sobre todo, limitadas al sector servicios; sector que genera trabajo de baja cualificación en su mayoría.
- Las mujeres siguen soportando la mayoría de la carga familiar como cuidadoras principales; existiendo un equilibrio entre las que afirman conciliar “fácilmente” y con “poca dificultad”. A ello se une el hecho de que, según las percepciones recogidas, los recursos existentes en el municipio para conciliar son adecuados y suficientes.



Salud y bienestar

- El nivel de bienestar en Mutxamel se considera bueno, confirmado por la mayoría de las personas que respondieron al cuestionario, que lo valoraron con un 4 sobre 5.
- En cuanto a la accesibilidad del municipio, se considera mejorable.
- Mutxamel se encuentra mal conectado tanto con la capital de provincia, Alicante; como con las poblaciones cercanas y entre sus propios núcleos de población (centro-urbanizaciones). Esto, unido a que Mutxamel es en gran medida considerado pueblo dormitorio, aboca a la población al desplazamiento con vehículo privado.
- A pesar de considerarse que Mutxamel es un municipio seguro, los resultados obtenidos en las preguntas relacionadas con la incomodidad de las mujeres en la calle no son satisfactorios. El 42,86% de las mujeres se han sentido incomodadas por la actitud de desconocidos entre 1 y 5 veces en el último año; y el 40% se ha sentido insegura en la calle más de 6 veces.
- Dado el carácter residencial del municipio, conviven diversas nacionalidades, en su mayoría de países europeos que se mudan a Mutxamel en búsqueda de un mayor bienestar, dado el clima y los servicios existentes; no debido a oportunidades laborales. Aunque la convivencia es buena, no se percibe que la población extranjera esté integrada, ya que se trata de un estilo de vida que tiende al individualismo o, a lo sumo, se relacionan más entre personas con el mismo origen.

Prevención y lucha contra la violencia de género

- El Ayuntamiento ha dotado los recursos necesarios para la prevención y lucha contra la violencia de género, contando incluso con una Mesa de Coordinación Sectorial.
- A la luz de los resultados obtenidos en el cuestionario de igualdad, al menos las mujeres que contestaron no han sufrido, en su mayoría, situaciones consideradas violencia de género. Asimismo, la mayoría no conoce casos cercanos.





Ajuntament de
Mutxamel

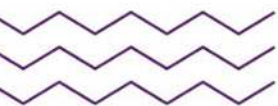


PLAN DE ACCIÓN



II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUTXAMEL 2023 - 2026





ÀREA 1:

INTRODUCCIÓN A LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ACTUACIONES MUNICIPALES Y TRANSVERSALIDAD



II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUTXAMEL 2023 - 2026



Ajuntament de
Mutxamel

Àrea 1. Introducció a la perspectiva de gènere en les actuacions municipals y transversalitat

Objectivos generals:

Introducir la igualdad como un valor transversal en todas las áreas de acción municipal, dotando de perspectiva de género toda acción y política que se ejecute desde el Ayuntamiento de Mutxamel.

Objectivos específics:

O.E.1.1. Creación de una estrategia en materia de igualdad integral entre todas las Concejalías, dotando de perspectiva de género toda actividad.

O.E.1.2. Hacer de las políticas de igualdad una política transversal para todas las áreas municipales, tanto a nivel interno como externo.

O.E.	ACCIONES	INDICADORES ORIENTATIVOS DE EVALUACIÓN	CALENDARIZACIÓN
1.1	Campaña de comunicación dirigida a la ciudadanía para dar a conocer el II Plan Municipal de Igualdad de Mutxamel, de forma que los objetivos y acciones a ejecutar sean conocidas en el municipio; implicando a todos los grupos de interés.	-Número canales de comunicación empleados para la difusión. -Número de publicaciones efectuadas en las redes municipales. -Número y tipología de materiales empleados en la difusión.	4T 2023
1.1	Diseño de una agenda anual de actividades en materia de igualdad que contemple acciones en todos los ámbitos de la política municipal; de forma coordinada entre todas las concejalías.	-Número y tipología de las actividades relacionadas con igualdad. -Concejalías que intervienen en la agenda.	Durante toda la vigencia del Plan.
1.1	Creación del Consejo Municipal de Igualdad de Mutxamel.	-Creación efectiva del Consejo. -Número de reuniones anuales celebradas.	2T 2024
1.2	Introducción de sistemas de recopilación de datos e información desagregados por sexo en toda actividad que se impulse desde el Ayuntamiento, así como a nivel interno en datos de la plantilla.	-Información disponible.	Durante toda la vigencia del Plan.
1.2	Revisión del uso de lenguaje inclusivo en toda la comunicación interna y externa, así como documentación generada por parte del Ayuntamiento de Mutxamel.	-Revisión de una muestra para verificar el uso del lenguaje inclusivo: formularios, reglamentos, notas de prensa, etc.	A partir del 1T de 2025

O.E.	ACCIONES	INDICADORES ORIENTATIVOS DE EVALUACIÓN	CALENDARIZACIÓN
1.2	Elaboración y publicación de un decálogo de uso del lenguaje inclusivo dirigido a todo el personal de la plantilla y corporación municipal.	-Decálogo creado.	1T 2025
1.2	Elaboración de presupuestos municipales con perspectiva de género.	-Presupuesto que incorpore la perspectiva de género.	4T 2026
1.2	Inclusión de cláusulas sociales en materia de contratación pública, ayudas y subvenciones que estimulen acciones positivas en materia de igualdad.	-Número de acuerdos plenarios para la introducción de cláusulas sociales determinadas. -Número de cláusulas incorporadas y su tipología. -Número de contratos anuales que incluyen cláusulas sociales.	Durante toda la vigencia del plan.



