II Pla d'Igualtat

II PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS
DE DONES I HOMES DE GUARDAMAR DE LA SAFOR

Ajuntament de
GUARDAMAR
de la SAFOR

PRO actives

Consultoria d'equitat i igualtat

A l'atenció de totes les persones.

Des de la consultoria PROACTIVES, s'ha elaborat un model de Pla Municipal d'Igualtat i Oportunitats entre dones i homes, comú a tots aquells que es dissenyen amb la mateixa finalitat, elaborant de forma exclusiva i individual, el diagnòstic, l'anàlisi d'enquestes i/o grups focals, els objectius i altres variacions necessàries segons les necessitats de cada municipi.

Per tant, queda registrat el tractament i reproducció d'aquest model propi e intransferible com a eix dels Plans Municipals d'Igualtat i Oportunitats entre dones i homes baix el nom i autoria de PROACTIVES.

Taula de continguts

PÁGINA

1. INTRODUCCIÓ I PRECEDENTS DEL PLA 5
- A. Definició, població destinatària i vigència del Pla 6
- B. Estructura i composició del Pla d'Igualtat 10
- C. Característiques d'estudi: els drets socials 11
- D. Principis orientadors 15
- E. Principis metodològics 16
- F. Creació del grup de treball / Comissió d'Igualtat 17

2. MARC NORMATIU 18

3. COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT 32

4. DIAGNOSI I RESULTATS 34
- A. Característiques sociodemogràfiques 36
  - A.1. Despoblació i grups quinquennals 36
  - A.2. Creixement vegetatiu 39
  - A.3. Immigració i emigració 44
  - A.4. Mobilitat, urbanisme i accessibilitat 46
- B. Context Socioeconòmic 50
  - B.1. Indicadors de pobresa i condicions de vida 51
  - B.2. Afiliació i atur 57
- C. Prestacions 63
  - C.1. Pensions contributives i no contributives 63
  - C.2. Dependència 65

Taula de continguts

PÁGINA

5. BENESTAR SOCIAL 66
- A. Recursos d'atenció bàsica: Serveis Socials 67
- B. Educació 63
- C. Salut 77
- D. Cultura i esports 81

6. PRESÈNCIA DE LES DONES EN EL MÓN PRODUCTIU 87
- A. Representació de l'equip de govern 88
- B. Representació en associacions i col·lectius 90
- C. Comunicació i llenguatge inclusiu 93

7. IGUALTAT I VIOLÈNCIA CAP A LES DONES 94
- A. Introducció i estimacions 95
- B. Dades de la macroenquesta contra la Violència de Gènere 101

8. OBJECTIUS GENERALS 103

9. EIXOS D'INTERVENCIÓ I PLA D'ACCIÓ 106

10. SEGUIMENT I AVALUACIÓ 123
- A. El cicle de la millora contínua 124
- B. Òrgans i funcions 126
- C. Seguiment del II Pla Municipal 126
- D. Avaluació del II Pla municipal 128

11. BIBLIOGRAFIA I WEBGRAFIA 129

12. ANNEXOS 131

1

Introducció i precedents del Pla

1 Introducció i precedents del Pla

A. Definició, població destinatària i vigència del Pla

Un Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes, **naix del compromís d'un consistori amb la consecució de la igualtat i l'equitat en l'àmbit local**. És un document programàtic amb declaració de principis, així com la ferramenta que diagnostica l'entorn i **construeix el marc per al treball quotidià**, baix la creació d'accions, la posada en marxa de les quals, contribuirà a la disminució de la desigualtat i dels desequilibris existents entre dones i homes. Ha de ser valorat i aprovat per l'òrgan de màxima representació política dels i les ciutadanes en el govern municipal, per a posteriorment, ser dut a terme baix un seguiment i avaluació per l'autoritat experta i competent de la matèria.

L'obligatorietat de que un municipi compte amb Pla d'Igualtat, resideix en la legislació espanyola de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, **per a la igualtat efectiva de dones i homes** (que més avant sorgirà amb el marc normatiu) mitjançant l'eliminació de tota discriminació, directa i indirecta, de les dones. **No obstant**, quan es parla d'un Pla d'Igualtat, **s'encalça més enllà del context espanyol aquesta conscienciació i responsabilitat**.

Arriba fins al context europeu, doncs, des de les Nacions Unides s'ha instat als governs que posen a les dones i a les xiquetes en el centre de les agendes de les polítiques públiques, per a donar suport i el lloc que pertany, a qui suposa un eix crucial per a la recuperació de les comunitats sobretot en un moment com el que es viu actualment amb la pandèmia de la COVID-19.

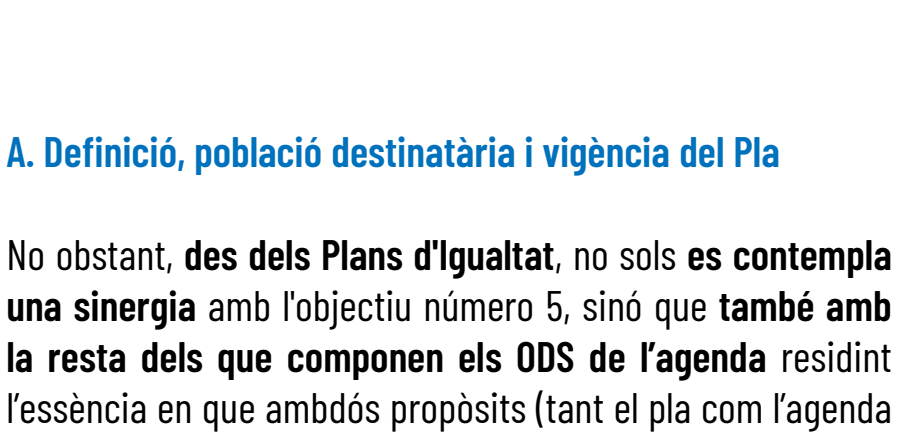
Des de la ONU, i l'entitat ONU-Dones, amb l'agenda d'Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS a partir d'ara) **marcats per a l'any 2030**, s'aposta per la **incorporació de la perspectiva de gènere a tots els àmbits baix el compliment de l'objectiu numero 5** (igualtat de gènere) i advoca per un suport incondicional des de les institucions, a promocionar la igualtat de tracte i d'oportunitats i a les comunitats com a eina de prevenció, **per a detenir el retrocés en els drets de les dones que està suposant la desigualtat en termes de gènere**.

1 Introducció i precedents del Pla

A. Definició, població destinatària i vigència del Pla

No obstant, **des dels Plans d'Igualtat**, no sols **es contempla una sinergia** amb l'objectiu número 5, sinó que **també amb la resta dels que componen els ODS de l'agenda** residint l'essència en que ambdós propòsits (tant el pla com l'agenda 2030) **busquen implicar i protegir a totes les persones**, aconseguir **prosperitat** en la vida de les comunitats garantint els seues drets, convivint en **pau** mitjançant **aliances de comunitats,** per a que s'estenguen per tot el món els propòsits establerts i **el planeta tinga un lloc privilegiat de cura** com a únic espai i font de matèria prima indispensable per al sosteniment del món i la vida.

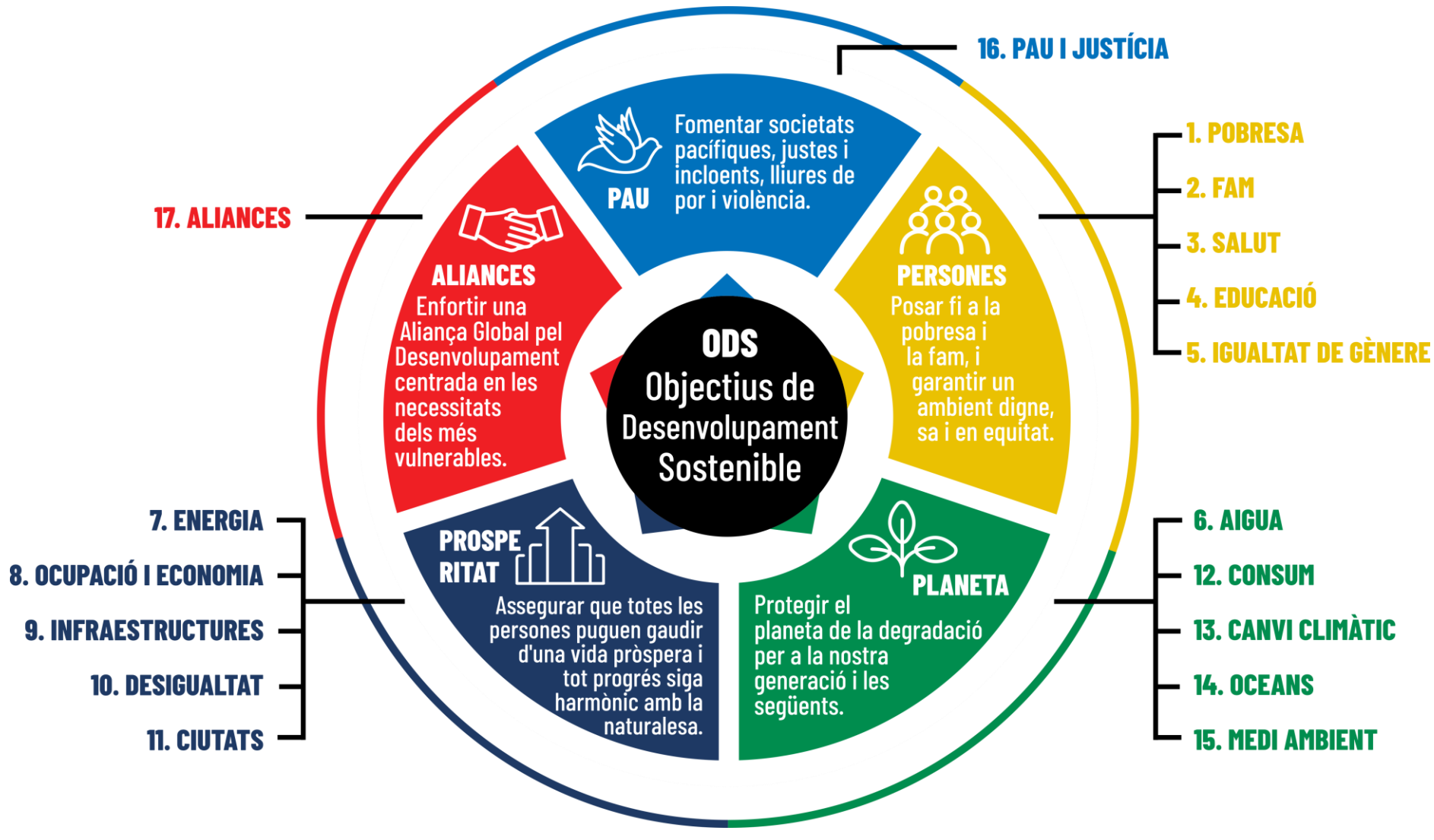
En definitiva, **els ODS cobren rellevant importància** en un Pla d'Igualtat **com a ferramenta per a diagnosticar, des de les desigualtats de gènere, una de les discriminacions mes potents reconegudes a nivell europeu**.



