III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL MUNICIPIO DE BIGASTRO

2025-2029

Bigastro Ayuntamiento

DIPUTACIÓN DE ALICANTE

Bigastro
Ayuntamiento
Concejalía de Servicios Sociales

III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL MUNICIPIO DE BIGASTRO 2025-2029

EDICIÓN Y REDACCIÓN
Angie Tatiana Ramírez Cayón. *Promotora de Igualdad de Género*
BLOOM Servicios Educativos S.L.

Con la ayuda y colaboración de
Abraham Fdez. Murcia. *Educador Social. Servicios Sociales, Ayto. de Bigastro*

ÍNDICE

01 INTRODUCCIÓN 3

02 MARCO NORMATIVO 4

2.1. Normativa internacional. 5
2.2. Normativa europea. 7
2.3. Normativa estatal. 8
2.4. Normativa autonómica. 11
2.5. Normativa local vinculada a la igualdad 12

03 MARCO METODOLÓGICO 14

04 DIRECTRICES FUNDAMENTALES DEL PLAN 18

05 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EN BIGASTRO 20

5.1. Características sociodemográficas 20
5.2. Mercado laboral y empleo 28
5.3. Conciliación y corresponsabilidad 31
5.4. Violencia de género. 35
5.5. Evaluación del II Plan de Igualdad de Bigastro 41
5.6. Análisis del cuestionario a la población. 45
5.7. Conjunto de problemas detectados. 56

06 PLAN DE ACCIÓN (2025-2029) 58

07 CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN 64

08 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 65

01 INTRODUCCIÓN

El municipio de Bigastro presenta, desde hace años, un firme compromiso institucional y social con la igualdad de género como principio rector de sus políticas públicas. La aprobación de este III Plan de Igualdad de Oportunidades (2025-2029) representa la continuidad de un esfuerzo colectivo iniciado con los planes anteriores, reforzando la voluntad de avanzar hacia una sociedad más justa, equitativa y libre de discriminaciones.

La igualdad entre mujeres y hombres constituye un derecho humano fundamental reconocido por la comunidad internacional. La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) establece que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos” (art. 1). Este principio inspira el trabajo del Ayuntamiento de Bigastro, que asume la responsabilidad de impulsar políticas activas que eliminen desigualdades y promuevan la equidad en todos los ámbitos de la vida local.

Un Plan de Igualdad no es únicamente un documento programático, sino una herramienta de planificación estratégica y de gestión municipal. Tal y como señalan las guías de referencia para la elaboración de planes locales de igualdad, este tipo de instrumentos permiten diagnosticar la realidad social, identificar los problemas existentes y proponer soluciones concretas, siempre bajo un marco de participación ciudadana y transparencia institucional. De esta manera, el Plan se convierte en un instrumento de transformación, que asegura que la igualdad de oportunidades se integre de manera transversal en todas las políticas públicas locales.

El presente Plan se construye, por tanto, como una estrategia integral de actuación, diseñada con un enfoque participativo, cooperativo y democrático, que no solo responde a los compromisos normativos en materia de igualdad, sino también a las demandas sociales y a las necesidades detectadas en el municipio.

El III Plan de Igualdad de Oportunidades de Bigastro persigue como objetivos generales:

- Consolidar la transversalidad de la perspectiva de género en todas las políticas municipales.
- Reducir las desigualdades detectadas en el diagnóstico local, especialmente en los ámbitos de empleo, corresponsabilidad, participación social, salud, juventud y seguridad ciudadana.
- Reforzar la participación activa de la ciudadanía, garantizando que el Plan sea un proceso compartido y no solo un documento institucional.
- Prevenir y erradicar cualquier forma de violencia contra las mujeres, asegurando una respuesta integral desde el ámbito municipal.

El III Plan se apoya en la experiencia adquirida con la implementación del I y II Plan de Igualdad de Oportunidades de Bigastro. Por tanto, no parte de cero: recoge los avances alcanzados y, al mismo tiempo, responde a los desafíos actuales. Con ello, Bigastro reafirma que la igualdad no es un objetivo estático, sino un proceso dinámico y en construcción continua, en el que las instituciones y la ciudadanía deben avanzar de la mano.

02 MARCO NORMATIVO

2.1. NORMATIVA INTERNACIONAL

La igualdad de género se reconoce como un derecho humano fundamental y un principio estructural de los sistemas democráticos en el ámbito internacional. A lo largo de las últimas décadas, diferentes organismos y conferencias han aprobado instrumentos normativos que obligan o guían a los Estados en la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres. Entre los principales tratados, convenios y marcos internacionales, se destacan los siguientes:

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)

Establece el principio de igualdad y no discriminación. En su artículo 1 se afirma que "todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos". (Naciones Unidas, 1948).

Convenio nº 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración (1951) y Convenio nº 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958)

Pioneros en la promoción de la igualdad de género en el mundo laboral. El primero obliga a garantizar la igualdad salarial por trabajo de igual valor, mientras que el segundo prohíbe cualquier tipo de discriminación en el acceso y condiciones de empleo. (OIT, 1951; 1958).

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)

Refuerzan el marco de derechos humanos, estableciendo la obligación de los Estados de garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en todas las esferas: participación política, acceso a la educación, empleo, salud y seguridad social, entre otras (Naciones Unidas, 1966a; 1966b).

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979)

Obliga a los Estados parte (España la ratificó en 1984) a adoptar políticas públicas, legislación y medidas específicas para eliminar la discriminación en ámbitos como la vida política, la educación, el empleo, la salud y la vida familiar. Además, establece un mecanismo de seguimiento a través del Comité CEDAW (Naciones Unidas, 1979).

Convención sobre los Derechos del Niño (1989)

Incluye referencias explícitas a la eliminación de la discriminación por razón de sexo y a la obligación de los Estados de promover la igualdad de oportunidades para niñas y adolescentes (Naciones Unidas, 1989).

Plataforma de Acción de Beijing (1995)

Aprobada en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, constituye un marco político global con 12 esferas críticas de intervención: pobreza, educación, salud, violencia contra la mujer, economía, ejercicio del poder y toma de decisiones, derechos humanos, medios de comunicación, medio ambiente, entre otras. (Naciones Unidas, 1995).

Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos (2005)

Protege especialmente a mujeres y niñas, principales víctimas de la trata. Obliga a los Estados a implementar medidas preventivas, de protección y de enjuiciamiento, destacando la necesidad de coordinación entre administraciones (Consejo de Europa, 2005).

Convenio de Estambul (2011)

Convenio del Consejo de Europa sobre la prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. España lo ratificó en 2014. Es el primer tratado europeo vinculante en esta materia y establece un marco integral basado en cuatro pilares: prevención, protección, persecución penal y coordinación de políticas públicas (Consejo de Europa, 2011).

Objetivos de Desarrollo Sostenible (Agenda 2030, 2015)

El presente Plan se alinea con los objetivos de Naciones Unidas en su Agenda 2030 para la consecución de los tres Objetivos de Desarrollo Sostenible:

El ODS 5, para lograr la igualdad de género y eliminar la discriminación y violencia contra mujeres y niñas; el ODS 8, que impulsa el trabajo decente y la erradicación de la trata, la esclavitud y el trabajo infantil; y el ODS 16, orientado a construir sociedades justas e inclusivas, poniendo fin al maltrato y la explotación infantil.

2.2. NORMATIVA EUROPEA.

La Unión Europea ha situado la igualdad entre mujeres y hombres como un principio fundamental desde sus orígenes, consolidándose progresivamente a través de tratados, cartas de derechos y directivas específicas.

Tratado de Roma (1957)

Introdujo por primera vez el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor (art. 119). Supuso la base legal para posteriores desarrollos normativos en materia de igualdad laboral en Europa (CEE, 1957).

Directiva 76/207/CEE sobre igualdad en el acceso al empleo (1976)

Primera gran directiva de igualdad, que prohíbe la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el acceso al trabajo, la formación, la promoción profesional y las condiciones laborales (Consejo de las Comunidades Europeas, 1976).

Tratado de Ámsterdam (1997)

Consolidó la integración del principio de igualdad de género y no discriminación en todas las políticas y acciones de la Unión (art. 2 y 3). También reforzó la base jurídica para medidas de acción positiva (Unión Europea, 1997).

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000, entrada en vigor 2009)

En su artículo 23 establece que la igualdad entre mujeres y hombres debe garantizarse en todos los ámbitos, incluyendo el empleo, el trabajo y la retribución, y autoriza a adoptar medidas de acción positiva para corregir desigualdades (Unión Europea, 2000).

Tratado de Lisboa (2007, en vigor 2009)

Reconoce expresamente la igualdad entre mujeres y hombres como valor fundamental de la Unión (art. 2 TUE) y como uno de sus objetivos esenciales (art. 3 TUE). Refuerza la obligación de integrar la perspectiva de género en todas las políticas europeas (Unión Europea, 2007).

Directiva (UE) 2019/1158 sobre conciliación y cuidados

Establece normas mínimas en toda la Unión para permisos parentales, paternales y de cuidados, así como medidas de conciliación y flexibilidad laboral. Además, fomenta la corresponsabilidad entre mujeres y hombres (Parlamento Europeo y Consejo, 2019).

Directiva (UE) 2022/2381 sobre equilibrio de género en consejos de administración

Garantiza que al menos el 40% de las personas consejeras no ejecutivas o el 33% de todas las personas consejeras pertenezcan al sexo menos representado, con efectos desde 2026. Refuerza la presencia de las mujeres en la toma de decisiones económicas (Parlamento Europeo y Consejo, 2022)

Directiva (UE) 2023/970 sobre transparencia retributiva

Refuerza el principio de igual salario por trabajo de igual valor, obligando a las empresas a garantizar transparencia salarial, auditorías retributivas y medidas correctoras cuando la brecha salarial supere el 5%. (Parlamento Europeo y Consejo, 2023).

2.3. NORMATIVA ESTATAL.

En el ámbito estatal, España ha consolidado un marco legislativo sólido y progresivo en materia de igualdad de género y no discriminación, que sirve de referencia para las administraciones autonómicas y locales. Estas normas no solo establecen principios generales, sino también obligaciones concretas para los poderes públicos, reforzando el papel de los municipios en la promoción de la igualdad.

Constitución Española (1978)

Consagra la igualdad como principio fundamental:

- Art. 9.2: obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva.
- Art. 14: reconoce la igualdad de todos ante la ley, sin discriminación por razón de sexo.
- Art. 23: garantiza el derecho de participación en condiciones de igualdad (España, 1978).

Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Instituto de la Mujer. Crea un organismo autónomo dedicado a promover la igualdad y la participación de las mujeres en todos los ámbitos.

Ley Orgánica 3/1989, de reforma del Código Penal. Introduce por primera vez el delito de acoso sexual en la legislación española, un hito en la tipificación de la violencia contra las mujeres.

Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. Incorpora medidas específicas de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral y social.

Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género. Obliga a acompañar toda norma de un informe de impacto de género, garantizando que las políticas públicas integren la perspectiva de igualdad.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Prevención, sensibilización, protección social y judicial, derechos laborales y medidas educativas.

Ley 13/2005, de 1 de julio, que modifica el Código Civil en materia de matrimonio. Reconoce el matrimonio entre personas del mismo sexo, garantizando la igualdad de derechos en el ámbito familiar.

Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida. Regula el acceso a técnicas reproductivas con criterios de igualdad y no discriminación.

Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte. Aborda las discriminaciones múltiples en el ámbito deportivo.

Real Decreto 774/1997, de 30 de mayo, nueva regulación del Instituto de la Mujer. Actualiza las competencias y funciones del organismo.

Real Decreto 300/2009, de 6 de marzo, Medalla y Placa a la Promoción de los Valores de Igualdad. Reconocimiento institucional a iniciativas que fomentan la igualdad.

Real Decreto 1262/2007, de 21 de septiembre, Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica. Crea un órgano consultivo clave en la lucha contra la discriminación múltiple.

Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, distintivo «Igualdad en la Empresa». Premia a empresas que destacan en políticas de igualdad (modificado por RD 333/2023).

Real Decreto 203/2010, de 26 de febrero, Reglamento de prevención en el deporte. Amplía las medidas contra la violencia y discriminación en el ámbito deportivo.

Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y del aborto. Reconoce derechos sexuales y reproductivos, posteriormente reforzada por la LO 1/2023.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Norma central en materia de igualdad: transversalidad de género, acciones positivas, planes de igualdad y conciliación.

Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, protección a la infancia y adolescencia. Reconoce a hijos e hijas como víctimas directas de la violencia de género y refuerza medidas de protección.

Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público. Introduce cláusulas de igualdad en la contratación pública.

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, medidas urgentes en igualdad laboral. Refuerza derechos de conciliación, transparencia salarial y corresponsabilidad.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Regula su elaboración, negociación, registro y seguimiento.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, igualdad retributiva. Establece la obligación de igualdad salarial entre mujeres y hombres.

Ley 1/2021, de 24 de marzo, medidas urgentes en protección de víctimas de VG. Agiliza mecanismos de asistencia y coordinación institucional.

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, garantía integral de la libertad sexual. Norma conocida como "Ley del solo sí es sí", refuerza la protección frente a violencias sexuales.

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Refuerza la protección frente a discriminaciones múltiples.

Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU). Incorpora la perspectiva de género en universidades, protocolos frente al acoso y planes de igualdad.

Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, reforma de la LO 2/2010. Garantiza derechos sexuales y reproductivos, aborto desde los 16 años y refuerza educación sexual.

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y LGTBI. Reconoce la autodeterminación de género y prohíbe terapias de conversión.

Real Decreto 1009/2023, de 5 de diciembre, estructura ministerial. Reorganiza los departamentos ministeriales, incluido Igualdad.

Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada. Obliga a la presencia equilibrada de mujeres y hombres (mínimo 40%) en órganos de decisión, consejos y candidaturas.

Real Decreto 246/2024, de 8 de marzo, estructura del Ministerio de Igualdad. Define sus unidades y competencias.

Real Decreto 664/2024, de 9 de julio, ayudas a víctimas de violencias sexuales. Regula las prestaciones económicas vinculadas a la LO 1/2004 y LO 10/2022.

Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, Reglamento de la LO 4/2000 (extranjería). Incluye medidas específicas de integración con enfoque de igualdad y no discriminación.

2.4. NORMATIVA AUTONÓMICA. COMUNIDAD VALENCIANA.

En el ámbito autonómico, la Comunitat Valenciana cuenta con un marco legislativo específico en materia de igualdad de género, servicios sociales y lucha contra la violencia de género.

Ley 5/1997, de 25 de junio, por la que se regula el Sistema de Servicios Sociales en la Comunitat Valenciana

Incluye entre los servicios sociales especializados la atención a la mujer, especialmente en situaciones de riesgo por violencia, falta de apoyo familiar o ausencia de recursos. (Generalitat Valenciana, 1997).

Ley 9/2003, de 2 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Primera gran norma autonómica en materia de igualdad en la Comunitat Valenciana. Estableció la transversalidad de género como principio rector en todas las políticas autonómicas y locales. Creó el Observatorio de Género como órgano de referencia para el seguimiento y la evaluación de la igualdad, e incorporó medidas específicas en ámbitos clave como la educación, el empleo y la representación política.

Ley 8/2010, de 23 de junio, de Régimen Local de la Comunitat Valenciana

En su artículo 33 establece que los municipios tienen competencias propias en políticas de igualdad, servicios sociales y reinserción social, reforzando el papel local como actor clave en la promoción de la igualdad efectiva.

Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en la Comunitat Valenciana

Norma clave para la protección integral frente a la violencia de género, que asegura derechos como información, asistencia jurídica gratuita, vivienda, atención sanitaria, protección efectiva y acceso a la formación y al empleo. Reconoce también a hijas, hijos y personas dependientes como sujetos de protección, e impulsa la prevención en los ámbitos educativo, laboral y social.

Ley 13/2016, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera y de organización de la Generalitat

Incorpora la obligación de que todos los proyectos normativos incluyan un informe de impacto de género, consolidando esta herramienta como garantía de igualdad en la acción pública autonómica y municipal.

Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y expresión de género

Reconoce el derecho a la autodeterminación de género y prohíbe la discriminación por identidad o expresión de género en todos los ámbitos de la vida. Obliga a las administraciones públicas valencianas a garantizar este derecho en todas sus actuaciones (Generalitat Valenciana, 2017).

Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i Masclista (2018, revisado en 2019)

Acuerdo político y social suscrito por instituciones y entidades de la Comunitat Valenciana. Se estructura en 5 ejes: garantizar una sociedad libre de violencia, feminizar la sociedad, coordinación institucional, visibilización de la violencia y dotación presupuestaria estable.

Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI

Garantiza los derechos de las personas LGTBI en la Comunitat Valenciana. Refuerza la no discriminación por orientación sexual o identidad de género en ámbitos como la educación, la sanidad, el empleo y la protección social.

2.5. NORMATIVA LOCAL.

Además de la normativa autonómica y estatal, el municipio de Bigastro cuenta con un marco normativo propio que refuerza su compromiso con la igualdad y la convivencia ciudadana. Este marco incluye tanto ordenanzas como planes y protocolos específicos que orientan la acción municipal.

Ordenanzas municipales

La Ordenanza reguladora de Convivencia Ciudadana constituye un instrumento clave al establecer principios como la libertad individual (art. 5), los deberes de convivencia y civismo (arts. 6.2, 6.3, 6.6), el fomento de la convivencia y el respeto a la diversidad (arts. 7.1 y 7.3), así como la prohibición de conductas discriminatorias (art. 25). También regula comportamientos en el espacio público (arts. 41 y 43), garantizando la dignidad de las personas y la cohesión social.

Planes de Igualdad

El Ayuntamiento ha impulsado diversos planes para consolidar una política activa de igualdad:

- **I y II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades.**
- **I y II Plan Municipal de Igualdad para el Personal del Ayuntamiento.**

Planes y estrategias

- **Plan Estratégico de Servicios Sociales y Políticas Inclusivas:** centra su misión en garantizar los derechos sociales de la ciudadanía, ofreciendo acompañamiento a lo largo de todo el ciclo vital desde un enfoque integral y comunitario.

- **Protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo (2020):** establece medidas preventivas y correctoras en el ámbito municipal para actuar de manera consensuada ante situaciones de acoso.

- **Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual en espacios de gran afluencia**: inspirado en la iniciativa europea Ask for Angela, adaptado a locales de ocio nocturno para facilitar la actuación inmediata y coordinada ante agresiones sexistas.

- **Estrategia Municipal frente a la Trata y la Explotación:** refleja el compromiso local contra cualquier forma de trata, mediante acciones de sensibilización, formación profesional, medidas normativas y actuaciones de rechazo social hacia quienes perpetúan estas violencias.

Este conjunto de ordenanzas, planes y protocolos demuestra que Bigastro no solo cumple con las obligaciones legales en materia de igualdad, sino que además desarrolla herramientas propias, adaptadas a la realidad local, para garantizar la convivencia, prevenir la discriminación y consolidar una cultura de igualdad efectiva en el municipio

Bigastro
Ayuntamiento

03 MARCO METODOLÓGICO

La metodología que sustenta el III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades de Bigastro 2025-2029 se fundamenta en un enfoque participativo, democrático y transformador, basado en la Investigación-Acción-Participativa (IAP). Este planteamiento metodológico garantiza que la ciudadanía y los agentes sociales, económicos y políticos formen parte activa de todo el proceso, favoreciendo la adherencia social y asegurando la calidad de las medidas a implementar.

Se aborda desde un doble enfoque exploratorio-descriptivo, dado que el interés del Plan reside tanto en proporcionar conocimiento y entendimiento de la situación actual en materia de igualdad, como en analizar y describir los elementos que explican las desigualdades persistentes.

De igual forma, se emplea una doble perspectiva metodológica:

Cuantitativa, porque resulta imprescindible cuantificar e interpretar los principales indicadores y su evolución en torno a la igualdad (empleo, educación, participación, salud, corresponsabilidad, seguridad, etc.), con el fin de establecer prioridades medibles.

Cualitativa, porque es necesario recoger las percepciones, experiencias y propuestas de la ciudadanía y de los agentes sociales, económicos y políticos del municipio, generando un conocimiento compartido que permita diseñar estrategias más ajustadas a la realidad local.

3.1. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓNn

Para el desarrollo del III Plan Municipal de Igualdad se aplicarán diversas técnicas de recogida y análisis de información, con el fin de que el diagnóstico, la planificación y evaluación estén sólidamente fundamentados. Entre ellas:

Análisis documental exteno

Recopilación y estudio de normativa, estudios estadísticos oficiales sobre datos sociodemográficos, educación, empleo y salud. Sirve para contextualizar la situación de Bigastro respecto al entorno regional y nacional.

Entrevistas a agentes sociales

Se incluyó la realización de entrevistas a personal técnico y representantes de servicios municipales, como servicios sociales, con el fin de recabar percepciones cualitativas, identificar barreras no visibles en los datos cuantitativos y recoger propuestas innovadoras.

Revisión documental interna

Análisis de los informes de seguimiento de violencia de género (casos municipales, nacionalidad, edad de víctimas y agresores), junto con los diagnósticos previos elaborados por la Concejalía (conciliación y corresponsabilidad). Esta técnica ha aportado una visión global de la realidad local, permitiendo valorar la evolución en el tiempo, reconocer avances y disponer de una base sólida de información para orientar las medidas del Plan.