ÀREA 2:

ASOCIACIONISMO Y PARTICIPACIÓN



II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUTXAMEL 2023 - 2026



Ajuntament de
Mutxamel

Área 2. Asociacionismo y participación

Objetivos generales:

Fomentar la participación ciudadana en general, y de la mujer en particular, dándoles visibilidad en el tejido asociativo de Mutxamel con la introducción de valores de igualdad y no discriminación entre la población.

Objetivos específicos:

O.E.2.1. Fomentar y consolidar el asociacionismo entre las mujeres a través de la dinamización y apoyo continuo de sus entidades, así como aquellas en las que se fomenta la igualdad.

O.E.2.2. Dotar de perspectiva de género en el tejido asociativo.

O.E.2.3. Impulsar y liderar acciones de participación ciudadana entre la población de Mutxamel.

O.E.	ACCIONES	INDICADORES ORIENTATIVOS DE EVALUACIÓN	CALENDARIZACIÓN
2.1	Asesoramiento y apoyo para la creación y/o renovación de las asociaciones, especialmente de mujeres, para dotarlas de un mayor contenido en valores de igualdad y de sensibilización en torno a los derechos de las mujeres.	-Número nuevas asociaciones de mujeres inscritas. -Número de asociaciones que realizan cambios en sus estatutos para dotarlos de perspectiva de género.	1T 2024
2.1	Realización de una jornada anual de puertas abiertas y/o feria de asociaciones con el objetivo darlas a conocer y difundir su actividad entre la población de Mutxamel.	-Jornadas y/o ferias realizadas. -Número de entidades participante.	2T 2025 2T 2026
2.2	Campaña de sensibilización en materia de igualdad protagonizada por el tejido asociativo.	-Número de interacciones conseguidas. -Número y tipo de entidades participantes.	2T 2024
2.2	Involucrar al tejido asociativo en la organización de actividades en materia de igualdad y contra la violencia de género que se celebren en el municipio anualmente.	-Número de entidades participantes. -Número y tipología de actividades conjuntas organizadas.	Durante toda la vigencia del Plan
2.2	Creación de un premio anual por la igualdad en reconocimiento a aquellas entidades que impulsan proyectos y actuaciones de fomento de la igualdad y la paridad de sexos en su actividad.	-Número de asociaciones que concurren al premio. -Número de iniciativas presentadas.	1T 2025
2.3	Fomento de la composición equilibrada por sexo en los diferentes consejos sectoriales impulsados por el Ayuntamiento de Mutxamel.	-Composición por sexo de los consejos sectoriales.	Durante toda la vigencia del plan.

O.E.	ACCIONES	INDICADORES ORIENTATIVOS DE EVALUACIÓN	CALENDARIZACIÓN
2.3	Creación del Consejo de Participación de Mutxamel en el que se integren, al menos, las asociaciones más representativas de todo el municipio de cada sector.	-Creación del consejo. -Número de integrantes desagregado por sexo. -Número de iniciativas propuestas y ejecutadas de forma anual.	3T 2023



ÀREA 3:

EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE



II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUTXAMEL 2023 - 2026



Ajuntament de
Mutxamel

Àrea 3. Educació, cultura y deportes

Objetivos generales:

Promoción la educación, cultura y deporte en valores de igualdad y no discriminación, donde mujeres y hombres disfruten de la misma visibilidad y oportunidades.

Objetivos específicos:

O.E.3.1. Sensibilizar y formar al sector educativo en materia de igualdad en todos los niveles, desde la infancia hasta edad adulta.

O.E.3.2. Visibilizar la figura de las mujeres en el ámbito cultural y científico, creando referentes femeninos.

O.E.3.3. Fomento del deporte igualitario entre la población de Mutxamel, garantizando el acceso a la práctica deportiva sin sesgos de género.

O.E.	ACCIONES	INDICADORES ORIENTATIVOS DE EVALUACIÓN	CALENDARIZACIÓN
3.1.	Formación en igualdad dirigida a la totalidad de grupos que componen el sector educativo; adaptada a cada uno de ellos: profesorado, alumnado, familias, etc.	-Número de formaciones realizadas. -Número de asistentes desagregado por sexo.	2T 2024
3.1	Edición de una guía coeducativa dirigida al sector educativo (padres, madres, personas tutoras y profesorado).	-Material diseñado y publicado.	2T 2025
3.1	Difusión de material para la prevención del acoso escolar, así como otras formas de acoso a través de las nuevas tecnologías (<i>grooming</i> , <i>sextorsión</i> y <i>stalking</i>); dirigido a padres, madres y personas tutoras.	-Material difundido -Número de casos de acoso denunciados en cada centro educativo.	3T 2026
3.1	Fomentar el uso del lenguaje inclusivo en los centros educativos de Mutxamel, a través de la formación a las personas coordinadoras de igualdad y convivencia.	-Formaciones impartidas. -Número de asistentes desagregado por sexo. -Grado de uso del lenguaje inclusivo a través de la revisión de una muestra de los documentos generados en los centros de forma anual.	4T 2025
3.2	Revisión del fondo bibliográfico de la biblioteca municipal de Mutxamel con el objetivo de equiparar las obras escritas por ambos sexos y dotarlo de lecturas con perspectiva de género.	-Número de obras escritas por mujeres y hombres. -Número anual de nuevas obras adquiridas escritas por mujeres.	2T 2024

O.E.	ACCIONES	INDICADORES ORIENTATIVOS DE EVALUACIÓN	CALENDARIZACIÓN
3.2	Revisión del actual nomenclátor del callejero de Mutxamel con el objetivo de incorporar al mismo con nombre de mujeres para darles visibilidad y reconocimiento.	-Número de calles con nombre de mujer. -Número de calles que cambian su denominación.	1T 2025
3.3	Acto de reconocimiento a asociaciones y clubes deportivos que fomenten la práctica igualitaria del deporte en sus entidades a través del desarrollo de programas específicos de igualdad.	-Número de entidades reconocidas. -Número de mujeres participantes en el acto.	3T 2026
3.3	Elaboración e implementación de un programa de deporte base infantil municipal que favorezca la práctica deportiva sin sesgos de género desde edades tempranas.	-Número de disciplinas ofrecidas. -Número de participantes desagregado por sexo.	2T 2026
3.3	Difusión de los logros conseguidos por mujeres deportistas profesionales para la creación de referentes en el ámbito deportivo, así como para dar visibilidad al deporte femenino.	-Número de logros difundidos. -Número de canales de difusión empleados.	Durante toda la vigencia del Plan.