1 Introducció i precedents del Pla

A. Definició, població destinatària i vigència del Pla

El canvi cap a una societat igualitària passarà per la supressió d'aquestes discriminacions amb **mesures radicals** (que van a l'arrel del problema) **i positives** que compensen les desigualtats tradicionals presents en nombroses àrees de les vides de les dones (drets socials que s'analitzen més endavant) i que construiran un món més just i resilient.



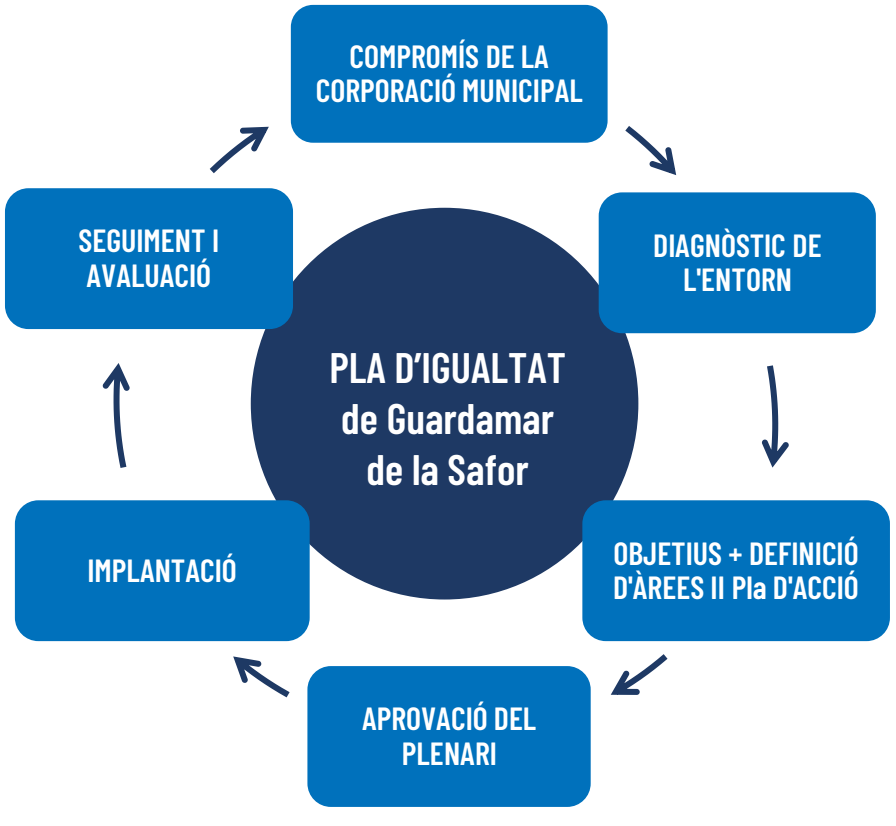
1 Introducció i precedents del Pla

A. Definició, població destinatària i vigència del Pla

Reprenent el **objecte del Pla i la seua definició**, aquest, es **dirigeix a la ciutadania en general** i, en particular, a tots aquells col·lectius vinculats d'alguna manera a l'adquisició dels seus objectius específics (**associacions, personal municipal, població, món educatiu, famílies, teixit empresarial, etcètera**).

La seua **vigència** s'adreça als anys entre el **2024 a 2028**, ja que la durada màxima d'aplicació d'un Pla d'Igualtat és de quatre anys.

A continuació, s'inclou la representació gràfica de les **fases** d'un Pla d'Igualtat, així com informació qualitativa precedent i necessària per a donar-li sentit a l'estructura d'aquest (següent apartat), establert sota criteri de la "guia per a l'elaboració de plans d'igualtat en les empreses", elaborada per Subdirecció General per a l'Emprenedoria, la Igualtat en l'Empresa i la Negociació Col·lectiva de les Dones, del **Institut de les Dones i el Ministeri d'Igualtat** com a únic referent oficial i reconegut estatalment en l'elaboració de Plans d'Igualtat.



Introducció i precedents del Pla

1

B. Estructura i composició del Pla d'Igualtat

L'estructura del **II Pla d'Igualtat entre homes i dones de Guardamar de la Safor**, introdueix l'anàlisi de les temàtiques concretes (enteses com a drets socials i part vital de la igualtat entre persones) on es realitza un diagnòstic amb perspectiva de gènere.

Els objectius que es pretenen aconseguir es transformen en accions que, alhora, es distribueixen en eixos relacionats amb les temàtiques diagnosticades, i que, posteriorment, seran els que frenen, pal·lien o erradiquen les desigualtats que s'hagen detectat, així com també tot allò que reproduïsca fortaleses (bones pràctiques) que col·laboren i promoguen la igualtat de tracte i oportunitats en el municipi de Guardamar.

És a dir:

a) El Pla s'inicia amb el propòsit de diagnosticar desigualtats entre dones i homes en matèria de drets socials baix els paràmetres de la perspectiva de gènere.

b) Una vegada s'ha establert els punts forts i dèbils en compliment d'aquests paràmetres, es proposen els objectius que es pretenen aconseguir per a corregir les situacions de desigualtat.

c) Eixos objectius es converteixen en accions per a executar (una vegada el pla entre en procés d'implementació), que proposen el com, quan, qui, amb quins mitjans i qui seran els responsables de la gestió i dels indicadors d'avaluació per a les accions que treballaran les discriminacions. Tot això es classifica per eixos de treball que s'han extret de les àrees diagnosticades, la qual cosa facilita generar blocs de treball que conjuminen esforços o delimiten fins on arriba cada implicat i implicada en les accions.

Cal esclarir que el nombre d'accions que es suggereixen a la taula dels eixos estratègics per aconseguir els objectius, no es aleatori, si no que són un nombre estipulat com a mesura, tant avaluativa com de cobertura; és a dir, que el nombre d'accions que es propose, serà el nombre mínim que s'han de dur a terme per a poder cobrir aqueix objectiu que es persegueix, que a més te en compte el com, quan i a qui implicar per a què es garantisca que, amb la participació ciutadana, s'està perseguint la consecució d'eixa meta per la igualtat transversal i intergeneracional.

El següent pas en l'estructura, una vegada s'ha establert el Pla baix la negociació amb l'òrgan que es crea per a eixa comesa ("Comissió d'Igualtat"), i que es contempla més avant del document, és aprovar-lo per Plenari amb el que suposa aquest fet i passar a ser implantat baix un seguiment i avaluació com a mesura determinant de si s'han aconseguit els objectius establerts prèviament o no.

1 Introducció i precedents del Pla

C. Característiques d'estudi: els drets socials

Seguint amb les línies anteriors, les temàtiques escollides per al estudi de diagnòstic són aquelles que configuren la base de tota societat actual junt als drets naturals, i que, per tant, suposen el conjunt dels drets socials, entesos com a aquells que pertoquen a totes les persones, per a poder desenvolupar la seua autonomia, igualtat d'oportunitats i llibertat, així com altres garanties de drets que permeten a qui visca en societat, tindre condicions econòmiques i d'accés a béns i serveis necessàries per a una vida digna.

Aquest anàlisi es realitza des d'una perspectiva de gènere que busca diagnosticar quan i com les diferencies entre les persones es converteixen en desigualtats, i donar solucions.

Dit açò, **per al present Pla, es reconeixen com a drets socials i alhora, objecte d'estudi**:

a) La participació ciutadana (amb els grups focals com a mecanisme d'intervenció amb la comunitat i que posteriorment es contemplarà com a principi orientador i metodològic que vertebra el Pla d'Igualtat)

b) Les característiques:
   - Sociodemogràfiques (pel fet que possibiliten, més o menys, l'accés a oportunitats), socioeconòmiques (ocupació i conciliació també com a ferramenta d'apoderament, autonomia i reconeixement social)
   - Socials, enteses com a benestar social (qualitat de vida) i on entren les garanties de cobertura d'educació, salut, esport i cultura, com a vehicles per a una vida plena a tots els nivells

c) La presència de les dones en el món productiu o vida pública (mitjançant l'associacionisme i la política, així com les partides pressupostàries amb perspectiva de gènere)

d) Les característiques d'igualtat junt a la violència de gènere i masclista (violència cap a les dones) com a part elemental i lluita que engloba el conjunt de totes aquestes característiques.

Introducció i precedents del Pla

C. Característiques d'estudi: els drets socials

Cal destacar que aquets espais estudiats, mantenen part de la seua essència en l'Agenda 2030 i part en els ODS (abans nomenada com a ferramenta de compliment dels Plans d'Igualtat en el context europeu i espanyol) guardant la següent relació:

Introducció i precedents del Pla

1

C. Característiques d'estudi: els drets socials

Tot seguit per a cada temàtica analitzada (es recorda que son les anteriorment mencionades: participació ciutadana, sociodemogràfic, socioeconòmic, benestar social amb educació, salut, esport i cultura, presència de les dones en el món productiu i igualtat + violència cap a les dones) es proposa els eixos corresponents (la línia d'accions corresponents anomenats eixos estratègics a partir d'ara)

Aquesta correspondència el que fa és aclarir quins organismes, departaments, grups o persones, han de fer-se càrrec de dur a terme la implantació de les accions que sorgiran de cada eix estratègic i que es poden trobar al final de cada àrea diagnosticada en aquest Pla.