Encuestas a la población residente

Muestra representativa de mujeres y hombres mayores de 15 años para capturar opiniones, valoraciones y necesidades directas relacionadas con igualdad, violencia de género, seguridad, participación ciudadana, urbanismo, cultura preventiva, deporte y salud pública.

3.2. FASES DE ELABORACIÓN

El proceso metodológico se estructura en tres fases principales:

Fase 1. Preparación y planificación.

Recopilación documental y diseño de las herramientas de recogida de información. Se identifican los agentes implicados y se difunde la iniciativa a través de los canales municipales.

Fase 2. Ejecución.

Desarrollo del trabajo de campo y análisis de la información cuantitativa y cualitativa. Como resultado, se elabora el diagnóstico local, que será validado por la Comisión de Igualdad.

Fase 3. Sistematización y análisis.

Definición de los objetivos centrales del Plan, elaboración del listado de medidas, construcción del sistema de evaluación y diseño de la estructura definitiva del III Plan.

3.3. ESTRUCTURA Y EJES DEL PLAN

El III Plan de Igualdad se articula en cinco ejes estratégicos, definidos en base a las concejalías existentes y a las principales demandas de la población. Cada eje se desarrolla en objetivos específicos y se concreta en un total de 30 medidas/acciones.

- **Eje 1. Igualdad y participación ciudadana**
- **Eje 2. Cultura preventiva y juventud**
- **Eje 3. Educación para la corresponsabilidad**
- **Eje 4. Deportes y salud pública**
- **Eje 5. Urbanismo y seguridad ciudadana**

Esta estructura garantiza la coherencia con la organización municipal y permite integrar la igualdad de oportunidades en todas las áreas de gestión local.

3.4. OBJETIVOS METODOLÓGICOS APLICADOS

Siguiendo la línea de trabajo desarrollada en los anteriores Planes Municipales de Igualdad de Bigastro, este III Plan ha establecido una serie de objetivos metodológicos específicos orientados a garantizar la coherencia entre diagnóstico, planificación y evaluación. Los objetivos metodológicos de este III Plan son los siguientes:

Objetivo específico 1. Análisis de la situación social, demográfica y económica del municipio desagregada por sexo.

Se ha realizado una recopilación y análisis de los principales indicadores estadísticos relativos a población, estructura demográfica, educación, mercado laboral, actividad económica y desigualdades detectadas. Para ello se han utilizado tanto fuentes internas como externas. Este análisis permite identificar brechas y establecer una línea de base cuantitativa que servirá de referencia para la evaluación del Plan.

Principales indicadores considerados:

- Distribución de la población por sexo y edad. Tasa de feminidad.
- Evolución de la población extranjera y distribución por procedencia
- Tasas de natalidad y mortalidad; índices de dependencia, envejecimiento y renovación de población activa..
- Nivel formativo de la población por sexo.
- Afiliaciones a la Seguridad Social por sector y sexo.
- Personas demandantes de empleo desagregadas por sexo y edad.

Objetivo específico 2. Revisión de políticas, estrategias y recursos locales en materia de igualdad

Se ha llevado a cabo un análisis de los programas, acciones y medidas impulsadas por el Ayuntamiento de Bigastro en materia de igualdad en los últimos años. Esta revisión incluye, entre otros aspectos:

- Campañas de sensibilización y comunicación en igualdad.
- Programas de formación y actividades educativas con perspectiva de género.
- Recursos y servicios municipales vinculados a la conciliación y corresponsabilidad.
- Protocolos y mecanismos locales de actuación frente a la violencia de género.
- Estrategias de participación y empoderamiento de mujeres y asociaciones.

Este análisis permite identificar las fortalezas, carencias y aprendizajes de las políticas locales, y sirve como punto de partida para orientar las nuevas medidas a incorporar en el III Plan.

Objetivo específico 3. Incorporación de aportaciones de agentes implicados mediante informes y entrevistas complementarias

A diferencia del II Plan, en el que se recurrió principalmente a entrevistas directas con agentes municipales y sociales, el presente III Plan se beneficia del sistema de seguimiento consolidado en los últimos años por la Concejalía de Igualdad y Servicios Sociales de Bigastro, que elabora de manera periódica documentos técnicos de gran valor. Entre ellos destacan el Informe de Incidencia de Violencia de Género a nivel municipal, así como los Diagnósticos de necesidades de conciliación 2024 y 2025.

Estos informes, han sido revisados y analizados en detalle, lo que ha permitido incorporar la visión y experiencia de los agentes implicados de forma sistemática y actualizada.

No obstante, para aquellas materias en las que no se disponía de información reciente o suficientemente detallada, el Plan ha previsto la realización de entrevistas complementarias al personal técnico de los servicios sociales. De este modo, se mantiene la coherencia con el enfoque participativo, asegurando que tanto la documentación existente como las nuevas aportaciones directas formen parte del proceso de elaboración del Plan.

Objetivo específico 4. Conocimiento de la percepción ciudadana

Se ha aplicado una encuesta a la población residente en Bigastro, dirigida a hombres y mujeres de 15 años o más, con el objetivo de recoger de forma directa sus opiniones respecto a distintos ámbitos de la igualdad: seguridad, participación ciudadana, urbanismo, cultura preventiva, deporte y salud pública.

La encuesta aporta una visión complementaria al análisis documental y permite valorar el grado de sensibilización y las principales demandas sociales en materia de igualdad, consolidando así la perspectiva participativa del Plan.

04 DIRECTRICES FUNDAMENTALES DEL PLAN

El III Plan Municipal de Igualdad de Bigastro se fundamenta en un conjunto de directrices fundamentales que orientan tanto su diseño como su implementación y evaluación. Estos principios responden a la normativa vigente en materia de igualdad, a las recomendaciones internacionales y europeas, y a la realidad social específica del municipio. En este sentido, el Plan se concibe como una herramienta dinámica, inclusiva y participativa, que busca consolidar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida local, adaptándose a la realidad sociodemográfica del municipio y asegurado un enfoque integral y transformador.

Igualdad de trato y no discriminación

La igualdad de trato es un derecho fundamental reconocido por la Constitución Española y por el marco normativo estatal y autonómico. Se entiende como la base sobre la que se articula todo el Plan, garantizando que ninguna persona sea objeto de discriminación por razón de sexo, origen étnico, edad, clase social, diversidad funcional, orientación sexual, identidad o expresión de género.

Igualdad de oportunidades

La eliminación de obstáculos que impiden la participación plena de las mujeres en la vida social, económica y política constituye un principio rector. El Plan busca detectar y corregir desigualdades estructurales, asegurando la equiparación efectiva de derechos y oportunidades en todos los ámbitos.

Transversalidad de género

La perspectiva de género se integra en todas las políticas y actuaciones municipales, evitando que la igualdad quede limitada a un área específica. Esta transversalidad implica que cada concejalía, programa y servicio público asuma la responsabilidad de aplicar medidas que contribuyan a la igualdad, asegurando un enfoque integral.

Diversidad e inclusión social

Bigastro se caracteriza por una realidad social diversa y heterogénea, reflejo de distintas trayectorias vitales, orígenes y capacidades. Este Plan entiende esa diversidad como un valor y una oportunidad para fortalecer la cohesión social, impulsando políticas inclusivas que garanticen la participación plena y equitativa de toda la ciudadanía.

Corresponsabilidad y conciliación

De acuerdo con los diagnósticos previos de corresponsabilidad y conciliación, este Plan integra como principio la corresponsabilidad entre mujeres, hombres, familias, instituciones y comunidad. Se trata de promover el reparto equitativo de las tareas de cuidado y domésticas, así como la consolidación de servicios municipales que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Participación ciudadana y cooperación

La participación activa de la ciudadanía y la colaboración con asociaciones, centros educativos, entidades sociales y agentes económicos constituyen una base esencial. El Plan se concibe como un instrumento participado y participativo, que recoge las demandas y propuestas de la población y del tejido asociativo.

Comunicación inclusiva y lenguaje no sexista

La utilización de un lenguaje inclusivo y de imágenes libres de estereotipos sexistas se considera indispensable para transformar la cultura comunicativa institucional y social. El Plan se compromete a promover la comunicación igualitaria como herramienta de sensibilización y cambio social.

Transparencia, evaluación y mejora continua

El carácter público y democrático del Plan exige transparencia en su diseño, ejecución y resultados. Por ello, se establece un sistema de seguimiento y evaluación que permita medir el grado de cumplimiento de los objetivos, rendir cuentas ante la ciudadanía y adaptar las actuaciones a las necesidades emergentes.

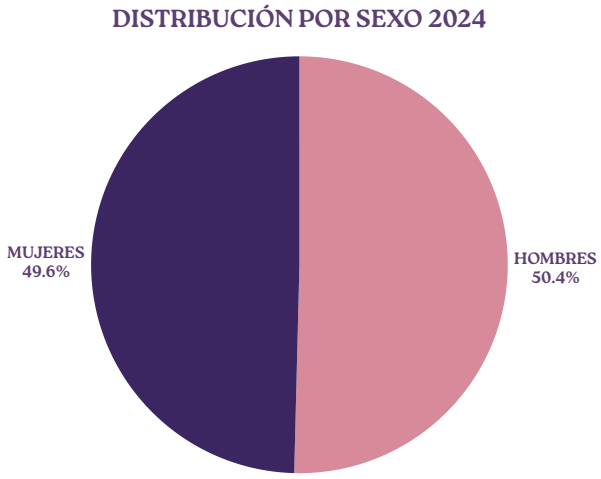
05 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

5.1. CARACTERÍSTICAS SOCIOGEMOGRÁFICAS

Según los datos del INE, el municipio de Bigastro contaba en 2024 con una población de **7.431 habitantes.** Este dato refleja un crecimiento sostenido en los últimos años, con un incremento del 0,95 % respecto a 2023. La evolución del padrón muestra una tendencia claramente ascendente desde mediados de la década de los 90, cuando el municipio registraba poco más de 4.700 habitantes. En los últimos treinta años, la población se ha incrementado en más de 2.700 personas, lo que representa un crecimiento superior al 57 % en el periodo 1996-2024.

Aunque Bigastro representa tan solo el 1,9 % de la población de la comarca de la Vega Baja y el 0,37 % de la provincia de Alicante, su evolución demográfica es significativa y lo consolida como un municipio dinámico dentro del entorno comarcal. La densidad de población alcanza los 1.812,4 habitantes por km², muy superior a la media comarcal (407,6 hab./km²) y provincial (342,3 hab./km²), lo que confirma el carácter urbano y concentrado del municipio.

En cuanto a la estructura de la población por sexo, Bigastro presenta una distribución equilibrada: el 50,4 % (3.743) son hombres y el 49,6 % (3.688) mujeres, prácticamente en línea con las medias comarcal y autonómica. La tasa de feminidad se sitúa en 98,5 mujeres por cada 100 hombres, lo que evidencia una distribución paritaria y estable en el tiempo, sin diferencias significativas en la evolución interanual. Esta paridad en la composición de la población constituye una base adecuada para analizar la igualdad de oportunidades.



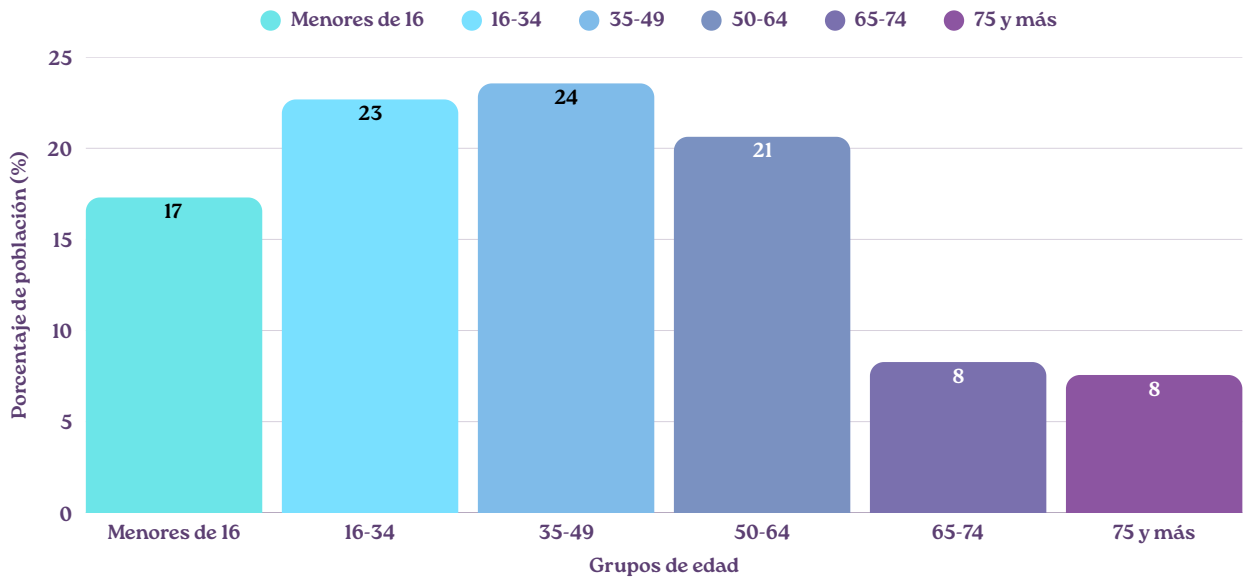
Fuente: elaboración propia a partir de los datos del padrón municipal. INE.

El análisis del movimiento natural de la población permite observar la dinámica demográfica del municipio. En el año 2023 se registraron 71 nacimientos y 40 defunciones en Bigastro. Considerando la población residente a 1 de enero de 2024 (7.431 habitantes), la **tasa bruta de natalidad se sitúa en 9,6** nacimientos por cada mil habitantes, mientras que la tasa bruta de mortalidad alcanza los 5,4 fallecimientos por cada mil habitantes. El resultado es un **crecimiento vegetativo positivo de +4,2 ‰**, lo que indica que los nacimientos superan a las defunciones y, por tanto, la población mantiene cierta capacidad de renovación interna. Sin embargo, la **renovación de la población activa,** se encuentra en 2024 con un **valor de 50,5,** lo que anticipa un reto de reemplazo generacional en el mercado laboral.

No obstante, al analizar la serie de años anteriores, se aprecia que las tasas de natalidad en Bigastro se mantienen en valores moderados y en descenso respecto a décadas pasadas, en línea con la tendencia observada tanto en la provincia de Alicante como en el conjunto de la Comunidad Valenciana. Esto, unido a indicadores como el índice de envejecimiento (230,2 en 2024), refleja que aunque el municipio conserva un saldo vegetativo favorable, convive con un acusado proceso de envejecimiento poblacional y una necesidad creciente de políticas orientadas a la conciliación y el apoyo a la infancia y a las familias

La edad media de la población se sitúa en 41,16 años, algo inferior a la media provincial (44,35) y autonómica (44,15). Este dato indica una población relativamente más joven que el conjunto de su entorno, lo que supone una ventaja en términos de dinamismo demográfico y de disponibilidad de población activa, aunque también implica retos en materia de empleo juvenil y políticas de corresponsabilidad.

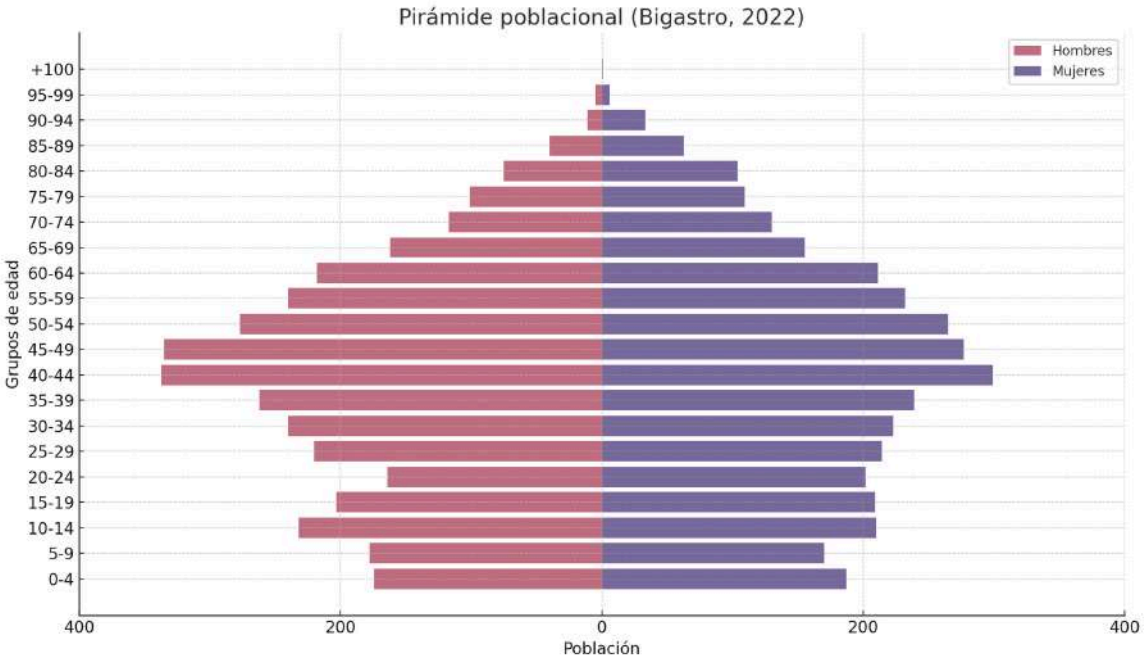
DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR GRUPOS DE EDAD EN BIGASTRO 2024



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

En términos de grupos de edad, un 17,3 % de la población son menores de 16 años, mientras que las personas mayores de 65 representan el 16 % del total (8,27 % entre 65 y 74 años y 7,56 % mayores de 74). El índice de dependencia se sitúa en 49,55 %, inferior al comarcal (60,03 %) y provincial (54,82 %), lo que confirma que Bigastro cuenta con una estructura poblacional más equilibrada y con mayor proporción de personas en edad activa.

Si analizamos la pirámide poblacional, según el padrón municipal de 2022, Bigastro presenta una estructura demográfica relativamente joven y equilibrada entre hombres y mujeres. La población menor de 15 años supera las 1.100 personas, a las que se suman 412 en el tramo de 15 a 19 años, lo que refleja una base juvenil destacada.



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

La población en edad activa es mayoritaria, con especial concentración en los grupos de 25 a 49 años (más de 2.600 personas), lo que supone un importante potencial laboral y de crianza. En los tramos de 50 a 64 años se contabilizan 1.443 personas, mientras que la población mayor de 65 años alcanza las 1.058, alrededor del 15 % del total.

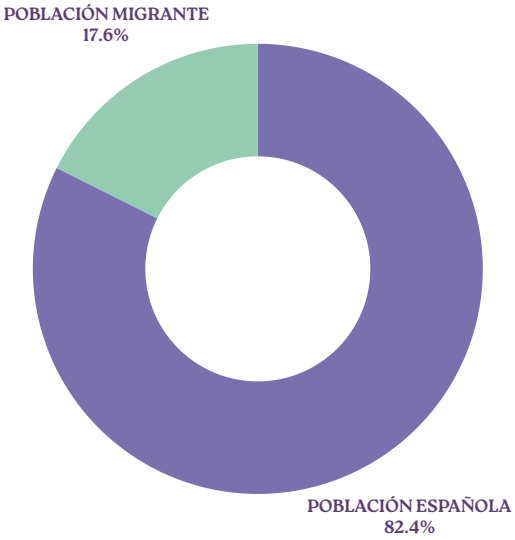
En cuanto al género, existe equilibrio en los grupos más jóvenes, aunque a partir de los 75 años se observa un predominio femenino, en línea con la mayor esperanza de vida de las mujeres. Podemos observar una pirámide poblacional equilibrada, con una base juvenil relevante, un peso significativo de población activa y un envejecimiento moderado.

Por tanto, Bigastro es un municipio con crecimiento demográfico sostenido, estructura poblacional equilibrada entre sexos y un perfil más joven que su entorno inmediato. Estas características suponen tanto una fortaleza como un desafío para las políticas de igualdad, ya que requieren consolidar estrategias de corresponsabilidad y conciliación dirigidas a la población activa, al tiempo que se atienden las necesidades de los colectivos más vulnerables: infancia, juventud y personas mayores.

5.1.1 Población migrante

La población migrante constituye un componente relevante de la estructura sociodemográfica de Bigastro. En 2024, el 18,27 % de la población empadronada tenía nacionalidad extranjera, un porcentaje que supone un ligero descenso respecto al registrado en 2023 (19,12 %), pero que mantiene la tendencia ascendente de los últimos años, pasando del 16,49 % en 2021 al 17,66 % en 2022 (INE, 2024). Esta evolución evidencia que la inmigración se ha consolidado como un rasgo estructural del municipio y no como un fenómeno coyuntural.

