

II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE BIGASTRO 2021-2024



Equipo redactor

El documento *“II Plan de Igualdad Municipal de Bigastro 2021-2024”* ha sido elaborado en su totalidad por el equipo técnico de Tindaya Social: *Juan Manuel Flores, David Martínez y Ana Marta Benito.*

Con la ayuda y colaboración de María José Ruiz y Abraham Fernández

Elche, 5 de septiembre de 2021

ÍNDICE

	<i>Página</i>
1. INTRODUCCIÓN	4
2. MARCO METODOLÓGICO	5
3. MARCO NORMATIVO	8
4. DIAGNÓSTICO ACTUALIZADO: DETECCIÓN DE DESIGUALDADES DE GÉNERO	10
4.1. Características sociodemográficas de Bigastro	10
4.1.1. Composición y estructura de la población	10
4.1.2. Población extranjera	13
4.1.3. Nivel formativo de la población	14
4.2. Participación por género en el mercado laboral	15
4.2.1. Estructura productiva municipal	15
4.2.2. Mercado laboral	16
4.2.3. Demanda de empleo	18
4.3. Percepción y sensibilización ante la desigualdad de género	19
4.3.1. La desigualdad de género: perspectiva general	19
4.3.2. La desigualdad de género: perspectiva local	21
4.3.3. La conciliación de la vida personal, familiar y laboral	22
4.3.4. Comportamientos y actitudes sexistas	23
4.4. Violencia de género	25
4.5. Estrategias adoptadas por el Ayuntamiento de Bigastro para alcanzar la igualdad	27
4.5.1. Evaluación de las experiencias desarrolladas	27
4.5.2. Importancia atribuida por la ciudadanía respecto al abordaje de la igualdad	33
5. CONJUNTO DE PROBLEMAS DETECTADOS	37
6. IV PLAN DE IGUALDAD	42
6.1. Áreas de intervención, objetivos y acciones	42
6.2. Cronograma de ejecución	48
6.3. Seguimiento y evaluación	49

I. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas se han producido avances notables en favor de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres así como un importante y profundo cambio social en las relaciones de género en todos los ámbitos y, sobre todo, a partir de la aprobación de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de 22 de marzo de 2007, que supuso un refuerzo normativo a las actuaciones de las diversas administraciones públicas como agentes directamente implicados, y a su vez, como necesarios garantes del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres. A pesar de los logros alcanzados, las mujeres siguen sin tener las mismas cuotas de poder en los ámbitos institucionales, políticos, empresariales o asociativos, el mercado laboral sigue descompensado y el ascensor social en términos de competencias, responsabilidades y salario sube a una velocidad muy limitada en el caso de las mujeres. La violencia machista, lejos de reducirse, se ha cronificado y las conductas y comportamientos sexistas siguen vigentes en nuestra sociedad.

Los responsables políticos y las técnicas y técnicos de las diversas áreas de gestión y sobre todo de la Concejalía de Bienestar Social, Igualdad y Políticas Inclusivas del Ayuntamiento de Bigastro, como principal institución pública del municipio, y del conjunto de entidades y agentes involucrados en la transformación social del municipio, son conscientes de la situación descrita y en los últimos años, han tratado de abordar el fenómeno de la desigualdad de género desde diferentes enfoques y sensibilidades, siendo esta la principal razón que justifica la decisión del Ayuntamiento por seguir el camino iniciado y poner en marcha el II Plan Municipal de Igualdad.

El II Plan, a diferencia del anterior, tiene un marcado carácter estratégico, debido a que su interés radica en responder a las preguntas de cuál es el estado actual de la situación y dónde se debería encontrar en un tiempo determinado, y su finalidad no es otra que la de consolidar los progresos alcanzados en materia de igualdad y contribuir a seguir reduciendo las desigualdades detectadas para conseguir unas relaciones de género más igualitarias. En este sentido, el Plan se estructura operativamente a partir de los resultados obtenidos de un profundo análisis donde se evalúan las desigualdades, brechas y necesidades existentes entre hombres y mujeres del municipio percibidas como tales por la población y sus representantes, y por los recursos, activos y experiencias desarrolladas por la administración local, ofreciendo posteriormente soluciones viables para revertir los puntos críticos detectados mediante la propuesta de objetivos específicos, medidas y acciones a ejecutar atendiendo a las recursos humanos, técnicos y económicos disponibles por la institución.

2. MARCO METODOLÓGICO

El proceso de elaboración del II Plan es el resultado de un proceso dinámico y participativo estructurado en seis etapas y cuyos objetivos centrales se concretan en, primer lugar, conocer en profundidad las diferentes condiciones y posiciones sociales de hombres y mujeres del municipio así como identificar los principales factores inhibidores que representan un freno a la igualdad de género y los que propician un acercamiento e implicación de las y los ciudadanos en la conquista de la equidad; En segundo lugar, se persigue detectar las principales fortalezas y debilidades con relación a las políticas y acciones en materia de igualdad desarrolladas hasta la actualidad por el Ayuntamiento de Bigastro y en última instancia proponer soluciones y medidas a corto y medio plazo dirigidas a erradicar las desigualdades detectadas.

Etapas de elaboración del II Plan Municipal de Igualdad de Bigastro

Etapa 1.	Recopilar y analizar los activos y recursos disponibles para la igualdad incorporados en los últimos años en el municipio.
Etapa 2	Realizar un completo análisis de toda la información estadística procedente de fuentes secundarias que permita la construcción de indicadores que reflejen la existencia de brechas entre géneros.
Etapa 3	Conocer y analizar desde la perspectiva de los agentes implicados en la consecución de la equidad y de los propios ciudadanos y ciudadanas del municipio la existencia de desigualdades en todos los ámbitos de interrelación social.
Etapa 4	Recopilar, analizar y evaluar las estrategias adoptadas para alcanzar la igualdad por el Ayuntamiento de Bigastro y en especial por parte de la Concejalía de Bienestar Social, Igualdad y Políticas Inclusivas
Etapa 5	Diseñar y planificar una estrategia de actuación por áreas de intervención que dé respuesta a las necesidades identificadas en la etapa empírica del Plan
Etapa 6	Construir y describir por áreas de intervención un conjunto de actuaciones, sujetas a un cronograma y a un plan de evaluación objetiva y métrica que abarque un periodo mínimo de cuatro años

Abordar con rigor las etapas indicadas y dar respuesta a los objetivos planteados es conveniente recurrir a una estrategia metodológica triangular, combinando diferentes enfoques y técnicas de recogida y análisis de información cualitativa y cuantitativa con la finalidad de otorgar mayor validez a los resultados obtenidos. Debido a que nuestro interés radica tanto en proporcionar conocimiento y entendimiento al problema de la falta de igualdad, como analizar y describir todos los elementos que explican el fenómeno de estudio, el trabajo de campo se ha abordado desde un doble enfoque: exploratorio-descriptivo y una doble dimensión o perspectiva: cualitativa, porque es necesario recoger las perspectivas, interpretaciones y percepciones tanto

de los responsables finales de la ejecución del II Plan como de los ciudadanas y ciudadanos proporcionando información sobre las necesidades identificadas, y cuantitativa, porque es necesario cuantificar e interpretar los principales indicadores y su evolución involucrados en el fenómeno de la igualdad como punto de partida para establecer prioridades medibles.

Metodología aplicada

- 1) Objetivo específico 1: realizar un análisis en profundidad de la situación social, demográfica y económica del municipio desagregada por género. Tareas: recopilación y análisis de toda la información estadística procedente de registros de fuentes públicas de información secundaria tanto a nivel interno (Ayuntamiento de Bigastro) como externo (diversas fuentes oficiales de información).

Tablas de indicadores	Fuentes
<i>Variación poblacional interanual por sexo y tasa de feminidad</i>	Estadísticas del padrón continuo INE
<i>Distribución de la población por sexo y edad</i>	
<i>Evolución de la tasa bruta de natalidad</i>	
<i>Evolución de la tasa bruta de mortalidad</i>	
<i>Indicadores de la estructura demográfica: Tasa de dependencia; Índice de envejecimiento; Índice de longevidad; Índice de maternidad; Índice de tendencia; Índice renovación población activa</i>	Consejería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo e INE
<i>Distribución y evolución de la población extranjera</i>	
<i>Distribución y variación porcentual de la población extranjera por grandes grupos de procedencia</i>	
<i>Distribución de la población por nivel formativo y sexo</i>	Censo Municipal de Habitantes de Bigastro
<i>Distribución sectorial y variación porcentual de empresas inscritas en la Seguridad Social</i>	Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) e Instituto Social de la Marina (ISM).
<i>Tasa de ocupación por sexo y ámbito territorial</i>	Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo
<i>Número y evolución porcentual de personas afiliadas por sexo a la seguridad social por sector de actividad</i>	
<i>Distribución y variación porcentual del número de afiliaciones por sexo a la seguridad social en el régimen especial de trabajadores autónomos</i>	LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación
<i>Personas demandantes activas paradas según grandes grupos de edad y sexo</i>	
<i>Número y evolución de denuncias por violencia de género</i>	Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. Ministerio de Igualdad. Gobierno de España

- 2) Objetivo específico 2: realizar una descripción de las estrategias, políticas, acciones y/o actividades relacionadas con la igualdad de género. Tareas: recopilación y análisis de todos los informes, acciones formativas, eventos, etc. relacionadas con el objeto de estudio, así como de los diferentes recursos disponibles existentes en el Ayuntamiento.

- 3) Objetivo específico 3: conocer la opinión y percepción de los principales agentes implicados en la consecución de la erradicación de la desigualdad de género en el municipio. Tareas: entre los meses de marzo a abril de 2021 se han realizado un total de 16 entrevistas en profundidad con las y los técnicos/as y responsables de diversas concejalías y áreas del Ayuntamiento de Bigastro: Bienestar Social, Igualdad y Políticas Inclusivas, Deportes, Juventud, Empleo y Desarrollo Local del Ayuntamiento de Bigastro; cuerpos y fuerzas de seguridad local: Policía Local y Guardia Civil; centros de enseñanza secundaria y asociaciones sectoriales: mujeres, tercera edad, fiestas, empresarios, etc.,
- 4) Objetivo específico 3: conocer la opinión y percepción de la ciudadanía sobre diversos aspectos relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres. Tareas: se ha realizado una encuesta ad hoc dirigida a la población de 15 o más años residente en el municipio. Ficha técnica:
- Población de estudio. Hombres y mujeres con edad igual o superior a 15 años y residentes en Bigastro = 5.772 (Fuente: INE a 1 de enero de 2020).
 - Muestra: 120 entrevistas, conduciendo a un error de muestreo de $\pm 8,5$ para datos globales con un nivel de confianza del 95% y bajo la situación de máxima incertidumbre $p=q= 0,5$.
 - Técnica: encuesta online recurriendo a diferentes alternativas de contacto, acceso a la encuesta a través de la página oficial de Facebook de la Concejalía de Servicios Sociales, Igualdad y Políticas inclusivas del Ayuntamiento de Bigastro y redes sociales (WhatsApp).
 - Fecha trabajo de campo: entre el 1 de febrero y el 20 de marzo de 2021.
 - Software de análisis: paquete estadístico SPSS v25.

3. MARCO NORMATIVO

Conocer el marco legal que regula las competencias y obligaciones de las administraciones locales en materia de igualdad es clave en el diseño de las políticas y los planes municipales. Las competencias asignadas en esta materia resultan determinantes a la hora de establecer las prioridades de actuación que deberán ser abordadas en el marco del II Plan Municipal de Igualdad de Bigastro. El principio de igualdad ocupa un lugar destacado en el ordenamiento jurídico, siendo recogido en diversas normas de ámbito internacional, europeo, estatal y autonómico.

Normas de ámbito internacional

- Carta de las Naciones Unidas de 1945. Reafirma los derechos fundamentales del ser humano y la igualdad de derechos de mujeres y hombres.
- Convenio de las Naciones Unidas de 18 de diciembre de 1979 sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, ratificado en 1983 por el estado español.

Normas de ámbito europeo

- Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea. Artículo 2. “La promoción de la igualdad entre hombres y mujeres queda reconocida como una de las misiones esenciales de la Comunidad Europea, (...) que tiene la obligación de intentar eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre hombres y mujeres en todas sus actividades”
- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea de 1 de diciembre de 2009. Artículo 8 “La Unión Europea fijará en todas sus acciones el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”.
- Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019 de la Unión Europea.

Normas de ámbito estatal

- Constitución Española (1978). Artículo 9.2, “Obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas”. Artículo 14 “se proclama el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo”.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género donde se aborda la violencia de género de un modo integral y multidisciplinar, priorizando el enfoque preventivo del fenómeno.
- Ley Orgánica 3/2007, que transpone a la legislación española la Directiva 2006/54/CE, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, aborda la igualdad de género desde una perspectiva integral y tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en todos los ámbitos de la vida.

- Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia.
- Pacto de estado en materia de violencia de género. Aprobado el 28 de septiembre de 2017.

Normas de ámbito autonómico

- Ley 5/1997, de 25 de junio, por la que se regula el Sistema de Servicios Sociales en el ámbito de la Comunitat Valenciana.
- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley 8/2010, de 23 de junio, de Régimen Local de la Comunitat Valenciana. Artículo 33 “Los municipios tienen competencias propias, entre otras, en la prestación de los servicios sociales, promoción, reinserción social y promoción de políticas que permitan avanzar en la igualdad efectiva de hombres y mujeres”.
- Ley 7/2012 de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana. Establece que las administraciones públicas de la Comunidad Valenciana garantizarán a las víctimas de violencia sobre la mujer la efectividad de los siguientes derechos: a la información, la protección efectiva, la atención integral y especializada, la asistencia jurídica gratuita, la asistencia sanitaria, al acceso a la vivienda y a la formación y ayuda para facilitar su inserción laboral.
- Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana. Tiene por objeto establecer un marco normativo que garantice el derecho de autodeterminación de género de las personas que manifiesten una identidad de género sentida diferente a la asignada en el momento del nacimiento.
- Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i Masclista. Compromiso suscrito el 18 de septiembre de 2018 por las instituciones y las organizaciones sociales de la Comunitat Valenciana.
- Ley Valenciana para la Igualdad de las personas LGTB 21 de noviembre de 2018 en vigor desde el 4 de diciembre de 2018.