Es poden trobar relacions obvies en les que l'àrea de diagnòstic inclús comparteix nom amb el eix estratègic o d'altres en que se li ha atorgat altra nomenclatura per a acollir tot el espectre que abasta aqueix eix.

A més a més, com que existeix una relació directa entre l'àrea diagnosticada, el seu eix estratègic i els ODS que marquen precedent per al propis objectius d'aquest Pla, i tots els de igualtat d'oportunitats, es plasmen també a aquesta taula per generar una relació visual.

Així, per tant, queden, els següents **eixos d'intervenció**:

Àrea de diagnòstic	ODS	Eix
Participació ciutadana	10	PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT
Sociodemogràfic	10 i 16	PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT
		ADMINISTRACIÓ PÚBLICA, MUNICIPI I TRANSVERSALITAT
Socioeconòmic	8	OCUPACIÓ I CONCILIACIÓ
Benestar Social	1 i 2	ATENCIÓ PRIMÀRIA A LA DIVERSITAT
Educació	4	EDUCACIÓ I JOVENTUT
Salut	3	SALUT
Esport	3	ESPORTS
Cultura	15	CULTURA
Presència de les dones en el món productiu	5 i 16	ADMINISTRACIÓ PÚBLICA, MUNICIPI I TRANSVERSALITAT
		APODERAMENT
Igualtat i prevenció de la violència cap a les dones	5	PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT
		PREVENCIÓ DE LA VIOLÈNCIA CAP A LES DONES

Introducció i precedents del Pla

1

C. Característiques d'estudi: els drets socials

Remarcar de nou que els eixos estratègics han sigut triats en base a quins organismes, departaments, grups o persones han de fer-se càrrec de dur a terme la implantació de les accions que sorgiran de cada eix estratègic i que van a proposar-se per a complir amb els objectius que posteriorment es redactaran en aquest Pla i que son el resultat del que es pretén aconseguir en cada àrea diagnosticada.

El com fer-ho, o dur-ho a terme, son les accions que també es poden trobar en les taules en l'apartat de cada àrea estudiada.

Introducció i precedents del Pla

1

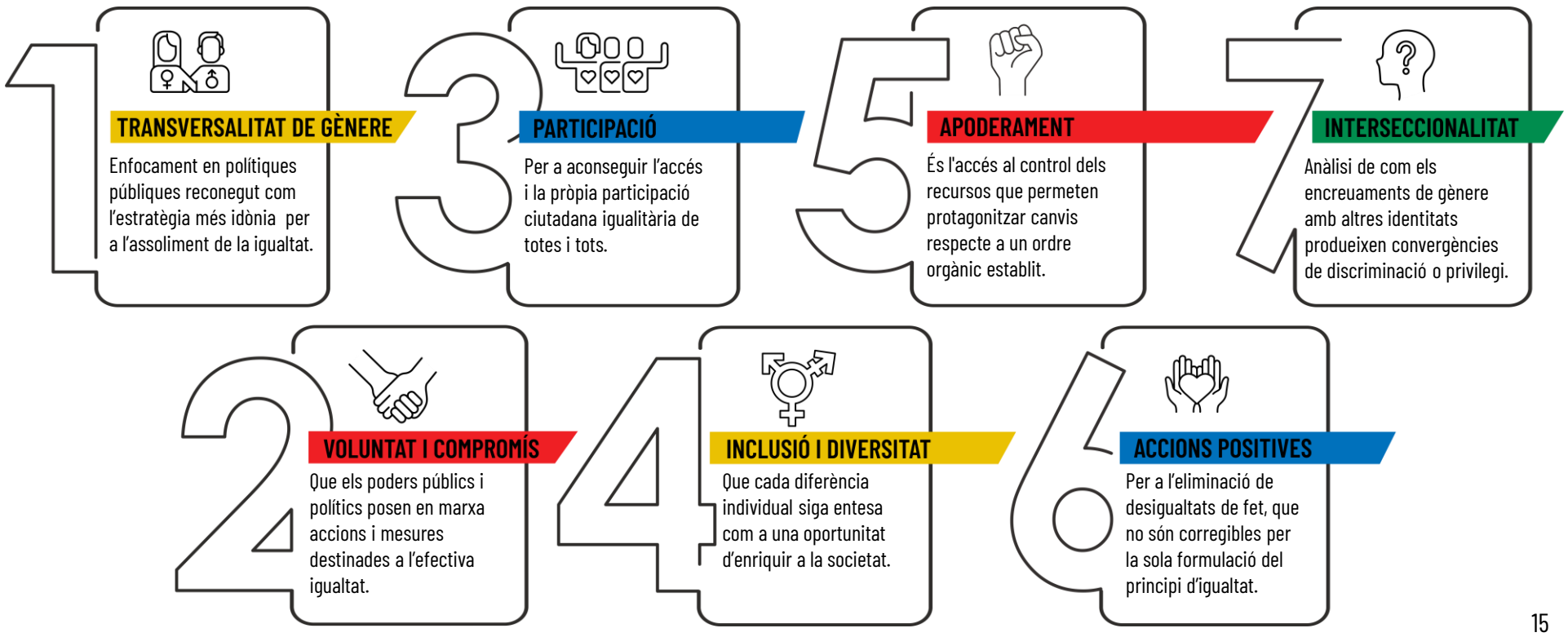
D. Principis orientadors

Tot seguit, per a la introducció i precedents al Pla, es fa necessari esmentar els conceptes fonamentals pels quals es vetlarà en tot el procés de constitució del Pla, que a més serviran d'orientació i compromís per a qualsevol acció i/o comportament dels i les agents implicats i implicades. Principis que radiquen en una igualtat entre dones i homes com a la consagració del dret de tracte i oportunitats en absència de tota forma de discriminació cap a les dones (directa o indirecta), amb independència de la seua circumstància o condició, en tots els àmbits de la vida.

En tots els àmbits i, en particular, en les esferes polítiques, civils, laborals, econòmiques, socials i culturals, i especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

A continuació, s'enumeren els principis que conformen el complot contra les desigualtats aplicables al present Pla d'Igualtat i a qualsevol línia d'acció que s'implante, derivada o no d'aquest (com, per exemple, accions puntuals dels ODS), en nom de la igualtat, al municipi de Guardamar de la Safor.

PRINCIPIS ORIENTADORS DE L'IGUALTAT DONES I HOMENS



Introducció i precedents del Pla

1

E. Principis metodològics

Anteriorment, s'ha mencionat els primers dels principis, els orientadors, aquells que determinen el comportament durant el procés d'elaboració, implantació i seguiment del Pla, i per tant determinen la posició enfront de la societat i el compromís que és prendrà amb ella; tot seguit, destaquem els segons dels principis, els metodològics, entesos com a les bases teòriques en les quals es sustentarà l'acció d'aquest Pla.

Fent una comparativa dels primers principis amb els segons, sorgeix una sinergia on els orientadors marquen la posició respecte a la situació a la qual es pretén fer front, i els metodològics, aconsegueixen les ferramentes per dur a la realitat, mitjançant un procediment racional, l'objectiu que es persegueix.

En aquest cas, el procés d'elaboració d'aquest II Pla Municipal de Guardamar de la Safor, s'ha guiat pels principis metodològics de participació i transversalitat. Es passa a justificar el per què.

COM i PER QUÈ FER-HO

A fi de dur a terme un procés participatiu per a construir un instrument útil per a totes les realitats, s'ha consultat a les entitats socials, agents socials (associacions així com personal tècnic i polític) i ciutadania, a través de grups focals de percepció i valoració sobre la igualtat i la lluita contra la violència cap a les dones en el municipi de Guardamar de la Safor.

Pel que fa a la transversalitat, s'ha previst que el pla ho siga a totes les àrees de gestió de l'Ajuntament, buscant la involucració i el compromís amb la igualtat des de la equitat, de totes les àrees i de les entitats i agents destacats/destacades del municipi, a fi de donar compliment efectiu a cadascuna de les mesures previstes en ell.

La base per aconseguir implicar a totes les parts anomenades, és dur a terme una eficient[1] gestió del procés de comunicació i implicació amb aquestes, que alhora és la clau per a què la transversalitat que es busca, siga fidel a la realitat que viu el poble i que aporten al Pla les persones implicades, passant per solucions que puguen ser dutes a terme segons les possibilitats del municipi.

[1] Important ressenyar la paraula eficient i no eficaç, perquè el que es busca la es millor utilització dels recursos per a aconseguir un objectiu.

Introducció i precedents del Pla

F. Creació del grup de treball/Comissió d'Igualtat

El Grup de Treball d'Igualtat que es formarà per al **II Pla d'Igualtat del municipi de Guardamar de la Safor** haurà d'estar format per:

- Personal polític dels grups amb representació a l'Ajuntament.
- Personal tècnic de l'Ajuntament, especialment de les àrees d'Igualtat, Serveis Socials, Cultura, Joventut, Esports i Urbanisme.
- Ciutadans i ciutadanes del municipi, així com la representació de les associacions.

Les seues funcions són :

- Realitzar el seguiment de la implantació del Pla d'Igualtat.
- Prestar assistència tècnica per a la implantació de les mesures previstes del Pla.
- Identificar barreres i proposar estratègies de resolució.
- Elaborar una memòria d'execució que incloga elements i mecanismes de millora.
- Remetre aquesta memòria als diferents consells municipals que existiren.
- Proposar iniciatives per a un major coneixement per part del personal municipal i de la ciutadania dels continguts i assoliments del Pla.

2

Marc Normatiu

2

Marc Normatiu

El marc declaratiu i normatiu sobre igualtat i violència de gènere que s'ha anat aprovant en els últims anys, representa un pas importantíssim en la lluita contra aquest greu problema social. A través de la norma i de les diferents legislacions s'ha pretès donar resposta a aquest fenomen, establint mesures dirigides a prevenir i erradicar la violència contra les dones, a la protecció de les víctimes i les seues filles i fills, i al castic i la intolerància enfront dels homes que porten a terme aquest tipus de violència a més de la incorporació de la perspectiva de gènere i la promoció de la igualtat com a ferramenta jurídica.