ÀREA 4:

EMPRESA, OCUPACIÓ Y CORRESPONSABILIDAD



II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUTXAMEL 2023 - 2026



Ajuntament de
Mutxamel

Área 4. Empresa, empleo y corresponsabilidad

Objetivos generales:

- Establecimiento de herramientas que mejoren la empleabilidad de las mujeres, sobre todo aquellas que pertenecen a colectivos de especial vulnerabilidad, de forma que puedan acceder al mercado de trabajo en condiciones de igualdad.
- Fomento de medidas de conciliación y corresponsabilidad, revisando y mejorando los recursos existentes.

Objetivos específicos:

O.E.4.1. Mejorar la inserción laboral de las mujeres, sobre todo aquellas que se encuentran en circunstancias de especial vulnerabilidad.

O.E.4.2. Sensibilizar al tejido económico y empresarial de Mutxamel sobre la necesidad de implementar medidas de conciliación y corresponsabilidad en el entorno laboral.

O.E.4.3. Reforzar los recursos municipales para la conciliación y la corresponsabilidad de las familias.

O.E. 4.4. Puesta en valor de los trabajos de cuidados y del hogar, dando visibilidad a la figura femenina como principal proveedora de trabajos reproductivos en el ámbito familiar.

O.E.	ACCIONES	INDICADORES ORIENTATIVOS DE EVALUACIÓN	CALENDARIZACIÓN
4.1	Establecimiento de un programa formativo que facilite la empleabilidad de las mujeres con especiales dificultades de acceso al mercado laboral; impartiendo acciones destinadas a capacitarlas en disciplinas lingüísticas, técnicas y digitales.	-Número de acciones realizadas. -Número de mujeres asistentes.	1T 2025
4.1	Implementación de un servicio especial de orientación laboral para mujeres tanto para el empleo como para el fomento del emprendimiento, el cooperativismo y la economía social.	-Número de asesorías realizadas.	1T 2026
4.2	Campaña de sensibilización entre el tejido comercial y empresarial de Mutxamel para el fomento de planes y políticas de igualdad en el entorno laboral.	-Número de campañas realizadas. -Medios de difusión empleados.	4T 2023
4.2	Formación y asesoramiento al sector comercial y empresarial sobre conciliación y corresponsabilidad.	-Número de acciones implementadas. -Número de agentes beneficiarios.	3T 2024
4.2	Campaña de sensibilización sobre corresponsabilidad dirigida a la totalidad de la población, con especial incidencia en el sexo masculino.	-Número y tipología de los soportes empleados. -Medios de difusión empleados.	3T 2023
4.3	Realización de un estudio sobre necesidades de conciliación, tanto a través de la opinión de la ciudadanía como de dotación de recursos disponibles: que permita mejorar los servicios existentes y, en su caso, introducir otros nuevos.	-Número de personas participantes desagregado por sexo. -Número de nuevos recursos introducidos.	1T 2023
4.3	Estudio de los usos del tiempo entre la ciudadanía de Mutxamel, destinado a conocer cómo se reparte el cuidado familiar y personal entre mujeres y hombres.	-Horas dedicadas por mujeres y hombres a las diferentes tareas del hogar, así como de ocio u otras de interés.	1T 2024

O.E.	ACCIONES	INDICADORES ORIENTATIVOS DE EVALUACIÓN	CALENDARIZACIÓN
4.3	Establecimiento de rutas escolares seguras que mejoren la percepción de las familias y aumenten la autonomía de menores en sus desplazamientos escolares y educativos.	-Número de rutas establecidas. -Número de mejoras introducidas para mejorar la seguridad.	3T 2025
4.4	Campaña de sensibilización en torno al trabajo de cuidados, tanto profesional como doméstico, para ponerlo en valor y reconocer su importancia y necesidad.	-Número de soportes difundidos. -Número de interacciones logradas en redes sociales.	2T 2024
4.4	Impulso de una unidad de respiro municipal dirigida a mujeres cuidadoras de personas dependientes	-Horas semanales de disponibilidad de la unidad. -Número de mujeres usuarias.	2T 2025



ÀREA 5:

SALUD Y BIENESTAR



II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUTXAMEL 2023 - 2026



Ajuntament de
Mutxamel

Área 5. Salud y bienestar

Objetivo general:

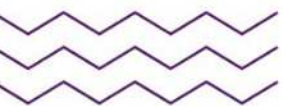
Fomentar el autocuidado, la salud física y mental a través de la promoción de la práctica deportiva libre de roles y estereotipos de género a cualquier edad; así como hábitos de vida saludable.

Objetivos específicos:

O.E.5.1. Fomento del bienestar de las mujeres a través de la visibilidad de enfermedades de especial incidencia entre el sexo femenino.

O.E.5.2. Promoción de hábitos de vida saludable entre la población de Mutxamel.