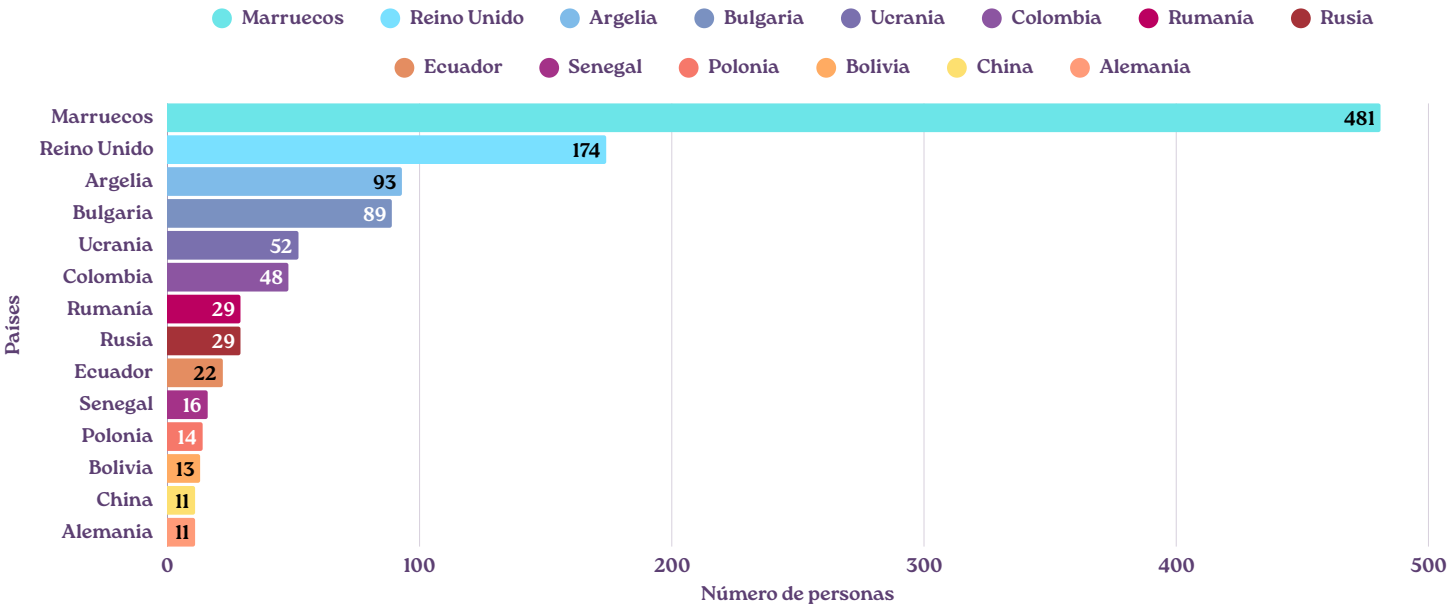
POBLACIÓN MIGRANTE EN BIGASTRO 2024



Fuente: elaboración propia a partir del banco de datos municipal . Generalitat Valenciana

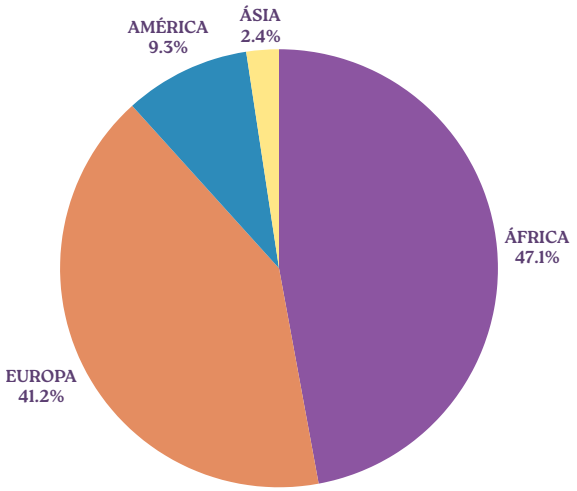
Según los datos del padrón municipal en 2022, dentro de la población migrante, el grupo más numeroso procede de África (592 personas, destacando Marruecos con 481 residentes), seguido por Europa (518 personas), donde sobresalen los nacionales de Rumanía (29), Reino Unido (174) y Bulgaria (89). En América residen 117 personas, principalmente de Colombia (48) y Ecuador (22), mientras que en Asia se contabilizan 30 habitantes, entre los que figuran nacionales de Pakistán (9), China (11) y en torno a una decena de personas en países como Bolivia, Brasil, Argentina o República Dominicana. Este perfil confirma que la inmigración en Bigastro está marcada principalmente por la llegada de población del Magreb, seguida de flujos europeos (especialmente comunitarios y británicos) y, en menor medida, latinoamericanos y asiáticos.

ORIGEN POBLACIÓN MIGRANTE MAYOR REPRESENTADA POR PAÍSES BIGASTRO 2022

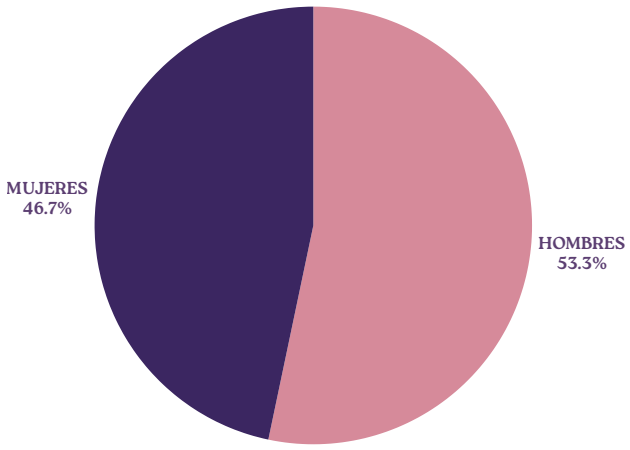


Fuente: elaboración propia a partir del banco de datos municipal . Diputación de Alicante.

ORIGEN POBLACIÓN MIGRANTE EN BIGASTRO 2022



POBLACIÓN MIGRANTE EN BIGASTRO POR SEXO 2022



Fuente: elaboración propia a partir del banco de datos municipal . Diputación de Alicante.

La distribución por sexo y edad ofrece información clave para comprender el perfil de esta población. De las 1.257 personas extranjeras, 654 eran hombres (52 %) y 603 mujeres (48 %). Aunque la composición es relativamente equilibrada, se observa una ligera mayoría masculina, vinculada en buena medida a los procesos migratorios de carácter laboral (INE, 2022).

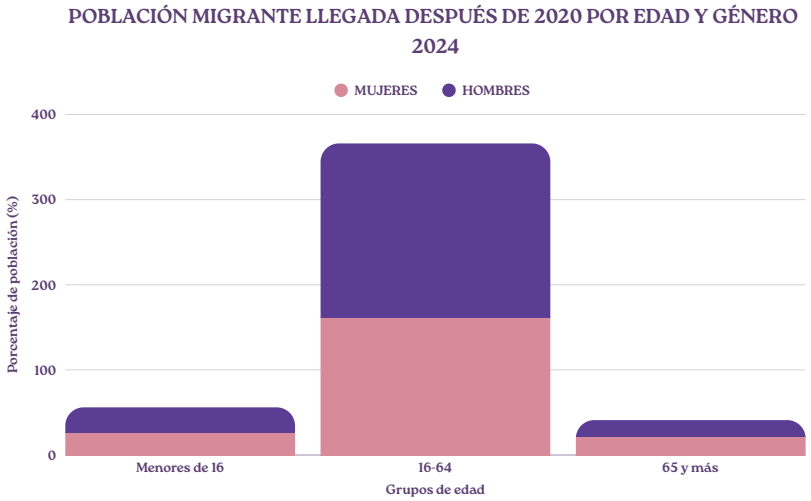
El grupo mayoritario corresponde a la población en edad activa (16 a 64 años), que suma 855 personas, lo que representa el 68 % del total. Dentro de este segmento, predominan los hombres (450) frente a las mujeres (405), confirmando la importancia del factor empleo en los proyectos migratorios. La presencia de menores de 16 años asciende a 248 personas (19,7 %), con una distribución equilibrada entre niños (118) y niñas (130). Este dato refleja la existencia de unidades familiares y la integración de las nuevas generaciones en el sistema educativo y comunitario del municipio. Por su parte, la población migrante mayor de 65 años alcanza las 154 personas (12,3 %), con predominio masculino (86 hombres frente a 68 mujeres). Aunque aún se trata de un grupo reducido, su crecimiento apunta a un incipiente proceso de envejecimiento que plantea nuevos retos en materia de cuidados y atención social (INE, 2022).

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN MIGRANTE POR GRUPOS DE EDAD EN BIGASTRO 2022

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

El análisis de la evolución reciente muestra que la proporción de personas migrantes en Bigastro se ha mantenido estable en torno al 16-19 % durante el periodo 2021-2024. Esto confirma que no se trata de una presencia coyuntural, sino de un segmento estructural de la población local, con un peso significativo en la configuración demográfica y social del municipio.

Los datos sobre año de llegada permiten precisar este panorama. Desde 2020 se han incorporado más de cuatrocientas personas extranjeras, en su mayoría en edad activa, con un ligero predominio masculino, aunque acompañadas también de menores, lo que refleja la llegada de familias completas. El grupo que llegó entre 2011 y 2020 presenta dimensiones similares y constituye ya un colectivo consolidado, con integración progresiva en el mercado laboral y en el sistema educativo. Entre 2001 y 2010 se incorporaron más de quinientas personas, algunas de las cuales forman hoy parte del grupo de mayores de 65 años, mostrando un inicio de envejecimiento dentro de la población migrante. Finalmente, el contingente llegado antes de 2001 es reducido, pero supone un ejemplo de arraigo prolongado en la localidad.



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

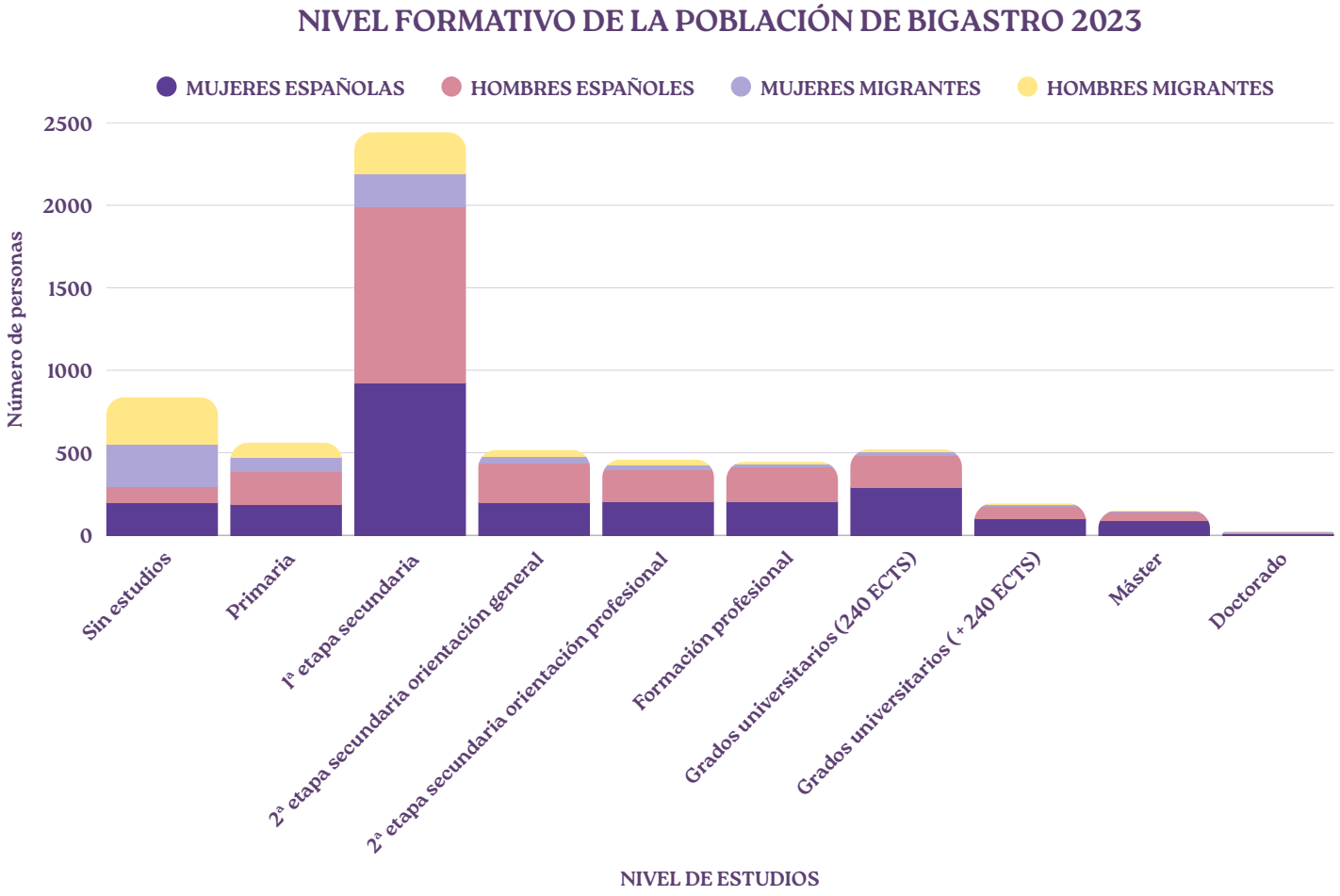
Por tanto, puede afirmarse que la población extranjera de Bigastro se caracteriza por un perfil predominantemente joven-adulto, con más de dos tercios en la franja de 16 a 64 años. Aunque la distribución por sexo es equilibrada, persiste una mayoría masculina. La presencia de más de quinientos menores de origen extranjero confirma que la inmigración no responde únicamente a un fenómeno individual ligado al trabajo, sino también a procesos de reagrupación familiar y asentamiento estable. El grupo de mayores de 65 años, aunque minoritario, empieza a tener peso en términos de necesidades de apoyo y servicios específicos.

Este escenario refuerza la idea de que la inmigración constituye ya un componente estructural de la demografía local, con implicaciones directas para las políticas municipales en materia de integración, educación, corresponsabilidad y participación comunitaria. Al mismo tiempo, resulta imprescindible aplicar una perspectiva de género, ya que las mujeres extranjeras, pese a representar casi la mitad de la población inmigrante, afrontan mayores dificultades para acceder a empleos estables y de calidad, conciliar la vida laboral y familiar y participar en igualdad de condiciones en los espacios sociales y asociativos.

5.1.2 Nivel formativo de la población

El nivel formativo de la población de Bigastro constituye un indicador fundamental para comprender las oportunidades de desarrollo personal, la inserción laboral y la capacidad de participación social de mujeres y hombres en el municipio. Además, el análisis diferenciado entre población española y extranjera permite identificar desigualdades que atraviesan a determinados colectivos, lo que resulta imprescindible para el diseño de políticas de igualdad inclusivas.

En términos generales, los datos del Censo de Población de 2023 muestran una diferencia significativa entre la población de nacionalidad española y la extranjera. Entre la población española residente en Bigastro, el peso mayoritario se concentra en los niveles de educación secundaria y en la formación universitaria. En el caso de los hombres, destacan los 1.066 con estudios correspondientes a la primera etapa de secundaria y 238 en la segunda etapa con orientación general, junto con 193 diplomados y 77 con estudios universitarios superiores. Entre las mujeres, los perfiles educativos son similares, con 922 en primera etapa de secundaria, 198 en la segunda etapa de secundaria y un mayor peso relativo en la educación superior: 289 diplomadas, 100 con licenciatura y 90 con máster, frente a 193, 77 y 50 respectivamente en los hombres. Estos datos reflejan que las mujeres españolas de Bigastro presentan una tendencia creciente a alcanzar niveles formativos más elevados, confirmando el avance en igualdad de acceso a la educación superior.



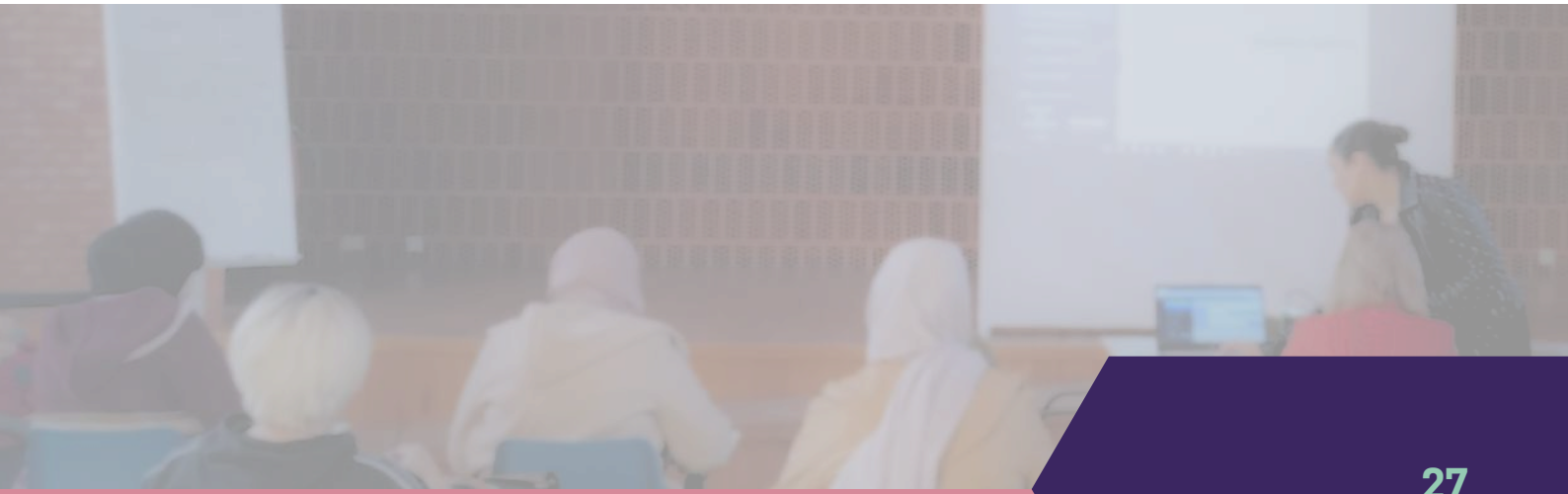
Fuente: elaboración propia a partir de los datos del padrón municipal. INE.

Por el contrario, la población extranjera residente en el municipio presenta un perfil educativo mucho más vulnerable. En 2023, casi la mitad carecía de estudios o no había completado la educación primaria: 285 hombres y 255 mujeres se encontraban sin estudios, a los que se suman 89 hombres y 83 mujeres con únicamente educación primaria. El acceso a etapas superiores se reduce notablemente: 253 hombres y 201 mujeres completaron la primera etapa de secundaria, mientras que apenas 39 hombres y 42 mujeres alcanzaron la segunda etapa de educación secundaria. El salto a niveles universitarios es minoritario, con tan solo 16 hombres y 22 mujeres diplomados, y cifras testimoniales en estudios superiores (6 hombres y 10 mujeres con licenciatura; 3 hombres y 6 mujeres con máster).

Este contraste evidencia una clara brecha formativa entre población española y extranjera. Mientras que el colectivo autóctono muestra una progresiva feminización de los estudios superiores, la población inmigrante, tanto hombres como mujeres, se concentra mayoritariamente en los niveles más bajos de instrucción, lo que condiciona de manera directa sus oportunidades laborales y su inserción social.

La perspectiva de género aporta además matices relevantes: entre la población extranjera, los hombres son mayoría en los niveles más bajos (sin estudios o solo primaria), mientras que entre las mujeres se observa una ligera mayor presencia en niveles post secundarios y universitarios, aunque en cifras aún muy reducidas. Entre la población española, por el contrario, las mujeres superan a los hombres en los niveles más altos de formación, lo que refleja un cambio de tendencia en las dinámicas educativas locales.

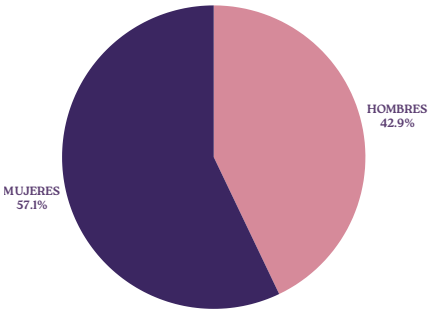
Los datos muestran que Bigastro cuenta con una población española cada vez más formada y con una notable presencia femenina en los niveles superiores, mientras que la población extranjera se enfrenta a un escenario de desigualdad estructural en el acceso a la educación. Esta situación plantea la necesidad de impulsar medidas específicas que favorezcan la alfabetización, la formación profesional y el acceso a la educación superior de las personas migrantes, especialmente de las mujeres, como estrategia clave para promover la igualdad de oportunidades en el municipio.



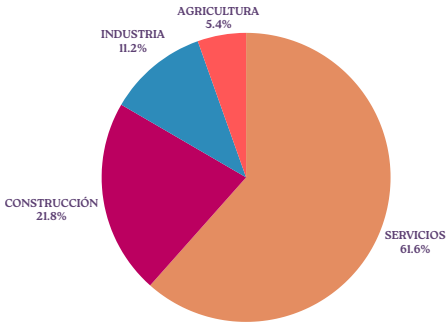
5.2.MERCADO LABORAL Y EMPLEO

De acuerdo con los últimos datos del Sistema de Información de Empleo de la Generalitat Valenciana, el mercado laboral de Bigastro refleja dinámicas propias de un municipio mediano, con una tasa de paro del 9,6 % (agosto 2025), ligeramente superior a la media comarcal (8,8 %) y autonómica (8,55 %). Al analizar la distribución por sexo se constata una brecha de género significativa, ya que las mujeres representan el 57,1 % de las personas desempleadas, lo que confirma la persistencia de desigualdades en el acceso y la estabilidad laboral.