Aquesta realitat jurídica suposa la representació de les conquistes que el feminisme, com a moviment pacífic que busca la igualtat de totes les persones, ha anat aconseguint i que ara fa més de 200 anys que inicià la seua lluita.

Podem observar cronològicament la següent seqüencia dels moments en que s'ha aconseguit el reconeixement de drets per a les dones de tipus polítics, civils, laborals i d'educació dividits en quatre onades:

1789-1870

IGUALTAT I DRETS POLITICS

Va iniciar la lluita per la reivindicació del drets de les dones. En 1791. Olympe de Gouge va redactar una Declaració dels Drets de la Dona i de la Ciutadania, paral·lela a la Declaració dels Drets del Home i del Ciutadà reclamant participació en la vida pública. Suposa el primer instrument jurídic que proposa l'emancipació femenina, en el sentit de la igualtat de drets i l'equiparació jurídica i legal d'homes i dones.

1870-1940

DRETS CIVILS

Clara Campoamor va encapçalar la lluita pel sufragi universal femení proporcionant drets civils a les dones, així com altres repercussions favorables: dret al treball i a la igualtat laboral i drets d'educació,

1950-1980

LLUITA PER L'ABOLICIÓ DEL PATRIARCAT I LA VIOLÈNCIA CONTRA LA DONA

Dones com Simone de Beauvoir o Betty Friedan, van encapçalar la lluita contra l'estereotip sexual de la dona , la hipersexualitat femenina i les violències cap a les dones.

1980-ACTUALITAT

ACTIVISME EN LÍNIA, SORORITAT, ABOLICIÓ DE L'EXPLOTACIÓ SEXUAL, DIVERSITAT I ELIMINACIÓ DE L'AMOR TOXIC

La lluita s'ha intensificat per arribar a la seua arrel: el patriarcat que centra la vida en el mon productiu. Per això, s'ha inclòs en el feminisme a totes les persones discriminades pel patriarcat. Ha cobrat especial importància entendre contra què lluita el feminisme i la necessitat de l'aliança entre dones per a comprendre que les desigualtats son estructurals i no individuals. Amelia Tiganus és una de les dones abanderades que lluiten contra la prostitució i la tracta de dones, com a eix de les violències.

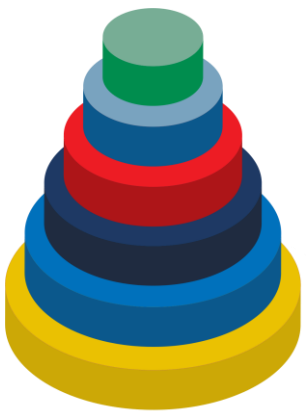
2

Marc Normatiu

Per un altra banda, cal esmentar que aquestes conquistes s'han donat a diversos nivells de reconeixement i per tant entra en joc l'organització jeràrquica que es sustenta amb les normes per poder aplicar-les en ordre de prevalença, responent a aqueixa realitat, la piràmide de Kelsen[2] on per al cas, aplicarem en ordre ascendent, des dels reglaments, passant per normes amb rang de llei (decrets llei i decrets legislatius), les pròpies lleis (orgàniques i ordinàries), els tractats internacionals, la constitució i el dret comunitari.

El marc normatiu que emprarem com a conjunt de normes i lleis que regulen les situacions de discriminació per raó de sexe o gènere o be que promocionen la igualtat de gènere, son aquelles que es poden aplicar a les àrees que van a ser estudiades i que per tant, suposen un especial interès com a garantia i protecció dels drets.

PIRÀMIDE DE KELSEN



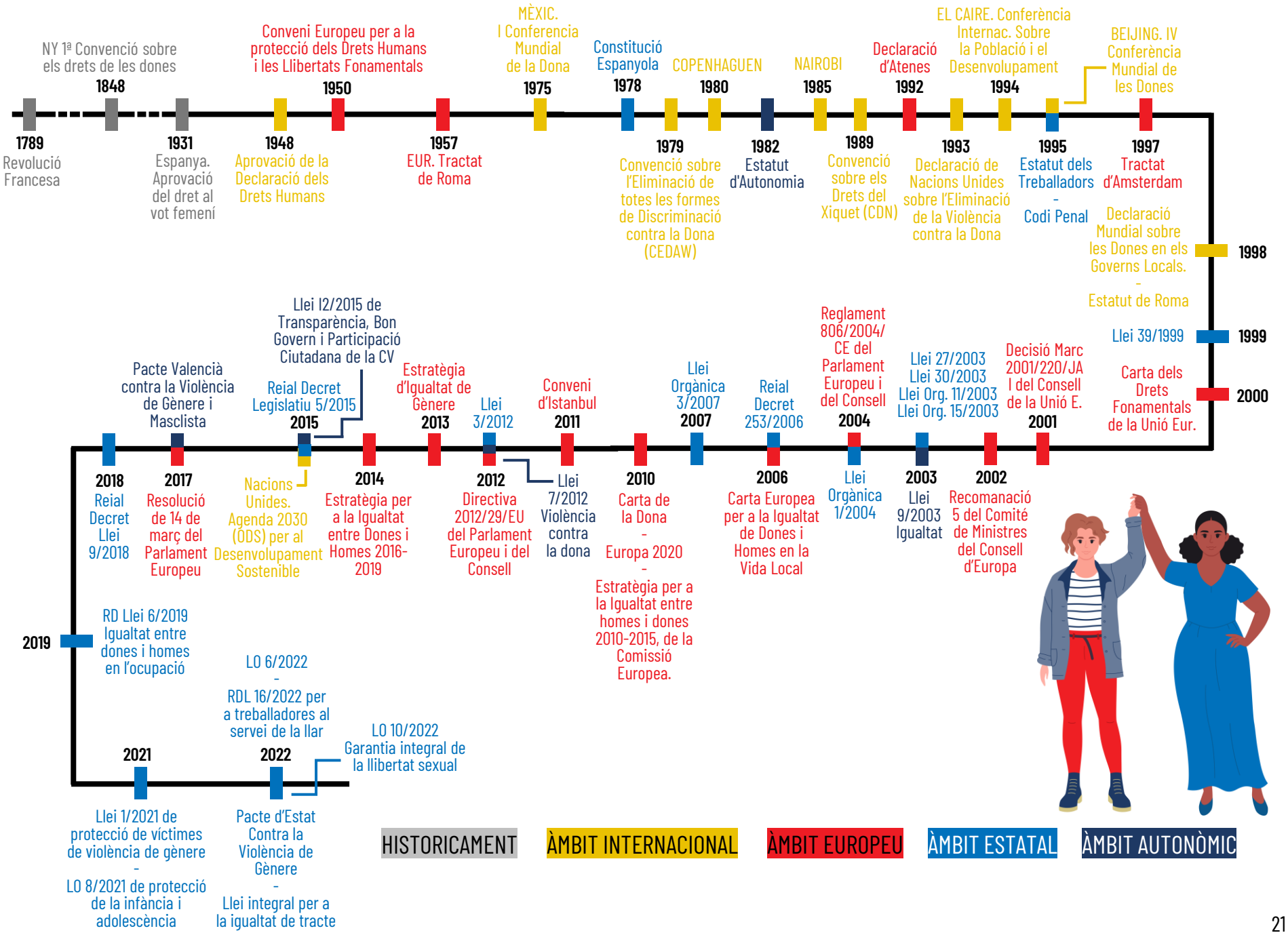
- Constitució
- Normativa Comunitària
- Tractats Internacionals
- Lleis emanades de les Corts Generals
- Normes amb rang de llei
- Reglaments

[2] Segons Hans Kelsen (un dels juristes més influent del segle XX), aquesta piràmide representa el sistema jurídic d'una forma escalonada i gràfica per demostrar com es relacionen entre elles les normes jurídiques baix el principi de jerarquia.

2

Marc Normatiu

LÍNIA DE TEMPS



2

Marc Normatiu

A. Àmbit històric

REVOLUCIÓ FRANCESA, 1789.
Les dones intenten intervenir i participar en la vida pública i per primera vegada reclamen igualtat de drets per a homes i dones. En 1791, Olympe de Gouge va redactar una Declaració dels Drets de la Dona i de la Ciutadania, paral·lela a la Declaració dels Drets de l'Home i del Ciutadà.
Aquest instrument jurídic constitueix un dels primers documents històrics que proposa l'emancipació femenina, en el sentit de la igualtat de drets i l'equiparació jurídica i legal d'homes i dones.

SEGLE XIX.
Sorgeix el moviment feminista amb l'objectiu d'aconseguir el sufragi per a les dones.

NOVA YORK, 1848.
Primera convenció sobre els drets de les dones en què es va redactar la històrica Declaració de Seneca Falls, text bàsic del sufragisme i de la ideologia feminista nord-americana.

1 D'OCTUBRE DEL 1931.
Es reconeix, en Espanya, per primera vegada, el dret de sufragi a les dones
Equiparant-se de manera plena homes i dones, en l'àmbit polític. Es va aprovar l'article 36 de la Constitució de 1931 que establia que "Els ciutadans d'un i altre sexe, majors de vint-i-tres anys, tindran els mateixos drets electorals conforme determinen les lleis".

Marc Normatiu

2

B. Àmbit internacional

APROVACIÓ DE LA DECLARACIÓ DELS DRETS HUMANS, 1948.
Dona lloc al compromís internacional per millorar la situació de les dones i es porten a terme conferències mundials periòdiques per a elaborar estratègies II Plans d'acció.

CONFERÈNCIES MUNDIALS DE LA DONA (MÈXIC I, 1975; COPENHAGUEN II, 1980; NAIROBI III, 1985)

CONVENI SOBRE L'ELIMINACIÓ DE TOTES LES FORMES DE DISCRIMINACIÓ CONTRA LA DONA (CEDAW).
Signada per Espanya el 1980. Ratificada per Espanya el 1984.
Es considera la carta internacional dels drets humans de les dones, amb 30 articles que recullen drets en diversos àmbits socials i estableixen les mesures a adoptar pels governs.