4. DIAGNÓSTICO ACTUALIZADO: DETECCIÓN DE DESIGUALDADES DE GÉNERO

4.1. Características sociodemográficas de Bigastro

4.1.1. Composición y estructura de la población

A 1 de enero de 2020 la población de la comarca de la Vega Baja asciende a 360.738 habitantes y en un periodo de diez años (2010-20) ha experimentado un notable retroceso de sus recursos poblacionales (-8,4%) muy superior al observado en los ámbitos provincial (-2,1%) y regional (-1,1%). Sin embargo, la tendencia de crecimiento poblacional de Bigastro se ha mantenido creciente y constante, aunque a un ritmo más lento, pasando de 6.757 habitantes en 2010 a 6.909 habitantes en 2020 lo que supone un incremento acumulado del 2,2% y con mayor énfasis entre las mujeres (3,7%). El peso relativo, y su evolución, de las mujeres sobre el total de la población de Bigastro en los últimos 10 años nunca ha alcanzado la paridad, actualmente las mujeres representan el 49,6% de la población, en este sentido la *tasa de feminidad*, - que mide la relación entre la población masculina y femenina -, se sitúa en enero de 2020 en el 98,5%, mostrando un ligero desequilibrio entre sexos en favor de los hombres que se ha mantenido constante desde el año 2010 salvo por algunos picos como el registrado en el año 2019 donde se alcanzó una tasa del 99,1%.

Tabla 1. Variación poblacional interanual de Bigastro por sexo y tasa de feminidad (2020-2010)

Año	Hombres		Mujeres		Total		Tasa de feminidad
	N	Var. %	N	Var. %	N	Var. %	
2020	3.481	2,9	3.428	2,3	6.909	2,6	98,5
2019	3.382	0,1	3.351	0,9	6.733	0,5	99,1
2018	3.380	0,8	3.322	0,6	6.702	0,7	98,3
2017	3.353	-1,7	3.303	-0,3	6.656	-1,0	98,5
2016	3.411	-0,4	3.313	0,7	6.724	0,1	97,1
2015	3.424	-1,2	3.290	-0,2	6.714	-0,7	96,1
2014	3.464	0,7	3.298	0,2	6.762	0,5	95,2
2013	3.439	-0,1	3.291	0,5	6.730	0,2	95,7
2012	3.443	-0,9	3.276	-1,2	6.719	-1,0	95,1
2011	3.473	0,6	3.315	0,4	6.788	0,5	95,5
2010	3.454	0,3	3.303	-	6.757	0,2	95,6
<i>Total var. % 2010-2020</i>		<i>0,7</i>		<i>3,7</i>			

*Tasa de feminidad = mujeres/hombres *100 100 = equidad; >100 = feminización; < 100 = infrarrepresentación*

Fuente: elaboración propia a partir de la explotación de las estadísticas del padrón continuo INE

Poniendo el foco en la distribución de la población por edad y sexo (Tabla 2) observamos ciertas disparidades en su composición y estructura: por ejemplo, la tasa de feminidad infantil (0 a 4 años) es de 109,0 y aunque las cifras de nacimiento varían por épocas la norma es que siempre nazcan más niños que niñas en una proporción de 107 en favor de los niños (INE, 2019). Por otro lado, en términos acumulados hasta los 64

años el número de hombres supera al de mujeres, pero a partir de los 65 años se acentúa el desequilibrio entre sexos, esta vez en favor de las mujeres, elevándose la tasa de feminidad al 112,9% y llegando hasta el 180,4% entre las personas de 85 años. La mayor presencia de mujeres en los estratos poblacionales superiores responde a diversos factores como son entre otros una mayor esperanza de vida y factores vinculados a las conductas de riesgo y hábitos tóxicos más presentes entre los hombres en edades intermedias como el consumo de alcohol y tabaco o una menor actividad física.

Tabla 2. Distribución de la población de Bigastro por sexo y edad (2020)

Edad (años)	Hombre		Mujer		Total		Tasa de feminidad
	N	%	N	%	N	%	
De 0 a 4	155	4,5	169	4,9	324	4,7	109,0
De 5 a 9	193	5,5	178	5,2	371	5,4	92,2
De 10 a 14	232	6,7	210	6,1	442	6,4	90,5
De 15 a 19	179	5,1	204	6,0	383	5,5	114,0
De 20 a 24	172	4,9	199	5,8	371	5,4	115,7
De 25 a 29	230	6,6	197	5,7	427	6,2	85,7
De 30 a 34	215	6,2	209	6,1	424	6,1	97,2
De 35 a 39	293	8,4	277	8,1	570	8,3	94,5
De 40 a 44	338	9,7	293	8,5	631	9,1	86,7
De 45 a 49	317	9,1	265	7,7	582	8,4	83,6
De 50 a 54	254	7,3	251	7,3	505	7,3	98,8
De 55 a 59	229	6,6	204	6,0	433	6,3	89,1
De 60 a 64	185	5,3	174	5,1	359	5,2	94,1
De 65 a 69	139	4,0	157	4,6	296	4,3	112,9
De 70 a 74	126	3,6	141	4,1	267	3,9	111,9
De 75 a 79	102	2,9	114	3,3	216	3,1	111,8
De 80 a 84	71	2,0	94	2,7	165	2,4	132,4
De 85 a más	51	1,5	92	2,7	143	2,1	180,4
Total	3.481	100,0	3.428	100,0	6.909	100,0	98,5

Fuente: elaboración propia a partir de la explotación de las estadísticas del padrón continuo INE

La estructura poblacional de Bigastro, aunque guarda ciertas similitudes respecto a la comarca, se caracteriza por un progresivo envejecimiento de la población: en el año 2020 el 11,5% de la población se concentra en las edades más longevas (más de 70 años) siendo superior entre las mujeres (12,8%). Y desde la perspectiva del movimiento natural de la población se observan dos fenómenos complementarios: por un lado un decremento discontinuo desde el año 2014 de la tasa bruta de natalidad, con diferencias notables por género, y por otro, por un incremento de la esperanza de vida al nacer que se sitúa en 83,4 años (superior al registro regional que se sitúa 82,5 años), en este contexto el índice de longevidad del municipio,- indicador específico del envejecimiento demográfico de una población determinada y que permite medir la composición y grado de supervivencia de la población mayor de 64 años respecto a la población mayor de 74 años (INE) -, es mayor

entre las mujeres que entre los hombres, alcanzando en el año 2020 el 48,2% (tres puntos porcentuales superior al conjunto de la comarca) con un incremento marginal respecto al año 2015 del 2,6%.

Tabla 3. Evolución de la tasa bruta de natalidad en Bigastro y en la comarca de la Vega Baja (2019-2014)

Año	Bigastro			Vega Baja		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
2019	10,9	10,7	10,8	8,1	7,4	7,7
2018	11,5	9,6	10,6	7,9	8,2	8,0
2017	7,8	10,9	9,3	8,3	8,6	8,4
2016	7,6	9,1	8,3	8,1	7,9	8,0
2015	9,9	9,1	9,5	8,4	8,1	8,2
2014	7,5	7,9	7,7	8,1	8,1	8,1

Tasa de natalidad = n° de nacidos vivos * 1.000 / población total

Fuente: elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por la Consejería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo e INE

Tabla 4. Evolución de la tasa bruta de mortalidad en Bigastro y en la comarca de la Vega baja (2019-2014)

Año	Bigastro			Vega Baja		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
2019	7,1	6,0	6,5	10,4	8,0	9,2
2018	5,9	5,4	5,7	10,0	8,0	9,0
2017	7,8	6,4	7,1	9,5	7,8	8,7
2016	5,6	6,6	6,1	8,8	7,3	8,0
2015	9,3	5,8	7,6	9,1	7,1	8,1
2014	6,1	5,2	5,6	8,4	6,8	7,6

Tasa de mortalidad = n° de defunciones * 1.000 / población total

Fuente: elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por la Consejería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo e INE

Y por otro lado (Tabla 4), en 2019 la *tasa bruta de mortalidad* en el municipio atendiendo a todas las edades y causas de muerte, se situó en 6,5 defunciones por cada 1.000 habitantes, registrando una de las tasas más bajas de la comarca y notablemente inferior entre las mujeres (6,0). Mientras que en la comarca se observa una evolución ascendente desde el año 2014, en Bigastro la tendencia no sigue un patrón determinado y en este contexto: ante unas tasas de natalidad discontinuas y unas tasas de mortalidad reducidas el *crecimiento vegetativo* del municipio, a diferencia del conjunto de la comarca, es positivo y en 2019 se situó en el valor 29 y de nuevo marginalmente superior entre las mujeres (16).

Entre los principales indicadores de la estructura demográfica de Bigastro debemos destacar, entre otros, la *tasa de dependencia*, - que mide la relación existente entre la población dependiente (menor de 16 y mayor de 65) y la población productiva y que nos permite determinar la carga que supone para la parte productiva de la población mantener a la parte económicamente dependiente -, que es un fiel indicador de los problemas a los que se puede enfrentar un territorio a medio y largo plazo especialmente en lo relativo a su mercado laboral pero también respecto a la importancia en el planeamiento del gasto social local y su posible financiación: a

mayor tasa, mayor carga sobre los recursos activos para mantener a los inactivos. En Bigastro la tasa de dependencia en 2020 es del 50,3% con un decremento interanual en el último quinquenio de - 0,4%, notablemente inferior al registro comarcal (60,6%). Entre 1997 y 2009, el periodo de mayor bonanza económica reciente vivido por el país, la tasa de dependencia se situó por debajo del 50% e incluso inferior al 48% entre 2004 y 2009 (INE y Abaco 2013). Y un segundo indicador a destacar es el *índice de renovación de la población activa*, - que mide la relación existente entre el tamaño de la población en edad de incorporarse al mercado de trabajo (20 a 29 años) con aquellos que están procediendo a la retirada del mismo (55 a 64 años) y que nos permite establecer cuál puede ser la tendencia en la evolución de la fuerza de trabajo a medio plazo, así como su garantía cuando se sitúa en el 100% o porcentaje superior -, y que en el municipio se supera el 100%, aunque con un decremento pronunciado en el último quinquenio, mientras que en los dos ámbitos territoriales de comparación el índice se sitúa muy por debajo del 80%.

Tabla 5. Principales Indicadores de la estructura demográfica de Bigastro, comarca de la Vega Baja y de la provincia de Alicante (2020-2015)

Indicador		Bigastro	Vega Baja	Prov. Alicante
Tasa de dependencia	2020	50,3	60,6	54,6
	Var. 20-15	-0,4	-0,6	0,7
Índice de envejecimiento	2020	88,7	143	128,1
	Var. 20-15	0,9	-1,5	8,2
Índice de longevidad	2020	48,2	45,2	46,6
	Var. 20-15	2,6	4,6	1,6
Índice de maternidad	2020	19,7	20,5	18,8
	Var. 20-15	0,4	-	-1,1
Índice de tendencia	2020	87,3	87,3	84,4
	Var. 20-15	15	3,0	-0,5
Índice renovación población activa	2020	100,8	75,9	76,0
	Var. 20-15	-16,5	-12,2	-13,8

Fuente: elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por la Consejería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo e INE

4.1.2. Población extranjera

La primera década del siglo XXI se caracterizó por un incremento muy notable y constante del flujo migratorio que condujo a un incremento llamativo de población extranjera en la comarca y en la provincia de Alicante. El flujo migratorio de Bigastro a diferencia del conjunto de los municipios de la comarca – con una elevada atracción sobre todo de jubilados y pensionistas del norte de Europa– obedece, principalmente, a criterios relacionados con la demanda laboral. El peso de la población extranjera en el municipio sobre el total poblacional es significativamente inferior al conjunto de la comarca (34,3%) y se ha mantenido estable entre el 15 y el 17% a excepción del año 2017 con un decremento llamativo (-9%). Actualmente el 16,5% de las personas empadronadas en Bigastro son extranjeras sin observarse diferencias llamativas entre hombres y mujeres por

lo que podemos considerar que estamos ante un escenario de migración familiar. La población extranjera empadronada en el municipio se compone, sobre todo, por personas procedentes de los países del Magreb (43,9%) principalmente de Marruecos y marginalmente superior entre los hombres (46,4%) que entre las mujeres (41,2%), y en segundo lugar, por su peso proporcional sobre el conjunto de procedencias, por personas procedentes de países de Europa de la UE (34,8%) como Reino Unido y sin apenas diferencias por sexo. Dónde sí se observa un mayor peso de inmigración femenina es entre los inmigrantes americanos, sobre todo de países del centro y sur de América y de procedencia de países de Europa no pertenecientes a la UE.

Tabla 6. Distribución y evolución de la población extranjera empadronada en Bigastro por sexo (2020-10)

Año	Total			Hombre		Mujer	
	Nº extranjeros	% ext. s. pob. total	Var.% anual	% ext. s. pob. hombres	Var.% anual	% ext. s. pob. mujeres	Var.% anual
2020	1.140	16,5	6,8	17,2	3,6	15,8	4,7
2019	1.067	15,8	-0,7	16,6	-2,8	15,1	0,9
2018	1.074	16,0	7,8	17,1	8,4	14,9	5,6
2017	996	14,9	-9,0	15,8	-8,3	14,1	-7,8
2016	1.095	16,3	-1,8	17,2	-2,3	15,3	-1,5
2015	1.115	16,6	-3,9	17,6	-4,5	15,6	-1,5
2014	1.160	17,2	-0,6	18,4	-1,2	15,8	-1,0
2013	1.167	17,3	2,5	18,7	0,3	16,0	4,9
2012	1.139	17,0	-5,2	18,6	-2,6	15,2	-6,2
2011	1.201	17,7	-0,2	19,1	0,5	16,2	-2,2
2010	1.204	17,8	-1,4	19,0	-3,1	16,6	0,3

Fuente: elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por la Consejería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo e INE

Tabla 7. Distribución y variación porcentual de la población extranjera empadronada en Bigastro, comarca de la Vega Baja, provincia de Alicante y Comunidad Valenciana por grandes grupos de procedencia (2020-15)

Ámbito	Población extranjera 2020-15			Nacionalidades Grandes grupos 2020				
	Extranjera		Var. % 2020-15	UE	Europa No UE	África	América	Asia, Oceanía y apátridas
	N 2020	% S /pob. total						
Bigastro	1.140	16,5	2,2	34,8	8,8	43,9	10,6	1,8
Hombre	599	17,2	-0,7	34,4	7,7	46,4	9,2	2,3
Mujer	541	15,8	5,7	35,3	10,0	41,2	12,2	1,3
Vega Baja	123.985	34,3	-6,2	54,5	14,2	18,5	8,9	3,9
Prov. Alicante	374.618	19,9	2,8	48,0	11,5	18,5	16,0	6,0
Com. Valenciana	752.131	14,8	7,4	44,9	9,0	17,9	20,5	7,7

Fuente: elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por la Consejería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo e INE

4.1.3. Nivel formativo de la población

El nivel formativo de las personas de 16 o más años empadronadas en el municipio revela una *distribución por titulación de nivel bajo*: el 70,2% de las personas empadronadas indica tener una titulación de formación primaria

y/o inferior con mayor proporción de hombres (73,8%) que de mujeres (66,6%). Sin embargo, conforme aumenta el nivel formativo se observan diferencias significativas por sexo en favor de las mujeres: el 18,2% (17,5% de hombres y 18,8% de mujeres) declara tener formación secundaria y/o bachiller superior o titulación en ciclos formativos medio y/o superior y el 11,6% (14,7% de las mujeres frente al 8,8% de los hombres) indica disponer de titulación universitaria, aunque los datos ofrecidos siguen estando muy alejados del promedio del conjunto de la sociedad española donde el 41,3% de las mujeres y el 35,8% de los hombres en 2019 declaró disponer de una titulación universitaria.