O.E.	ACCIONES	INDICADORES ORIENTATIVOS DE EVALUACIÓN	CALENDARIZACIÓN
5.1	Campaña informativa y de sensibilización para dar visibilidad a enfermedades con especial incidencia entre el sexo femenino (ansiedad, depresión, cáncer de mama, etc.)	-Número de soportes empleados. -Canales de difusión utilizados.	4T 2023
5.1	Talleres de autocuidado, autoestima y salud dirigidos a mujeres, especialmente dirigido a aquellas con personas menores y mayores a cargo.	-Número de talleres impartidos. -Número de mujeres asistentes.	4T 2024
5.1	Puesta en valor del producto local y el comercio de proximidad a través de ferias, jornadas, talleres, etc.	-Número de actividades realizadas. -Número de personas asistentes.	2T 2026
5.2	Creación de una red de voluntariado dirigido al acompañamiento a personas mayores que evite, sobre todo, casos de soledad no deseada.	-Número de personas voluntarias desagregado por sexo. -Número de personas beneficiarias desagregado por sexo.	1T 2023
5.2	Campaña de hábitos de vida y alimentación saludable, así como en la importancia de la sostenibilidad de esta con perspectiva de género.	-Número de soportes empleados. -Canales de difusión utilizados.	2T 2024



ÀREA 6:

PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO



II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUTXAMEL 2023 - 2026



Ajuntament de
Mutxamel

Área 6. Prevención y lucha contra la violencia de género

Objetivo general:

Lograr un municipio libre de violencia de género, contribuyendo a su erradicación definitiva.
Garantizar apoyo integral a las víctimas de violencia de género.

Objetivos específicos:

O.E. 6.1. Dotar al municipio de todos los recursos necesarios para la protección a las víctimas de violencia de género.

O.E. 6.2. Sensibilizar a la población en la prevención de la violencia de género, en todas sus formas posibles.

O.E.	ACCIONES	INDICADORES ORIENTATIVOS DE EVALUACIÓN	CALENDARIZACIÓN
6.1	Recopilación de todos los recursos disponibles en la prevención y lucha contra la violencia de género en un soporte de difusión para la totalidad de la población.	-Medios empleados para la difusión.	1T 2023
6.1	Revisión de la iluminación y barreas arquitectónicas, así como zonas de tránsito nocturno del municipio con el objetivo de dotarlas de elementos o efectuar modificaciones que mejoren la confianza de las mujeres en la vía pública.	-Zonas revisadas. -Modificaciones efectuadas.	1T 2023
6.2	Formación para la detección y prevención de situaciones de violencia de género dirigido a mujeres en edad adulta y jóvenes.	-Número de formaciones realizadas. -Número de mujeres asistentes.	4T 2023 4T 2025
6.2	Campaña de prevención y lucha contra la violencia de género durante la semana del 25 de noviembre.	-Número de soportes empleados. -Canales de difusión utilizados.	4T 2023 4T 2024 4T 2025 4T 2026
6.2	Impulso de puntos violetas en las fiestas locales para facilitar información, sensibilización y prevención en materia de agresiones sexistas en dichos contextos.	-Número de puntos violeta celebrados. -Número de atenciones/informaciones por sexo y edad.	Durante toda la vigencia del plan



CRONOGRAMA



II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUTXAMEL 2023 - 2026



6. Cronograma

II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUTXAMEL	2023				2024				2025				2026			
Área 1. Introducción a la perspectiva de género en las actuaciones municipales y transversalidad	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
<u>Acción 1.</u> Campaña de comunicación dirigida a la ciudadanía para dar a conocer el II Plan Municipal de Igualdad de Mutxamel, de forma que los objetivos y acciones a ejecutar sean conocidas en el municipio; implicando a todos los grupos de interés.																
<u>Acción 2.</u> Diseño de una agenda anual de actividades en materia de igualdad que contemple acciones en todos los ámbitos de la política municipal; de forma coordinada entre todas las concejalías.																
<u>Acción 3.</u> Creación del Consejo Municipal de Igualdad de Mutxamel.																
<u>Acción 4.</u> Introducción de sistemas de recopilación de datos e información desagregados por sexo en toda actividad que se impulse desde el Ayuntamiento, así como a nivel interno en datos de la plantilla.																

II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUTXAMEL	2023				2024				2025				2026			
Área 1. Introducción a la perspectiva de género en las actuaciones municipales y transversalidad	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
<u>Acción 5.</u> Revisión del uso lenguaje inclusivo en toda la comunicación interna y externa, así como documentación generada por parte del Ayuntamiento de Mutxamel.																
<u>Acción 6.</u> Elaboración y publicación de un decálogo de uso del lenguaje inclusivo dirigido a todo el personal de la plantilla y corporación municipal.																
<u>Acción 7.</u> Elaboración de presupuestos municipales con perspectiva de género.																
<u>Acción 8.</u> Inclusión de cláusulas sociales en materia de contratación pública, ayudas y subvenciones que estimulen acciones positivas en materia de igualdad.																

II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUTXAMEL	2023				2024				2025				2026			
Área 2. Asociacionismo y participación	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
<u>Acción 1.</u> Asesoramiento y apoyo para la creación y/o renovación de las asociaciones, especialmente de mujeres, para dotarlas de un mayor contenido en valores de igualdad y de sensibilización en torno a los derechos de las mujeres.																
<u>Acción 2.</u> Realización de una jornada anual de puertas abiertas y/o feria de asociaciones con el objetivo darlas a conocer y difundir su actividad entre la población de Mutxamel.																
<u>Acción 3.</u> Campaña de sensibilización en materia de igualdad protagonizada por el tejido asociativo.																
<u>Acción 4.</u> Involucrar al tejido asociativo en la organización de actividades en materia de igualdad y contra la violencia de género que se celebren en el municipio anualmente.																
<u>Acción 5.</u> Creación de un premio anual por la igualdad en reconocimiento a aquellas entidades que impulsan proyectos y actuaciones de fomento de la igualdad y la paridad de sexos en su actividad.																