CONVENCIÓ SOBRE ELS DRETS DEL XIQUET (CDN) 1989.

DECLARACIÓ DE LES NACIONS UNIDES SOBRE L'ELIMINACIÓ DE LA VIOLÈNCIA CONTRA LA DONA de 1993.
Violència contra la dona s'entén tot acte de violència basat en la pertinença al sexe femení que tinga o puga tindre com a resultat un dany o sofriment físic, sexual o psicològic per a la dona, així com les amenaces de tals actes, la coacció o la privació arbitraria de la llibertat, tant si es produeix en la vida pública com en la privada.

POBLACIÓ I DESENVOLUPAMENT, 1994.
Conferència on es van adoptar programes per tal d'integrar en les propostes de desenvolupament una millor qualitat de vida per a totes les persones i per a futures generacions.

IV CONFERÈNCIA MUNDIAL DE LES DONES (BEIJING, 1995)
Entén el concepte de Violència de Gènere com una part de la violència cultural que s'exerceix, de forma majoritària, pels homes sobre les dones, i es manifesta com una tècnica de control que permet als homes mantenir a les dones en una situació d'inferioritat i subordinació.
Insta als Governs a:

- Introduir sancions penals, civils, laborals i administratives en les legislacions de cada país amb la finalitat de castigar i reparar els danys causats a les víctimes.
- Adoptar, aplicar, revisar i analitzar les lleis pertinents per a assegurar la seua eficàcia en l'eliminació de la violència contra la dona.
- Adoptar mesures per a garantir la protecció de les dones víctimes de violència, la reparació dels danys causats, la indemnització de les víctimes i la rehabilitació dels agressors.

Marc Normatiu

2

B. Àmbit internacional

ESTATUT DE ROMA DE 1998.
Proporciona el major reconeixement legal fins a la data de la violència per raó de gènere com a delicte conformement al dret penal internacional. Classifica com a crims de lesa humanitat la violació, l'esclavitud sexual, la prostitució forçada, l'embaràs forçat, l'esterilització forçada o qualsevol altra forma de violència sexual.

DECLARACIÓ MUNICIPAL SOBRE LES DONES EN ELS GOVERNS LOCALS, 1998.
Unió Internacional de Ciutats i d'Autoritats Locals.

AGENDA 2030 PER AL DESENVOLUPAMENT SOSTENIBLE, 2015.
Compromís de la comunitat internacional per a l'èxit de la igualtat de gènere i l'apoderament de totes les dones i xiquetes a través del seu cinquè objectiu específic i, de manera transversal, en els altres objectius.

Marc Normatiu

C. Àmbit europeu

CONVENI PER A LA PROTECCIÓ DELS DRETS HUMANS I LES LLIBERTATS FONAMENTALS, 1950.
Prohibeix la discriminació per raó de sexe (article 14).

TRACTAT DE ROMA, 1957.
Es recullen les primeres directrius i disposicions jurídiques a favor de la igualtat de tracte entre dones i homes que imposen l'obligació als Estats membres de garantir l'aplicació del principi d'igualtat salarial per un mateix treball o un treball d'igual valor.

DECLARACIÓ D'ATENES, 1992.
El Consell recomana als Estats membres adoptar una estratègia global per a promoure la participació equilibrada de dones i homes en els processos de presa de decisions.

TRACTAT D'AMSTERDAM, 1997.
Articula la igualtat entre homes i dones, l'antidiscriminació i les mesures d'acció positiva. El text normatiu comunitari situa la igualtat de gènere com a principal objectiu de la Unió Europea i com a element estructural de la seua política social.

CARTA DE DRETS FONAMENTALS DE LA UNIÓ EUROPEA, 2000.
Estableix tant el principi d'igualtat davant la llei com la prohibició de discriminació per raó de gènere, aclarint que les accions positives són mesures compatibles amb la igualtat de tracte (articles 20, 21 i 23)

DECISIÓ MARC 2001/220/JAI DEL CONSELL DE LA UNIÓ EUROPEA, DE 15 DE MARÇ DE 2001.
Decisió relativa a l'estatut de la víctima en el procés penal, que reconeix un conjunt de drets a les víctimes, inclòs el dret de protecció i el d'indemnització. Aquest va ser el primer projecte de la legislació europea per a aconseguir un reconeixement homogeni de la víctima en l'àmbit europeu.

COMITÉ DE MINISTRES DEL CONSELL D'EUROPA, 2002.
Considera la violència contra la dona com:

- La que es produeix en la família o en la unitat domèstica.
- La violència dins de la comunitat o la societat, com la violació, abús sexual, assetjament sexual i intimidació en el treball, en les institucions o en qualsevol altre lloc, el tràfic il·legal de dones amb fins d'explotació sexual i econòmica, així com el turisme sexual.
- La perpetrada, o tolerada, per l'Estat i el funcionariat contra les dones.
- La violació dels drets humans de les dones en conflictes armats.

Marc Normatiu

2

C. Àmbit europeu

REGLAMENT 806/2004/CE DEL PARLAMENT EUROPEU I DEL CONSELL, DE 21 D'ABRIL DE 2004.
Relatiu al foment de la igualtat entre dones i homes en la cooperació al desenvolupament, destaca "la importància que revesteix el paper econòmic, social i mediambiental de les dones al llarg de la vida en els països en desenvolupament."

CARTA EUROPEA PER A LA IGUALTAT DE DONES I HOMES EN LA VIDA LOCAL (2006)
Elaborada i promoguda pel Consell de Municipis i Regions d'Europa i les seues associacions, parteix del reconeixement de que "les entitats locals i regionals, que són les esferes de govern més pròximes a la població, representen els nivells d'intervenció més adequats per a combatre la persistència i la reproducció de les desigualtats i per a promoure una societat veritablement igualitària".

ESTRATÈGIA PER A LA IGUALTAT ENTRE HOMES I DONES 2010-2015, DE LA COMISSIÓ EUROPEA.

COMPROMÍS ESTRATÈGIC PER A LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES 2016-2019, DE LA COMISSIÓ EUROPEA.

CARTA DE LA DONA, 2010.
Una declaració política que posa de manifest el compromís de la Comissió Europea en favor de la igualtat, qüestió a integrar en el conjunt de les polítiques de la Unió.

CONVENI D'ISTANBUL, DEL CONSELL D'EUROPA SOBRE LA PREVENCIÓ I LLUITA CONTRA LA VIOLÈNCIA CONTRA LES DONES I LA VIOLÈNCIA DOMÈSTICA (2011. EN VIGOR, 2014)
Esdevé l'instrument jurídic de major abast en la lluita contra aquest tipus de violència, sent el primer instrument de caràcter vinculant en l'àmbit europeu sobre la violència contra la dona i la violència domèstica.

DIRECTIVA 2012/29/EU DEL PARLAMENT EUROPEU I DEL CONSELL, DE 25 D'OCTUBRE DE 2012.
La seua finalitat és garantir que les víctimes reben informació, suport i protecció adequada i que puguen participar en els processos penals.

Marc Normatiu

2

C. Àmbit europeu

ESTRATÈGIA D'IGUALTAT DE GÈNERE 2014 – 2017.
Adoptada pel Comité de Ministres del Consell d'Europa en novembre de 2013, reconeix que en matèria d'igualtat "Si bé el progres es visible, la bretxa de gènere encara persisteix en moltes àrees, mantenint-se els homes en els rols tradicionals i limitant les oportunitats de dones per a afirmar els seus drets i interessos."

RESOLUCIÓ DEL PARLAMENT EUROPEU, DE 14 DE MARÇ DE 2017.
Sobre la igualtat entre dones i homes en la Unió Europea en 2014-2015, es refereix a la feminització de la pobresa com un fenomen que es manté dins de la Unió, ja que "els índexs extremadament elevats d'atur, pobresa i exclusió social de les dones està estretament vinculat als rectors pressupostaris en els serveis públics tals com l'assistència sanitària, l'educació, els serveis socials i les prestacions socials".

Marc Normatiu

2

D. Àmbit estatal

CONSTITUCIÓ ESPANYOLA, 1978.
Article 9.2: "Correspon als poders públics de promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguen reals i efectives"...
Article 14: Proclama que totes les persones espanyoles som iguals davant la llei.
Article 27: Dret a l'educació de tota la ciutadania, basant-se en principis d'igualtat " Tots tenen el dret a l'educació"

ESTATUT DELS TREBALLADORS, 1995.
Article 4.2: Estableix el dret dels treballadors i treballadores "a no ser discriminats directament o indirectament per a l'ocupació, o una vegada ocupats, per raons de sexe".
Article 17.1: Principi de no discriminació en les relacions laborals.
Article 17.4: Principi d'accions positives per a afavorir la inclusió de la dona en l'empresa.
Article 24.2: Igualtat de tracte en els criteris d'ascens i promoció professional. Article 28: Igualtat de remuneració per motiu de sexe.

LLEI 39/1999.
Conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

CODI PENAL.
En els articles 148.4 i 153.1 s'estableixen penes superiors en casos de violència de gènere i en els articles 153.2 i 173.2, en casos de violència domèstica.
En els articles 22.4, 314, 510, 511 i 512 estableix agreujants, penes i multes per motius de discriminació.
En els articles 171.7 i 172.3 les amenaces i les coaccions passen a ser delicte en lloc de faltes.
En l'article 468.3, es tipifica com a delicte la manipulació dels dispositius tècnics utilitzats per a assegurar que es complisquen les mesures de protecció de la víctima.
En l'article 172 ter es tipifica la persecució obsessiva o stalking com a delicte d'assetjament.
En l'article 197.7 es tipifica com a delicte la divulgació no autoritzada de gravacions o imatges íntimes obtingudes amb el consentiment de la víctima, quan aquestes afecten greument a la seua intimitat (sexting- sexpreading).

LLEI 27/2003.
Reguladora de l'Ordre de protecció de les víctimes de violència de gènere.

LLEI 30/2003.
Mesures per a incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives del govern.