Tabla 8. Distribución de la población empadronada en Bigastro de 16 o más años por nivel formativo y sexo (2020)

Formación	Hombres		Mujeres		Total		Brecha M/H
	N	%	N	%	N	%	
No sabe leer/escribir	7	0,3	37	1,5	44	0,8	-1,2
Sin estudios / sin finalizar estudios primarios	1.172	43,3	1.102	43,4	2.274	43,3	-0,1
ESO, EGB o estudios equivalentes completos	817	30,2	552	21,7	1.369	26,1	8,5
Bachiller, COU o equivalente	307	11,3	285	11,2	592	11,3	0,1
FP o formación equivalente	167	6,2	193	7,6	360	6,9	-1,4
Estudios universitarios	238	8,8	373	14,7	611	11,6	-5,9
Total	2.708	100,0	2.542	100,0	5.250	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la explotación del Censo Municipal de Habitantes Bigastro

4.2. Participación por género en el mercado laboral

4.2.1. Estructura productiva municipal

En el cuarto trimestre del año 2020 el número de empresas inscritas en la Seguridad Social asciende en el municipio a 191¹, con una variación porcentual negativa de -5,4% (11 empresas han tenido que cerrar) con respecto al mismo trimestre del año anterior: dos puntos porcentuales por encima de la evolución experimentada en el resto de los ámbitos de estudio. Sin embargo, y sin tener en cuenta el efecto de la pandemia, la evolución en el número de empresas inscritas en los últimos cinco años ha sido positiva con un incremento del 8,5%: muy superior al resto de territorios de estudio. El primer sector en importancia tanto por número de empresas como de generación de empleo es el de servicios (45,0%) compuesto principalmente por actividades profesionales (consultoría, servicios inmobiliarios, asesoría y/o formación), actividades empresariales orientadas al comercio minorista y mayorista-transporte y hostelería-restauración; el segundo sector en importancia es la construcción (27,2%); la industria (17,3%) principalmente la industria agrícola y las

¹ En el directorio central de empresas del INE hay registradas en el 4º trimestre de 2020 516 actividades económicas, incluyendo tanto a personas físicas como jurídicas.

actividades vinculadas al sector agrícola (10,5%) que registra la mayor tasa de crecimiento en los últimos cinco años con una variación del 25% y 20 puntos porcentuales por encima del observado en el ámbito comarcal.

Tabla 9. Distribución sectorial y variación porcentual de empresas de Bigastro, comarca de la Vega Baja, provincia de Alicante y Comunidad Valenciana inscritas en la Seguridad Social (2020-15)

Ámbito		Sector de actividad 2020 (% S. total horiz.)					Empresas 2020 4ºT (N)
		Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total	
Bigastro	% sector	10,5	17,3	27,2	45,0	100	191
	Var. % 2020-15	25,0	13,8	6,1	4,9	8,5	
Vega Baja	% sector	7,4	8	13,6	71,0	100,0	10.325
	Var. % 2020-15	5,7	1,6	21,5	3,6	5,7	
Provincia de Alicante	% sector	3,5	10,1	10,8	75,7	100,0	57.262
	Var. % 2020-15	0,7	-7,2	24,1	1,5	2,6	
Comunidad Valenciana	% sector	4,1	10,1	10,2	75,5	100,0	145.283
	Var. % 2020-15	2,0	-4,0	24,2	2,4	3,5	

Fuente: elaboración propia a partir de la información proporcionada de empresas inscritas en la seguridad social en el cuarto trimestre de 2020 y 2015. Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) e Instituto Social de la Marina (ISM). Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

4.2.2. Mercado laboral

Uno de los principales indicadores para medir el pulso del mercado de trabajo de un territorio es el número y evolución de las personas afiliadas a la Seguridad Social. Centrando la atención en todos los tipos de regímenes contemplados respecto a la población potencialmente activa (tasa de ocupación²) en el cuarto trimestre de 2020 2.291 personas empadronadas en Bigastro estaban afiliadas a la Seguridad Social en el régimen general y en el régimen especial de trabajadores autónomos con una duplicidad en ambos regímenes o en las restantes tipologías inferior al 5%. En este sentido, los valores observados para el municipio difieren sustancialmente del resto de ámbitos de estudio, con una tasa de ocupación del 56,8% y con una brecha diferencial entre hombres y mujeres de -7,4 puntos porcentuales: inferior a la tasa observada para el conjunto de la comarca de la Vega Baja.

Tabla 10. Tasa de ocupación por sexo y ámbito territorial (cuarto trimestre de 2020)

Ámbito	Hombre	Mujer	Total	Brecha Mujer / Hombre
Bigastro	56,8	49,4	53,3	-7,4
Vega Baja	52,1	43,9	48,1	-8,2
Provincia de Alicante	56,3	49,0	52,7	-7,3
Comunidad Valenciana	62,3	53,9	58,1	-8,4

Fuente: elaboración propia a partir de la información proporcionada de empresas inscritas en la seguridad social en el cuarto trimestre de 2020 y 2015. Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) e Instituto Social de la Marina (ISM). Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

² Tasa de ocupación = afiliados a la seguridad social / Población potencialmente activa (20-64 años) *100

Tabla 11. Número y evolución porcentual de personas afiliadas por sexo a la seguridad social por sector de actividad (2020-15)

Sector	Total	Hombre	Mujer	Brecha	Var. % 2020-15		
	Nº	% Sobre sector		Mujer / Hombre	Total	Hombre	Mujer
Agricultura	184	57,6	42,4	-15,2	-5,2	-18,5	21,9
Industria	294	59,2	40,8	-18,4	22,0	21,7	22,4
Construcción	471	91,9	8,1	-83,9	30,1	31,6	15,2
Servicios	988	39,2	60,8	21,7	15,0	14,5	15,4
Total	1.937	56,8	43,2	-13,6	17,0	17,0	16,9

No se incluyen autónomos

Fuente: elaboración propia a partir de la información proporcionada de empresas inscritas en la seguridad social en el cuarto trimestre de 2020 y 2015. Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) e Instituto Social de la Marina (ISM). Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

Por otra parte, a 31 de diciembre de 2020 el número de afiliados a la Seguridad Social, excluyendo a los autónomos, en el municipio asciende a 1.937 siendo la presencia de mujeres (43,2%) claramente inferior al de los hombres. Por sectores de actividad las brechas entre hombres y mujeres son muy abultadas, únicamente se invierte en el sector servicios donde el peso de las mujeres es 21,7 puntos porcentuales superior al de los hombres. Poniendo el foco en la contratación anual, en el año 2020 se formalizaron en Bigastro 6.699 contratos (80,7% a hombres y el 19,3% a mujeres) con una desigualdad de oportunidad laboral de -61,4% en favor de los hombres: la mayor ratio de desigualdad laboral observada en los últimos 5 años que ha mantenido un promedio (2020-15) de desigualdad en la contratación de -51%. La oferta laboral que las empresas locales generan es de una elevada temporalidad - el 95% de los contratos firmados en 2020 fueron temporales, trece puntos porcentuales superior al promedio comarcal y provincial (88,5%) y se concentra principalmente en actividades con una demanda de cualificación baja, son trabajos físicos y con reducidos ingresos, características que empujan sobre todo a los jóvenes, y en especial a las mujeres, a buscar empleo en otros municipios. Desde la perspectiva de los agentes sociales consultados la realidad del municipio en términos de desigualdad laboral es multifactorial. Un primer factor estaría relacionado con la reducida oferta laboral en el municipio y en este sentido los hombres parten de salida con mayores oportunidades laborales, en segundo lugar por las diferencias físicas entre género tendiendo a polarizar las ocupaciones: hombres = fuerza de trabajo (construcción, tareas agrícolas, etc. y mujeres = servicios, y un tercer factor estaría relacionado con las desigualdades salariales y las condiciones laborales precarias especialmente en colectivos vulnerables como las trabajadoras inmigrantes procedentes del Magreb, empleadas, normalmente sin contrato o con contratos temporales, en el campo, atendiendo a personas mayores y en tareas domésticas.

“Los propios empresarios hacen distinciones, ya que, por ejemplo, en los almacenes de fruta, en las cadenas de empaquetado solo hay mujeres. Cuando hay un esfuerzo físico, la opinión generalizada es que los hombres lo pueden desempeñar mejor (trabajar con peso, moviendo carretillas, etc.)”

Comentarios extraídos de una entrevista a un agente social

Otra de las características del mercado laboral municipal es su grado de emprendimiento medido por el peso que representan los autónomos respecto al conjunto de afiliados a la Seguridad Social.

Tabla 12. Distribución y variación porcentual del número de afiliaciones por sexo a la seguridad social en el régimen especial de trabajadores autónomos (2020-15)

Ámbito	Total	Hombre	Mujer	Brecha	Var. % 2020-15		
	Nº	% Sobre total		Mujer / Hombre	Total	Hombre	Mujer
Bigastro	469	72,5	27,5	-45,0	9,8	14,8	-1,5
Vega Baja	24.275	64,6	35,4	-29,2	13,6	13,6	13,5
Provincia de Alicante	127.653	64,6	35,4	-29,2	10,0	8,6	12,6
Comunidad Valenciana	332.119	63,9	36,1	-27,8	4,6	3,4	6,8

Fuente: elaboración propia a partir de la información proporcionada de empresas inscritas en la seguridad social en el cuarto trimestre de 2020 y 2015. Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) e Instituto Social de la Marina (ISM). Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

En el régimen especial de trabajadores autónomos, Bigastro cuenta con 469 personas, - un incremento respecto al año 2019 del 3,5% - muestra un menor grado de emprendimiento (20,4% de las personas inscritas en la seguridad social son autónomas) que en el conjunto de la comarca de la Vega Baja (23,8%) y de los autónomos registrados en el municipio en el cuarto trimestre de 2020 el 72,5% son hombres, generando una brecha de desigualdad de emprendimiento femenino de -45,0%, siendo un dato especialmente llamativo que sin duda sería necesario reducir sobre todo porque sus ratios son muy superiores al resto de los ámbitos territoriales de estudio.

4.2.3. Demanda de empleo

La tasa de paro a 30 de abril de 2021 se sitúa en Bigastro en el 22,9% (en el año 2020 el promedio mensual ascendió al 24,3%) con un diferencial negativo de tres puntos respecto al conjunto de la provincia de Alicante (19,4%). De las 728 personas demandantes activas paradas, el 58,0% son mujeres y la brecha de paro entre hombres y mujeres asciende al 16%, incrementándose hasta el 18,4% entre las mujeres de 45 años o más y reduciéndose al 5,6% entre las menores de 25 años. La desproporción en el paro femenino es un fenómeno crónico en el municipio, con variaciones más o menos acentuadas en el último quinquenio en torno al 59%, lo que refleja que a pesar de la creciente participación de las mujeres en el mercado laboral sigue manteniéndose una importante brecha de género atendiendo a todos los indicadores expuestos, teniendo las mujeres, en términos generales, mayores dificultades para acceder al mundo laboral y para mantenerse en el mismo que los hombres.

Tabla 12. Personas demandantes activas paradas en Bigastro según grandes grupos de edad y sexo (1º Trim. 2021)

Edad	Total	Hombre	Mujer	Brecha
	Nº	%. Sobre edad		Mujer / Hombre
Menos 25 años	53	47,2	52,8	5,6
25-44	298	42,6	57,4	14,8
45 o más	377	40,8	59,2	18,4
Total	728	42,0	58,0	16,0

Fuente: elaboración propia a partir de LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación

Ante esta situación, los esfuerzos por parte de la institución y concretamente por los agentes de desarrollo local por paliar, no solo las desigualdades laborales de las mujeres sino también las del conjunto de la población, van directamente dirigidos hacia la formación. En este sentido, se ofertan cursos de formación que tengan tanto aceptación por parte del público a quien va dirigido, normalmente personas con baja formación, así como mayor salida laboral como son entre otros: idiomas (español para inmigrantes), informática, limpieza de cristales, sociosanitario, costura (muy demandado por mujeres inmigrantes pero que finalmente no se pudo realizar por su desconocimiento del español). También ofertan información y asesoramiento mediante talleres para realizar currículos, búsqueda activa de empleo a través de portales online, apoyo psicológico y el programa de itinerarios laborales. Con este programa en el año 2019 encontraron empleo 30 personas, y pese a que acuden más mujeres que hombres a solicitarlo, los hombres suelen tener más éxito debido a que indican que no tienen problemas en realizar cualquier actividad en detrimento de las mujeres que, según fuentes de la institución, se muestran más reticentes, inseguras y desesperanzadas entre otros motivos porque justifican que han de atender a sus hijos/as y prefieren trabajos por horas como el cuidado de personas mayores y/o tareas doméstica.