POBLACIÓN DESEMPLEADA EN BIGASTRO POR SEXO 2025



PARO EN BIGASTRO POR SECTOR DE ACTIVIDAD 2025

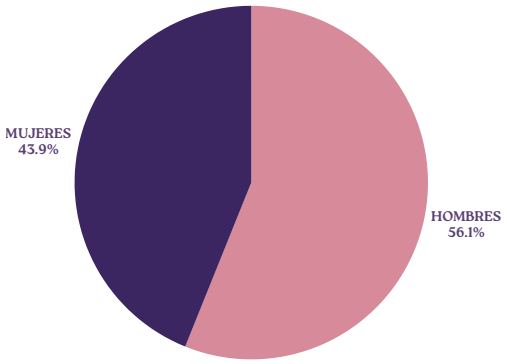


Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Servicio Valenciano de Empleo y Formación. .

Por sectores de actividad, el paro se concentra en los servicios (56,7 %), seguidos de la construcción (20,1 %), la industria (10,3 %) y la agricultura (5 %). Este patrón refleja la dependencia del municipio de actividades terciarias, donde las mujeres tienden a estar sobrerrepresentadas en ocupaciones precarias, temporales y a tiempo parcial. La construcción, por su parte, mantiene una clara masculinización, lo que perpetúa la segregación ocupacional por género.

En cuanto a la afiliación a la Seguridad Social, en junio de 2025 se registraban 2.122 personas afiliadas, con una tasa de afiliación del 42,8 %, inferior a la media provincial (59,7 %) y autonómica (63,2 %). El 25 % de las afiliaciones corresponden a personas autónomas, un porcentaje elevado respecto a la media de la Comunidad (17,5 %), lo que indica un tejido productivo local basado en pequeños negocios y autoempleo, con riesgos añadidos de inestabilidad.

POBLACIÓN AFILIADA A LA S.S EN BIGASTRO POR SEXO 2025



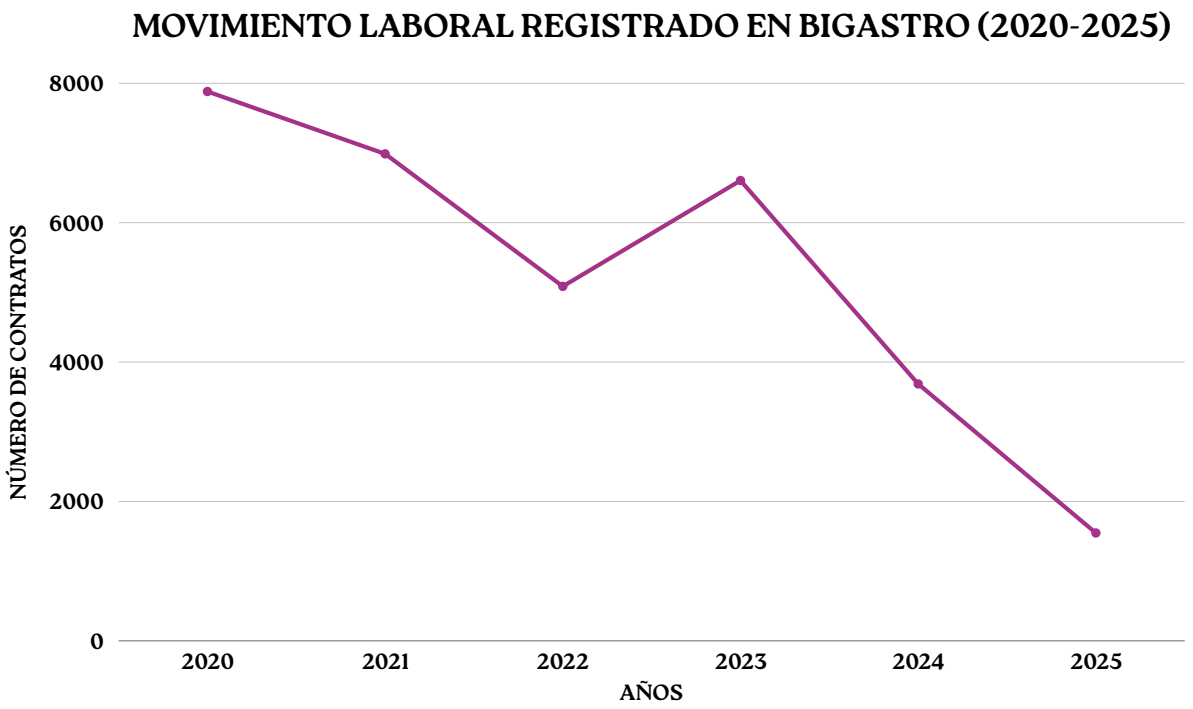
Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Servicio Valenciano de Empleo y Formación. .

Si se atiende a la afiliación por sexo, las mujeres representan el 43,9 % de las personas afiliadas residentes en Bigastro, una cifra por debajo de la paridad y que confirma su menor participación en el empleo formal. Además, en el Sistema Especial Agrario (8,06 % en el municipio, frente al 1,7 % autonómico) se observa un peso destacado, con una presencia importante de población migrante y femenina, habitualmente ligada a trabajos de temporada, con salarios más bajos y menor protección social.

En el plano ocupacional (censo 2022), destacan las personas trabajadoras de la construcción y manufacturas (20,9 %) y los servicios de restauración y ventas (17,8 %), junto a un 16,8 % en ocupaciones elementales. Estos sectores muestran claras brechas de género: los hombres concentran empleos en construcción y oficios cualificados, mientras que las mujeres predominan en los servicios y ocupaciones menos cualificadas, reflejando una segregación horizontal del mercado laboral.

En cuanto al tejido empresarial, a 1 de enero de 2024 Bigastro contaba con un total de 500 empresas activas (excepto sector primario), según el DIRCE (Instituto Valenciano de Estadística). La estructura productiva muestra una clara concentración en el sector servicios (301 empresas; 60,2 % del total), seguido de la construcción (158; 31,6 %) y la industria (41; 8,2 %). Dentro de los servicios, destacan comercio, transporte y hostelería (117 empresas, el 38,9 % del sector) y actividades profesionales y técnicas (67; 22,3 %), junto con otros servicios personales (42), actividades inmobiliarias (31) y educación, sanidad y servicios sociales (30). Sectores como información y comunicaciones (5) y actividades financieras y de seguros (9) tienen un peso reducido.

El movimiento laboral registrado en Bigastro muestra una tendencia descendente desde 2020 (7.882 contratos), con una reducción progresiva hasta 2022 (5.086), un repunte en 2023 (6.605) y una fuerte caída en 2024 (3.686). En lo que va de 2025 (enero–agosto) apenas se han formalizado 1.548 contratos, lo que confirma la ralentización del mercado laboral local. Este descenso refleja la alta dependencia de sectores temporales y estacionales, como la construcción y los servicios, con contratos de corta duración. Desde la perspectiva de género, estos sectores tienden a reforzar la segregación ocupacional: los hombres predominan en construcción, mientras que las mujeres concentran contratos en servicios y cuidados, generalmente más precarios.

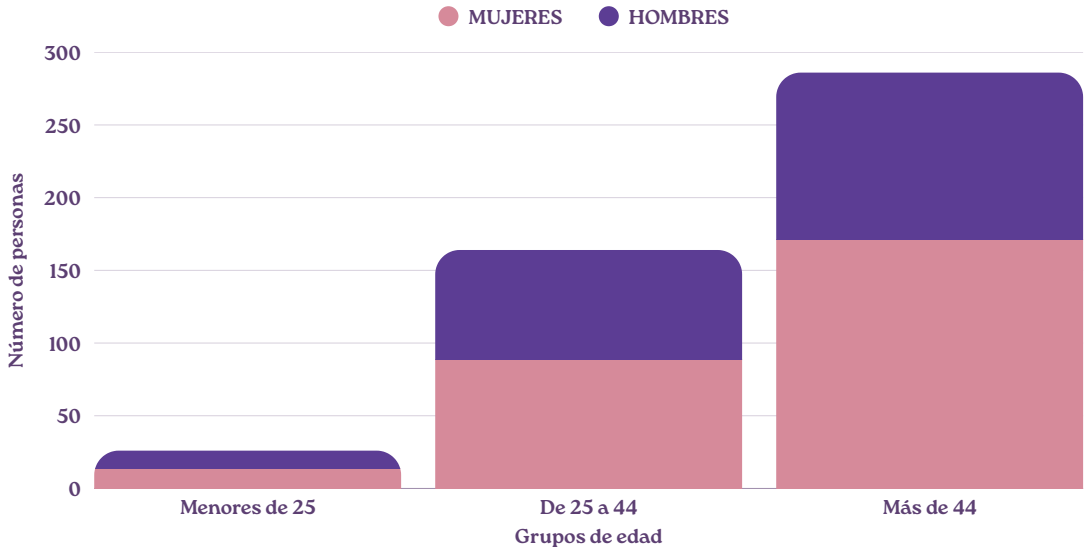


Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Servicio Valenciano de Empleo y Formación. .

En términos de demanda de empleo, a agosto de 2025 se contabilizaban 476 personas en búsqueda activa: el 57,1 % mujeres (272) frente al 42,9 % hombres (204), confirmando la feminización del desempleo. En términos de nacionalidad, la mayoría son españoles/as (400; 84 %), mientras que la población migrante representa el 16 % (76), un peso proporcionalmente superior en colectivos de especial vulnerabilidad.

La distribución por edad muestra que el desempleo se concentra en los tramos más altos: 286 personas (60,1 %) tienen más de 44 años, con predominio de mujeres (171 frente a 115 hombres), lo que evidencia una dificultad estructural de reinserción laboral en edades avanzadas. El grupo de 25 a 44 años representa el 34,5 % (164 personas), con mayor presencia femenina (89 mujeres frente a 75 hombres). Finalmente, las personas jóvenes menores de 25 suponen solo el 5,4 % (26 personas), aunque en este grupo los hombres superan ligeramente a las mujeres (14 frente a 12), en contraste con la pauta general de feminización del desempleo.

DISTRIBUCIÓN POR GRUPOS DE EDAD DE DESEMPLEO EN BIGASTRO 2025



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Servicio Valenciano de Empleo y Formación. .

Por tanto, el mercado de trabajo en Bigastro se caracteriza por una alta feminización del desempleo, con especial incidencia en mujeres jóvenes y mayores, una segregación ocupacional persistente, donde los hombres concentran empleos cualificados en industria y construcción y las mujeres en servicios y cuidados, y una sobrerrepresentación del autoempleo y de la agricultura respecto al entorno, con riesgos de precariedad. A ello se suma una baja tasa de afiliación femenina, que exige medidas específicas de inserción, estabilidad y corresponsabilidad. En conjunto, el diagnóstico evidencia la necesidad de políticas locales que fomenten la igualdad de género en el empleo, refuercen la formación continua, impulsen la diversificación productiva y faciliten la conciliación como condición imprescindible para la plena participación de las mujeres en el mercado laboral.

5.3. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral, junto con la corresponsabilidad en el reparto de las tareas de cuidado y domésticas, constituye un eje estratégico en las políticas locales de igualdad. En el caso de Bigastro, el Ayuntamiento ha impulsado en los últimos años distintos procesos de diagnóstico enmarcados en el Plan Corresponsables, que aportan información muy valiosa para la elaboración de este III Plan de Igualdad.

En concreto, se cuenta con dos documentos de referencia: el Diagnóstico de corresponsabilidad y conciliación familiar en el municipio de Bigastro (Ayuntamiento de Bigastro, 2022) y el Diagnóstico de necesidad de Conciliación Bigastro 2025(Ayuntamiento de Bigastro, 2025). Ambos informes evalúan la situación local desde una perspectiva multidimensional (demográfica, laboral, educativa, social y cultural), identificando tanto los recursos disponibles como los principales retos para avanzar hacia un modelo más equitativo.

Además, estos diagnósticos incluyen la valoración directa de la ciudadanía a través de cuestionarios específicos, lo que permite recoger percepciones, demandas y propuestas de mejora en relación con la conciliación y la corresponsabilidad. Esta información constituye una fuente prioritaria para orientar las medidas de este Plan, ya que refleja de forma directa las necesidades sentidas por la población.

Por tanto, en este apartado se recogerán los aspectos más relevantes de dichos diagnósticos y se realizará un análisis de los datos disponibles con el fin de establecer las líneas de actuación prioritarias en materia de conciliación y corresponsabilidad para Bigastro en el periodo 2025-2029.

APORTACIONES DEL DIAGNÓSTICO 2022

El Diagnóstico de corresponsabilidad y conciliación familiar en Bigastro (2022) se elaboró con un enfoque innovador que entiende que la conciliación ya no puede considerarse un asunto exclusivo de las mujeres, sino un reto social que exige respuestas compartidas desde lo público, lo comunitario y lo empresarial. El documento parte de la corresponsabilidad como reparto real y equilibrado de las tareas de cuidados y domésticas, e incorpora la dimensión educativa como vector de cambio, apostando por valores coeducativos y la promoción de nuevas masculinidades.

Percepción ciudadana

Las encuestas incorporadas en el diagnóstico muestran que la ciudadanía percibe la conciliación como una necesidad prioritaria. Se subraya:

- **Dificultad para compatibilizar horarios** (especialmente en jornadas partidas, turnos rotatorios o con desplazamientos).
- **Demanda explícita de servicios municipales que faciliten el cuidado en franjas críticas** (entrada/salida escolar, tardes, no lectivos) y apoyo formativo (refuerzo educativo y ocio coeducativo).
- **Necesidad de información** sobre derechos y permisos de conciliación, y sobre la oferta local existente (servicios, ayudas, recursos).

Dificultades detectadas

El diagnóstico identifica brechas persistentes que obstaculizan la corresponsabilidad:

- **Desigual reparto de cuidados y tareas domésticas**, con sobrecarga femenina en cuidados de menores y dependientes.
- **Insuficiencia y/o rigidez de recursos de conciliación** (limitaciones de horario, cobertura y continuidad de servicios) frente a necesidades reales de las familias.
- **Condiciones laborales que dificultan conciliar** (temporalidad, imprevisibilidad de turnos, jornadas partidas, salarios ajustados), con mayor impacto en mujeres y en determinados perfiles migrantes.
- **Barreras culturales:** escasa implicación masculina en tareas de cuidado en una parte de los hogares; necesidad de referentes y aprendizajes prácticos de nuevas masculinidades.

CONCLUSIONES DEL DOCUMENTO

- **Conciliación municipal:** consolidar y ampliar programas con horarios flexibles (aulas matinales/vespertinas, refuerzo educativo, ocio coeducativo, ludotecas, servicios de respiro).
- **Empresas:** crear una mesa local y canales de colaboración para promover flexibilidad horaria, adaptación de turnos, información y sensibilización sobre los beneficios de conciliar.
- **Nuevas masculinidades:** impulsar talleres, campañas y actividades comunitarias con enfoque coeducativo que fomenten el reparto equitativo en el hogar.
- **Acceso a recursos:** establecer una ventanilla única (digital y presencial) que centralice y simplifique información sobre ayudas y derechos de conciliación.

El diagnóstico plantea reforzar la oferta municipal de cuidados, implicar a las empresas en medidas de flexibilidad e invertir en cambios culturales en corresponsabilidad, especialmente dirigidos a hombres y familias.

APORTACIONES DEL DIAGNÓSTICO 2025

El Diagnóstico de necesidad de Conciliación Bigastro 2025 actualiza el enfoque y amplía el campo de análisis. Ya no se limita a las familias con menores de 14 años, sino que adopta una visión integral que conecta la conciliación con la estructura poblacional reciente, los usos del tiempo, la oferta educativa y sociocultural del municipio, y el funcionamiento real del mercado de trabajo. Esta mirada holística permite leer la conciliación como un sistema de apoyos (servicios municipales, redes comunitarias, centros educativos, empresas) y responsabilidades (hogares, administración, tejido productivo), y sitúa a Bigastro en comparación comarcal, evidenciando fortalezas y retos de sostenibilidad.

Percepción ciudadana

El perfil de las personas participantes refleja un claro sesgo de género: el 78,7 % fueron mujeres, frente al 20,7 % de hombres, con un grupo mayoritario de entre 31 y 45 años (51,3 %), es decir, población en plena etapa de crianza y actividad laboral intensa.

Las respuestas ponen de manifiesto que la conciliación es aún una asignatura pendiente. Un 50 % considera “difícil” compatibilizar horarios laborales y familiares, y un 56 % reconoce haber renunciado a oportunidades laborales o formativas por motivos de cuidado. A pesar de que la gran mayoría (más del 90 %) entiende el concepto de corresponsabilidad como un reparto equitativo de las tareas, la práctica no se ajusta a esa definición: casi la mitad de las personas encuestadas (47,3 %) justifican no aplicarla en su vida cotidiana.

Dificultades detectadas

El análisis revela obstáculos estructurales en tres niveles:

- **En los hogares:** la distribución de las tareas sigue siendo desigual. Las mujeres continúan asumiendo el grueso de los cuidados de personas dependientes, mientras que los hombres apenas destacan en actividades como la compra o el pago de facturas. Además, la participación infantil en las responsabilidades domésticas es baja: uno de cada tres menores no realiza ninguna tarea en el hogar.
- **En el entorno laboral:** la implicación empresarial es reducida. Solo un 29,5 % de la ciudadanía percibe facilidades de sus empresas para conciliar. Entre los principales obstáculos se mencionan las jornadas partidas, la escasa flexibilidad, los horarios imprevisibles...
- **En el acceso a apoyos externos:** un 28,7 % de quienes cuidan de personas dependientes no reciben ningún apoyo institucional ni comunitario, lo que agrava la sobrecarga familiar. Entre los factores que condicionan la conciliación destacan la falta de tiempo (60 %), el coste económico (51,3 %), el insuficiente apoyo público (47,3 %) y la rigidez laboral (43,3 %).

CONCLUSIONES DEL DOCUMENTO

En dicho diagnóstico se identifican cinco necesidades:

- Fomentar un **empleo inclusivo y sostenible** que alcance a jóvenes, mujeres y migrantes.
- **Consolidar y ampliar los programas de conciliación**, asegurando recursos estables y flexibilidad horaria.
- **Promover la participación ciudadana y el asociacionismo**, reforzando la cohesión social y la colaboración entre generaciones.
- **Modernizar y adaptar las infraestructuras públicas**, haciéndolas más sostenibles, accesibles y tecnológicamente avanzadas.
- **Impulsar políticas de igualdad e inclusión** que eliminen la violencia de género, las discriminaciones y fomenten la coeducación.

Comparativa y conclusiones de los diagnósticos de 2022 y 2025

La lectura conjunta de los diagnósticos de 2022 y 2025 permite observar una clara línea de continuidad en los problemas estructurales, pero también avances significativos y nuevos retos que configuran el panorama actual de Bigastro en materia de conciliación y corresponsabilidad.

En 2022, el análisis señalaba como principales obstáculos la sobrecarga femenina en los cuidados, la escasa corresponsabilidad masculina, la insuficiencia de recursos municipales y un mercado laboral rígido y poco flexible. Las recomendaciones se centraban en reforzar programas de conciliación, promover la implicación de las empresas y sensibilizar a la ciudadanía, especialmente a los hombres, en nuevas masculinidades.

Tres años más tarde, el diagnóstico de 2025 confirma la persistencia de estos problemas, pero con matices. La sobrecarga femenina se detalla con mayor precisión: los hombres siguen ausentes en tareas de gestión económica y compras, mientras que el cuidado directo de menores y dependientes recae mayoritariamente en las mujeres. Además, emerge un dato preocupante: un 56 % de la población reconoce haber renunciado a oportunidades laborales o formativas por motivos de cuidado, visibilizando el impacto económico de la falta de corresponsabilidad.

Respecto a los recursos municipales, en 2022 se reclamaba su creación y fortalecimiento, mientras que en 2025 se constata la consolidación de programas como Concilia Kids, Concilia Findes, ReCapacita o Concilia Junio. La ciudadanía los valora positivamente, pero el desafío ya no es su inexistencia, sino garantizar su sostenibilidad, ampliación horaria y capacidad de respuesta ante una demanda creciente. En el ámbito laboral, ambos diagnósticos coinciden en señalar la baja implicación empresarial.

Sin embargo, el de 2025 lo cuantifica: solo un 29,5 % de las personas encuestadas perciben facilidades en sus empresas para conciliar, lo que evidencia la urgencia de abrir espacios de colaboración y sensibilización con el tejido productivo local.

La percepción ciudadana también ha evolucionado. En 2022 se planteaba la necesidad de sensibilizar en corresponsabilidad; en 2025, más del 90 % de la población declara conocer el concepto, pero casi la mitad admite no aplicarlo en la práctica diaria. Se ha avanzado en el discurso, pero no en la transformación de hábitos, lo que requiere políticas más incisivas que interpelen directamente a los hombres y fomenten un cambio cultural real.