Marc Normatiu

2

D. Àmbit estatal

LLEI ORGÀNICA 11/2003, DE 29 DE SETEMBRE.
De mesures concretes en matèria de seguretat ciutadana, violència domèstica i integració social dels estrangers.

LLEI ORGÀNICA 15/2003, DE 25 DE NOVEMBRE.
Per la qual es modifica la Llei Orgànica 10/1995 del Codi Penal.

LLEI ORGÀNICA 1/2004, DE 28 DE DESEMBRE.
Mesures de protecció integral contra la violència de gènere. Rectificada el 2019 amb modificacions en els articles 20, 23 i 27.

RD 253/2006.
Pel qual s'estableixen les funcions, funcionament i composició de l'Observatori Estatal de Violència contra la Dona.

LLEI ORGÀNICA 3/2007.
Per a la igualtat efectiva de dones i homes.

LLEI 3/2012.
Mesures urgents per a la reforma del mercat laboral.

ESTATUT BÀSIC DE L'EMPLEAT PÚBLIC, 2015.
Aprovació del text refós de la Llei 5/2015 de l'Estatut.

RD LLEI 9/2018.
De mesures urgents per al desenvolupament del pacte d'estat contra la violència de gènere.

REIAL DECRET LLEI 6/2019, D'1 DE MARÇ.
De mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació.

LLEI 1/2021, DE 24 DE MARÇ.
De mesures urgents en matèria de protecció i assistència a les víctimes de violència de gènere.

LLEI ORGÀNICA 8/2021, DE 4 DE JUNY.
De protecció integral a la infància i a la adolescència front a la violència.

RESOLUCIÓ DE 2 DE DESEMBRE DE 2021, DE LA SECRETARIA D'ESTAT D'IGUALTAT I CONTRA LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE.
Per la qual es publica l'Acord de la Conferència Sectorial d'Igualtat, d'11 de novembre de 2021, relatiu a l'acreditació de les situacions de violència de gènere.

Marc Normatiu

2

D. Àmbit estatal

PACTE D'ESTAT CONTRA LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE.
Suposa la unió d'un gran nombre d'institucions, organitzacions i persones expertes en la formulació de mesures per a l'erradicació de la violència sobre les dones.

III PLA ESTRATÈGIC PER A LA IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES 2022-2025.
Recull l'agenda política en matèria d'igualtat per als anys 2022-2025 I es configura com el principal instrument per a orientar els canvis institucionals i socials que es requereix posar en marxa per a avançar en la consecució de la igualtat entre dones i homes.

LLEI 15/2022, DE 12 DE JULIOL.
Llei integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació.

LLEI ORGÀNICA 6/2022, DE 12 DE JULIOL.
Complementària de la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació, de modificació de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal.

REIAL DECRET LLEI 16/2022, DE 6 DE SETEMBRE.
Per a la millora de les condicions de treball i de Seguretat Social de les persones treballadores al servei de la llar.

LLEI ORGÀNICA 10/2022, DE 6 DE SETEMBRE.
De garantia integral de la llibertat sexual.

Marc Normatiu

2

E. Àmbit autonòmic

ESTATUT D'AUTONOMIA DE LA COMUNITAT VALENCIANA, 1982.
Article 8.2: Els poders públics estan vinculats pels drets reconeguts per la Constitució Espanyola, la Unió Europea i els instruments internacionals dels drets humans.

LLEI 9/2003.
De la Generalitat, per a la igualtat entre dones i homes, en l'article 20.3.

LLEI 7/2012.
De la Generalitat, integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.

LLEI 2/2015, DE 2 D'ABRIL.
De Transparència, Bon Govern i Participació Ciutadana de la Comunitat Valenciana.

PACTE VALENCIÀ CONTRA LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE 2017; ACTUALITZAT EN 2019.
Plataforma d'acció contra la violència de gènere i masclista.

DECRET 20/2022, DE 4 DE MARÇ, DEL CONSELL.
Decret de creació de l'Observatori valencià per a la igualtat de tracte, la no discriminació i la prevenció dels delictes d'odi.

3

Compromís amb la igualtat de l'Ajuntament

3

Compromís amb la igualtat de l'Ajuntament

El II Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes per al municipi de Guardamar de la Safor (2024-2028) **ve a donar compliment al mandat establert per la legislació als poders públics, d'adoptar les mesures necessàries per a aconseguir la igualtat de drets i oportunitats de dones i homes**, afavorint el ple exercici dels drets de ciutadania de les dones i el seu accés en condicions d'igualtat als diferents àmbits de la vida social, laboral, educativa, cultural, política i econòmica.

La seua aprovació posa de manifest el compromís de l'Ajuntament de Guardamar de la Safor amb la igualtat, per la qual es treballarà fermament des de la posada en marxa d'aquest segon pla.

Malgrat els avanços inqüestionables en matèria d'igualtat encara es mantenen importants desequilibris per raó de gènere[3] en la societat, que són fruit d'uns models de relacions socials basats en el desigual repartiment de poder entre dones i homes característics de la pervivència del sistema patriarcal.

Aquestes desigualtats es manifesten, entre altres aspectes, en una menor participació i accés als recursos per part de les dones, menors oportunitats d'ocupació, escassa presència de les dones en llocs de responsabilitat, problemes de conciliació entre la vida personal, laboral i familiar, existència d'estereotips sexistes que influeixen negativament en la imatge pública de les dones, i diferències quant al gènere en l'educació, la salut i l'esport.

L'àmbit local és reconegut a escala internacional com el més idoni per a garantir el dret a la igualtat. Per ser l'esfera de govern més pròxima a la població, representa el nivell d'intervenció més adequat per a combatre la persistència i la reproducció de les desigualtats i per a promoure una societat veritablement igualitària, segons reconeix la Carta Europea per la igualtat de dones i homes en la vida local (2006)[4], la garantia que compromet a col·laborar amb totes les institucions i organitzacions del seu territori, a fi de promoure la instauració, de manera real, d'una veritable igualtat.

[3] Destacant el fet que el que discrimina és el gènere com a constructe social que ha establert rols i estereotips basats en el patriarcat com a predominança de l'home sobre la dona. Aquest, fa referència a les formes de relació baix el poder establert entre dones i homes en el si d'una societat que naix per la correlació entre el sexe i el gènere. El concepte va ser creat per feministes anglòfones occidentals dels anys setanta sent Gayle Rubin en 1975, la primera que va interpretar aquest sistema.

[4] Accés a la Carta Europea per la igualtat de dones i homes en la vida local (2006)

4

Diagnosi i resultats

4

Diagnosi i resultats

El diagnòstic és un **estudi previ de la població de Guardamar de la Safor, on s'aplica la perspectiva de gènere**[5]. El que es pretén és recopilar i tractar informació de rellevància sobre les àrees analitzades, amb la finalitat de detectar febleses (desigualtats entre dones i homes) i fortaleses, relatives a la promoció de la igualtat, presents a la ciutadania, per poder reproduir-les o suprimir-les respectivament.

Esta perspectiva de gènere que s'aplica en cada apartat a diagnosticar, **no te uns paràmetres establerts del que s'espera d'ella, però si és sabut el que seria un escenari d'igualtat o desigualtats**.

Es basarà en informació qualitativa sobre les percepcions, pròpies i de la ciutadania, aportada per responsables i tècnics municipals, així com en dades sociodemogràfiques que aporten informació sobre qui viu a Guardamar de la Safor i les franges d'edats més importants per poder entendre millor la sostenibilitat de la població, mitjançant característiques al respecte com són l'ocupació, el benestar social, l'educació, la salut, l'esport i la cultura, les preses de decisió i representació de les dones al mon productiu, la política i l'associacionisme, així com la igualtat i lluita contra la violència cap a les dones.

[5] S'entén per perspectiva de gènere, aquella eina que busca mostrar que les desigualtats entre dones i homes es donen no sols per la seua determinació biològica (diferència) sinó per les diferències culturals assignades, que desfavoreixen a les dones en favor dels homes.

Diagnosi i resultats

4

A. Característiques sociodemogràfiques

El Pla d'Igualtat te interès en estudiar les **característiques que relacionen societat i demografia desagregades en sexe i edat** ja que aquestes permeten entendre les tendències demogràfiques (despoblacions, creixement vegetatiu, etc) així com els seues factors determinants i les seues conseqüències, analitzant si el gènere i la construcció social patriarcal que ha determinats uns rols i estereotips per a les dones i altres per als homes, ha condicionat o transformat la demografia.

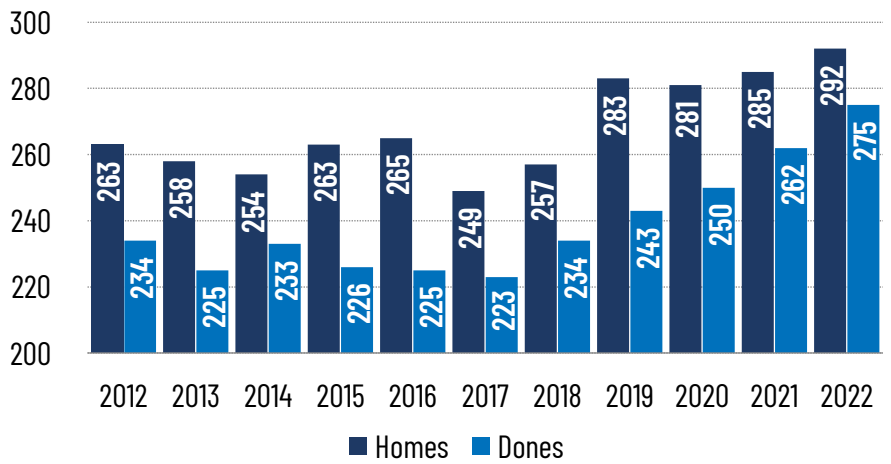
Un exemple clar d'açò es veu en la maternitat que, amb els anys, va disminuint per la insostenibilitat de les tasques de la llar i cures de familiars a càrrec, compartit amb el món laboral, castigant a les dones que són per a qui més pes impliquen.