4.3. Percepción y sensibilización ante la desigualdad de género

4.3.1. La desigualdad de género: perspectiva general

Tener conciencia sobre las históricas desigualdades de género es el primer paso para afrontar su solución y siete de cada diez personas entrevistadas (70,3%), sin diferencias significativas por sexo o edad, considera que la *igualdad de género entre mujeres y hombres sigue* siendo un tema de interés para la sociedad española. No obstante, al poner el foco en un conjunto de afirmaciones asociadas al debate de la igualdad de género (Tabla 13) sí se detectan algunas discrepancias entre hombres y mujeres: (1) para el 75,6% de las mujeres es necesario que se *sigan implantando políticas específicas para alcanzar la igualdad de género* reduciéndose al 60,0% en el caso de los hombres y (2) para el 26,7% de los hombres encuestados actualmente *no existen grandes problemas de discriminación o inequidad para las mujeres en el ámbito laboral* frente al 10,5% de las mujeres. Pero también concordancias y puntos de encuentro: para los hombres y mujeres del municipio *ambos sexos deben tener los*

mismos derechos relativos a la atención de los hijos y el sexo de un superior jerárquico en el ámbito laboral no es un factor de terminante de preferencia.

Tabla 13. Grado de acuerdo/desacuerdo ante afirmaciones relacionadas con la igualdad de género

Afirmaciones	Sexo	Escala de acuerdo-desacuerdo (% filas)					Media
		1	2	3	4	5	
No es necesario que se implanten políticas específicas para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	H	26,7	33,3		26,7	13,3	2,67*
	M	50,0	25,6	5,8	12,8	5,8	1,99*
En la actualidad no existen grandes problemas de discriminación o inequidad para las mujeres en el ámbito laboral	H	26,7	46,7		26,7		2,27
	M	41,9	41,9	5,8	9,3	1,2	1,86
Los hombres deben tener derechos relativos a la atención de los hijos e hijas similares a los que tienen las mujeres.	H	13,3	13,3		53,3	20,0	3,53
	M	7,0	8,1	7,0	36,0	41,9	3,98
Preferiría tener a un hombre como jefe que a una mujer	H	26,7	20,0	53,3			2,27
	M	15,1	7,0	75,6	1,2	1,2	2,66

1 = totalmente en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = indiferente; 4 = de acuerdo; 5 = totalmente de acuerdo

*Prueba U de Mann-Whitney para un nivel de significación $\leq 0,05$

Fuente: elaboración propia

Con respecto a la percepción que tanto hombres como mujeres tienen sobre en qué ámbitos de actuación se perciben mayores desigualdades por género a nivel nacional, las opiniones son coincidentes en los tres ámbitos principales atribuyendo mayor importancia, y sin apenas diferencias significativas por sexo y edad, a la necesidad de *equilibrar las responsabilidades familiares y domésticas, acceder a empleos en condiciones laborales aceptables, permitir a las mujeres a acceder a puestos de decisión*. Sin embargo, llama la atención como los hombres apenas perciben desigualdades por género en los ámbitos del *ocio, el deporte y la cultura*, y en menor medida que las mujeres en *formación y educación y en el acceso a los servicios públicos*.

Tabla 14. Desigualdades de género percibidas a nivel nacional por ámbitos y sexo³ (% sobre total de respuestas)

Ámbitos	Hombre	Mujer	Total	Brecha M/H
Responsabilidades familiares y domésticas	80,0	83,7	84,0	3,7
Acceso al empleo y condiciones laborales	80,0	65,1	67,3	-14,9
Acceso a puestos de decisión	73,3	61,6	63,3	-11,7
Ocio y Deporte	6,7	12,8	11,8	6,1
Formación y Educación	6,7	8,1	7,9	1,4
Acceso a servicios públicos	6,7	8,1	7,9	1,4
Cultura	-	3,5	2,9	3,5

Fuente: elaboración propia

³ P6. En general, ¿en cuál de los siguientes ámbitos considera usted que actualmente hay en España más desigualdad entre mujeres y hombres?

4.3.2. La desigualdad de género: perspectiva local

Centrando la atención en los problemas que se perciben que afectan en mayor medida a las mujeres que a los hombres del municipio (Tabla 15) se pueden destacar cinco que, a priori, se identifican en la gran mayoría de municipios de nuestro país pero que en el caso de Bigastro se desprenden ciertas diferencias de mayor o menor importancia atribuida entre sexos.

Tabla 15. Problemas que afectan más a las mujeres que a los hombres en Bigastro⁴ (% sobre total de respuestas)

Problemas	Hombre	Mujer	Total	Brecha M/H
Falta de empleo	46,7	51,2	50,5	4,5
Falta de formación	33,3	43,0	41,6	10,0
Falta de tiempo	26,7	41,9	39,6	15,2
Falta de reconocimiento social	40,0	36,0	36,3	-4,0
Falta de dinero	26,7	29,1	28,7	2,4
Falta de seguridad	6,7	16,3	14,9	9,6
Ningún problema	13,3	1,2	3,0	-12,2

Fuente: elaboración propia

En el principal problema identificado “Falta de empleo” no se observan grandes discrepancias, para cinco de cada diez ciudadanos y ciudadanas es sin duda el problema que más afecta a las mujeres de Bigastro, pero en cuanto a la “Falta de formación” y a la “Falta de tiempo” las diferencias de percepción son notables con una brecha entre sexos de 10 y 15 puntos. Con respecto a la “Falta de reconocimiento social de las mujeres” es llamativo cómo los resultados para Bigastro difieren con respecto a los estudios e informes consultados en la elaboración de este informe, siendo un problema de mayor importancia para los hombres que para las mujeres. Y con respecto a la percepción de inseguridad, ésta es percibida como un problema menor entre los hombres (6,7%) frente a la opinión de las mujeres que aumenta hasta el 16,3%.

Por otro lado, es necesario destacar que el 13,3% de los hombres encuestados indican que las mujeres del municipio no tienen problemas de mayor afectación, aspecto que se relaciona directamente con el grado de percepción que tanto hombres como mujeres tienen sobre el tratamiento igualitario en el ámbito público y el privado. En el ámbito público no hay divergencias significativas por sexo: seis de cada diez hombres y mujeres consideran que ambos sexos son tratados de manera igualitaria en el municipio, no obstante, en el ámbito privado (el hogar) las diferencias afloran: mientras que para el 100% de los hombres el grado de percepción de igualdad en el hogar se sitúa entre “bastante” y “mucho” para las mujeres se reduce al 67,5%. De lo expuesto podemos extraer el perfil de hombre que considera que en el ámbito privado no existen desigualdades de trato, correspondiendo a un adulto de 50 o más años con un menor nivel de formación y que convive en un hogar nuclear tradicional formado por una pareja con hijos.

⁴ P8. En su opinión, del siguiente conjunto de problemas, ¿cuál considera usted que afecta más a las mujeres que a los hombres residentes en Bigastro?

Tabla 16. Grado de percepción de la ciudadanía sobre el tratamiento igualitario entre hombres y mujeres

Tratamiento de género	Sexo	Escala de nada-mucho (% filas)				Media
		1	2	3	4	
Tanto hombres como mujeres son tratados de manera igualitaria en el municipio Bigastro	H	6,7	26,7	40,0	20,0	3,20
	M	3,5	27,9	47,7	10,5	3,38
Tanto hombres como mujeres son tratados de manera igualitaria en sus propios hogares	H			40,0	60,0	3,60*
	M	3,5	27,9	34,9	32,6	3,05*

1 = nada; 2 = poco; 3 = bastante; 4 = mucho

*Prueba U de Mann-Whitney para un nivel de significación $\leq 0,05$

Fuente: elaboración propia

La tendencia hacia la igualdad entre hombres y mujeres en el municipio y en sus hogares es, en general, positiva, y a menor edad y mayor formación de los hombres la sensibilización respecto a la paridad de oportunidades se incrementa. No obstante, aún queda mucho camino por recorrer y todavía prevalecen estereotipos de género muy arraigados y que afectan, sobre todo, a públicos muy específicos: mujeres desempleadas, inmigrantes, mayores de 45 años con cargas familiares y sin formación que tuvieron que elegir entre proyectarse laboral o familiarmente, etc.

“Mujeres separadas que no trabajaban (y, al separarse, se ven sin herramientas y sin ingresos), solteras que se han quedado cuidando a los padres, vivían de sus pensiones, mueren los padres y se quedan sin ingresos. Hay muchas”.

“Una mujer inmigrante (Magreb) que quería hacer curso de carretillas y de costura. Al final, no quiso hacer ninguno. Uno porque era un trabajo para hombres, y el otro, porque eran muchas horas. Siguen manteniendo los roles tradicionales”.

Comentarios extraídos de una entrevista a un agente social

4.3.3. La conciliación de la vida personal, familiar y laboral

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral se define como la participación equilibrada entre hombres y mujeres de su vida familiar y de sus propias vidas y es una forma de organizarse en el entorno familiar y laboral que facilita a hombres y mujeres la realización del trabajo y de sus responsabilidades personales y familiares, así como de su desarrollo personal. En este sentido, solicitamos a la muestra de estudio (Tabla 17) que nos diesen su opinión sobre qué sexo asumía un mayor grado de *responsabilidad para atender las tareas domésticas y las necesidades de sus hijos e hijas u otros familiares* y el 44,6% (33,3% de los hombres y el 46,5% de las mujeres) afirmaban que las mujeres en mayor proporción que los hombres. Entre los que respondieron que no había diferencias (44,6% de la muestra) y que tanto hombres y mujeres asumían las mismas competencias se detectan divergencias significativas: 66,7% entre los hombres frente al 40,7% de las mujeres. Esta brecha de 26 puntos se reduce o incrementa, de nuevo, en función de la edad y el nivel formativo: a mayor edad (sobre todo a partir de los 51 años) y menor nivel de formación (por debajo de estudios secundarios) la

percepción de la asunción de un equilibrio en la realización de las tareas tiende a aceptarse como norma entre los hombres, mientras que entre las mujeres la edad se reduce por debajo de los 40 años y con un nivel formativo superior a secundaria.

Tabla 17. Percepción sobre la asunción de responsabilidades familiares y domésticas⁵ (% columnas)

Grado de implicación	Hombre	Mujer	Total	Brecha M/H
Las mujeres en mayor proporción que los hombres)	33,3	46,5	44,6	13,2
Los hombres y mujeres por igual	66,7	40,7	44,6	-26,0
Las mujeres totalmente		12,8	10,9	12,8
Total	100,0	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

4.3.4. Comportamientos y actitudes sexistas

El 84,2% de la muestra de estudio (80% entre los hombres y 85% entre las mujeres) reconoce que en el municipio observa comportamientos, comentarios y/o actitudes machistas. Al desagregar por sexos, observamos cómo la percepción de los hombres coincide con el de las mujeres en el supuesto de que estos comportamientos emanan de los hombres independientemente de su edad y en segundo lugar por parte de hombres de 65 o más años. Donde se observa una mayor discrepancia de opinión (con una brecha diferencial de 5 puntos) es respecto a los hombres menores de edad: el 11,6% de las mujeres reconoce observar estas actitudes en los menores. Del análisis del 20% de los hombres y del 15% de las mujeres que indican no observar este tipo de comportamiento, se desprende que únicamente la variable edad ayuda a entender su percepción: en el caso de los hombres son mayores de 55 años y en el caso de mujeres, menores de 40.

Tabla 18. Percepción sobre los comentarios, comportamientos y/o actitudes machistas por rango de edad⁶ (% columnas)

Segmento poblacional	Hombre	Mujer	Total	Brecha M/H
Todos los hombres por igual, no hay diferencia por rango de edad	33,3	33,7	33,7	0,4
Los hombres mayores de 65 años	33,3	29,1	29,7	-4,3
Los hombres menores de edad	6,7	11,6	10,9	5,0
Los hombres entre 18 y 64 años	6,7	10,5	9,9	3,8
No percibo comportamientos, comentarios y/o actitudes machistas	13,3	9,3	9,9	-4,0
No sabe	6,7	5,8	5,9	-0,9
Total	100,0	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

En cuanto a la percepción de acoso sexual, el 52,5% de las personas encuestadas (33,3% de los hombres frente al 55,8% de las mujeres) consideran necesario que en el municipio se pongan en marcha medidas concretas

⁵ P11. En su hogar, ¿quién asume las responsabilidades familiares y domésticas?

⁶ P9. En Bigastro los comportamientos, comentarios y/o actitudes machistas son más frecuentes entre ...

contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, sobre todo, por parte de mujeres de entre 35 y 50 años que vive en pareja y con hijos, con estudios medios y/o superiores y con un trabajo remunerado con contrato.

Tabla 19. Necesidad de poner en marcha medidas concretas contra el acoso sexual en Bigastro⁷ (% columna)

Opción	Hombre	Mujer	Total	Brecha M/H
Si	33,3	55,8	52,5	22,5
No	33,3	19,8	21,8	-13,6
No sabe	33,3	24,4	25,7	-8,9
Total	100,0	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Uso del lenguaje inclusivo

El lenguaje no sexista o lenguaje inclusivo⁸ representa aquel uso del lenguaje en el cual no se reconoce al género masculino como genérico de la humanidad, siendo una práctica que se realiza sólo cuando se refiere a personas, no así cuando se habla de cosas o animales (Chenlo, 2014). A pesar de que gramaticalmente la utilización de las palabras que abarcan personas de distintos géneros son términos no-marcados, existen investigaciones que indican que el uso de masculino genérico promueve la transmisión de estereotipos y discriminación a través del lenguaje (Sczesny, Formanowicz y Moser, 2016; Vervecken, Hannover y Wolter, 2013, y que su uso no sólo representa una forma más precisa para expresarse, sino que tendría efectos positivos como herramienta para reducir la brecha entre géneros. En este sentido solicitamos a la población de estudio que nos transmitiera su opinión sobre si el uso de un lenguaje inclusivo, tanto oral como escrito, colaboraría a erradicar la discriminación de las mujeres y el 69,7% de las mujeres frente al 46,2% de los hombres considera que su uso contribuiría entre “mucho y bastante”.

Tabla 20. Percepción sobre el uso de lenguaje inclusivo/no sexista⁹ (% filas)

Afirmación	Sexo	Escala de nada-mucho (% filas)				Media
		1	2	3	4	
El uso de lenguaje inclusivo/no sexista (oral y escrito) colaboraría en la erradicación de la histórica discriminación de las mujeres	H	7,7	46,2	15,4	30,8	2,69
	M	6,6	23,7	40,8	28,9	2,92

1 = nada; 2 = poco; 3 = bastante; 4 = mucho

Fuente: elaboración propia

⁷ P10. ¿Considera que es necesario poner en marcha alguna medida concreta contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en Bigastro?