II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUTXAMEL	2023				2024				2025				2026			
Área 2. Asociacionismo y participación	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
<u>Acción 6.</u> Fomento de la composición equilibrada por sexo en los diferentes consejos sectoriales impulsados por el Ayuntamiento de Mutxamel.																
<u>Acción 7.</u> Creación del Consejo de Participación de Mutxamel en el que se integren, al menos, las asociaciones más representativas de todo el municipio de cada sector.																

II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUTXAMEL	2023				2024				2025				2026			
Área 3. Educación, cultura y deportes	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
<u>Acción 1.</u> Formación en igualdad dirigida a la totalidad de grupos que componen el sector educativo; adaptada a cada uno de ellos: profesorado, alumnado, familias, etc.																
<u>Acción 2.</u> Edición de una guía coeducativa dirigida al sector educativo (padres, madres, personas tutoras y profesorado).																
<u>Acción 3.</u> Difusión de material para la prevención del acoso escolar, así como otras formas de acoso a través de las nuevas tecnologías (<i>grooming</i> , <i>sextorsión</i> y <i>stalking</i>); dirigido a padres, madres y personas tutoras.																
<u>Acción 4.</u> Fomentar el uso del lenguaje inclusivo en los centros educativos de Mutxamel, a través de la formación a las personas coordinadoras de igualdad y convivencia.																
<u>Acción 5.</u> Revisión del fondo bibliográfico de la biblioteca municipal de Mutxamel con el objetivo de equiparar las obras escritas por ambos sexos y dotarlo de lecturas con perspectiva de género.																

II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUTXAMEL		2023				2024				2025				2026			
Área 3. Educación, cultura y deportes		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
<u>Acción 6.</u> Acto de reconocimiento a asociaciones y clubes deportivos que fomenten la práctica igualitaria del deporte en sus entidades a través del desarrollo de programas específicos de igualdad.																	
<u>Acción 7.</u> Elaboración e implementación de un programa de deporte base infantil municipal que favorezca la práctica deportiva sin sesgos de género desde edades tempranas.																	
<u>Acción 8.</u> Difusión de los logros conseguidos por mujeres deportistas profesionales para la creación de referentes en el ámbito deportivo, así como para dar visibilidad al deporte femenino.																	

II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUTXAMEL	2023				2024				2025				2026			
Área 4. Empresa, empleo y corresponsabilidad	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
<u>Acción 1.</u> Establecimiento de un programa formativo que facilite la empleabilidad de las mujeres con especiales dificultades de acceso al mercado laboral; impartiendo acciones destinadas a capacitarlas en disciplinas lingüísticas, técnicas y digitales.																
<u>Acción 2.</u> Implementación de un servicio especial de orientación laboral para mujeres tanto para el empleo como para el fomento del emprendimiento, el cooperativismo y la economía social.																
<u>Acción 3.</u> Campaña de sensibilización entre el tejido comercial y empresarial de Mutxamel para el fomento de planes y políticas de igualdad en el entorno laboral.																
<u>Acción 4.</u> Formación y asesoramiento al sector comercial y empresarial sobre conciliación y corresponsabilidad.																
<u>Acción 5.</u> Campaña de sensibilización sobre corresponsabilidad dirigida a la totalidad de la población, con especial incidencia en el sexo masculino.																

II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUTXAMEL	2023				2024				2025				2026			
Área 4. Empresa, empleo y corresponsabilidad	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
<u>Acción 6.</u> Realización de un estudio sobre necesidades de conciliación, tanto a través de la opinión de la ciudadanía como de dotación de recursos disponibles: que permita mejorar los servicios existentes y, en su caso, introducir otros nuevos.																
<u>Acción 7.</u> Estudio de los usos del tiempo entre la ciudadanía de Mutxamel, destinado a conocer cómo se reparte el cuidado familiar y personal entre mujeres y hombres.																
<u>Acción 8.</u> Establecimiento de rutas escolares seguras que mejoren la percepción de las familias y aumenten la autonomía de menores en sus desplazamientos escolares y educativos.																
<u>Acción 9.</u> Campaña de sensibilización en torno al trabajo de cuidados, tanto profesional como doméstico, para ponerlo en valor y reconocer su importancia y necesidad.																

II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUTXAMEL	2023				2024				2025				2026			
Área 4. Empresa, empleo y corresponsabilidad	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Acción 10. Impulso de una unidad de respiro municipal dirigida a mujeres cuidadoras de personas dependientes																

II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUTXAMEL	2023				2024				2025				2026			
Área 5. Salud y bienestar	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
<u>Acción 1.</u> Campaña informativa y de sensibilización para dar visibilidad a enfermedades con especial incidencia entre el sexo femenino (ansiedad, depresión, cáncer de mama, etc.)																
<u>Acción 2.</u> Talleres de autocuidado, autoestima y salud dirigidos a mujeres, especialmente dirigido a aquellas con personas menores y mayores a cargo.																
<u>Acción 3.</u> Puesta en valor del producto local y el comercio de proximidad a través de ferias, jornadas, talleres, etc.																
<u>Acción 4.</u> Creación de una red de voluntariado dirigido al acompañamiento a personas mayores que evite, sobre todo, casos de soledad no deseada.																
<u>Acción 5.</u> Campaña de hábitos de vida y alimentación saludable, así como en la importancia de la sostenibilidad de esta con perspectiva de género.																

II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUTXAMEL	2023				2024				2025				2026			
Área 6. Prevención y lucha contra la violencia de género	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
<u>Acción 1.</u> Recopilación de todos los recursos disponibles en la prevención y lucha contra la violencia de género en un soporte de difusión para la totalidad de la población.																
<u>Acción 2.</u> Revisión de la iluminación y barreas arquitectónicas, así como zonas de tránsito nocturno del municipio con el objetivo de dotarlas de elementos o efectuar modificaciones que mejoren la confianza de las mujeres en la vía pública.																
<u>Acción 3.</u> Formación para la detección y prevención de situaciones de violencia de género dirigido a mujeres en edad adulta y jóvenes.																
<u>Acción 4.</u> Campaña de prevención y lucha contra la violencia de género durante la semana del 25 de noviembre.																
<u>Acción 5.</u> Impulso de puntos violetas en las fiestas locales para facilitar información, sensibilización y prevención en materia de agresiones sexistas en dichos contextos.																