Estudiar la **sociodemografia** amb eixes característiques significa que s'està aplicant la perspectiva de gènere, per concloure amb tot aquells aspectes transformats per les desigualtats, que donen identitat als i les integrants d'un municipi.

El que s'espera trobar en el diagnòstic, quan apliquem el enfocament de gènere, és que Guardamar ha anat creixent amb els anys d'una forma paritària gràcies a que la maternitat es troba en dades estàndards i la immigració és rebuda de manera inclusiva, que el grup quinquennal més nombrós siga el de dones i homes en edat de treballar (alhora que també ho són per a les edats de criar); i que l'entorn de Guardamar propicie un medi adequat, segur i cívic per a les persones que l'habiten.

B.1. Despoblació i grups quinquennals

El municipi de Guardamar de la Safor comptava, al any 2022 amb **567 persones, de les quals 275 són dones i 292 són homes**. Cal assenyalar que el nombre d'homes ha estat sempre per damunt del de dones en els últims 10 anys.



Gràfiques. Elaboració pròpia a partir de les dades del Portal Estadístic de la Generalitat Valenciana https://pegv.gva.es/va, del portal d'informació de la Generalitat ARGOS https://argos.gva.es/va, del Institut de la Dona https://inclusio.gva.es/va/web/mujer/inici i diverses fonts més que, en cada cas, s'esmenten específicament.

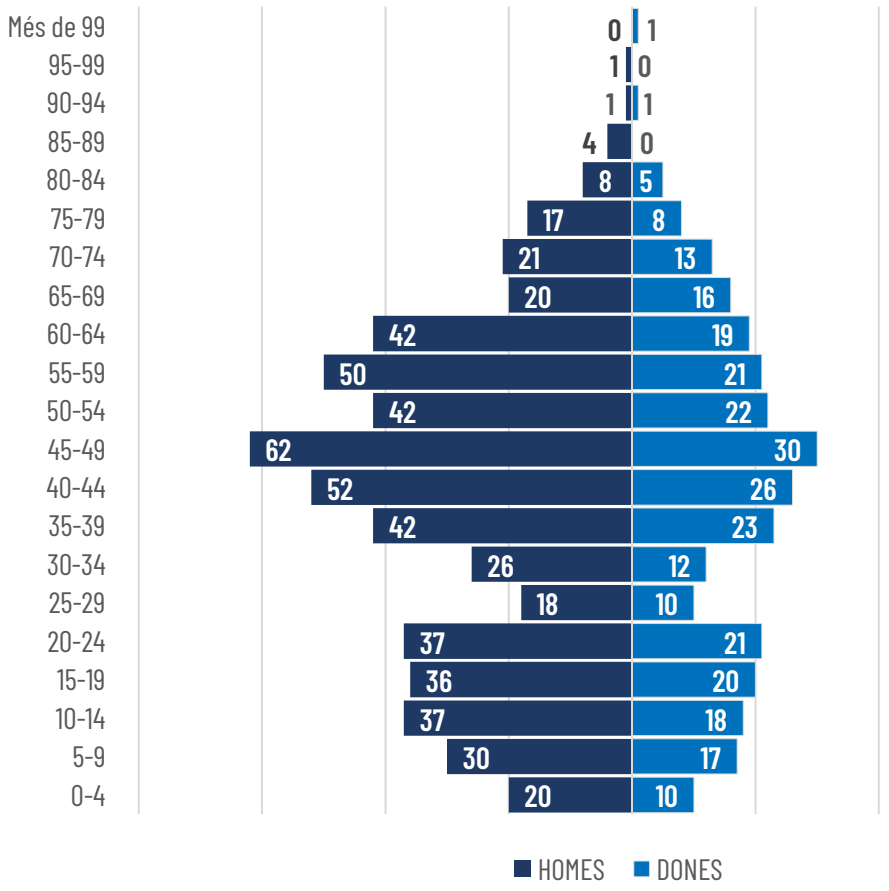
Diagnosi i resultats

4

A. Característiques sociodemogràfiques

A.1. Despoblació i grups quinquennals

Per poder determinar millor les línies d'acció ajustades a la població, s'interpreta la següent piràmide poblacional de grups quinquennals, per sexe i edat, corresponent a 2022 (ultima dada actualitzada)



Guardamar de la Safor compta amb una piràmide regressiva, típica de llocs amb una **baixa taxa de natalitat i una elevada esperança de vida**, la qual cosa dona lloc a una població envellida que requerirà de majors cures.

Aquest tipus de **piràmide regressiva** (o amb forma de bulb) prové de la combinació de l'increment de l'esperança de vida, amb un descens notable de les taxes de mortalitat en els trams de major edat i la baixa natalitat derivada fonamentalment de la notable reducció del nombre de fills/filles per dona en les últimes dècades.

Una baixa mortalitat que, si bé és positiva, deriva en una elevada incidència de malalties cròniques i de situacions d'incapacitat provocades per l'edat, que generen un augment de les necessitats d'ús del sistema sanitari i de les cures proporcionades pel sistema assistencial o per la família.

Es tracta d'una combinació especialment negativa per a les dones que, derivat del seu tradicional paper de "cuidadores", es veuen obligades a assumir les cures dels seus fills/filles xicotets/xicotetes alhora que les dels seus majors amb dificultats derivades de la seua avançada edat, amb l'evident repercussió sobre la seua dedicació a un treball extern remunerat i sobre la seua qualitat de vida.

Gràfiques. Elaboració pròpia a partir de les dades del Portal Estadístic de la Generalitat Valenciana https://pegv.gva.es/va, del portal d'informació de la Generalitat ARGOS https://argos.gva.es/va, del Institut de la Dona https://inclusio.gva.es/va/web/mujer/inici i diverses fonts més que, en cada cas, s'esmenten específicament.

Diagnosi i resultats

4

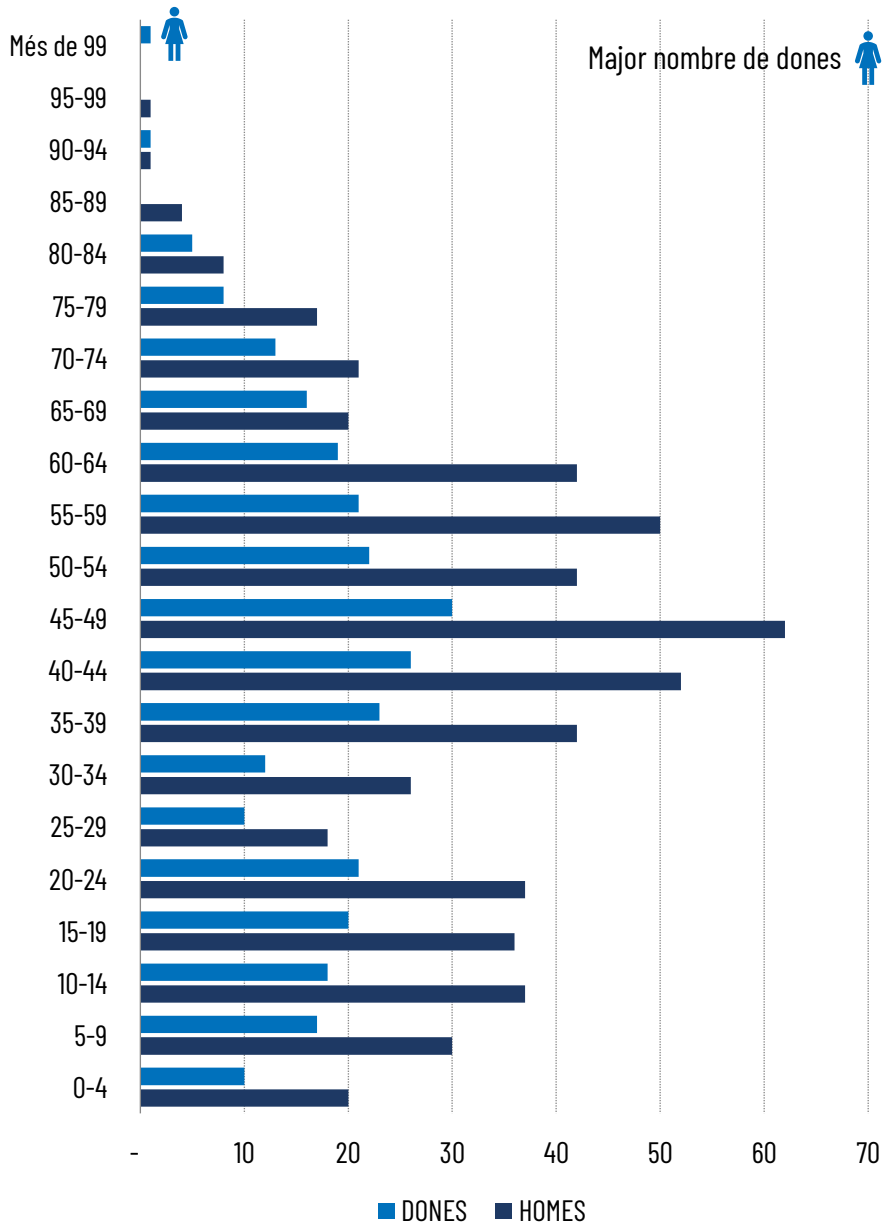
A. Característiques sociodemogràfiques

A.1. Despoblació i grups quinquennals

Com ja era de preveure, vista l'evolució temporal de la població, **els homes són majoria en quasi tots els grups d'edat a Guardamar.** Com a curiositat, la piràmide està clarament **escorada cap al costat masculí**, una peculiaritat que no és habitual i que es presenta a Guardamar de la Safor

Si bé l'anterior piràmide, que representa a homes i dones en diferents costats, és molt útil per a percebre fàcilment les diferencies per edat de la població, potser per a apreciar la divergència en l'evolució quant a sexes, siga més visual la que situa a les barres juntes (al costat) i en la qual s'observa de forma molt explícita, l'esmentada **majoria d'homes en tots els trams d'edat, excepte en les persones majors de 99** en la qual només hi ha una senyora i en el tram entre 90 i 94 que hi ha igualtat, un senyor i una senyora.