Por último, ambos diagnósticos advierten de la especial vulnerabilidad de ciertos hogares (monoparentales, migrantes o con personas dependientes) que afrontan mayores barreras para acceder a los recursos de conciliación. De ahí la necesidad de diseñar medidas inclusivas que eliminen obstáculos económicos, culturales y de accesibilidad.

En conclusión, Bigastro ha pasado de identificar carencias básicas a disponer de un ecosistema inicial de recursos de conciliación valorados por la ciudadanía. El reto actual es consolidar y ampliar lo conseguido, fomentar la corresponsabilidad real entre mujeres y hombres, y lograr la implicación activa de empresas y administración. Esta evolución proporciona al III Plan de Igualdad una base sólida para definir objetivos estratégicos que afiancen la igualdad efectiva y el bienestar colectivo.

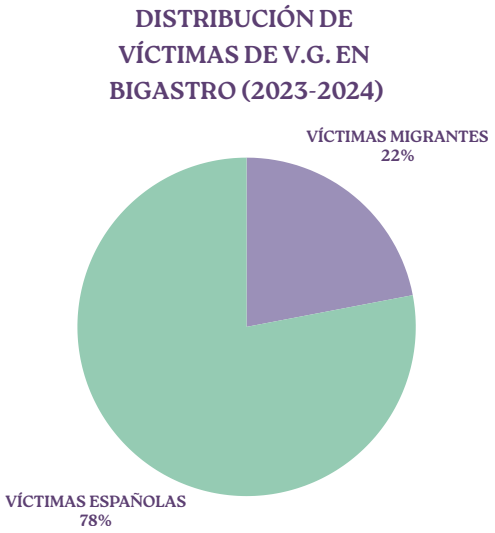
5.4. VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género constituye una de las problemáticas sociales más graves y persistentes en el municipio de Bigastro. Consciente de ello, la Concejalía de Servicios Sociales, Igualdad y Políticas Inclusivas ha impulsado la elaboración del Informe Municipal sobre la Violencia de Género (Ayuntamiento de Bigastro, 2024), concebido como una herramienta cualitativa y de seguimiento permanente. Este documento, redactado por Moisés Sánchez Hernández y supervisado técnicamente por Abraham Fdez. Murcia, educador social del Ayuntamiento, ha sido desarrollado con los fondos procedentes del Pacto de Estado contra la Violencia de Género del Ministerio de Igualdad (anualidad 2023-2024).

El informe se plantea como un recurso “vivo”, actualizable y de utilidad para distintos fines: registrar la información de los casos, evitar la revictimización, facilitar la coordinación entre equipos técnicos, motivar actuaciones preventivas y aportar datos para la planificación municipal. Se ha basado en una metodología mixta, con predominio del enfoque cualitativo, integrando aportaciones de profesionales de ámbitos psicosociales, sanitarios, policiales y jurídicos, así como de familiares, asociaciones y ciudadanía.

Perfil de las víctimas y casos registrados

En la última anualidad (junio 2023–junio 2024), el sistema VioGén registró 25 víctimas en Bigastro, a las que se suman 2 casos adicionales no dados de alta en dicho sistema. De estas mujeres, un 78 % son de nacionalidad española, mientras que el 22 % restante procede de Armenia, Lituania, Marruecos, Rusia, Colombia y Argelia. Cabe destacar que la proporción de víctimas extranjeras se ha reducido un 32 % respecto a periodos anteriores, lo que podría deberse tanto a una mayor concienciación y denuncia entre las mujeres locales como a factores de infradenuncia en colectivos migrantes.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Informe Municipal sobre la VG..

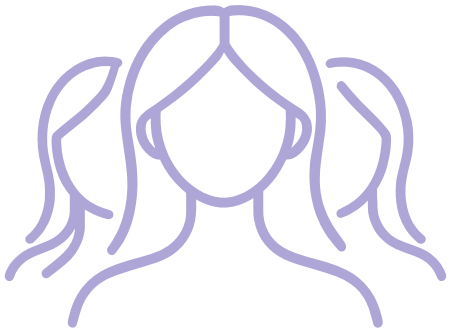
La edad media de las víctimas es de 37,8 años, con casos comprendidos entre los 26 y los 61 años. En su mayoría se encuentran clasificadas en niveles de riesgo bajo o no apreciado, lo que plantea interrogantes sobre la adecuación del sistema de valoración. Asimismo, un 20 % de las víctimas continúa conviviendo con el agresor, generalmente por dependencia económica o falta de empleo, lo que refuerza la necesidad de medidas específicas de inserción laboral y autonomía económica.

Edad media: 37,8 años (rango 26–61).

un 20 % sigue viviendo con el agresor

Necesidad: inserción laboral, autonomía económica, apoyo social

66% Españolas - 34% migrantes



En cuanto a la tipología de las violencias ejercidas, los casos incluyen violencia física, psicológica, sexual, económica, vicaria, ambiental y a través de las TIC. El informe destaca un aumento de la violencia sexual y digital, especialmente entre mujeres jóvenes y adolescentes, quienes en ocasiones no identifican inicialmente estas conductas como violencia de género debido a la normalización social o al estigma.

Perfil de los agresores

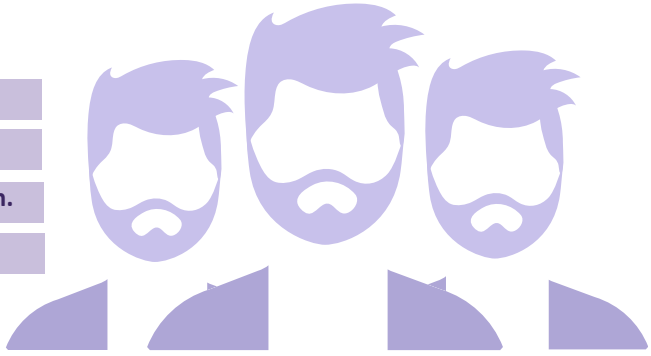
El 80 % de los victimarios son de nacionalidad española, con una edad media de 42,3 años, generalmente superior a la de las víctimas. En los casos de mujeres extranjeras (procedentes de Argelia y Marruecos), los agresores son de nacionalidad española, lo que muestra dinámicas de poder cruzadas por factores culturales y de integración. En cuanto a la procedencia, un 60 % de los agresores residen en Bigastro, seguidos de Orihuela (20 %), Torrevieja y Murcia (10 % respectivamente).

Edad media: 42,3 años.

Nacionalidad: 80 % española.

Dinámicas de poder cruzadas por cultura/integración.

58% residentes en Bigastro



El promedio de descendencia de las víctimas con los agresores es de dos hijos/as, con edades comprendidas entre los 3 y los 37 años. Este dato evidencia la magnitud del impacto de la violencia de género en los menores, quienes deben ser reconocidos y protegidos como víctimas directas.

Atención, recursos y derivaciones

El abordaje de la violencia de género en Bigastro no se limita únicamente al registro estadístico de los casos, sino que implica un conjunto de recursos y derivaciones que permiten atender las múltiples dimensiones de la problemática. Estos servicios constituyen la base operativa desde la que se articula la respuesta institucional y, por tanto, resultan esenciales para orientar las acciones del III Plan de Igualdad.

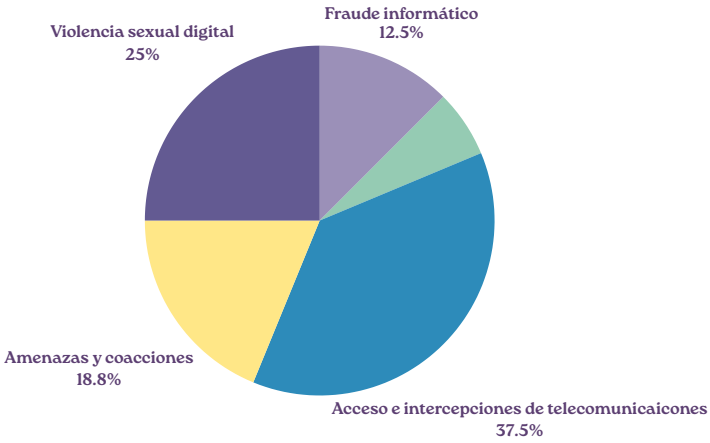
Entre los recursos más destacados se encuentra el Punto de Atención Temprana a la Víctima de Violencia de Género (ATV), desarrollado en colaboración con el Observatorio Español de Delitos Informáticos (OEDI). Este servicio, pionero en el ámbito local, responde a las necesidades emergentes de las víctimas de violencia digital (acoso en redes sociales, sextorsión, suplantación de identidad, programas espía, amenazas en correo electrónico o RRSS). Este recurso especializado refuerza la capacidad municipal frente a nuevas formas de violencia, en línea con lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 9/2018, que reconoce el papel clave de la administración local en la atención directa a las víctimas.

Los datos del último ejercicio muestran la magnitud de este servicio:

14 casos atendidos directamente en el ATV	**20 extracciones forenses digitales realizadas.**	**34 informes técnicos emitidos sobre distintos dispositivos.**	**5 asistencias judiciales prestadas.**

En cuanto a la tipología de delitos detectados, se observa una concentración significativa en el acceso e interceptación de telecomunicaciones (33,3 %), seguido de violencia sexual digital (22,2 %), amenazas y coacciones (16,7 %), fraude informático (11,1 %) y otros casos como difusión de contenido íntimo, acoso o suplantación de identidad (5,5 %). Estos datos confirman que el ámbito digital se ha consolidado como un nuevo frente en la violencia machista, y justifican la necesidad de reforzar tanto la formación del personal como la sensibilización ciudadana.

Tipología de delitos digitales detectados en Bigastro (2023-2024)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Informe Municipal sobre la VG..

Junto a este recurso innovador, el municipio ha desarrollado otras líneas de atención complementarias: el Centro Mujer 24 horas, el servicio psicológico municipal (9 casos atendidos), los itinerarios de inserción sociolaboral para mujeres en riesgo de exclusión, el Punto de Encuentro Familiar (2 casos) y el servicio ATENPRO (5 dispositivos activos). Estos servicios abarcan desde la atención psicológica y social hasta la protección telemática y el acompañamiento especializado. Pese a los avances, se subraya la necesidad de reforzar la coordinación interinstitucional, la detección temprana y la autonomía económica de las víctimas como claves para su recuperación y protección integral.

últimos datos actualizados

En la Junta Local de Seguridad de julio de 2025 se aprobó el procedimiento operativo de coordinación y colaboración entre la Guardia Civil y el Ayuntamiento de Bigastro para garantizar el cumplimiento de las medidas judiciales de protección a las víctimas. Actualmente existen 13 casos con medidas de protección en vigor, de los cuales el 66 % corresponde a mujeres españolas.

Respecto al perfil de los agresores vinculados a estos casos: el 58 % son residentes de Bigastro, el 18 % de la comarca, el 10 % de Murcia y el resto proceden de Lituania, Madrid y Elche. Estos datos reflejan la necesidad de reforzar los mecanismos de prevención y control en el ámbito local, al tiempo que se garantiza la cooperación supramunicipal.

Actuaciones municipales realizadas en materia de violencia de género

En los últimos años, el Ayuntamiento de Bigastro, a través de la Concejalía de Servicios Sociales, Igualdad y Políticas Inclusivas, ha desarrollado acciones de prevención, sensibilización, atención integral y protección de las víctimas, sostenidas en buena parte gracias a los fondos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, que han permitido consolidar un marco estable de intervención.

En el último ejercicio, los fondos se distribuyeron en: 54 % atención psicológica y forense (mujeres víctimas e hijos/as), 33 % campañas de sensibilización, 7 % formación del personal municipal y 7 % formación ciudadana. Bigastro destaca además por ser el único municipio de la comarca donde la totalidad del personal de Servicios Sociales tiene más de 200 horas de formación universitaria en prevención y atención de violencia de género, lo que asegura una atención cualificada.
Principales actuaciones:

- Prevención y sensibilización comunitaria: campañas en espacio público (mensajes en el 70 % de los contenedores), campaña contra el acoso en fiestas patronales (con QR de recursos), formación continuada a peñas festeras (2ª edición en 2024), y actividades culturales y artísticas como la exposición No tengo dueño, coloquios y acciones literarias en torno al 25N.

- Atención directa y protección: Punto de Atención Temprana a Víctimas de Violencia de Género Digital (ATV, en colaboración con OEDI), servicio de atención psicológica municipal (mujeres e hijos/as), talleres de defensa personal y body combat (19 mujeres en 2024), e implantación y seguimiento del servicio ATENPRO para protección telemática.

- Acciones estratégicas y formación especializada: aprobación de la Estrategia Municipal contra la Trata de Personas (2023–2027), nanoformaciones y campañas temáticas (violencia económica, corresponsabilidad masculina, autoprotección digital, prevención de sectas), desarrollo del portal interactivo Red Flags para detección temprana de riesgos, y becas municipales para formación universitaria acreditada en innovación social y protección frente a la trata.

Estas medidas reflejan un compromiso sostenido y transversal del Ayuntamiento frente a la violencia machista, con una estrategia que combina la atención asistencial inmediata con la transformación cultural y social a largo plazo. La inversión y la alta cualificación del personal municipal han situado a Bigastro como referente comarcal en políticas locales de igualdad, garantizando que la lucha contra la violencia de género abarque la sensibilización, la prevención y la protección integral de las mujeres y sus familias.

CONCLUSIONES

El análisis municipal (Informe 2024 y actualización julio 2025) evidencia que la violencia de género en Bigastro es un fenómeno complejo, atravesado por factores estructurales, sociales y personales. los datos cuantitativos refleja mayor denuncia entre mujeres locales, pero también posibles infradenuncias en colectivos migrantes. Destaca la cronificación de la violencia en parejas de larga duración, especialmente en formas psicológicas, económicas y digitales. Así mismo, se señala la invisibilidad de colectivos como las mujeres mayores, más vulnerables al quedar fuera de registros y recursos.

Al mismo tiempo, se identifican f**actores de protección y avances:**

- Actuaciones municipales financiadas por el Pacto de Estado (ATV digital, campañas en contenedores y comercios, formación a peñas, acciones culturales).
- Profesionalización del personal, único municipio comarcal donde todos los Servicios Sociales cuentan con más de 200 horas de formación universitaria en violencia de género.
- Consolidación de programas de atención psicológica a mujeres, hijos e hijas.
- Implicación comunitaria de asociaciones, comercios y colectivos locales.

En cuanto a los **déficits,** persisten problemas en:

- Detección de casos no físicos o en entornos familiares.
- Escasa visibilidad de los recursos municipales.
- Complejidad de trámites y coordinación, que ralentizan la respuesta.

El informe concluye que **es necesario**:

- Reforzar la detección temprana y el trabajo con adolescentes, ante el aumento de violencia digital y sexual.
- Adaptar protocolos a víctimas invisibilizadas (mujeres mayores y con cargas de cuidados).
- Profundizar en el perfil del agresor para anticipar riesgos.
- Consolidar la coordinación interinstitucional, reforzada con el nuevo protocolo Guardia Civil–Ayuntamiento (julio 2025).
- Ampliar la formación ciudadana para dar visibilidad a los recursos y fomentar corresponsabilidad social.

Por tanto, la violencia de género en Bigastro persiste como realidad estructural, pero el municipio ha avanzado en recursos innovadores, campañas de sensibilización y atención psicológica. Estos progresos, junto con las recomendaciones, sientan las bases del próximo Plan de Igualdad, orientado no solo a la respuesta inmediata, sino a un cambio cultural y estructural duradero.

5.5. EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD DE BIGASTRO (2021-2024)

El II Plan Municipal de Igualdad de Bigastro (2021–2024) se diseñó como un marco estratégico de actuación para avanzar en la eliminación de desigualdades de género en el municipio. El documento se estructuró en cinco ejes prioritarios, que a su vez contemplaban diversos objetivos generales y específicos, materializados en acciones concretas en ámbitos clave: empleo y formación, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, prevención de la violencia de género, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, y sensibilización y comunicación.

Con el fin de garantizar un seguimiento riguroso, el Plan incluyó indicadores de resultado asociados a cada medida, orientados a medir el grado de ejecución y a detectar áreas de mejora. En el marco del presente diagnóstico, se considera necesario realizar un repaso de dicha evaluación, no solo para valorar la consecución de los objetivos planteados, sino también para identificar aquellas acciones que fueron reformuladas o complementadas con nuevas iniciativas, así como los factores que condicionaron su desarrollo.

Este análisis permite disponer de una visión clara sobre los logros alcanzados, las dificultades encontradas y las adaptaciones implementadas, lo cual resulta esencial para orientar la elaboración del nuevo III Plan Municipal de Igualdad (2025–2029). De este modo, se asegura la continuidad y coherencia de las políticas de igualdad, consolidando aprendizajes y reforzando las líneas de actuación que han mostrado mayor impacto en la realidad social de Bigastro.

EMPLEO Y FORMACIÓN

Balance Eje 1: ejecución parcial.

El Plan preveía formación anual en empoderamiento y dos acciones anuales en emprendimiento y competencias. Aquí la ejecución fue parcial: hubo talleres de empoderamiento y acciones formativas (p. ej., curso de dinamización de tiempo libre, conferencias de emprendimiento, "escuela de madres y padres" con enfoque de autocuidado) pero no siempre con la periodicidad comprometida.

Una medida concreta que no se materializó tal cual fue la convocatoria de premios bianuales a empresas por integrar la PRL con enfoque de género. Sin embargo, se optó por intervenciones más continuas: campañas de Prevención de Riesgos Laborales con enfoque de género (2021, 2023 y 2024), materiales divulgativos, talleres y presencia en empresas y comercios. Esta adaptación respondió a dos razones prácticas:

1. Limitación de recursos (organizar premios conlleva bases, jurado, difusión, dotación económica y seguimiento).
2. Preferencia por acciones repetidas y capilares que llegaran a más establecimientos durante todo el año, no solo en una cita bianual.
3. Resultado: aunque no hubo premios, sí se avanzó en el objetivo general de fomentar un ecosistema local más sensible a la igualdad en el empleo y a la PRL con perspectiva de género.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Balance Eje 2: ejecución parcial.

Este eje despliega una arquitectura comunitaria que funciona:

- Documentos y materiales sobre lenguaje y conductas sexistas, difusión continuada (web, RRSS, cartelería).
- Red con hostelería y comercio ("Comercios InfoVioGen"): adhesiones crecientes, materiales visibles, códigos QR con recursos.
- Intervención en ocio nocturno: protocolo operativo y formación a personal de discotecas y peñas para detectar y actuar ante agresiones.
- En educación, la programación escuela–municipio no se configuró como un "programa anual único VG+ODS", pero sí se realizaron múltiples acciones: "Déjalas en paz" (CEI La Paz), charlas con juventud, Jornada Comarcal de Coeducación y Convivencia (2024).

En cuanto al protocolo corrector-sancionador municipal, existe el protocolo interno para personal y procedimientos sectoriales (ocio nocturno), pero no se aprobó un instrumento general con régimen sancionador aplicable a toda la ciudadanía. Esta adaptación priorizó lo operativo (formar, prevenir, derivar) en los contextos de mayor riesgo, mientras se avanza en la formalización regulatoria.

PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Balance Eje 3: ejecución muy alta.

Es el eje más robusto. Bigastro ha consolidado capacidades propias que antes no existían:

- Mapa/guía de recursos y difusión permanente (comercios, RRSS).
- ATV (Punto de Atención Temprana a Víctimas de VG Digital).
- Atención psicológica municipal específica y ATENPRO.
- Campañas de alto alcance social: "Comercios VioGen", formación a peñas y comparsas (dos ediciones, la última también online), vasos reutilizables y tapas anti-sumisión química, spot de impacto para ocio nocturno, "Red Flags" (autoevaluación gamificada), defensa personal para mujeres, Estrategia contra la Trata (2023–2027), jornadas y mesa comarcal de coeducación.

Aquí no solo se cumple el plan, se supera: se crea infraestructura estable (ATV, psicología, red comercio–ocio) y se profesionaliza la respuesta.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Balance Eje 4: ejecución media-alta

Se avanzó de forma significativa en la oferta de cuidados dentro del programa Corresponsables (aula matinal; horas no lectivas, findes de semana, refuerzo educativo, escuela de verano, etc), con impacto directo en hogares con menores. Además se realizan campañas de información, difusión y formaciones y se llevaron a cabo actividades lúdicas como cuentacuentos, monólogo, etc. Sin embargo hubo falta de participación empresarial y con AMPAa más estrecha.

Aunque no siempre en el formato inicial, los objetivos se cumplieron gracias a la consolidación de servicios de conciliación y a la incorporación de la corresponsabilidad en iniciativas culturales y educativas.

SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

Balance Eje 5: ejecución media-alta

Aunque no se elaboró el manual de buenas prácticas previsto y la revisión de contenidos sexistas no se llevó a cabo de manera sistemática, el Ayuntamiento ha mantenido de forma habitual un estilo comunicativo inclusivo y libre de lenguaje sexista en redes sociales, campañas y cartelería. La campaña "Fiesta no sexista" sí se ejecutó en 2022 y 2023, con materiales específicos. Asimismo, el II Plan fue publicado en los canales digitales institucionales y se ha garantizado la difusión continua de todas las acciones mediante redes sociales, incluyendo actividades con motivo del 8M, jornadas sobre violencia de género y talleres de corresponsabilidad. En conjunto, pese a la ausencia de algunos instrumentos formales, los objetivos generales del eje se cumplieron gracias a la consolidación de campañas digitales intensivas y a la comunicación constante de las iniciativas.