Ajuntament de
Mutxamel



EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO



II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUTXAMEL 2023 - 2026



7. Evaluación y seguimiento

Período de vigencia: del 1 de septiembre del 2022 al 31 de agosto del 2026

El II Plan Municipal de Mutxamel tiene un período de implementación de cuatro años, de 2022 a 2026:

Primer año de implementación: 1 de septiembre 2022 a 31 de agosto 2023

Segundo año de implementación: 1 de septiembre 2023 a 31 de agosto 2024

Tercer año de implementación: 1 de septiembre 2024 a 31 de agosto 2025

Cuarto año de implementación: 1 de septiembre 2025 a 31 de agosto 2026

El apartado de evaluación y seguimiento es una herramienta indispensable en el desarrollo de este Plan Municipal de Igualdad, al permitir conocer en profundidad el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos, y poder trabajar así en aquellos puntos donde no se han alcanzado los fines marcados.

Así, la realización de un seguimiento de los resultados obtenidos y del impacto real de las políticas desarrolladas en la vida de la ciudadanía de Mutxamel, permite el aprendizaje y la mejora continuas, logrando así el objetivo de trabajar por una sociedad más justa y equitativa.

Estos procesos de evaluación y seguimiento responden a la propia naturaleza del proyecto, que tiene como elemento clave el contacto constante con la población y la retroalimentación de opiniones y puntos de vista, redefiniendo y rediseñando las acciones en base tanto a los errores detectados, como a los cambios y nuevos retos que cualquier sociedad experimenta a lo largo del tiempo.

En definitiva, el apartado actual aporta el dinamismo y trabajo constantes que requiere todo proyecto que aspire a funcionar realmente, colaborando por mejorar una situación social determinada.

Seguimiento

Para la realización del seguimiento del Plan, se deberá conformar una Comisión dirigida específicamente a dicho propósito, que compruebe de manera objetiva e imparcial el cumplimiento efectivo de cada uno de los objetivos del Plan.

Para llevar a cabo este objetivo, el equipo que haya sido configurado deberá solicitar toda la información necesaria para evaluar cada una de las acciones desarrolladas, a través de fichas y cuestionarios repartidos entre las partes implicadas en la implementación del Plan. Dichos documentos deberán incluir:

1. Datos relativos a las medidas llevadas a cabo
2. Principales dificultades detectadas
3. Propuestas de mejora

Este proceso deberá llevarse a cabo cada 2-3 meses a lo largo del período de vigencia del plan, elaborando posteriormente un informe de seguimiento anual que refleje el estado y grado de implementación, la evolución de los resultados, y las mejoras que se puedan introducir a partir de los puntos débiles detectados. Aparte de esto, una vez finalizado dicho período de vigencia, se deberá elaborar un informe de evaluación final, el cual, recopilando los informes de seguimiento anteriores, conformará un documento de evaluación global del Plan.

Los informes de seguimiento anuales del II Plan Municipal de Igualdad de Mutxamel se realizarán según la cronología siguiente:

- Primer informe de seguimiento intermedio: septiembre 2023
- Segundo informe de seguimiento intermedio: septiembre 2024
- Tercer informe de seguimiento intermedio: septiembre 2025
- Cuarto informe de seguimiento intermedio: septiembre 2026

Evaluación

La evaluación consiste en analizar el grado de cumplimiento de las acciones ejecutadas en relación con los objetivos establecidos. Para ello, a diferencia del apartado de seguimiento, aquí se deberá llevar a cabo un análisis cuantitativo y cualitativo del contenido e impacto de las acciones, a través de los métodos y recursos necesarios.

En este sentido, el equipo creado para las tareas de seguimiento y evaluación deberá analizar la implementación del plan en torno a tres ejes principales:

1. Resultados obtenidos: grado de cumplimiento de las actividades programadas, los objetivos previstos y las necesidades atendidas.
2. Proceso: valoración de los recursos utilizados, tanto humanos como materiales, así como el cumplimiento del calendario programado.

3. Impacto: valoración del efecto de las medidas ejecutadas, analizando el grado de mejora respecto a la situación previa a la implementación del II PMIO.

Al igual que con el proceso anterior, la evaluación de la implementación se realizará de forma anual, al final de cada uno de los años de vigencia del Plan, como medida de control de los objetivos establecidos y su cumplimiento, redefiniendo y adaptando a los nuevos contextos las acciones que así lo necesiten. Una vez finalizado el período establecido de cuatro años, se realizará un informe de evaluación final, también de la misma manera que el apartado anterior.

Este informe tendrá un carácter evolutivo y reflexivo, permitiendo señalar qué efectos se han podido detectar en el municipio en materia de igualdad de género, realizándose una valoración final y trazando nuevas líneas de acción que permitan seguir avanzando.

De esta forma, no sólo se afrontarán las discriminaciones que sufren las mujeres por razón de sexo, sino que se facilitará la redacción de futuros Planes de Igualdad en el municipio, al haber establecido ya las bases para realizarlo.





FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES

Parte 1: descripción de la acción

- Área:
- Objetivos específicos
- Acción:
- Descripción:

Parte 2: especificidades concretas de la acción

- Recursos destinados: humanos, económicos o materiales
- Temporalización: indicar la fecha de inicio y de finalización
- Metodología: breve descripción de la metodología empleada
- Participación ciudadana: grado de implicación de la ciudadanía y posibilidades para su participación
- Principales dificultades de implementación: indicar los principales obstáculos en el proceso de implementación
- Propuestas de mejora: señalar propuestas de mejora que hayan facilitado la implementación de la acción o que podría favorecer posteriores acciones

Observaciones: valoración del grado de cumplimiento del Plan y consideración de las posibles desviaciones de la implementación respecto al documento inicial

Parte 3: grado de cumplimiento de la acción

- Resultados obtenidos: grado de cumplimiento de las actividades programadas, de los objetivos previstos y de las necesidades atendidas
- Proceso: valoración de los recursos humanos, económicos y materiales utilizados, así como el cumplimiento del calendario previsto
- Impacto: valoración del impacto de las medidas ejecutadas, analizando el grado de mejora respecto a la situación previa a la puesta en marcha del II PMIO
- Indicadores

Conclusiones: principales conclusiones y valoración de la implementación de la acción en relación con los objetivos preestablecidos. Consideración de cualquier clase de modificación de las acciones por implementar con la finalidad de mejorar su adecuación a la realidad del municipio, así como al cumplimiento de los objetivos.





Ajuntament de
Mutxamel

ANEXOS



II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUTXAMEL 2023 - 2026



8. Anexo

Período de vigencia: del 1 de septiembre del 2022 al 31 de agosto del 2026
El II Plan Municipal de Mutxamel tiene un período de implementación de cuatro años, de 2022 a 2026:

Primer año de implementación: 1 de septiembre 2022 a 31 de agosto 2023
Segundo año de implementación: 1 de septiembre 2023 a 31 de agosto 2024
Tercer año de implementación: 1 de septiembre 2024 a 31 de agosto 2025
Cuarto año de implementación: 1 de septiembre 2025 a 31 de agosto 2026

El apartado de evaluación y seguimiento es una herramienta indispensable en el desarrollo de este Plan Municipal de Igualdad, al permitir conocer en profundidad el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos, y poder trabajar así en aquellos puntos donde no se han alcanzado los fines marcados.

Así, la realización de un seguimiento de los resultados obtenidos y del impacto real de las políticas desarrolladas en la vida de la ciudadanía de Mutxamel, permite el aprendizaje y la mejora continuas, logrando así el objetivo de trabajar por una sociedad más justa y equitativa.

Estos procesos de evaluación y seguimiento responden a la propia naturaleza del proyecto, que tiene como elemento clave el contacto constante con la población y la retroalimentación de opiniones y puntos de vista, redefiniendo y rediseñando las acciones en base tanto a los errores detectados, como a los cambios y nuevos retos que cualquier sociedad experimenta a lo largo del tiempo.

En definitiva, el apartado actual aporta el dinamismo y trabajo constantes que requiere todo proyecto que aspire a funcionar realmente, colaborando por mejorar una situación social determinada.

Seguimiento

Para la realización del seguimiento del Plan, se deberá conformar una Comisión dirigida específicamente a dicho propósito, que compruebe de manera objetiva e imparcial el cumplimiento efectivo de cada uno de los objetivos del Plan.

Para llevar a cabo este objetivo, el equipo que haya sido configurado deberá solicitar toda la información necesaria para evaluar cada una de las acciones desarrolladas, a través de fichas y cuestionarios repartidos entre las partes implicadas en la implementación del Plan. Dichos documentos deberán incluir:

4. Datos relativos a las medidas llevadas a cabo
5. Principales dificultades detectadas
6. Propuestas de mejora

Este proceso deberá llevarse a cabo cada 2-3 meses a lo largo del período de vigencia del plan, elaborando posteriormente un informe de seguimiento anual que refleje el estado y grado de implementación, la evolución de los resultados, y las mejoras que se puedan introducir a partir de los puntos débiles detectados. Aparte de esto, una vez finalizado dicho período de vigencia, se deberá elaborar un informe de evaluación final, el cual, recopilando los informes de seguimiento anteriores, conformará un documento de evaluación global del Plan.

Los informes de seguimiento anuales del II Plan Municipal de Igualdad de Mutxamel se realizarán según la cronología siguiente:

- Primer informe de seguimiento intermedio: septiembre 2023
- Segundo informe de seguimiento intermedio: septiembre 2024
- Tercer informe de seguimiento intermedio: septiembre 2025
- Cuarto informe de seguimiento intermedio: septiembre 2026

Evaluación

La evaluación consiste en analizar el grado de cumplimiento de las acciones ejecutadas en relación con los objetivos establecidos. Para ello, a diferencia del apartado de seguimiento, aquí se deberá llevar a cabo un análisis cuantitativo y cualitativo del contenido e impacto de las acciones, a través de los métodos y recursos necesarios.

En este sentido, el equipo creado para las tareas de seguimiento y evaluación deberá analizar la implementación del plan en torno a tres ejes principales:

4. Resultados obtenidos: grado de cumplimiento de las actividades programadas, los objetivos previstos y las necesidades atendidas.
5. Proceso: valoración de los recursos utilizados, tanto humanos como materiales, así como el cumplimiento del calendario programado.

6. Impacto: valoración del efecto de las medidas ejecutadas, analizando el grado de mejora respecto a la situación previa a la implementación del II PMIO.

Al igual que con el proceso anterior, la evaluación de la implementación se realizará de forma anual, al final de cada uno de los años de vigencia del Plan, como medida de control de los objetivos establecidos y su cumplimiento, redefiniendo y adaptando a los nuevos contextos las acciones que así lo necesiten. Una vez finalizado el período establecido de cuatro años, se realizará un informe de evaluación final, también de la misma manera que el apartado anterior.

Este informe tendrá un carácter evolutivo y reflexivo, permitiendo señalar qué efectos se han podido detectar en el municipio en materia de igualdad de género, realizándose una valoración final y trazando nuevas líneas de acción que permitan seguir avanzando.