⁸ Pesce A. y Etchezahar E. (2019) “The effects of sexism, implicit stereotypes and gender-fair language in the gender gap”. Anuario de Investigaciones, vol. XXVI

⁹ P11. ¿Considera que el uso de lenguaje no sexista colaboraría en la erradicación de la histórica discriminación de las mujeres?

4.4. Violencia de género

La violencia ejercida contra las mujeres en todas sus manifestaciones ya sea física, sexual, psicológica o económica es un atentado contra la dignidad e integridad de las mujeres y en la mayoría de los estudios realizados en todos los ámbitos territoriales se muestra, cada vez más, como la mayoría social española asume como natural y necesaria la igualdad entre hombres y mujeres, aunque todavía hay muchos hombres de todos los estratos socioeconómicos que mantienen comportamientos sexistas y violentos contra las mujeres. En la última encuesta¹⁰ realizada sobre la violencia de género en España se constata que la violencia de género contra las mujeres sigue siendo un grave problema de nuestra sociedad: el 32,4% de las mujeres de 16 o más años residentes en España indica que ha sufrido al menos un tipo de violencia de la pareja actual o de parejas pasadas en algún momento de su vida.

Con la finalidad de cuantificar este dramático fenómeno en el contexto del municipio se ha recurrido al análisis de dos fuentes de información: por un lado se ha realizado una explotación actualizada de las estadísticas sobre denuncias por violencia de género interpuestas en los Juzgados de Violencia Contra la Mujer de los partidos judiciales nacionales, que en el caso que nos ocupa son los referidos al partido judicial de Orihuela donde se registran las denuncias interpuestas por mujeres residentes en Bigastro, y por otro lado a la información facilitada por los miembros de la Policía Local de Bigastro y de la Guardia Civil.

En el año 2020 se registraron en el partido judicial de Orihuela 844 denuncias por violencia de género, lo que supone una tasa de incidencia (*número de denuncias por violencia de género por cada 100.000 habitantes de 16 o más años*) de 429,8 casos por cada 100.000 personas, *prácticamente duplica la tasa de incidencia registrada a nivel nacional*. En Bigastro, y a partir de la información facilitada por la Policía Local, la tasa de incidencia se sitúa en *242,6 casos por cada 100.000 personas* (un promedio de 14 casos anuales), notablemente inferior a la tasa del partido judicial de Orihuela pero marginalmente inferior (-19 puntos) a la incidencia registrada a nivel nacional. Es necesario destacar que en Bigastro desde el año 2016 se observa un notable decremento de las denuncias pasando de 22 en 2016 a 14 en 2020, debido principalmente, y como indican las fuentes policiales consultadas, al efecto covid19: el confinamiento en los hogares reduce significativamente las opciones de presentar una denuncia, sin embargo, y según las mismas fuentes, se ha producido un efecto rebote y los últimos datos facilitados (marzo de 2021) no son optimistas: en solo tres meses (enero-marzo 2021) se registraron 18 denuncias incrementando la tasa de incidencia a 311,8

¹⁰ Macroencuesta de violencia de la mujer 2019. Delegación del gobierno contra la violencia de género.
<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/home.htm>

Tabla 21. Número y evolución de denuncias por violencia de género España / Partido judicial de Orihuela / Bigastro 2020-2016

Año	España			Partido judicial Orihuela			Bigastro		
	Nº denuncias	Var%	Tasa incidencia	Nº denuncias	Var. %	Tasa incidencia	Nº denuncias	Var. %	Tasa incidencia
2020	113.615	-32,4	279,7	844	-33,1	429,8	14	-6,7	242,6
2019	168.168	0,7	418,9	1.261	14,5	653,7	15	-25,0	269,5
2018	166.961	0,4	419,6	1.101	-1,8	577,6	20	-4,8	362,9
2017	166.260	11,9	419,8	1.121	46,5	595,2	21	-4,5	377,0
2016	148.535	15,0	375,4	765	2,5	398,9	22		392,2

Tasa incidencia: número de denuncias por violencia de género por cada 100.000 habitantes de 16 o más años

Fuente: elaboración propia a partir de la información reportada a 8 de febrero de 2021 por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. Ministerio de Igualdad. Gobierno de España y por los informes remitidos por la Policía Local de Bigastro y la Guardia Civil

De las entrevistas realizadas a los miembros de la policía local de Bigastro, Guardia Civil, las técnicas de los servicios sociales y miembros de las AMPAS y responsables de los centros educativos se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- ❑ Se observan cada vez más a menudo brotes de conductas machistas, tanto en chicos como en chicas, y actitudes más violentas y agresivas por parte de los adolescentes y cada vez de menor edad (13 años), no obstante, no se han notificado casos singularmente relevantes de violencia de género.
- ❑ Limitada formación en igualdad por parte del profesorado de los centros educativos de primaria del municipio, pero en los institutos de enseñanza secundaria sí se observa un mayor compromiso (el 70% del profesorado menor de 45 años ha sido formado en igualdad).
- ❑ El 75% de los casos de denuncias por violencia de género, con mayor peso de denuncias por violencia psicológica que física, son interpuestos por mujeres de origen español frente al 25% de mujeres de origen magrebí, sudamericano y de Europa del Este y con una edad comprendida entre los 27 y 35 años.
- ❑ En cuanto al perfil de mujer víctima de violencia de género no se puede establecer un patrón común debido a que se registran casos de diversas procedencias y clase social, aunque predominan los casos donde las mujeres disponen de menos recursos económicos y menor nivel de formación.
- ❑ Entre los principales factores que propician los casos de violencia de género se pueden destacar la dependencia económica y emocional de las mujeres, sobre todo entre las mujeres inmigrantes, y el consumo de alcohol y drogas.

- Las competencias específicas en violencia de género son asumidas actualmente por la Policía Local. Antes se derivaban a la Guardia Civil, a través del Sistema de Seguimiento Integral en los casos de Violencia de Género (VioGén) y en coordinación con la Guardia Civil. Es necesario remarcar que cada vez hay más agentes de policía con formación en igualdad, actualmente el 50% de la plantilla de la policía local ha sido formada.

- No existe un protocolo de actuación específico por parte de la institución contra la violencia de género.

4.5. Estrategias adoptadas por el Ayuntamiento de Bigastro para alcanzar la igualdad

4.5.1. Evaluación de las experiencias desarrolladas

El II Plan Municipal de Igualdad de Bigastro no parte de cero, sino que pretende seguir con el camino iniciado hace cuatro años (I Plan de igualdad de Oportunidades del municipio de Bigastro) desde el conocimiento, la responsabilidad y las experiencias adquiridas. Por ello, en este apartado del diagnóstico resulta imprescindible realizar una revisión sobre qué se ha hecho y cómo se ha hecho y cuáles han sido los principales problemas que han supuesto un freno a la plena de igualdad. En este sentido, el interés mostrado por la institución en favor de mejorar las relaciones de igualdad entre sus conciudadanos se evidencia a partir del conjunto de medidas e hitos alcanzados en los últimos cinco años:

2016

- Diseño Diagnóstico municipal en materia de Igualdad

2017

- Redacción y aprobación en el Pleno Municipal del Iº Plan de Igualdad Municipal de Bigastro
- Firma de convenio para la realización prácticas con el IES Gabriel Miró de Orihuela
- Punto de Información sobre Igualdad y Violencia de Género en el Mercado semanal
- Coloquio “Los menores, víctimas de la violencia de género”.
- Conferencia “Consideraciones de la Violencia de Género”
- “Corazones violetas” en el C.P. San José de Calasanz de Bigastro
- Coloquio “Juventud y Violencia de Género, lacra del siglo XXI”.

2018

- Exposición sobre la Violencia de Género realizada por alumnado del IES ‘Miguel Hernández’.
- Incorporación de una técnica de Igualdad.
- Presentación libro "Generación del 26"
- Conferencia sobre Prevención de Violencia de Género en el mundo rural

- XIII Gala de la Mujer. Auditorio Francisco Grau
- Coloquio-debate de Empoderamiento “Experiencias emprendedoras femeninas” (04/04)
- Taller Coaching Sistémico para mujeres.
- Campaña contra el acoso sexual "Tengamos las fiestas en paz"
- Campaña escolar municipal por la igualdad y contra la violencia de género
- Obra de teatro sobre Igualdad “Mal de amor”
- Curso de formación "Con mucho amor propio" para el desarrollo del talento femenino
- Inauguración Exposición lenguaje para la Igualdad “No tiene nombre”
- Mesa informativa sobre Igualdad y recursos locales en el mercado semanal
- Concierto “emitiendo luz” en conmemoración a las mujeres y niños víctimas
- Presentación Libro “Hasta los ovarios”
- Conferencia “Respuesta a la violencia de género”. Decano Juzgado Penal nº. I
- Trotada reivindicativa “correr sin miedo y no correr por miedo”

2019

- Servicio de atención y promoción de igualdad de género
- Servicio de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género
- Servicio de Itinerario de Inserción sociolaboral a mujeres en vulnerabilidad
- Proyecto Dibuja Conmigo Igualdad en el IES
- Cuentacuentos “Mujeres del mundo” en el Centro de Educación Infantil La Paz
- XIV Gala de la Mujer. Auditorio Francisco Grau
- Descubrimiento de placa conmemorativa de víctimas de violencia de género. Plaza Concordia
- Coloquio “Como salir del maltrato”
- Formación Especializada para la prevención de la violencia de género
- Campaña merchandising “Stop. Aquí no hay sitio para la agresión”
- Guía de Derechos y Recursos de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género.
- Exposición de murales de Primaria por la Igualdad
- Punto Violeta en el Molino Music Festival
- Diseño e implantación juego de la trata 6x6 mtrs. en el parque Huerto del Cura
- Creación Grupo de trabajo Juvenil concurso #NoEmToqueselWhatsapp!! IVAJ
- Obra de clown MicromaQué? Sobre micromachismos.
- Jornada sobre Mujer Rural Migrante y su empoderamiento.
- Exhibición del proyecto nacional ESCAN para evitar agresiones y acoso a mujeres
- Exposición caricaturas “No sonrías al maltrato”
- Curso de dinamización de tiempo libre educativo infantil y juvenil (75hrs.), para mujeres en situación de desempleo.
- Jornada Transnacional de Protección de las Mujeres en Redes Sociales
- Actuación de la rapera y cantautora Yaike + Neim Beats “Rap por la Igualdad”

- Acto en contra de la Violencia de género con alumnado CEI La Paz
- Presentación oficial "Guía Privacy: El juego como recurso para prevenir situaciones de violencia por razón de género en la red" presentada a los premios AEPD-Ministerio Just.
- Iluminación en tonos violetas contra la violencia de género Plaza de la Constitución
- Iniciación a la aromaterapia para mujeres en situación de estrés
- Concesión Premio Nacional de la Agencia Española de Protección de Datos por la Guía Privacy

2020

- Recepción en el Senado del Premio Nacional de Buenas Prácticas dirigidas a proteger en internet la privacidad de las mujeres víctimas de violencia por razón de género
- Tertulia-Debate del Club de Lectura conmemorando la figura de María Moliner
- Exposición "Mujeres de la Transición". Auditorio Francisco Grau. Iluminación en tonos violeta de la Plaza de la Constitución de Bigastro (08/03)
- I Gala de la Igualdad + Concierto Neuma
- Redacción protocolo municipal frente al acoso laboral
- Proyecto "realizARTE". Recurso para trabajar la violencia de género desde el reciclaje
- Servicio de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género
- Servicio de Itinerario de Inserción sociolaboral a mujeres en vulnerabilidad
- Campaña LSE-VG contra la violencia de género en lengua de signos
- Redacción del I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Bigastro
- Diseño "Guía para familias. Educación en Igualdad" (29/07)
- Aula de Castellano para la Participación Social de las Mujeres Migrantes
- Ponencia invitados en la Iª Jornada Argentina de Violencia de Género Digital
- Jornada Prevención de Suicidio por violencia de Género -Plataforma Life UA
- Semana de los "Juegos contra la trata"
- Presentación Web Fiestas en Igualdad sobre ocio nocturno no sexista
- II Jornada Transnacional de Protección de las Mujeres en Redes Sociales
- Presentación Manual de recursos para contribuir a fortalecer políticas acertadas y aplicables para promover la igualdad de género desde la educación ambiental
- Inicio del Punto de Atención Temprana a la Víctima creado por la Concejalía de Bienestar Social, Igualdad y Políticas Inclusivas del Ayuntamiento de Bigastro junto con el Observatorio Español de Delitos Informáticos

I Plan de igualdad de oportunidades del municipio de Bigastro 2017-2020

El I Plan de Bigastro se elaboró con la finalidad de disponer de una herramienta que contribuyese a la detección y eliminación de todas aquellas formas de discriminación basadas en el género. En su elaboración se tuvo en cuenta las conclusiones obtenidas en un estudio de diagnóstico realizado exprofeso en el año 2016 y como

resultado se redactó un documento de trabajo que se vertebró en siete áreas de intervención, siete objetivos generales, dieciocho objetivos específicos y treinta y seis actuaciones, y contó con la participación directa e indirecta de diversos agentes sociales, políticos y empresariales:

- Concejalías: Servicios Sociales Políticas Inclusivas e Igualdad, Medio Ambiente, Cultura, Educación y Juventud, Sanidad y Salud Pública, Modernización y Buen Gobierno, Deportes y Fiestas.
- IES Gabriel Miró
- Escuela de Salud de la universidad Cardenal Herrera
- UMH (Grupo de investigación ecunge)
- Intocc (International observatory of computer crime)
- Proyecto Nacional Escan.
- AFAMER (Asociación de mujeres y familia del medio rural),
- Asociación internacional de mujeres juezas
- Asociación de mujeres contra el cáncer
- Asociación praxis Vega Baja
- Asociación La Pedrera
- Asociación de mujeres progresistas de Bigastro
- Asociación MujerXMujer de Jacarilla
- Red de prevención de la violencia de Heredia de Costa
- FECO España
- Clown destino Teatro,
- Ananda Coaching
- Lysmon Group
- Diferenciados Consultoría

Durante los meses de abril a septiembre de 2020 se llevó a cabo una evaluación del I Plan de igualdad de oportunidades del municipio a través de un trabajo de auditoría realizado por una empresa externa con el objetivo de establecer el grado de ejecución del Plan y detectar las dificultades encontradas en su desarrollo, y más concretamente se realizó una evaluación del proceso de diagnóstico y de las necesidades detectadas en el municipio, una evaluación de procesos y finalmente una evaluación de resultados. Las conclusiones más importantes alcanzadas en la evaluación fueron:

- (I) Desde la perspectiva del *proceso de diagnóstico* y de las necesidades detectadas, la información recopilada únicamente se aportó un análisis breve sobre las características sociodemográficas de la población- no permitió identificar correctamente las diferencias y las desigualdades existentes en ese momento entre los hombres y las mujeres del municipio, entre otros motivos porque no se analizaban las interrelaciones existentes entre los datos analizados, no alcanzando, por lo tanto, a generar un mapa de necesidades y/o prioridades actualizado sobre las que debería incidir el nuevo plan. Al no identificar coherentemente las

necesidades reales del municipio, se percibe que, para subsanar este déficit, en el diseño del Plan se optó por una estrategia acumulativa: tratando de dar respuesta a todas las posibles deficiencias en desigualdad potenciales y no reales, a partir de la formulación de siete objetivos generales (uno por área), dieciocho objetivos específicos y treinta y seis acciones concretas.