CONCLUSIONES

Aunque el grado de cumplimiento de las medidas pueda calificarse como parcial, el análisis detallado muestra que muchas de las acciones inicialmente previstas fueron adaptadas o sustituidas por otras más viables y ajustadas a las necesidades reales del municipio. En varios casos, se optó por formatos más sostenibles y de mayor alcance (como el Programa Corresponsables, campañas permanentes en comercios y peñas, o formaciones en prevención digital y en ocio nocturno) que permitieron mantener el espíritu de los objetivos aunque no coincidieran exactamente con las medidas propuestas.

Estas adaptaciones respondieron a tres factores principales: la eficiencia y capilaridad de las campañas continuas frente a hitos puntuales; el foco en riesgos emergentes, como la violencia digital o la sumisión química, que exigieron respuestas rápidas y técnicas; y la optimización de recursos, a través de programas financiados y formatos híbridos que ampliaron el alcance sin incrementar excesivamente la carga organizativa.

Por lo que en términos generales, la evaluación de la ejecución del II Plan de Igualdad es positiva y su ejecución logró reforzar la red comunitaria frente a la desigualdad y la violencia, sentando una base sólida que ahora permite al III Plan centrarse en consolidar lo que ya funciona, formalizar lo que se viene aplicando de hecho y mejorar los mecanismos de seguimiento y evaluación.

5.6. ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO A LA POBLACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD.

Durante el mes de septiembre de 2025 se llevó a cabo una encuesta ad hoc dirigida a la población residente en Bigastro de 15 años o más, con el objetivo de conocer de primera mano la percepción ciudadana en materia de igualdad y recoger propuestas que permitan orientar las políticas municipales en los próximos años. En total se recopilaron 100 entrevistas que constituyen una muestra significativa para aproximarse a las opiniones, experiencias y expectativas de la ciudadanía.

La metodología de recogida de datos combinó distintos canales con el fin de garantizar la diversidad de perfiles participantes y fomentar la participación activa de la población:

- Encuestas a pie de calle realizadas en distintos puntos del municipio.
- Difusión digital en redes sociales, tanto en los canales oficiales de la Concejalía de Igualdad como en grupos comunitarios de alcance local.
- Distribución de códigos QR, especialmente dirigidos a la población más joven, que enlazaban directamente con el formulario en línea y facilitaban un acceso rápido y sencillo.

El cuestionario estuvo compuesto por 31 preguntas organizadas en distintos bloques temáticos:

1. Preguntas de control, destinadas a contextualizar los perfiles de las personas participantes (sexo, edad, situación laboral, etc.).

2. Bloque de percepción general sobre la igualdad, orientado a valorar actitudes, sensibilización y percepción de desigualdades.

3. Ámbitos de intervención municipal, con preguntas específicas para evaluar la situación y prioridades ciudadanas en torno a:

   Igualdad y participación ciudadana.
   Cultura preventiva y juventud.
   Deporte y salud pública.
   Urbanismo y seguridad ciudadana.

   (Se exceptúa la corresponsabilidad y conciliación, ya recogida en el Diagnóstico específico de 2025).

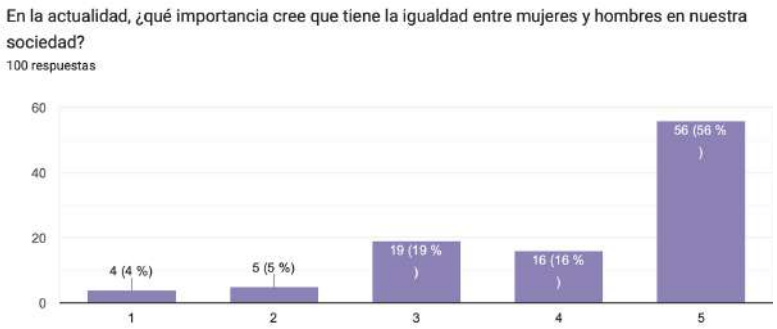
4. Evaluación de las políticas locales de igualdad, con el fin de conocer el grado de conocimiento, acceso y valoración de las medidas implementadas hasta la fecha.

5. Propuestas ciudadanas, en las que se invitaba expresamente a las personas encuestadas a formular iniciativas, demandas o sugerencias, reforzando así la dimensión participativa del diagnóstico.

Con este diseño, la encuesta no solo permite medir la percepción de la igualdad en el municipio, sino también valorar la efectividad de las políticas locales, identificar retos emergentes y fomentar la implicación de la ciudadanía en la construcción del III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades de Bigastro (2025–2029). A partir de esta recogida de información se presenta el análisis de los resultados obtenidos, estructurado en los distintos ámbitos de intervención del Plan.

Percepción general sobre la igualdad

Los resultados del cuestionario evidencian que la igualdad entre mujeres y hombres es percibida como un valor central en la sociedad. El 56 % de la población le otorga la máxima importancia, y un 72 % la sitúa entre los valores más altos de la escala. Solo un 9 % se posiciona en los niveles más bajos. Este dato refleja un consenso social amplio sobre la relevancia de la igualdad en la vida comunitaria. El análisis desagregado muestra contrastes significativos: un 68 % de las mujeres otorgan la máxima puntuación (5) a la importancia de la igualdad, frente al 31 % de los hombres.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del cuestionario a la poblaicón.

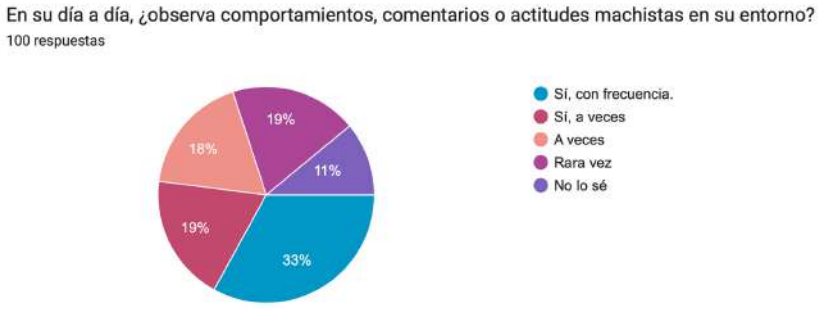
Los resultados del cuestionario evidencian que la igualdad entre mujeres y hombres es percibida como un valor central en la sociedad. El 56 % de la población le otorga la máxima importancia, y un 72 % la sitúa entre los valores más altos de la escala. Solo un 9 % se posiciona en los niveles más bajos. Este dato refleja un consenso social amplio sobre la relevancia de la igualdad en la vida comunitaria. El análisis desagregado muestra contrastes significativos: un 68 % de las mujeres otorgan la máxima puntuación (5) a la importancia de la igualdad, frente al 31 % de los hombres.

En el ámbito local, el 45 % de la población afirma que existe igualdad total y un 42 % que se da “en parte”, mientras que un 13 % considera que hay “muy poca” o “ninguna”. Por género, las diferencias son claras: un 71 % de los hombres percibe igualdad total, frente a solo un 32 % de mujeres. Se constata así una brecha en la percepción de la igualdad real: los hombres tienden a percibir un contexto más equitativo, mientras que las mujeres identifican con mayor precisión la persistencia de desigualdades.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del cuestionario a la poblaicón.

En cuanto a las desigualdades cotidianas, en términos generales, el 34 % de la población percibe situaciones de desigualdad “a veces” y un 32 % “raramente”, mientras que un 19 % nunca las observa y un 15 % lo hace con frecuencia o muy a menudo. Las diferencias de género son muy marcadas, casi la mitad de hombres (46 %) afirma no percibir nunca desigualdades y un 41 % de las mujeres las detecta “a veces”.

La encuesta confirma que las actitudes machistas forman parte de la realidad cotidiana para buena parte de la ciudadanía. Un 33 % afirma observarlas “con frecuencia”, un 19 % “a veces” y otro 19 % “rara vez”, mientras que un 11 % declara no tenerlo claro. En términos globales, más de 7 de cada 10 personas han identificado comportamientos machistas en su entorno, aunque con diferentes intensidades



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del cuestionario a la poblaicón.

Atendiendo al género, el contraste es nuevamente significativo: un 41 % percibe actitudes machistas con frecuencia y un 19 % al menos “a veces”. Entre los hombres, solo un 14 % reconoce percibirlas con frecuencia, mientras que casi un 32 % asegura “no lo sabe” y un 20 % responde “a veces”. Estos datos indican que las mujeres poseen una percepción más nítida y constante, mientras que los hombres muestran mayor tendencia a la duda o a minimizar el problema.

Al cruzar los datos por edad, se observa que cada franja tiende a señalar actitudes machistas en los grupos de su mismo entorno vital: las personas jóvenes apuntan sobre todo a la juventud y la adolescencia, mientras que los adultos destacan a los grupos de mayor edad. En conjunto, las mujeres perciben estas actitudes de forma más transversal y en distintos grupos, mientras que los hombres tienden a relativizarlas o a situarlas fuera de su propio colectivo.

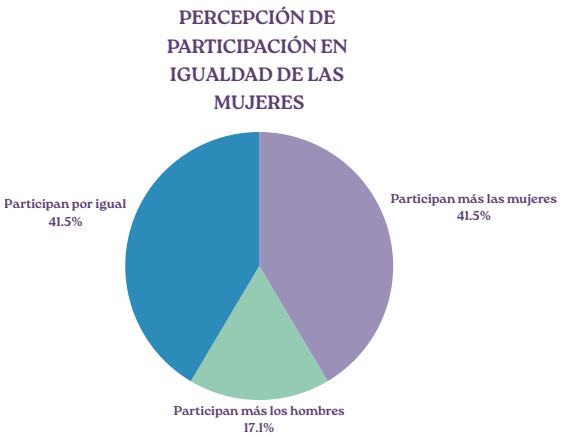
Así mismo, la ciudadanía identifica como principales ámbitos de desigualdad el empleo (27 %), la participación ciudadana (24 %)y los deportes y la cultura (21 %), seguidos de la seguridad ciudadana (10 %) y la educación (7 %). Destaca también un 11% que no identifica ningún ámbito de desigualdad.

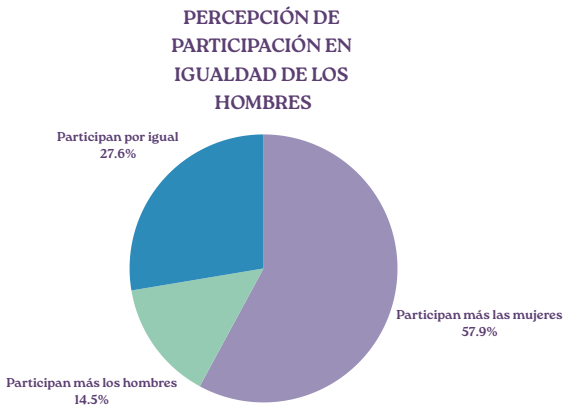
Este bloque refleja que la ciudadanía de Bigastro reconoce la igualdad como un valor esencial y percibe avances, aunque con diferencias notables según género y edad. Las mujeres, especialmente las más jóvenes, muestran una visión crítica y constante de las desigualdades y actitudes machistas, mientras que los hombres tienden a minimizarlas o desconocerlas.

Igualdad y participación ciudadana.

La percepción de la ciudadanía sobre la participación en la vida comunitaria revela una realidad diversa. Ante la pregunta de si hombres y mujeres participan en igualdad de condiciones en asociaciones, colectivos o actividades del municipio, un 40 % opina que participan más las mujeres, un 25 % que lo hacen en igualdad, y un 13 % considera que participan más los hombres. El 22 % restante manifiesta no tenerlo claro.

El análisis por sexo muestra contrastes relevantes, mientras que las mujeres tienden a reconocer un desequilibrio en favor de su implicación, los hombres muestran una visión más repartida entre igualdad y protagonismo femenino.





Fuente: elaboración propia a partir de los datos del cuestionario a la poblaicón.

La edad también influye en la percepción de la participación: las personas jóvenes y adultas de mediana edad son más conscientes de la sobrecarga femenina en la participación comunitaria, mientras que en edades más avanzadas predomina la indefinición o una visión de mayor equilibrio.

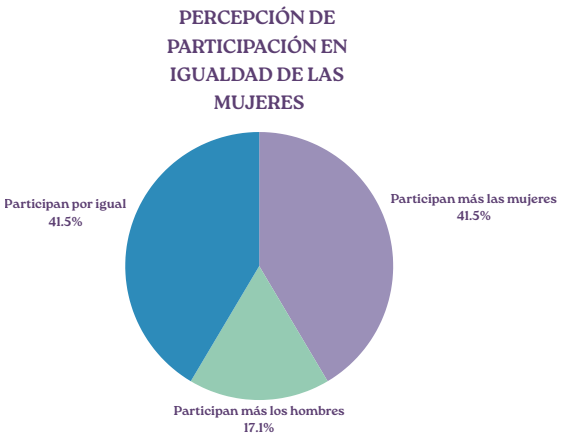
En cuanto a las **barreras y medidas para la participación,** la ciudadanía señala como principales barreras para la participación de las mujeres la falta de información o recursos (31 %), la falta de tiempo (29 %) y los estereotipos de género (16 %), aunque un 24 % no percibe obstáculos. Y como a medidas prioritarias, destacan la formación y empoderamiento (76 %), la conciliación y cuidados (61 %)y la creación de espacios de participación y escucha (59 %). Por género, las mujeres ponen mayor énfasis en la conciliación y la formación, mientras que los hombres subrayan los espacios de participación.

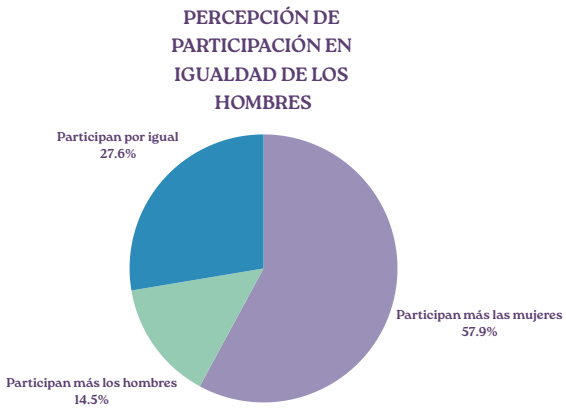
Este bloque evidencia que la percepción sobre la participación comunitaria en Bigastro muestra un doble diagnóstico: por un lado, una amplia parte de la ciudadanía reconoce que las mujeres participan más que los hombres, lo que puede reflejar tanto su mayor implicación en asociaciones y colectivos como una sobrecarga derivada de los roles de cuidado y voluntariado; por otro lado, se constata la existencia de barreras ligadas a la falta de tiempo, recursos e información.

Igualdad y participación ciudadana.

La percepción de la ciudadanía sobre la participación en la vida comunitaria revela una realidad diversa. Ante la pregunta de si hombres y mujeres participan en igualdad de condiciones en asociaciones, colectivos o actividades del municipio, un 40 % opina que participan más las mujeres, un 25 % que lo hacen en igualdad, y un 13 % considera que participan más los hombres. El 22 % restante manifiesta no tenerlo claro.

El análisis por sexo muestra contrastes relevantes, mientras que las mujeres tienden a reconocer un desequilibrio en favor de su implicación, los hombres muestran una visión más repartida entre igualdad y protagonismo femenino.





Fuente: elaboración propia a partir de los datos del cuestionario a la poblaicón.

La edad también influye en la percepción de la participación: las personas jóvenes y adultas de mediana edad son más conscientes de la sobrecarga femenina en la participación comunitaria, mientras que en edades más avanzadas predomina la indefinición o una visión de mayor equilibrio.

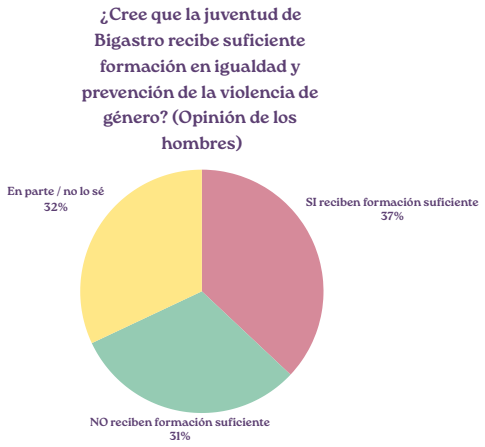
En cuanto a las **barreras y medidas para la participación,** la ciudadanía señala como principales barreras para la participación de las mujeres la falta de información o recursos (31 %), la falta de tiempo (29 %) y los estereotipos de género (16 %), aunque un 24 % no percibe obstáculos. Y como a medidas prioritarias, destacan la formación y empoderamiento (76 %), la conciliación y cuidados (61 %)y la creación de espacios de participación y escucha (59 %). Por género, las mujeres ponen mayor énfasis en la conciliación y la formación, mientras que los hombres subrayan los espacios de participación.

Este bloque evidencia que la percepción sobre la participación comunitaria en Bigastro muestra un doble diagnóstico: por un lado, una amplia parte de la ciudadanía reconoce que las mujeres participan más que los hombres, lo que puede reflejar tanto su mayor implicación en asociaciones y colectivos como una sobrecarga derivada de los roles de cuidado y voluntariado; por otro lado, se constata la existencia de barreras ligadas a la falta de tiempo, recursos e información.

Cultura preventiva y juventud

La percepción ciudadana muestra una valoración crítica sobre la formación que recibe la juventud en igualdad y prevención de la violencia de género. A nivel general, un 49 % considera que la juventud no recibe suficiente formación, un 21 % opina que sí, un 18 % señala que solo “en parte” y un 12 % manifiesta no tenerlo claro. Estos resultados reflejan que la mitad de la población percibe carencias formativas importantes en este ámbito.

El análisis desagregado evidencia un contraste notable, se refleja que las mujeres son mucho más críticas con el alcance de la formación preventiva, mientras que los hombres presentan una visión más optimista o menos exigente.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del cuestionario a la poblaicón.

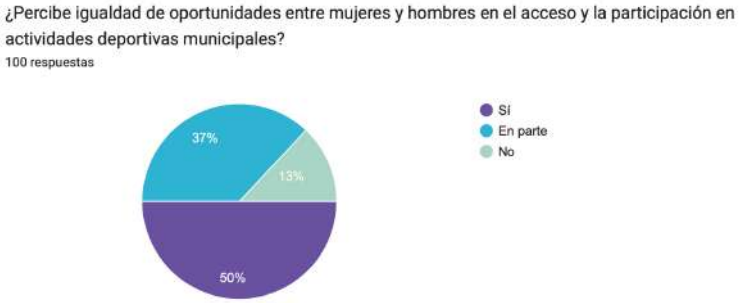
También se aprecian diferencias según la edad. La visión más crítica se da entre los jóvenes de 15 a 19 años, donde dos tercios consideran insuficiente la formación, y se mantiene elevada en el grupo de 30 a 44 años (51 %). Entre los 45 a 64 años, aunque un 43 % señala carencias, crece el sector que sí percibe formación suficiente (26 %). En los 20 a 29 añoslas opiniones aparecen divididas, mientras que en los mayores de 65 la mitad coincide en señalar carencias, aunque con un grado mayor de indefinición.

En relación con el conocimiento de actividades impulsadas por el Ayuntamiento para sensibilizar a la juventud, el 63 %de la población declara no haber participado ni conocer ninguna, un 26 % afirma haber participado en alguna y un 11 % en varias. Estos datos muestran una **visibilidad reducida de las iniciativas locales**, ya que dos tercios de la ciudadanía no tiene constancia de ellas.

Los resultados reflejan una percepción generalizada de que la juventud de Bigastro carece de una formación suficiente en igualdad y prevención de la violencia de género, especialmente desde la mirada femenina y entre los colectivos más jóvenes. Asimismo, se constata una escasa difusión de las iniciativas municipales, lo que limita su alcance e impacto.

Deporte y salud pública

La mitad de la población (50 %) percibe que sí existe igualdad de oportunidades en el acceso y la participación deportiva en Bigastro, mientras que un 37 % considera que solo se da “en parte” y un 13 % opina que no existe.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del cuestionario a la poblaicón.

Si analizamos los datos por género: el 69 % de los hombres percibe igualdad plena, frente al 40 % de las mujeres. Entre estas últimas, es mayoría (51 %) quienes consideran que la igualdad solo se da parcialmente.

Por edad, la percepción de igualdad plena es más frecuente en los grupos de 20 a 29 años y 30 a 44 años (57 % y 54 %). En cambio, entre los 15 a 19 años y los 45 a 64 años las opiniones aparecen más divididas, mientras que en los 65 y más predomina una visión crítica: un 63 % considera que la igualdad solo se da parcialmente. Estos resultados sugieren que los hombres y los grupos jóvenes/adultos jóvenes perciben más igualdad en el ámbito deportivo, mientras que las mujeres y las personas mayores manifiestan una visión más crítica.