De esta forma, no sólo se afrontarán las discriminaciones que sufren las mujeres por razón de sexo, sino que se facilitará la redacción de futuros Planes de Igualdad en el municipio, al haber establecido ya las bases para realizarlo.





FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES

Parte 1: descripción de la acción

- Área:
- Objetivos específicos
- Acción:
- Descripción:

Parte 2: especificidades concretas de la acción

- Recursos destinados: humanos, económicos o materiales
- Temporalización: indicar la fecha de inicio y de finalización
- Metodología: breve descripción de la metodología empleada
- Participación ciudadana: grado de implicación de la ciudadanía y posibilidades para su participación
- Principales dificultades de implementación: indicar los principales obstáculos en el proceso de implementación
- Propuestas de mejora: señalar propuestas de mejora que hayan facilitado la implementación de la acción o que podría favorecer posteriores acciones

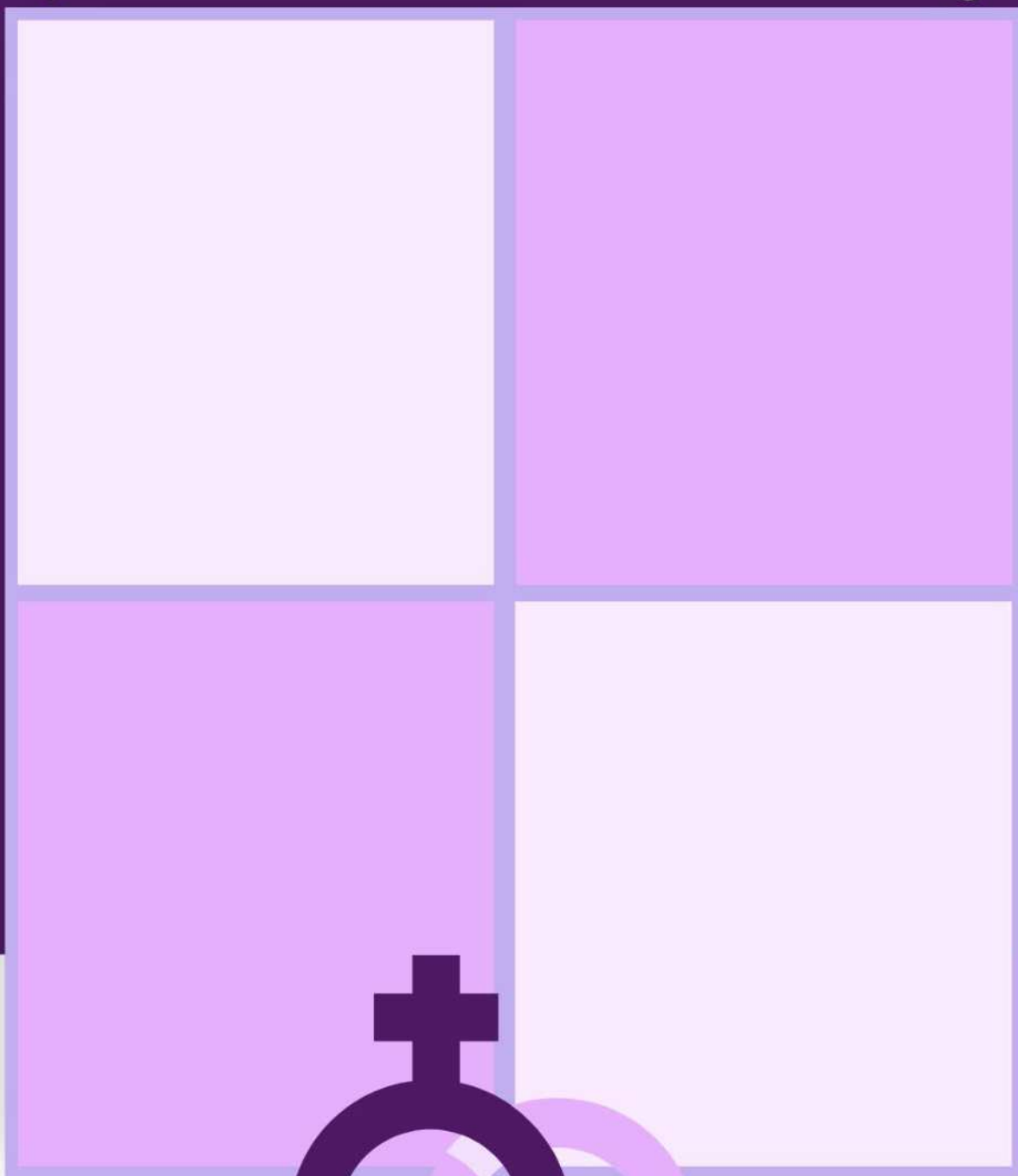
Observaciones: valoración del grado de cumplimiento del Plan y consideración de las posibles desviaciones de la implementación respecto al documento inicial

Parte 3: grado de cumplimiento de la acción

- Resultados obtenidos: grado de cumplimiento de las actividades programadas, de los objetivos previstos y de las necesidades atendidas
- Proceso: valoración de los recursos humanos, económicos y materiales utilizados, así como el cumplimiento del calendario previsto
- Impacto: valoración del impacto de las medidas ejecutadas, analizando el grado de mejora respecto a la situación previa a la puesta en marcha del II PMIO
- Indicadores

Conclusiones: principales conclusiones y valoración de la implementación de la acción en relación con los objetivos preestablecidos. Consideración de cualquier clase de modificación de las acciones por implementar con la finalidad de mejorar su adecuación a la realidad del municipio, así como al cumplimiento de los objetivos.





II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUTXAMEL 2023 - 2026



Ajuntament de
Mutxamel