- (2) Desde la perspectiva *cuantitativa*, de las 36 acciones incluidas en el plan se alcanzó a ejecutar el 86% (31 acciones) y con un grado de desarrollo por áreas de intervención altamente equilibrado, donde únicamente dos de las siete áreas de intervención no superaron el 80% de ejecución total o parcial: *Participación social* y *Violencia de género*.

Tabla 22. Grado de desarrollo de las acciones incluidas en el I Plan Municipal de Igualdad de Bigastro por área de intervención

Áreas de intervención	% ejecución
Salud	100%
Formación, empleo y economía	100%
Bienestar Social	100%
Participación Social	80%
Violencia de género	80%
Conciliación de la vida laboral, personal y familiar	100%
Sensibilización	100%
Salud	100%
Total	86,0%

Fuente: Informe de Evaluación I Plan Municipal de Igualdad Bigastro. Tindaya Social

- (3) En cuanto a la consecución de los objetivos del Plan, los resultados de la evaluación fueron moderadamente satisfactorios con un porcentaje general de consecución del 75% “Parcialmente conseguido”. Únicamente no se alcanzó el porcentaje máximo de consecución en las áreas “Formación y empleo” (75%); “Bienestar social” (33,3%); “Participación social” (66,6%) y “Conciliación de la vida laboral y familiar” (50,0%).

Tabla 23. Consecución de objetivos por área de intervención

Áreas de intervención	Objetivos generales	% cons.	Evaluación final
Salud	Mejorar el conocimiento general de los/las habitantes de Bigastro sobre el ámbito sanitario	100,0	Conseguido (100%)
Formación y empleo	Mejorar el acceso a las oportunidades de inserción laboral de forma igualitaria	75,0	Parcialmente conseguido (≥ 50%)
Bienestar social	Visibilizar la labor de los Servicios Sociales municipales y sus recursos	33,3	Pendiente de logro (49-20%)
Participación social	Fomentar la participación en la comunidad y el tejido social de los/las habitantes del municipio de Bigastro de forma igualitaria	66,6	Parcialmente conseguido (≥ 50%)
Violencia de género	Visibilizar el problema de Violencia de Género	100,0	Conseguido (100%)
Conciliación de la vida laboral y familiar	Aumentar el nivel de sensibilización social sobre la necesidad de la corresponsabilidad de mujeres y hombres	50,0	Parcialmente conseguido (≥ 50%)
Sensibilización	Fomentar la concienciación sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	100,0	Conseguido (100%)
Total		75,0	Parcialmente conseguido (≥ 50%)

Fuente: Informe de Evaluación I Plan Municipal de Igualdad Bigastro. Tindaya Social

(4) Desde la perspectiva cualitativa, los problemas detectados en el desarrollo de las acciones no supusieron un freno total para el cumplimiento de las acciones tal y como muestran los resultados de consecución de objetivos (Tabla 23) y teniendo en cuenta, además, que en el año 2020 y debido a la pandemia del Covid19 la mayoría de acciones programadas para ese año no pudieron desarrollarse en su totalidad. No obstante, es importante hacer alusión a ellos para conocer los puntos débiles e incidir positivamente en las áreas de mejora de cara a futuras acciones. Los problemas más recurrentes detectados en la ejecución y desarrollo de las acciones se relacionaron con *la falta de tiempo, de recursos humanos y económicos*, lo que puede ser indicativo de una sobrecarga de trabajo en el equipo municipal de servicios sociales de Bigastro, por áreas de intervención se identificaron los siguientes:

- Salud*: exigua implicación del resto de entidades y/o agentes colaboradores que participaron en las acciones, falta de recursos materiales, humanos y económicos.
- Formación y empleo*: falta de espacios disponibles para la ejecución del Programa de itinerarios de inserción sociolaboral, falta de recursos materiales, humanos y económicos.
- Participación social*: Falta de tiempo, de recursos económicos y humanos
- Bienestar social*: Falta de tiempo, de recursos económicos, materiales y humanos
- Conciliación de la vida laboral y familiar*: Falta de tiempo y de recursos humanos
- Violencia de género*: falta de tiempo y de recursos humanos

☐ *Sensibilización: falta de tiempo*

4.5.2. Importancia atribuida por la ciudadanía respecto al abordaje de la igualdad

Los recursos humanos, técnicos y materiales que el Ayuntamiento de Bigastro en general y la Concejalía de Bienestar Social, Igualdad y Políticas Inclusivas en particular, como principal agente, han puesto a disposición de la ciudadanía tienen como finalidad alcanzar un modelo igualitario de convivencia. En este sentido, un requisito básico para evaluar el esfuerzo dedicado por sus representantes es conocer y evaluar la importancia atribuida que la ciudadanía concede a este esfuerzo. Para ello, solicitamos a la muestra de estudio que nos facilitara su opinión sobre tres aspectos muy concretos: *transmisión de una imagen que fomente los valores de igualdad por parte de la institución, nivel de conocimiento de la ciudadanía respecto a las acciones emprendidas y requerimientos por parte de la ciudadanía de seguir trabajando en favor de la de igualdad de género.*

- (1) Con respecto a la imagen (Tabla 24) que trata de transmitir la institución sobre su voluntad de divulgar los valores de la igualdad de género, el nivel de conocimiento de la ciudadanía es notablemente alto (91% de las personas consultadas) y la valoración que hacen sobre la imagen transmitida es muy positiva con una valoración de 3,1 (“Bastante”) en una escala de cuatro grados: sólo el 20% de los hombres y el 12,8% de las mujeres otorgan una valoración de “Nada o poco”

Tabla 20. Percepción sobre la transmisión de valores de igualdad de género por parte del Ayuntamiento de Bigastro¹¹

Afirmación	Sexo	Escala de nada-mucho (% filas)				Media
		1	2	3	4	
La imagen, tanto externa como interna, que transmite el Ayuntamiento de Bigastro fomenta los valores de igualdad entre mujeres y hombres	H		20,0	46,7	33,3	3,13
	M	3,8	9,0	62,8	24,4	3,08

1 = nada; 2 = poco; 3 = bastante; 4 = mucho

Fuente: elaboración propia

- (2) En cuanto al nivel de conocimiento de la ciudadanía sobre las acciones y/o actuaciones emprendidas por la institución relacionadas con la búsqueda de la equidad y sobre si la institución debería seguir trabajando en la misma línea, se observan divergencias significativas entre hombres y mujeres: el 50% de las mujeres y el 20% de los hombres indican desconocer qué trabajos ha realizado o está realizando la institución en favor de la igualdad y en cuanto a la importancia atribuida sobre la idoneidad de seguir realizando acciones y/o actuaciones en favor de la igualdad de género: el 33,3% de los hombres frente al 9,3% de las mujeres consideran que no es necesario continuar.

¹¹ P12. ¿Considera que la imagen, tanto externa como interna que transmite el Ayuntamiento de Bigastro, transmite los valores de igualdad entre mujeres y hombres?

Tabla 21. Conociendo y requerimiento por parte de la ciudadanía de seguir trabajando en favor de la de igualdad de género

Preguntas	Sexo	% filas			Total	Sig. asintótica
		Si	No	No sabe		
¿Sabe si el Ayuntamiento de Bigastro ha realizado o está realizando actuaciones relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres?	H	80,0	20,0		100,0	0,031*
	M	50,0	50,0		100,0	
¿Considera que el Ayuntamiento de Bigastro debería llevar a cabo más actuaciones con relación a la igualdad entre mujeres y hombres?	H	53,3	33,3	13,3	100,0	0,037*
	M	73,3	9,3	17,4	100,0	

*Test de homogeneidad de X^2 de Pearson para un nivel de significación $\leq 0,05$

Fuente: elaboración propia

(3) En tercer lugar, solicitamos a la muestra de estudio que nos indicasen de un conjunto de potenciales acciones sugeridas (Tabla 22) en qué medida, a partir de una escala de adecuación de cuatro grados, cuáles consideraban eran necesarias implementar. Las nueve acciones sugeridas obtuvieron en general un alto grado de aceptación, aunque con algunas divergencias por género en dos de ellas, lo que sin duda refleja el interés de todos y todas por mejorar la situación actual y avanzar por la plena equidad. Al ordenar las acciones de mayor a menor grado de adecuación (sumatorio de grado 3 = *adecuada* y grado 4 = *totalmente adecuada*) podemos observar cómo en las siete primeras el criterio de adecuación es notablemente coincidente entre hombres y mujeres con porcentajes de adecuación igual o superior al 80% y con una brecha entre mujeres y hombres inferior al 14%:

- I. Informar a las mujeres sobre sus derechos
- II. Informar a las mujeres sobre los servicios públicos existentes sobre acoso laboral y sexual
- III. Adoptar medidas para crear un pueblo más seguro: iluminación, vigilancia, transporte, etc¹².
- IV. Realizar campañas de sensibilización sobre el reparto de tareas domésticas
- V. Sensibilizar a los más jóvenes sobre los aspectos negativos de cosificar a las mujeres
- VI. Realizar campañas de sensibilización en favor de la igualdad de género
- VII. Organizar los servicios, actos públicos, fiestas, etc., favoreciendo la accesibilidad de las mujeres: horarios, lugares, ...

¹² La inseguridad es la quinta principal carencia del municipio para las mujeres (26,7%) mientras que para los hombres desciende hasta la décima posición (6,7%).

Tabla 22. Grado de adecuación ante potenciales acciones a desarrollar para lograr una mayor equidad entre hombres y mujeres

Afirmación	Sexo	Escala de adecuación (% filas)				
		1	2	3	4	Media
Realizar campañas de sensibilización en favor de la igualdad de género	H		20,0	40,0	40,0	3,20
	M	2,4	3,7	54,9	39,0	3,30
Sensibilizar a los más jóvenes sobre los aspectos negativos de cosificar a las mujeres	H		13,3	40,0	46,7	3,33
	M		2,4	38,8	58,8	3,56
Realizar campañas de sensibilización sobre el reparto de tareas domésticas y responsabilidades familiares	H		13,3	33,3	53,3	3,40
	M		2,3	32,6	65,1	3,63
Impulsar la presencia de noticias protagonizadas por mujeres en medios de comunicación y redes sociales	H	13,3	20,0	46,7	20,0	2,73*
	M		8,3	48,8	42,9	3,35*
Reconocer públicamente la labor de mujeres de Bigastro que hayan destacado en algún ámbito de la vida diaria	H	13,3	20,0	33,3	33,3	2,87*
	M		2,4	44,6	53,0	3,51*
Adoptar medidas para crear un pueblo más seguro: iluminación, vigilancia, transporte público, etc.	H		13,3	40,0	46,7	3,33
	M		1,2	33,3	65,5	3,64
Organizar los servicios, actos públicos, fiestas, etc., favoreciendo la accesibilidad de las mujeres: horarios, lugares, ...	H	14,3	7,1	57,1	21,4	2,86
	M	3,8	10,0	57,5	28,7	3,11
Informar a las mujeres sobre los servicios públicos existentes sobre acoso laboral y sexual	H		13,3	40,0	46,7	3,33
	M		1,2	33,7	65,1	3,64
Informar a las mujeres sobre sus derechos	H		6,7	33,3	60,0	3,53
	M		1,2	30,2	68,6	3,67

1 = nada adecuada; 2 = poco adecuada; 3 = adecuada; 4 = totalmente adecuada

*Prueba U de Mann-Whitney para un nivel de significación $\leq 0,05$

Fuente: elaboración propia

Sin embargo, se observan brechas significativas (el porcentaje de adecuación entre los hombres se reduce al 66% mientras que entre las mujeres supera el 97%) y la valoración promedio en los hombres se sitúa en “poco adecuada” en dos acciones que hacen especial énfasis en el empoderamiento de las mujeres:

- VIII. Reconocer públicamente la labor de mujeres de Bigastro que hayan destacado en algún ámbito de la vida diaria
- IX. Impulsar la presencia de noticias protagonizadas por mujeres en medios de comunicación y redes sociales

Además de lo expuesto, de las conversaciones mantenidas con los agentes implicados y de las aportaciones espontáneas de los ciudadanos y las ciudadanas, se constata la necesidad de trabajar más estrechamente, y cada vez en edades más tempranas, con los niños y niñas, adolescentes, las familias y los centros educativos en la generación de propuestas que contemplen actividades continuas y transversales de sensibilización sobre la igualdad de género como: (I) charlas, talleres y/o ponencias de referentes femeninos, actividades, que por otra parte ya se habían programado desde la Concejalía de Bienestar Social, Igualdad y Políticas Inclusivas y desde las AMPAS y los centros educativos y que por motivos de la pandemia tuvieron que ser

canceladas; (2) el empoderamiento de la mujer a través de la reivindicación de profesiones tradicionales, arraigadas en la cultura sociolaboral del municipio y (3) continuar, con mayor esfuerzo, concienciando a la población, y no solo a los adolescentes, de la dramática situación que produce en las mujeres la cosificación e instrumentalización sexual, llamando especialmente la atención sobre la trata y explotación sexual de seres humanos a través de la programación de seminario, eventos, etc. e integrando al municipio en la red “Trata Cero”.

5. CONJUNTO DE PROBLEMAS DETECTADOS

Exponemos a continuación los principales problemas, necesidades y desigualdades detectados en el proceso de diagnóstico que servirán de sustento conector para el planteamiento de las líneas estratégicas del II Plan.