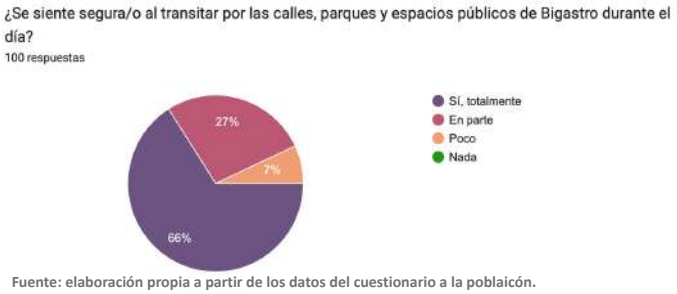
Como principales obstáculos para la participación de las mujeres, la ciudadanía identifica la falta de tiempo (34 %), la escasa oferta adaptada (24 %) y los prejuicios o estereotipos de género (20 %), mientras que un 17 % afirma no percibir dificultades. En cuanto a las iniciativas que deberían priorizarse para fomentar la igualdad en deporte y salud, destacan mejorar la conciliación horaria de las actividades, promover programas deportivos mixtos, implementar campañas y aumentar la oferta deportiva para mujeres.

En materia de salud pública, la opinión de la ciudadanía se encuentra dividida respecto a si se tienen en cuenta las necesidades: un 48 % considera que sí, un 26 % opina que no y otro 26 % cree que solo en parte. Por género, los hombres muestran una visión más positiva (57 % cree que sí), mientras que entre las mujeres la percepción es más crítica: solo un 44 % considera que se tienen en cuenta, frente a un 29 % que responde “en parte” y un 27 % que afirma que no.

Por tanto, este bloque refleja que en el ámbito deportivo, la percepción de igualdad es mayoritaria pero con importantes diferencias de género y edad y en materia de salud, existe unadivisión de opiniones, con una visión más crítica entre mujeres y jóvenes.

Urbanismo y seguridad ciudadana

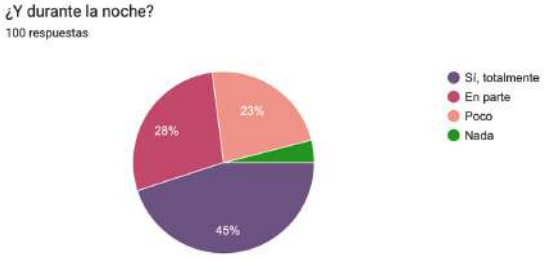
Atendiendo a la percepción de seguridad durante el día, en términos generales, un 66 % de la población se siente “totalmente segura” al transitar por calles, parques y espacios públicos de Bigastro durante el día, un 27 % “en parte” y un 7 % manifiesta sentirse poco segura.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del cuestionario a la poblaicón.

Analizando los datos por género: el 74 % de los hombres declara sentirse totalmente seguro frente al 63 % de las mujeres. Estas últimas registran un mayor porcentaje de inseguridad parcial (29 %) o de inseguridad clara (8 %). En cuanto a la edad, la percepción positiva es mayor en el grupo de 20 a 29 años y 30 a 44 años (en torno al 70 % afirma sentirse totalmente seguro), mientras que en los grupos de 45 a 64 años y 65+ aumenta la proporción de quienes responden “en parte”.

Sin embargo, la percepción de seguridad cambia de forma significativa en horario nocturno: solo un 45 % afirma sentirse totalmente seguro, un 28 %se siente seguro “en parte”, un 23 % señala sentirse “poco” seguro y un 4 % manifiesta no sentirse seguro en absoluto.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del cuestionario a la poblaicón.

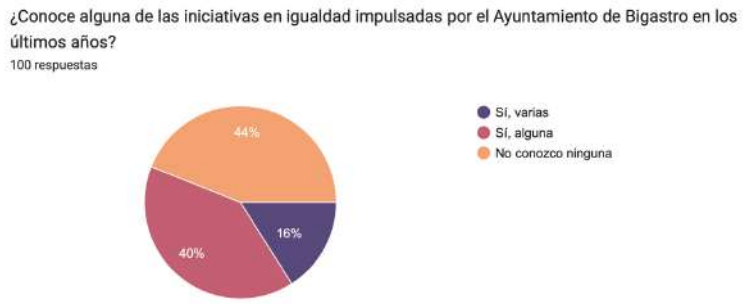
Por género: el 74 % de los hombres declara sentirse totalmente seguro de noche, frente a solo un 30 % de las mujeres. Entre ellas, un 29 % se siente “poco” segura y un 6 % directamente “nada” segura.

Como medidas propuestas para mejorar la seguridad, las respuestas indican que la ciudadanía prioriza principalmente: mayor presencia policial (29 %), campañas de sensibilización (27 %), mejor iluminación de calles y parques (19 %) y diseño de espacios abiertos y accesibles (12 %).

Por tanto, la percepción de seguridad en Bigastro es elevada durante el día, pero disminuye de forma importante durante la noche, especialmente entre las mujeres y en los grupos de mayor edad. Las diferencias de género son notables: mientras los hombres se sienten seguros mayoritariamente en cualquier franja horaria, las mujeres manifiestan altos niveles de inseguridad nocturna, lo que condiciona su movilidad y uso del espacio público.

Evaluación de las políticas locales de igualdad.

Si analizamos el conocimiento de las iniciativas municipales, el 44 % de la ciudadanía declara no conocer ninguna de las iniciativas en igualdad impulsadas por el Ayuntamiento en los últimos años, frente a un 40 % que afirma conocer alguna y un 16 % que asegura conocer varias. Las mujeres presentan un nivel de conocimiento algo mayor que los hombres, aunque en ambos casos alrededor de **cuatro de cada diez personas desconocen las actuaciones realizadas.** Los grupos jóvenes (15 a 29 años) y las personas mayores (65+) concentran los mayores niveles de desconocimiento, mientras que entre los 30 y 44 años se observa un conocimiento más elevado.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del cuestionario a la poblaicón.

En cuanto a la contribución de estas iniciativas a la mejora de la igualdad, la opinión ciudadana se distribuye de forma intermedia: un 48 % considera que han contribuido “en parte”, un 38 % que “mucho” y un 13 % que “nada”. Las mujeres muestran una visión más crítica, con mayor peso de las respuestas “en parte” o “nada”, mientras que los hombres se inclinan más por valorar positivamente su impacto. Por edades, se observa que los jóvenes de 15 a 19 años son los más escépticos, mientras que los grupos de 30 a 44 años y 45 a 64 años concentran la percepción más positiva del impacto.

La valoración de las iniciativas en igualdad se sitúa en un nivel medio-alto, con un 40 % que otorga la máxima puntuación y un 35 % que se posiciona en un nivel intermedio. Las puntuaciones bajas apenas alcanzan el 10 %. Por género, los hombres tienden a puntuar más en los niveles altos, mientras que las mujeres muestran una distribución más heterogénea, con presencia de valoraciones intermedias y bajas.

En cuanto al refuerzo de medidas frente al acoso sexual o por razón de sexo, existe un amplio consenso ciudadano en la necesidad de reforzar estas políticas: **un 69 % considera que es “muy necesario”**, un 19 % responde que “en parte” y solo un 12 % opina que no lo considera necesario. Las mujeres demandan en mayor medida el refuerzo, mientras que entre los hombres crece el porcentaje que considera que solo es necesario “en parte” o que no lo es. Además, la demanda de refuerzo es más intensa en los grupos jóvenes y de mediana edad, aunque en todas las franjas predomina la percepción de que estas medidas son necesarias.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del cuestionario a la poblaicón.

Dentro de la pregunta abierta de qué iniciativas les h aparecido más significativas, la mayoría de menciones se concentran en el **Programa Corresponsables** ("Escuela de verano", "Concilia", "Concilia Kids", "Recapacita", "sábado del parque"...), lo que confirma su fuerte impacto en la conciliación familiar y el apoyo a las familias. En segundo lugar, se valoran las acciones de sensibilización y visibilización como el 8M, los premios a mujeres y los carteles en contenedores. También aparecen referencias a programas de empoderamiento y prevención (defensa personal, talleres con adolescentes) y a actividades culturales como el monólogo de Trino.

Este bloque refleja que la ciudadanía de Bigastro presenta un nivel de conocimiento limitado sobre las iniciativas de igualdad municipales, aunque quienes las conocen valoran que han tenido un impacto positivo, si bien parcial. El nivel de satisfacción se sitúa en un rango medio-alto, con diferencias por género y edad que muestran una percepción más crítica entre mujeres y jóvenes.

Dentro de las iniciativas más reconocidas, destacan de forma mayoritaria las vinculadas al Programa Corresponsables, lo que confirma su relevancia práctica en materia de conciliación y apoyo familiar. Finalmente, existe un amplio consenso en reforzar las medidas frente al acoso sexual o por razón de sexo, lo que refleja una demanda social clara de intensificar las políticas locales de igualdad y protección.

Propuestas ciudadanas.

Las respuestas abiertas muestran una amplia diversidad de aportaciones que pueden agruparse en varios ejes

1. Formación, sensibilización y educación

Se repite con fuerza la demanda de formación en igualdad a diferentes niveles: talleres para jóvenes, actividades en institutos, educación temprana, campañas de sensibilización y espacios de concienciación dirigidos también a familias y hombres. Esta línea es una de las más constantes y revela la percepción de que la igualdad requiere procesos educativos continuados.

2. Juventud y adolescencia

Numerosas respuestas destacan la necesidad de reforzar actividades específicas para adolescentes y jóvenes (deporte, actividades extraescolares, espacios mixtos de ocio y formación). Existe la percepción de que este colectivo es “el gran olvidado” y que requiere programas estables para prevenir desigualdades y fomentar la igualdad en edades tempranas.

3. Conciliación y corresponsabilidad

Se mencionan reiteradamente propuestas vinculadas a la conciliación familiar, tanto en programas de cuidado infantil (como los vinculados a Corresponsables) como en la necesidad de extenderlos durante todo el año. También aparecen referencias a la falta de tiempo de las mujeres como una de las principales limitaciones para su participación.

4. Empleo y autonomía económica

La ciudadanía plantea propuestas relacionadas con el empleo femenino, en especial programas para mujeres desempleadas o mayores de 40 años, junto con la demanda general de más oportunidades laborales y de igualdad de condiciones en el ámbito económico.

5. Salud y prevención de la violencia

Algunas aportaciones reclaman espacios de referencia contra la violencia de género, programas de defensa personal y talleres de prevención, así como integrar la perspectiva de género en los programas de salud y bienestar.

6. Discursos de exclusión y tensiones culturales

Un aspecto llamativo es la presencia de respuestas con tono excluyente o xenófobo, que cuestionan la atención a personas migrantes o culturas específicas (“en la mezquita haya puertas distintas…”, “más actividades para españoles”, “esto solo hace falta a culturas machistas no la nuestra”, “que sea para todos no solo para extranjeros”). También aparece la percepción de que “no siempre todo con los mismos”, en referencia a la idea de que las iniciativas se destinan en exceso a determinados colectivos.
Estas expresiones revelan tensiones sociales ligadas a la diversidad cultural, que deben ser abordadas desde una perspectiva inclusiva para evitar que la igualdad se perciba como una política excluyente o sectorial.

5.7. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO Y CONJUNTO DE PROBLEMAS DETECTADOS.

A continuación, se recoge de forma sistemática los principales problemas, carencias y desigualdades identificadas a lo largo del diagnóstico. Su clasificación por ámbitos permite estructurar los resultados en torno a los ejes estratégicos del Plan.

A. PERSPECTIVA SOCIODEMOGRÁFICA.

A1. Envejecimiento progresivo de la población con impacto en cuidados, especialmente sobre mujeres.

A2. Población migrante estructural (≈18 %), joven y en edad activa → necesidad de integración e igualdad de oportunidades con perspectiva intercultural.

A3. Tensiones sociales ligadas a la diversidad cultural, deben ser abordadas desde una perspectiva inclusiva para evitar que la igualdad se perciba como una política excluyente o sectorial.

A3. Brecha formativa entre población española y migrante; desigual acceso a oportunidades.

B. MERCADO LABORAL Y EMPLEO.

B1. Alta feminización del paro (57 % de las personas desempleadas), con especial incidencia en mujeres mayores de 44 años.

B2. Segregación ocupacional: hombres en construcción/industria, mujeres en servicios y cuidados.

B3: Precariedad laboral y temporalidad elevada, con mayor impacto en mujeres y migrantes.

B4: Dificultades de inserción y promoción laboral femenina, incluida la baja presencia de mujeres autónomas.

C. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

C1. Persistencia de la sobrecarga femenina en cuidados y tareas domésticas.

C2. Recursos municipales consolidados (Programa Corresponsables) pero insuficientes en horarios, continuidad y cobertura.

C3. Escasa corresponsabilidad masculina y baja implicación empresarial en medidas de conciliación.

C4. Hogares monoparentales, migrantes o con dependientes como colectivos más vulnerables.

D. VIOLENCIA DE GÉNERO.

D1. Casos persistentes, con cronificación de la violencia psicológica, económica y digital.

D2. Aumento de violencia digital y sexual entre jóvenes.

D3. Infradenuncia en mujeres migrantes y escasa visibilidad de mujeres mayores como víctimas.

D4. Recursos municipales innovadores pero con déficits en detección temprana y visibilidad.

E. IGUALDAD Y PARTIPACIÓN CIUDADANA

E1. Baja participación ciudadana general, con sobrerrepresentación femenina

E2. Escasa implicación de los hombres en espacios de igualdad.

E3. Barreras para la participación de mujeres: falta de tiempo, información y estereotipos.

E4. Demanda de más espacios de participación y escucha.

F. CULTURA PREVENTIVA Y JUVENTUD

F1. Percepción crítica sobre formación en igualdad y prevención entre jóvenes y mujeres.

F2. Baja visibilidad de las actividades municipales en juventud.

F3. Necesidad de programas estables para adolescentes (percibidos como “el gran olvidado”)

G. DEPORTE Y SALUD PÚBLICA

G1. Persisten obstáculos para la participación femenina en deporte (tiempo, oferta, estereotipos).

G2. Percepción dividida sobre si la salud pública incorpora la perspectiva de género.

H.URBANISMO Y SEGURIDAD CIUDADANA

H1. Alta percepción de seguridad diurna, pero inseguridad nocturna, sobre todo en mujeres.

H2. Se demanda mayor presencia policial, mejor iluminación, espacios abiertos y campañas.

I. DEVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

I1. Escaso conocimiento ciudadano de las iniciativas municipales.

I2. Alto impacto del Programa Corresponsables en la ciudadanía, pero se demanda continuidad.

I3. Necesidad de reforzar políticas de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

06 PLAN DE ACCIÓN (2025-2029)

A partir de las problemáticas, carencias y necesidades detectadas en el diagnóstico, el **III Plan Municipal de Igualdad de Bigastro** se articula en torno a cinco ejes de intervención estratégicos. La selección de estos ejes no es arbitraria: responde, por un lado, a la estructura de las concejalías municipales existentes, y por otro, a las demandas más reiteradas de la ciudadanía en el proceso de consulta. De este modo, los ámbitos en los que se concentran las mayores brechas y problemas coinciden con los espacios de actuación política y administrativa ya consolidados, lo que facilita su implementación.

Los ejes de intervención son los siguientes:

- **Eje 1. Igualdad y participación ciudadana**
- **Eje 2. Cultura preventiva y juventud**
- **Eje 3. Educación para la corresponsabilidad**
- **Eje 4. Deportes y salud pública**
- **Eje 5. Urbanismo y seguridad ciudadana**

Cada eje incluye una síntesis de los problemas detectados, el objetivo general que se persigue y dos objetivos específicos vinculados. Estos, a su vez, se concretan en un total de tres acciones operativas por eje, que en conjunto suman 30 acciones para todo el Plan. Cada acción irá acompañada de sus correspondientes indicadores de seguimiento y evaluación, así como de la definición de los organismos y entidades responsables de su ejecución.

El Plan se ha diseñado atendiendo a las capacidades reales del Ayuntamiento de Bigastro y a las prioridades expresadas por la ciudadanía, de manera que las medidas previstas resulten aplicables, evaluables y con impacto directo en el municipio.

EJE 1. IGUALDAD Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA

PROBLEMAS DETECTADOS: E1, E2, E3, E4, A2, A3, I1

Objetivo general: Impulsar la participación equilibrada de mujeres y hombres en la vida comunitaria y en los espacios de decisión local, favoreciendo también la inclusión de población migrante.

Objetivo específico 1: Fomentar la participación de toda la ciudadanía.

Acción 1.1: buzón ciudadano de participación. Creación de un canal digital en la web municipal para recoger propuestas, quejas e iniciativas de la ciudadanía, con seguimiento y devolución periódica.

Acción 1.2: encuentros anuales de asociaciones. Jornadas abiertas donde las asociaciones locales se presentan a la ciudadanía, fomentando el contacto directo y la incorporación de nuevos perfiles.

Acción 1.3: banco municipal de tiempo y saberes Sistema de intercambio de apoyos y habilidades (idiomas, informática, acompañamiento), como espacio de participación comunitaria y cohesión social.

Indicadores de resultado:

- Nº total de propuestas/quejas recibidas al año. % de propuestas respondidas o derivadas a concejalías competentes.
- Nº de asociaciones participantes en cada encuentro. Nº de asistentes desagregado por sexo y edad. % de nuevas inscripciones en asociaciones tras el encuentro.
- ¿Se ha puesto en marca el Banco de tiempo?: Sí/No. Nº de personas inscritas, desagregado por sexo, edad y origen.

Objetivo específico 2: Reducir barreras estructurales y sociales que limitan la participación.

Acción 2.1: presupuestos participativos inclusivos Implantación de procesos participativos con perspectiva de género e inclusión cultural, garantizando la presencia de mujeres, hombres, jóvenes y migrantes en las decisiones.

Acción 2.2: foros de escucha activa. Encuentros semestrales en distintos espacios municipales donde colectivos diversos expongan necesidades, con compromisos de respuesta institucional.

Acción 2.3: servicio de cuidado infantil en actos municipales. Disponibilidad de un espacio de cuidados paralelo en plenos, talleres o reuniones comunitarias, facilitando la asistencia de madres y padres.

Indicadores de resultado:

- ¿Se ha llevado a cabo procesos participativos?: Sí/No. % de participación desagregado por sexo teniendo encuenta la variante de personas migrantes.
- Nº de foros realizados al año. % de participación desagregado por sexo teniendo encuenta la variante de personas migrantes.
- Nº de actos municipales que ofrecen servicio de cuidado infantil.

Áreas responsables: Servicios Sociales, Igualdad y Políticas Inclusivas + Alcaldía y Participación Ciudadana.

Servicios Sociales, Igualdad y Políticas Inclusivas

Alcaldía y Participación Ciudadana

EJE 2. CULTURA PREVENTIVA Y JUVENTUD

Problemas detectados: F1, F2, F3, A3, D2, I1

Objetivo general: Reforzar la cultura preventiva y la formación en igualdad y prevención de la VG desde edades tempranas, integrando la diversidad cultural.

Objetivo específico 3: Mejorar la formación juvenil en igualdad, prevención y convivencia intercultural

Acción 3.1: programación anual en centros educativos sobre igualdad, prevención de violencia de género, diversidad cultural y uso seguro de redes sociales.

Acción 3.2: mesa municipal de coordinación educativa. Espacio periódico de trabajo con IES, AMPAs y concejalías para alinear actividades preventivas y detectar necesidades emergentes.

Acción 3.3: consulta participativa juvenil. Encuesta o encuentro anual para recoger la visión de la juventud sobre igualdad, machismo, violencia digital y convivencia, incorporando propuestas a la programación municipal.

Indicadores de resultado:

- Nº de talleres realizados al año. Nº de alumnos/as participantes, desagregado por sexo y edad.
- Nº de reuniones celebradas en el año .Elaboración de un acta o informe anual de acuerdos alcanzados (sí/no).
- Nº de jóvenes participantes en la consulta. Nº de propuestas recogidas.

Objetivo específico 4: Visibilizar e integrar la cultura preventiva en la comunidad.

Acción 4.1: certamen juvenil en redes sociales. Concurso anual de vídeos en TikTok e Instagram por la igualdad de género.

Acción 4.2: formación al profesorado en detección temprana de violencia de género, violencia digital y actitudes discriminatorias, con herramientas prácticas para el aula.

Acción 4.3: guía juvenil de convivencia e igualdad. Elaboración y difusión de una guía práctica con mensajes claros sobre igualdad, prevención y referentes juveniles positivos, accesible en centros educativos y redes municipales.

Indicadores de resultado:

- Nº de vídeos o contenidos presentados al concurso. Nº de jóvenes participantes, desagregado por sexo y edad. Alcance de la campaña en redes sociales.
- ¿Se ha realizado la acción formativa anual? Sí/No. / Número de profesorado asistente.
- ¿Se ha elaborado y publicado la guía? Sí/No. Número de canales de difusión

Áreas responsables: Servicios Sociales, Igualdad y Políticas Inclusivas + Cultura, Educación, Juventud y Protocolo

Servicios Sociales, Igualdad y Políticas Inclusivas

Cultura, Educación, Juventud y Protocolo

EJE 3. EDUCACIÓN PARA LA CORRESPONSABILIDAD

Problemas detectados: C1, C2, C3, C4, B1, B3, D1, I2

Objetivo general: Fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el ámbito familiar, laboral y social.

Objetivo específico 5: Impulsar la conciliación y responsabilidad en el ámbito familiar.

Acción 5.1: taller anual para familias. Sesiones obligatorias para familias usuarias del Programa Corresponsables, orientadas al reparto de tareas y la corresponsabilidad en el hogar.

Acción 5.2.: impulso educativo al Programa Corresponsables. Colaboración con la Concejalía de Educación y los centros escolares para captar nuevas familias, mediante charlas en colegios, difusión en AMPAs y coordinación con orientadoras/es.

Acción 5.3: actividades "Talleres con Papá". Implementar en los talleres de la biblioteca, días en los que niñas y niños acuden acompañados solo de sus padres, fomentando la implicación paterna en la crianza.

Indicadores de resultado:

- Nº de talleres realizados al año. Nº de familias participantes, desagregado por sexo y tipo de hogar
- Nº de charlas informativas realizadas en colegios/institutos.% de familias nuevas (que no habían participado antes) entre las inscrita
- Nº de jornadas realizadas en la biblioteca al año. Nº de niños/as participantes y padres acompañantes.

Objetivo específico 6: Promover cambios culturales en torno a los cuidados.

Acción 6.1: realizar de forma anual una formación en igualdad a empresas locales.

Acción 6.2: premios anuales a buenas prácticas en conciliación empresarial.

Acción 6.3: difusión de derechos de conciliación. Campaña anual en fechas estratégicas para dar a conocer derechos laborales en materia de conciliación.

Indicadores de resultado:

- ¿Se realizado la formación? Sí/No. Número empresas participantes.
- Nº de candidaturas recibidas. Nº de empresas premiadas cada año.
- ¿Se ha realizado la campaña anual?: Sí/No. Número de canales de difusión.

Áreas responsables: Servicios Sociales, Igualdad y Políticas Inclusivas + Cultura, Educación, Juventud y Protocolo

Servicios Sociales, Igualdad y Políticas Inclusivas

Cultura, Educación, Juventud y Protocolo

EJE 4. DEPORTES Y SALUD PÚBLICA

Problemas detectados: G1, G2, I1, E1

Objetivo general: Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al deporte y a la salud pública, eliminando barreras culturales y de género.

Objetivo específico 7: Favorecer la participación de mujeres y colectivos diversos en el deporte.

Acción 7.1: feria deportiva de igualdad. Jornada anual en centros educativos o espacios públicos donde los clubes deportivos locales ofrecen talleres y exhibiciones de equipos femeninos y mixtos, animando a la inscripción juvenil.

Acción 7.2: torneos anuales deportivos mixtos con visibilidad pública.

Acción 7.3: campaña "Referentes en el deporte". Difusión anual de deportistas femeninas (incluyendo migrantes y locales) como referentes.

Indicadores de resultado:

- ¿Se ha realizado la feria deportiva anual? Sí/No. / Nº de asistentes, desagregado por sexo y % de inscripciones nuevas a equipos/escuelas deportivas tras la feria.
- ¿Se han realizado los torneos deportivos anuales? Sí/No. / Nº de equipos participantes, desagregado por sexo y edad.
- ¿Se ha realizado la campaña anual?: Sí/No. Número de canales de difusión.

Objetivo específico 8: Integrar la perspectiva de género en los programas de salud pública.

Acción 8.1: jornadas de salud y bienestar inclusivas. Organización anual de jornadas abiertas con profesionales de la salud sobre nutrición, salud mental, autocuidado y prevención de enfermedades, con enfoque de género e interculturalidad.

Acción 8.2: campaña anual en centros de salud, farmacias y redes municipales sobre la manifestación diferenciada de enfermedades en mujeres y hombres.

Acción 8.3: jornada anual de prevención y apoyo en colaboración con asociaciones locales. Organización de una jornada anual en coordinación con la Asociación Española Contra el Cáncer de Bigastro y la Asociación de Mujeres Progresistas de Bigastro, centrada en la prevención de enfermedades, promoción de hábitos saludables y el apoyo a personas afectadas.

Indicadores de resultado:

- ¿Se ha realizado la Jornadas de salud y bienestar inclusivas? Sí/No. / Nº de asistentes, desagregado por sexo.
- ¿Se ha realizado la campaña anual?: Sí/No. Número de canales de difusión.
- ¿Se ha realizado la jornada de prevención anual?: Sí/No. Nº de asistentes, desagregado por sexo.

Áreas responsables: Servicios Sociales, Igualdad y Políticas Inclusivas + Sanidad y Salud Pública

Servicios Sociales, Igualdad y Políticas Inclusivas

Sanidad y Salud Pública

EJE 5. URBANISMO Y SEGURIDAD CIUDADANA

Problemas detectados: A3, H1, H2, I1, I3, E1, E3

Objetivo general: Mejorar la seguridad y accesibilidad de los espacios públicos desde la perspectiva de género.

Objetivo específico 9: reducir la percepción de inseguridad.

Acción 9.1: campaña "Tu móvil también protege". Difusión de recursos mediante cartelería, redes sociales y centros comunitarios para actuar en situaciones de inseguridad.

Acción 9.2: iniciativa municipal contra el acoso callejero. Dirigida directamente a potenciales acosadores, con apoyo de la Policía Local.

Acción 9.3: talleres de autodefensa y prevención anuales dirigidos a mujeres.

indicadores de resultado:

- ¿Se ha realizado la campaña?: Sí/No. Nº de materiales difundidos (carteles, folletos, publicaciones en RRSS)
- ¿Se ha realizado la iniciativa?: Sí/No. Nº de materiales difundidos (carteles, folletos, publicaciones en RRSS)
- Nº de talleres realizados al año. Nº de mujeres participantes, desagregado por edad.

Objetivo específico 10: Promover un urbanismo inclusivo y seguro.

Acción 10.1: integración de criterios CPTED en licitaciones urbanísticas.

Acción 10.2: mapa municipal de zonas inseguras. Elaboración participativa de un mapa de espacios con mayor percepción de inseguridad, a partir de encuestas ciudadanas y visitas técnicas, para priorizar actuaciones de mejoras.

Acción 10.3: proyecto comunitario "Bigastro convive". Sensibilizar en espacios públicos contra los discursos de odio y el miedo hacia la población migrante, reforzando la convivencia, el respeto y la seguridad compartida.

Indicadores de resultado:

- Nº de pliegos de contratación que incluyen cláusulas de seguridad CPTED. Nº de proyectos ejecutados con criterios de diseño seguro.
- Nº de encuestas ciudadanas recogidas para elaborar el mapa. Nº de zonas detectadas y priorizadas en el documento.
- Nº de actividades de sensibilización realizadas (charlas, encuentros, talleres).Nº de personas participantes, desagregado por sexo, edad y origen.

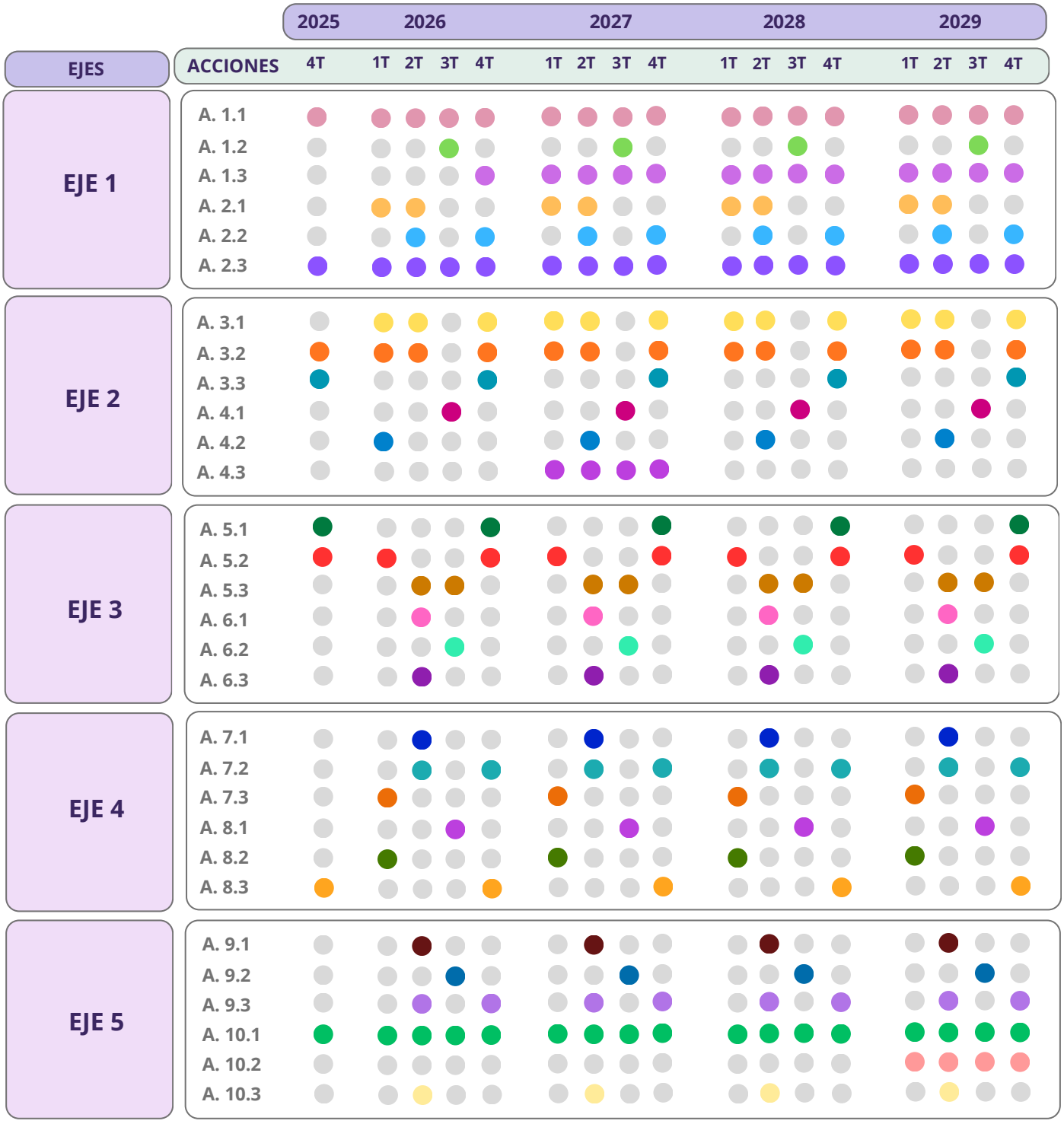
Áreas responsables: Servicios Sociales, Igualdad y Políticas Inclusivas + Urbanismo e Infraestructuras

Servicios Sociales, Igualdad y Políticas Inclusivas

Urbanismo e Infraestructuras

07 CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

El presente Plan de Acción se desarrollará a lo largo del periodo 2025-2029 y establece un calendario de ejecución dividido en trimestres, con el fin de garantizar una planificación realista, un seguimiento periódico y la posibilidad de ajustar las actuaciones en función de las necesidades detectadas.



08 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación constituyen un pilar estratégico del III Plan Municipal de Igualdad de Bigastro (2025–2029), no solo como requisito metodológico, sino como garantía de calidad democrática, transparencia institucional y mejora continua de las políticas públicas locales. Evaluar no significa únicamente medir resultados, sino también aprender del proceso, reforzar la rendición de cuentas ante la ciudadanía y generar evidencias útiles para la toma de decisiones.

Este plan concibe la evaluación como un ciclo permanente que acompaña a toda su vigencia, desde la planificación inicial hasta el cierre, asegurando que cada acción se valore en términos de eficacia, eficiencia, pertinencia, impacto y sostenibilidad. Dicha evaluación debe ser continua, participativa y basada en evidencias. Para ello se articula un sistema que permitirá comprobar, en todo momento, cómo avanzan las medidas y qué impacto generan en la población, en las áreas municipales y en los agentes sociales implicados.

Objetivos de la evaluación

1. Determinar el grado de cumplimiento de los objetivos generales y específicos en cada eje de intervención.
2. Medir el desarrollo de las acciones en términos de ejecución, resultados e impactos generados.
3. Detectar dificultades y áreas de mejora, para poder introducir ajustes durante la vigencia del Plan.
4. Rendir cuentas a la ciudadanía sobre la aplicación de los recursos públicos y los logros alcanzados.
5. Generar aprendizaje institucional y consolidar buenas prácticas transferibles a futuros planes.
6. Valorar el impacto real de las medidas sobre la reducción de desigualdades de género y la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía.

Metodología de evaluación

La evaluación se articula en torno a dos dimensiones complementarias:

A. Evaluación de proceso

Analiza el grado de ejecución de las actuaciones, la adecuación de los procedimientos, el cumplimiento de plazos y la calidad en la implementación. Se registrarán los siguientes aspectos:

- Nivel de desarrollo de la acción (no iniciada, en proceso, finalizada).
- Cumplimiento del calendario previsto.
- Problemas detectados en su ejecución (tiempo, recursos, coordinación, participación).
- Nivel de implicación de agentes sociales, técnicos y ciudadanía.

B. Evaluación de resultados e impacto

Valora hasta qué punto las acciones han conseguido los resultados previstos y han contribuido a los objetivos específicos y generales. No se limita a contar actividades, sino que incorpora indicadores de impacto cualitativos y cuantitativos, tales como:

- Grado de cumplimiento de indicadores de resultado (p. ej., número de participantes, desagregado por sexo, edad, origen, diversidad funcional).
- Cambios observados en la percepción, actitudes y prácticas de la población.
- Grado de incorporación de la transversalidad de género en políticas municipales.
- Identificación de efectos no previstos, tanto positivos como negativos.

Herramientas e instrumentos

Para garantizar un seguimiento sistemático y riguroso, se aplicarán los siguientes instrumentos:

- **Ficha de seguimiento y evaluación por acción**: permite un control detallado de cada medida. Cada ficha incluirá:

  1. **Área y acción evaluada.**
  2. **Departamento o persona responsable.**
  3. **Fechas programadas, de implantación y de seguimiento.**
  4. **Indicadores de resultado (ejecución y grado de cumplimiento).**
  5. **Motivos de no ejecución o ejecución parcial.**
  6. **Grado de cumplimiento de los objetivos generales y específicos.**
  7. **Indicadores de proceso (adecuación de recursos, calendario).**
  8. **Indicadores de impacto (reducción de desigualdades, mejoras concretas).**
  9. **Propuestas de futuro.**
  10. **Documentación acreditativa (fotografías, materiales, informes).**

Este modelo de ficha permite una valoración objetiva y homogénea de todas las áreas del Plan, garantizando comparabilidad y trazabilidad en el tiempo.

- **Informe anual de seguimiento**, elaborado por la Concejalía de Igualdad, que sintetizará el avance del Plan y permitirá introducir medidas correctoras.
- **Sesión anual de la Comisión de Igualdad**, en la que se expondrán los resultados del informe y se recogerán aportaciones.
- **Encuestas de satisfacción y cuestionarios de impacto** dirigidos a participantes y ciudadanía para captar la percepción social sobre la utilidad de las medidas.
- **Informe final de evaluación**, al término de la vigencia del Plan, que integrará todos los aprendizajes y servirá como punto de partida para la elaboración del siguiente.

REFERENCIAS

- Consejo de Europa. (2005). Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos. Varsovia, 16 de mayo de 2005.
- Consejo de Europa. (2011). Convenio de Estambul sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. Estambul, 11 de mayo de 2011.
- Comunidad Económica Europea (CEE). (1957). Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea. Roma, 25 de marzo de 1957.
- Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Asamblea General de la ONU, 10 de diciembre de 1948.
- Naciones Unidas. (1966a). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Asamblea General de la ONU, 16 de diciembre de 1966.
- Naciones Unidas. (1966b). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Asamblea General de la ONU, 16 de diciembre de 1966.
- Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Asamblea General de la ONU, 18 de diciembre de 1979.
- Naciones Unidas. (1989). Convención sobre los Derechos del Niño. Asamblea General de la ONU, 20 de noviembre de 1989.
- Naciones Unidas. (1995). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 4-15 de septiembre de 1995.
- Naciones Unidas. (2015). Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Asamblea General de la ONU, 25 de septiembre de 2015.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1951). Convenio nº 100 sobre igualdad de remuneración. Ginebra, 29 de junio de 1951.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1958). Convenio nº 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación). Ginebra, 25 de junio de 1958.
- Parlamento Europeo y Consejo. (2006). Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). Diario Oficial de la Unión Europea, L 204.
- Parlamento Europeo y Consejo. (2010). Directiva 2010/41/UE sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma. Diario Oficial de la Unión Europea, L 180.
- Parlamento Europeo y Consejo. (2019). Directiva (UE) 2019/1158 relativa al equilibrio entre la vida profesional y la vida privada de los progenitores y los cuidadores. Diario Oficial de la Unión Europea, L 188.
- Parlamento Europeo y Consejo. (2022). Directiva (UE) 2022/2381 sobre el equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas. Diario Oficial de la Unión Europea, L 315.
- Parlamento Europeo y Consejo. (2023). Directiva (UE) 2023/970 para reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres mediante la transparencia retributiva. Diario Oficial de la Unión Europea, L 132.
- Unión Europea. (1997). Tratado de Ámsterdam. Diario Oficial de la Unión Europea, C 340.
- Unión Europea. (2000). Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Diario Oficial de la Unión Europea, C 364.
- Unión Europea. (2007). Tratado de Lisboa. Diario Oficial de la Unión Europea, C 306.

REFERENCIAS

- Constitución Española. (1978). Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311.
- Ley Orgánica 3/1989, de 21 de junio, de actualización del Código Penal. (1989). Boletín Oficial del Estado, 147, 21 de junio de 1989.
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno. (2003). Boletín Oficial del Estado, 247, 14 de octubre de 2003.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. (2004). Boletín Oficial del Estado, 313, 29 de diciembre de 2004.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (2007). Boletín Oficial del Estado, 71, 23 de marzo de 2007.
- Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia. (2015). Boletín Oficial del Estado, 175, 23 de julio de 2015.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público. (2017). Boletín Oficial del Estado, 272, 9 de noviembre de 2017.
- Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo. (2023). Boletín Oficial del Estado, 51, 1 de marzo de 2023.
- Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario. (2023). Boletín Oficial del Estado, 68, 20 de marzo de 2023.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos LGTBI. (2023). Boletín Oficial del Estado, 51, 1 de marzo de 2023.
- Ley Orgánica 1/2023, de 29 de junio, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres. (2023). Boletín Oficial del Estado, 155, 30 de junio de 2023.
- Ley 5/1997, de 25 de junio, por la que se regula el Sistema de Servicios Sociales en el ámbito de la Comunitat Valenciana. (1997). Diario Oficial de la Generalitat Valenciana, 3037.
- Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres. (2003). Diario Oficial de la Generalitat Valenciana, 4471.
- Ley 8/2010, de 23 de junio, de Régimen Local de la Comunitat Valenciana. (2010). Diario Oficial de la Generalitat Valenciana, 6290.
- Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana. (2012). Diario Oficial de la Generalitat Valenciana, 6911.
- Ley 13/2016, de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera, y de organización de la Generalitat. (2016). Diario Oficial de la Generalitat Valenciana, 7932.
- 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. (2017). Diario Oficial de la Generalitat Valenciana, 8011.
- Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i Masclista. (2018, revisado 2019). Acord institucional del 18 de septiembre de 2018, revisado en 2019.
- Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI. (2018). Diario Oficial de la Generalitat Valenciana, 8432.
- Decreto 20/2018, de 9 de marzo, del Consell, de modificación del Decreto 63/2014, de 25 de abril, por el que se aprueba el Reglamento para el reconocimiento de las indemnizaciones y las ayudas a víctimas de violencia de género. (2018). Diario Oficial de la Generalitat Valenciana, 8244.

REFERENCIAS

- Instituto Nacional de Estadística (INE). (s. f.). Padrón municipal. Cifras oficiales de población. Recuperado de https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=33571
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (s. f.). Tasas de natalidad y mortalidad. Recuperado de https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=70381&L=0
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (s. f.). Estudios de hogares. Recuperado de https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=66621&L=0
- Diputación de Alicante. (s. f.). Hogares y población de Bigastro. Recuperado de http://documentacion.diputacionalicante.es/4hogares.asp?codigo=03044
- Generalitat Valenciana. (s. f.). ARGOS: Base de datos municipal de Bigastro. Recuperado de http://www.argos.gva.es/bdmun/pls/argos_mun/DMEDB_MUNDATOSINDICADORES.DibujaPagina?aNMunId=3044&aNIndicador=2&aVLengua=C
- Generalitat Valenciana. (s. f.). Natalidad en Bigastro. Recuperado de https://pegv.gva.es/auto/scpd/web/FM/CAS/ES_FM_03044.pdf
- Labora – Servicio Valenciano de Empleo y Formación. (s. f.). Demandantes activos y parados por municipios. Recuperado de https://labora.gva.es/documents/166000883/177266719/Demandantes+activos+parados+por+municipios+%28PDF%29.pdf/6c2ff928-f42e-4e70-a2f8-887e62a06236
- Ayuntamiento de Bigastro. (s. f.). Ordenanza de convivencia ciudadana. Recuperado de https://bigastro.sedelectronica.es/preview-document/e57b8b32-3457-4369-bb6f-d5cb7865ef49

Bigastro
Ayuntamiento
Concejalía de Servicios Sociales

DIPUTACIÓN
DE ALICANTE