A. Perspectivas sociodemográficas

A1. Paridad demográfica desequilibrada y continua en el tiempo: elevada tasa de feminidad infantil y sobre todo a partir de los 65 años.

A2. Progresivo envejecimiento de la población: el 11,5% de la población se concentra en las edades más longevas (más de 70 años): superior entre las mujeres (12,8%).

A3. Decremento continuo desde el año 2014 de la tasa de natalidad, con diferencias notables por género, por impacto directo de la inmigración laboral.

A4. Bigastro registra una de las tasas brutas de mortalidad más bajas de la comarca y notablemente inferior entre las mujeres (6,0)

A5. Decremento continuo de la tasa de dependencia que alcanza en 2020 el 50,3%: a mayor tasa mayor carga sobre los recursos activos para mantener a los inactivos: especialmente mujeres de 65 o más años.

A7. El índice de renovación de la población activa es positivo (>100%) sobre todo por la incorporación de recursos inmigrantes, pero con una tendencia negativa en los últimos cinco años

A8. El 16,5% de las personas empadronadas son extranjeras sin observarse diferencias llamativas entre hombres y mujeres por lo que podemos considerar que estamos ante un escenario de migración familiar. Son personas procedentes de los países del Magreb (43,9%) principalmente de Marruecos y marginalmente superior entre los hombres (46,4%) que entre las mujeres (41,2%), y en segundo lugar, procedentes de países de Europa de la UE (34,8%) como Reino Unido y sin apenas diferencias por sexo. Dónde sí se observa un mayor peso de inmigración femenina es entre los inmigrantes americanos, sobre todo de países del centro y sur de América y de procedencia de países de Europa no pertenecientes a la UE.

A9. El nivel formativo de la población 16 o más años empadronados revela una distribución por titulación de nivel bajo: 70,2% tiene una titulación de formación primaria y/o inferior con mayor proporción de hombres (73,8%) que de mujeres (66,6%). Conforme aumenta el nivel formativo se observan diferencias significativas por sexo en favor de las mujeres.

B. Brechas de género en la estructura productiva, laboral y empresarial

B1. Con una tasa de ocupación del 56,8% y con una brecha diferencial entre hombres y mujeres, en favor de los hombres, de -7,4 puntos porcentuales, Bigastro registra una tasa muy inferior a la observada para

el conjunto de la comarca de la Vega Baja. La brecha en la tasa de ocupación es de 12,2 puntos en favor de los hombres.

B2. La brecha laboral de género atendiendo al número de personas afiliadas a la seguridad social es muy pronunciada: 13 puntos de diferencia en favor de los hombres. Sólo se invierte en el sector servicios, tradicionalmente feminizado, donde el peso de las mujeres es 21,7 puntos porcentuales superior al de los hombres.

B3. La desigualdad de oportunidad laboral (contrataciones anuales) es de -61,4% en favor de los hombres: la mayor ratio de desigualdad laboral observada en los últimos 5 años que ha mantenido un promedio (2020-15) de desigualdad en la contratación de -51%.

B4. La oferta laboral que las empresas locales generan es de una elevada temporalidad - el 95% de los contratos firmados en 2020 fueron temporales, trece puntos porcentuales superior al promedio comarcal y provincial (88,5%) y se concentra principalmente en actividades con una demanda de cualificación baja, son trabajos físicos y con reducidos ingresos, características que empujan sobre todo a los jóvenes, y en especial a las mujeres, a buscar empleo en otros municipios

B5. Prevalencia de la estigmatización laboral por el condicionamiento físico: hombres = fuerza de trabajo (construcción, tareas agrícolas, etc. y mujeres = servicios.

B6. Condiciones laborales precarias especialmente en colectivos vulnerables como las trabajadoras inmigrantes procedentes del Magreb, empleadas, normalmente sin contrato o con contratos temporales, en el campo, atendiendo a personas mayores y en tareas domésticas.

B7. El 72,5% de las personas inscritas en la Seguridad Social como autónomos son hombres, generando una brecha de desigualdad de emprendimiento femenino de -45,0%: dato especialmente llamativo porque supera en más de 15 puntos el registrado en el resto de los ámbitos territoriales de estudio

B8. La brecha de paro entre hombres y mujeres asciende al 16%, incrementándose hasta el 18,4% entre las mujeres de 45 años o más y reduciéndose al 5,6% entre las menores de 25 años. La desproporción en el paro femenino es un fenómeno crónico en el municipio, con variaciones más o menos acentuadas en el último quinquenio en torno al 59%, lo que refleja que a pesar de la creciente participación de las mujeres en el mercado laboral sigue manteniéndose una importante brecha de género, teniendo las mujeres, en términos generales, mayores dificultades para acceder al mundo laboral y para mantenerse en el mismo que los hombres.

C. Percepción y sensibilización sobre la igualdad de género

C1. Elevado interés por parte de la ciudadanía por avanzar hacia una sociedad más igualitaria.

C2. Para el 75,6% de las mujeres es necesario que se sigan implantando políticas específicas para alcanzar la igualdad de género reduciéndose al 60,0% en el caso de los hombres

C3. Las mujeres perciben que existen grandes problemas de discriminación e inequidad en el ámbito laboral.

C4. Tanto hombres como mujeres coinciden en la necesidad de que ambos deben tener los mismos derechos relativos a la atención de los hijos e hijas.

C5. Tanto hombres como mujeres coinciden en la necesidad de tratar de equilibrar las responsabilidades familiares y domésticas, permitir a las mujeres a acceder a puestos de decisión y acceder a empleos y condiciones laborales aceptables.

C6. Los hombres apenas perciben desigualdades por género en los ámbitos del ocio, el deporte y la cultura, y en menor medida que las mujeres en formación y educación y en el acceso a los servicios públicos.

C7. Entre los problemas que se perciben que afectan en mayor medida a las mujeres que a los hombres del municipio destacan: la falta de empleo, formación y tiempo.

C8. La percepción de inseguridad es percibida como un problema menor entre los hombres (6,7%) frente a la opinión de las mujeres que aumenta hasta el 16,3%.

C9. El 13,3% de los hombres consideran que las mujeres del municipio no tienen problemas de mayor afectación, aspecto que se relaciona directamente con el grado de percepción que tanto hombres como mujeres tienen sobre el tratamiento igualitario en el ámbito público y el privado.

C10. Para el 100% de los hombres el grado de percepción de igualdad en el hogar se sitúa entre “bastante” y “mucho” para las mujeres se reduce al 67,5%. El perfil de hombre que considera que en el ámbito privado no existen desigualdades de trato corresponde a un adulto de 50 o más años con un menor nivel de formación y que convive en un hogar nuclear tradicional formado por una pareja con hijos/as.

C11. La tendencia hacia la igualdad entre hombres y mujeres en el municipio y en sus hogares es, en general, positiva, y a menor edad y mayor formación de los hombres la sensibilización respecto a la paridad de oportunidades se incrementa.

C12. Las mujeres dedican más tiempo y esfuerzo a conciliar la vida profesional y familiar. A mayor edad (sobre todo a partir de los 51 años) y menor nivel de formación (por debajo de estudios secundarios) la percepción de la asunción de un equilibrio en la realización de las tareas tiende a aceptarse como norma entre los hombres, mientras que entre las mujeres la edad se reduce por debajo de los 40 años y con un nivel formativo superior a secundaria.

D. Comportamientos, conductas y lenguaje sexista

D1. Ocho de cada diez personas consultadas reconocen que en su día a día observa comportamientos, comentarios y/o actitudes machistas en todos los estratos de edad de los hombres y llama la atención un significativo 11,6% de las mujeres que reconoce comprobar estas actitudes en los menores de edad.

D2. Seis de cada diez mujeres consideran necesario que el Ayuntamiento de Bigastro ponga en marcha medidas concretas contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, sobre todo por parte de las mujeres de entre 35 y 50 años que vive en pareja y con hijos/as, con estudios medios y/o superiores y con un trabajo remunerado con contrato.

D3. Siete de cada diez mujeres y cinco de cada diez hombres consideran que el uso de un lenguaje inclusivo o no sexista, tanto oral como escrito, contribuiría a mejorar la igualdad entre hombres y mujeres en el municipio.

E. Violencia de género

E1. La tasa de incidencia de violencia de género en 2020 (denuncias) en Bigastro es de 242 casos por cada 100.000 personas, notablemente inferior a la tasa del partido judicial de Orihuela, pero marginalmente inferior (-19 puntos) a la incidencia registrada a nivel nacional. Sin embargo, se ha producido un efecto rebote en 2021 y los últimos datos facilitados (marzo de 2021) no son optimistas: en solo tres meses (enero-marzo 2021) se registraron 18 denuncias incrementando la tasa de incidencia a 311,8.

E2. Se observan cada vez más a menudo brotes de conductas machistas, tanto en chicos como en chicas, y actitudes más violentas y agresivas por parte de los adolescentes y cada vez de menor edad (13 años), no obstante, no se han notificado casos singularmente relevantes de violencia de género.

E3. Limitada formación en igualdad por parte del profesorado de los centros educativos de primaria de municipio, aunque en los institutos de enseñanza secundaria sí se observa un mayor compromiso.

E4. El 75% de los casos de denuncias por violencia de género, con mayor peso de denuncias por violencia psicológica que física, son interpuestos por mujeres de origen español frente al 25% de mujeres de origen magrebí, sudamericano y de Europa del Este y con una edad comprendida entre los 27 y 35 años, y predominan los casos donde las mujeres disponen de menos recursos económicos y menor nivel de formación

E5. Entre los principales factores que propician los casos de violencia de género se pueden destacar la dependencia económica y emocional de las mujeres, sobre todo entre las mujeres inmigrantes, y el consumo de alcohol y drogas.

E6. No hay establecido un protocolo de actuación específico por parte del Ayuntamiento de Bigastro contra la violencia de género.

F. Importancia atribuida a las estrategias a implementar para erradicar las desigualdades de género

FI. El nivel de conocimiento de la ciudadanía sobre si la institución trata de transmitir los valores de la igualdad de género es notablemente alto (91% de las personas consultadas) y la valoración que hacen sobre

la imagen transmitida es muy positiva con una valoración de 3,1 (“Bastante”) en una escala de cuatro grados: solo el 20% de los hombres y el 12,8% de las mujeres otorgan una valoración de “Nada o poco”

F2. El 50% de las mujeres y el 20% de los hombres indican desconocer que trabajos ha realizado o está realizando la institución en favor de la igualdad y en cuanto a la importancia atribuida sobre la idoneidad de seguir realizando acciones y/o actuaciones en favor de la igualdad de género: el 33,3% de los hombres frente al 9,3% de las mujeres consideran que no es necesario continuar.

F3. Ocho de cada diez personas consideran que el Ayuntamiento debe seguir realizando acciones y/o actividades relacionadas con la igualdad de género.

6. IV PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL

6.1. Áreas de intervención, objetivos y acciones

A tenor de las desigualdades, brechas y necesidades detectadas en el diagnóstico, en coherencia con las estrategias adoptadas en los anteriores planes y teniendo en cuenta el ámbito competencial del actual marco normativo, se han establecido cinco áreas o ámbitos de intervención en torno a los cuales se articulan las acciones previstas a desarrollar:

- Empleo y formación
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo
- Prevención de la violencia de género
- Conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral
- Sensibilización y comunicación

En cada una de las áreas de intervención se indican las principales desigualdades, brechas y necesidades identificadas vinculadas, el objetivo general que se persigue y los objetivos específicos planteados. Para alcanzar los objetivos específicos se proponen acciones determinadas, con sus respectivos indicadores de resultado, que se desarrollarán a lo largo del periodo de vigencia del Plan. También se incluye el organismo/s y entidades de los que depende su ejecución de manera directa (agentes intervinientes), aunque, como ocurrirá en la mayoría de las acciones la ejecución será compartida con otros agentes. En términos cuantitativos el II Plan se vertebra en torno a *cinco objetivos generales, nueve objetivos específicos y veintidós acciones*. Todas las acciones propuestas se han ajustado técnica, humana, económica y temporalmente (cronograma) atendiendo a los recursos disponibles por parte de la Concejalía de Bienestar Social, Igualdad y Políticas Inclusivas del Ayuntamiento de Bigastro.

I. Empleo y Formación.

Porcentaje de consecución alcanzado en el I Plan municipal de Igualdad de Bigastro: Parcialmente conseguido ($\geq 50\%$)

Desigualdades detectadas: B1, B2, B3, B4, B5, B6, B7 y B8

<i>Objetivo general</i>	Fomentar la formación, el acceso y la promoción del empleo de las mujeres del municipio, introduciendo la perspectiva de género en todas las acciones propuestas.
<i>Objetivos específicos</i>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Impulsar la incorporación de las mujeres en situación de desempleo al mercado laboral, a través de formación en competencias digitales y actitudinales. <input type="checkbox"/> Apoyar y promover el acceso al autoempleo femenino y la creación de empresas locales, en especial en aquellos subsectores en las que han sido tradicionalmente discriminadas.
<i>Acciones / medidas</i>	<ul style="list-style-type: none"> 1.1. Realización de una acción formativa anual (online y/o offline) sobre inteligencia emocional y empoderamiento para mujeres en situación de vulnerabilidad social y económica. 1.2. Realización de dos acciones formativas anuales dirigidas a mujeres desempleadas sobre emprendimiento habilidades directivas, competencias digitales (hard skills) y actitudinales (soft skills). 1.3. Realización de un concurso bianual de ideas de emprendimiento con enfoque de género. 1.4. Convocar premios bianuales para empresas locales que introduzcan la perspectiva de género en sus estrategias de prevención de riesgos laborales.
<i>Indicadores de resultado</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Se ha realizado la acción formativa anual? Sí/No. / Número de mujeres asistentes por año. ➤ ¿Se han realizado las dos acciones formativas anuales?: Sí/No. / Número de mujeres asistentes por acción formativa. ➤ ¿Se ha realizado el concurso bianual?: Sí/No. / Número de participantes por concurso desagregado por sexo. ➤ ¿Se han convocado los premios bianuales?:Sí/No. / Número de empresas participantes por convocatoria.
<i>Agentes intervinientes</i>	Área de Fomento y Desarrollo Local, área de Bienestar Social, Igualdad y Políticas Inclusivas, Asociaciones sectoriales locales.

2. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

Desigualdades detectadas: D1, D2, D3, E2, E3

Objetivo general Concienciar a la población sobre la necesidad de erradicar las conductas sexistas que pueden derivar en acoso sexual y en el acoso por razón de sexo en el ámbito educativo, familiar y comunitario.

Objetivos específicos

- Informar a la población sobre qué se entiende por conductas, formas de trato interpersonal y usos del lenguaje sexistas.
- Actuar mediante la programación de acciones específicas enfocadas a paliar el acoso sexual y por razón de sexo en todos los ámbitos.

Acciones / medidas

- 2.1. Elaborar un documento informativo sobre los conceptos relacionados con las conductas y los comportamientos machistas, formas de trato interpersonal y usos del lenguaje sexistas y sobre violencia de género para difundirlo (online y/o offline) entre toda la población, a través de todos los canales disponibles (página web oficial, cartelería y folletos en comercios locales, etc....)
- 2.2. Realizar una campaña continua, durante el periodo de vigencia del plan, de reducción de riesgos por acoso sexista mediante *palabras clave* junto con los establecimientos de hostelería y comercio minorista del municipio.
- 2.3. Elaborar, en colaboración con los centros de enseñanza públicos del municipio, un programa escolar uniendo la violencia de género y los ODS.
- 2.4. Realizar una dinámica grupal anual (a partir de 1º de ESO) en el IES Paco Ruiz por curso sobre el peligro de la cosificación de la mujer
- 2.5. Desarrollo de un protocolo corrector-sancionador frente a conductas de acoso sexual y por razón de sexo.

Indicadores de resultado

- ¿Se ha creado elaborado el documento informativo?: Sí/No. / Número de canales de difusión y número de mensajes difundidos.
- ¿Se ha realizado la campaña con establecimientos de hostelería y comercio minorista? / Número de establecimientos adheridos.
- ¿Se ha creado el programa escolar uniendo la violencia de género con los ODS?: Sí/No.
- Número de dinámicas grupales por curso, a partir de 1º de ESO, y por año. / Número de participantes por dinámica, desagregado por sexo.
- ¿Se ha desarrollado el protocolo corrector-sancionador frente a conductas de acoso sexual y por razón de sexo?: Sí/No. / Número de veces que se ha aplicado el protocolo por año.

Agentes intervinientes Área de Bienestar Social, Igualdad y Políticas Inclusivas, IES Paco Ruiz, establecimientos de hostelería y de comercio minorista del municipio.

3. Prevención de la violencia de género

Porcentaje de consecución alcanzado en el I Plan municipal de Igualdad de Bigastro: Conseguido (100%)

Desigualdades detectadas: E1, E4, E5 y E6

<i>Objetivo general</i>	Tratar de erradicar la violencia contra las mujeres en el municipio impulsando la prevención y el apoyo en la atención a las víctimas.
<i>Objetivos específicos</i>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Crear herramientas que faciliten el asesoramiento y acompañamiento emocional a víctimas de violencia de género. <input type="checkbox"/> Trabajar la violencia de género y la protección de datos en espacios virtuales.
<i>Acciones / medidas</i>	<ul style="list-style-type: none"> 3.1. Elaborar y difundir un mapa del municipio con los recursos de atención a las mujeres víctimas de la violencia. 3.2. Implantar itinerarios formativos sobre violencia de género e igualdad para personas con discapacidad. 3.3. Revisión de la “Guía de derechos y recursos de atención a mujeres víctimas de violencia de género”. 3.4. Crear un servicio de asesoramiento y acompañamiento emocional a víctimas de violencia de género. 3.5. Implantación y dotación del puesto “Atención Temprana a la Víctima”
<i>Indicadores de resultado</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Se ha creado el mapa del municipio de recursos de atención a las mujeres víctimas de la violencia?: Sí/No. / Número de canales de difusión y número de mensajes emitidos por año. ➤ ¿Se han implantado itinerarios formativos sobre violencia de género con personas con discapacidad? Sí/No. / Número de participantes ➤ ¿Se ha realizado la revisión de la “Guía de derechos y recursos de atención a mujeres víctimas de violencia de género?: Sí/No. ➤ ¿Se ha creado el servicio de asesoramiento y acompañamiento emocional a víctimas de violencia de género?: Sí/No. / Número de mujeres atendidas por año. ➤ ¿Se ha implantado y dotado al puesto “Atención Temprana a la Víctima”?: Sí/No. / Número de usuarias por año.
<i>Agentes intervinientes</i>	Área de Bienestar Social, Igualdad y Políticas Inclusivas y área de Sanidad

4. Conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral

Porcentaje de consecución alcanzado en el I Plan municipal de Igualdad de Bigastro: Parcialmente conseguido ($\geq 50\%$)

Desigualdades detectadas: C1, C2, C3, C4, C5, C6, C7, C8, C9, C10, C11 y C12

Objetivo general Favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal y fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres del municipio

Objetivos específicos Sensibilizar a la opinión pública y al empresariado acerca de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y las medidas existentes para favorecerla.

Acciones / medidas

- 4.1. Información y difusión de las medidas de conciliación, así como de los derechos, permisos y beneficios relacionados con la paternidad y maternidad mediante inserción de enlaces en la web de igualdad.
- 4.2. Elaboración de un completo programa, en colaboración con las empresas locales y AMPAS, de seminarios y talleres de sensibilización sobre el concepto de nuevas masculinidades y de corresponsabilidad doméstica, dirigidos a toda la población adulta (de 35 años o más).
- 4.3. Desarrollar una actividad lúdica anual que gire en torno a la corresponsabilidad en el hogar realizado por artistas locales. Ejemplo: cuentacuentos que hable sobre el reparto equitativo de tareas en el hogar, obras de teatro, muestras de cortos, etc....

Indicadores de resultado

- Número de inserciones de enlaces en la web de igualdad.
- Número de seminarios y/o talleres de sensibilización sobre nuevas masculinidades y corresponsabilidad doméstica. Número de horas. Número de participantes de cada taller o seminario, desagregado por sexo.
- ¿Se ha desarrollado una actividad lúdica con relación a la sensibilización sobre la corresponsabilidad en el hogar? Número de actividades por año. Número de participantes y asistentes a cada actividad, desagregado por sexo

Agentes intervinientes Todas las áreas de intervención municipal, centros de enseñanza públicos, AMPAS, Asociaciones sectoriales locales

5. Sensibilización y comunicación

Desigualdades detectadas: D1, F1, F2 y F3

<i>Objetivo general</i>	Sensibilizar a la población del municipio sobre la igualdad de género y de oportunidades.
<i>Objetivos específicos</i>	<input type="checkbox"/> Revisar y modificar, cuando sea necesario, la totalidad de la oferta municipal (cultural, deportiva, de ocio...) para erradicar el contenido sexista. <input type="checkbox"/> Realizar una campaña completa de sensibilización y comunicación acerca de la necesidad de alcanzar la plena igualdad.
<i>Acciones / medidas</i>	<p>5.1. Elaboración y difusión de un manual de buenas prácticas entre todos los trabajadores del Ayuntamiento que realicen publicaciones (en cualquier canal institucional) relativos a la oferta de servicios del municipio.</p> <p>5.2. Revisión y modificación de los contenidos (texto e imagen) de la oferta municipal para evitar cualquier contenido sexista.</p> <p>5.3. Realizar una campaña intensiva de comunicación de la página “Fiesta no sexista” en los medios digitales, durante los tres meses anteriores a las fiestas locales y a lo largo de su duración.</p> <p>5.4. Publicar el II Plan Municipal de Igualdad de Bigastro en todos los canales digitales de la institución (web oficial, redes sociales, etc.)</p> <p>5.5. Publicación continua en los canales digitales de la institución de todas las acciones incluidas en el plan antes, durante y después de su desarrollo.</p>
<i>Indicadores de resultado</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Se ha elaborado el manual de buenas prácticas?: Sí/No. Número de canales de difusión y número de mensajes emitidos por año. ➤ Número de modificaciones realizadas en la oferta municipal para erradicar el contenido sexista. ➤ Número de canales de difusión y mensajes emitidos con relación a la campaña de visibilización de la página “Fiesta no sexista”. ➤ Número de canales utilizados para la difusión del Plan. ➤ ¿Se han publicado de manera continua las acciones incluidas en el presente plan, antes, durante y después de su desarrollo: Sí/No.
<i>Agentes intervinientes</i>	Área de Bienestar Social, Igualdad y políticas inclusivas.

6.2. Cronograma de ejecución de las acciones propuestas

En el siguiente cuadro se indican los hitos temporales del II Plan desagregados en cuatro trimestres por año, señalando el marco temporal estimado de inicio de cada una de las acciones incluidas.

Cronograma de ejecución de las acciones del II Plan Municipal de Igualdad de Bigastro

Áreas	Actuaciones	2021		2022				2023				2024			
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	
Área 1	1.1.		■				■				■				
	1.2.	■		■		■		■		■		■		■	
	1.3.				■								■		
	1.4.			■								■			
	1.5.	■				■				■				■	
Área 2	2.1.		■												
	2.2.		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
	2.3.	■													
	2.4.		■				■				■				
	2.5.	■													
Área 3	3.1.		■												
	3.2.			■											
	3.3.	■													
	3.4.		■												
	3.5.														
Área 4.	4.1.	■													
	4.2.			■											
	4.3.		■					■				■			
Área 5.	5.1.		■												
	5.2.		■												
	5.3.		■	■			■	■			■	■			
	5.4.	■													
	5.5.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	

6.3. Seguimiento y evaluación del Plan

En todo plan es necesario establecer mecanismos de evaluación que permitan determinar tanto sus logros generales, como los resultados obtenidos en las distintas áreas de intervención, y los procesos de implantación de las acciones. La evaluación es clave en la planificación, ya que esta mirada crítica permite revisar y reorientar las actuaciones. También es una estrategia que hace posible la toma de decisiones en relación a distintos aspectos de la planificación: objetivos, programas, acciones, procedimientos, asignación de recursos, etc.

La evaluación es una herramienta fundamental a la hora de formular políticas efectivas, ya que ayudan a garantizar que tengan el efecto deseado, a que no se den consecuencias negativas imprevistas y a que proporcionen una buena relación coste-efectividad.

Por otra parte, la evaluación permite rendir cuentas a la sociedad sobre el uso de recursos públicos aumentando de esta manera, la transparencia y la participación social. También ayuda a saber más acerca de los efectos de las acciones llevadas a cabo y de los mecanismos que los explican, fomentando el uso de la evidencia y las buenas prácticas, y, de forma paulatina, la eficacia y la eficiencia de las actuaciones emprendidas. En este sentido, se necesita incorporar mecanismos de seguimiento y evaluación del plan que permita establecer el grado de ejecución de las actuaciones incluidas en él, así como detectar las dificultades encontradas en su desarrollo. Los objetivos generales de la evaluación del presente Plan son:

- Alcanzar progresos significativos en materia de igualdad entre hombres y mujeres.
- Fomentar la transversalidad, en todas las fases del Plan, implicando a la totalidad de las áreas municipales, entidades y colectivos presentes en el municipio.
- Asegurar la participación en la evaluación de todas de todos los agentes internos y externos implicados en el Plan.

Metodología de la evaluación

Para el desarrollo del seguimiento y de la evaluación del Plan es recomendable utilizar una metodología objetiva y de calidad que permita:

- 1) Identificar qué se va a evaluar.
- 2) Combinar de forma equilibrada la necesidad de conocimiento con los recursos disponibles: dando prioridad a los indicadores calculables con los sistemas de información actualmente existentes en el municipio.
- 3) Contar con la participación de todos los agentes y habitantes de Bigastro involucrados.

Esta metodología se enfocará en *la evaluación de procesos y en la evaluación de resultados*.

A. Evaluación de procesos

En la evaluación de procesos se pretende conocer y analizar cómo se ha hecho y la forma en que se han desarrollado los componentes esenciales de cada una de las actuaciones incluidas en cada una de las áreas de intervención del plan:

- Grado de ejecución y nivel de desarrollo de las actuaciones previstas.
- Cumplimiento del calendario propuesto.
- Grado de dificultad detectado en su ejecución y desarrollo.

Para realizar la evaluación de procesos, la Concejalía de Bienestar Social, Igualdad y Familia, como responsable principal de la ejecución de las acciones diseñadas, cumplimentará una ficha por acción donde se recogerá la siguiente información:

1. Denominación de la acción.
2. Área de intervención.
3. Objetivo general.
4. Objetivos específicos.
5. Persona/s responsable/s de su ejecución.
6. Acciones desarrolladas: tareas y/o productos.
7. Calendarios: fecha/s de realización.
8. Grado de ejecución de la actuación: 1 = no iniciada; 2 = en proceso; 3 = finalizada.
9. Grado de desarrollo de la actuación: 1 = no realizada; 2 = realizada parcialmente; 3 = realizada.
10. Tipo y grado de problemas detectados en el desarrollo de la acción.

B. Evaluación de resultados

En la evaluación de resultados, se pretende conocer y analizar qué se ha hecho, identificando y verificando la relación entre los objetivos específicos y los resultados obtenidos en cada acción, y estos a su vez con los objetivos generales de cada área de intervención. La evaluación de resultados es un aspecto determinante en el proceso general de evaluación del Plan debido a que, por un lado, permitirá valorar la eficiencia de las acciones ejecutadas, y por otro, en función de las aportaciones de los responsables de su ejecución, reconducir a futuro aquellas que no hayan obtenido los resultados esperados. También permitirá identificar nuevas necesidades no detectadas previamente que servirán, en última instancia, como elementos metodológicos en la planificación de un nuevo plan. En concreto se pretende comprobar si los objetivos se han cumplido, o no, a partir de la observación, medición y valoración cuantitativa y cualitativa de los indicadores de evaluación. En este sentido se incluyen:

- Grado de cumplimiento de los indicadores de resultados.
- Grado de cumplimiento de los objetivos específicos y generales.

Para realizar la evaluación de resultados, la/s persona/s responsable/s de la ejecución de las acciones cumplimentarán una ficha por acción, donde se incluirá la siguiente información:

1. Información cuantitativa del indicador/es de resultados obtenidos en cada acción
2. Información cualitativa aportada por los responsables y agentes intervinientes de cada acción y por los destinatarios a quienes va dirigida (hombres, mujeres, jóvenes, etc.) a través de una encuesta de satisfacción.

La realización de este Plan de Igualdad Municipal ha sido subvencionado por la Excm. Diputación Provincial de Alicante.