La conclusió que s'obtenia en les dades generals sobre la preponderància del nombre d'homes sobre el de dones a Guardamar, es veu confirmada també en la piràmide per grups d'edat.



Gràfiques. Elaboració pròpia a partir de les dades del Portal Estadístic de la Generalitat Valenciana https://pegv.gva.es/va, del portal d'informació de la Generalitat ARGOS https://argos.gva.es/va, del Institut de la Dona https://inclusio.gva.es/va/web/mujer/inici i diverses fonts més que, en cada cas, s'esmenten específicament.

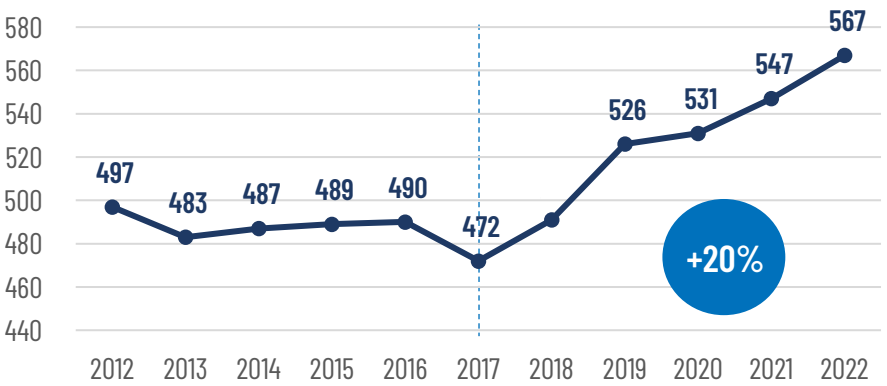
Diagnosi i resultats

4

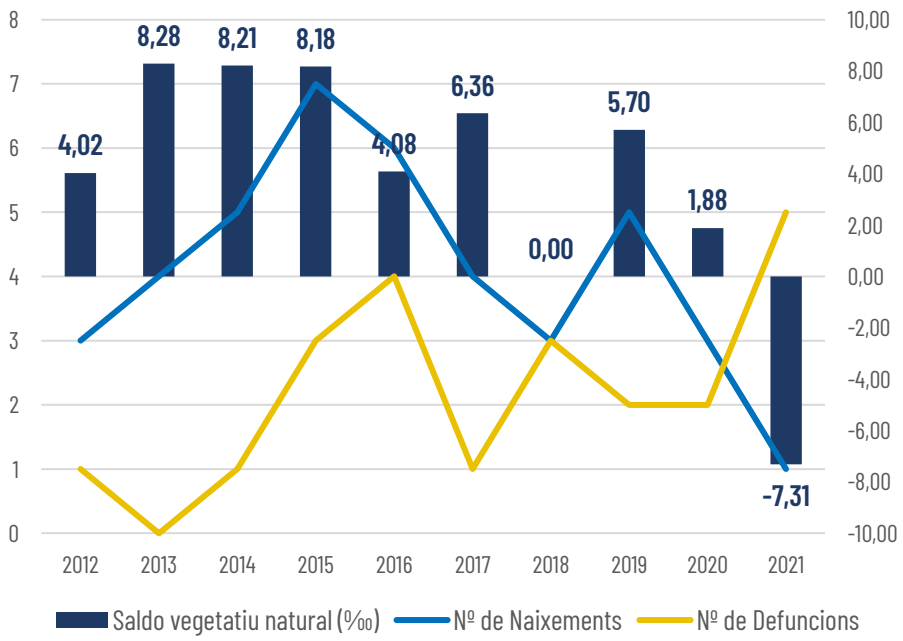
A. Característiques sociodemogràfiques

A.2. Creixement vegetatiu

Quant a **la població en general, respecte a més o menys l'última dècada, s'ha mantingut estable**, encara que relativament a la baixa, entre 2012 i 2017; no obstant això, experimenta un creixement destacat des de 2017, aconseguint una xifra un 20% major entre 2017 i 2022.



L'explicació es pot trobar, en part, en l'evolució demogràfica de Guardamar de la Safor, donat que **els últims 11 anys, el saldo vegetatiu ha sigut positiu**, excepte al 2018 i 2021 (molt destacadament), produint-se, en la majoria d'anys, més naixements que defuncions, com pot veure's en la gràfica del costat.



Altre indicador que mesura les dinàmiques demogràfiques, és **l'índex de tendència** (població de 0 a 4 anys partit per població de 5 a 9 anys) que, si presenta un valor inferior a 100, estarà reflectint un descens de la natalitat.

Al cas de **Guardamar, al any 2022, la xifra esta en 66,7%**, indicant que la situació la situació ha hagut d'empitjorar notablement en els últims dos anys, quedan per baix de la mitjana de la comarca de La Safor (80,8%) i de la Comunitat Valenciana en conjunt (79,5%)

Gràfiques. Elaboració pròpia a partir de les dades del Portal Estadístic de la Generalitat Valenciana https://pegv.gva.es/va, del portal d'informació de la Generalitat ARGOS https://argos.gva.es/va, del Institut de la Dona https://inclusio.gva.es/va/web/mujer/inici i diverses fonts més que, en cada cas, s'esmenten específicament.

Diagnosi i resultats

4

A. Característiques sociodemogràfiques

A.2. Creixement vegetatiu

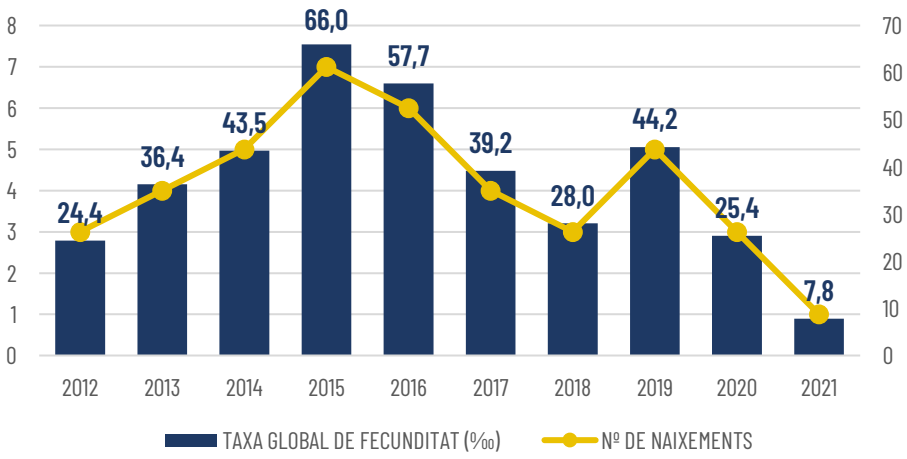
A continuació s'analitzen algunes altres dades interessants.

TAXA DE FECUNDITAT
Incidint en el tema del nombre de naixements, la variable a considerar és la taxa de fecunditat, que s'obté de repartir el nombre de naixements entre les dones en edat de ser mare de forma biològica, obtenint-se la xifra en naixements per cada 1.000 dones.

Any	Dones entre 15 i 49	Nº de naixements	Taxa global de fecunditat (‰)
2012	123	3	24,4
2013	110	4	36,4
2014	115	5	43,5
2015	106	7	66,0
2016	104	6	57,7
2017	102	4	39,2
2018	107	3	28,0
2019	113	5	44,2
2020	118	3	25,4
2021	128	1	7,8

La taxa de Guardamar de la Safor s'ha mostrat **molt variable, aconseguint-se un màxim en 2015 i un mínim en 2021**, caient en els últims anys, malgrat que el nombre de dones entre 15 i 49 ha crescut.

Potser s'aprecia millor l'evolució en format gràfic:



Gràfiques. Elaboració pròpia a partir de les dades del Portal Estadístic de la Generalitat Valenciana https://pegv.gva.es/va, del portal d'informació de la Generalitat ARGOS https://argos.gva.es/va, del Institut de la Dona https://inclusio.gva.es/va/web/mujer/inici i diverses fonts més que, en cada cas, s'esmenten específicament.

Diagnosi i resultats

4

A. Característiques sociodemogràfiques

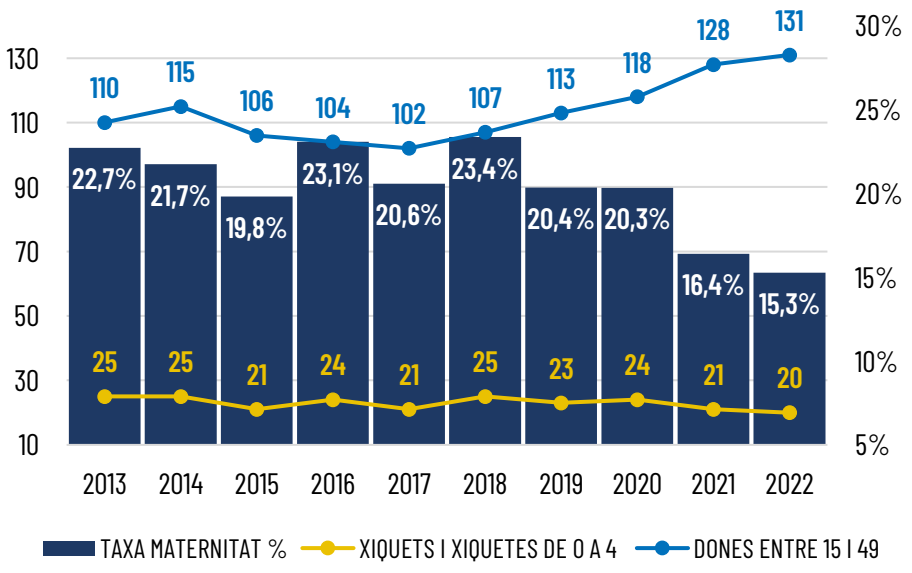
A.2. Creixement vegetatiu

TAXA DE MATERNITAT

Es tracta d'una taxa (població de 0 a 4 anys respecte a dones de 15 a 49 anys) que a Guardamar **està en un nivell (15,3%)**, a l'any 2022, només lleugerament per davall de les dades comarcals (17,1%) i autonòmiques (17,2%), **però que venia de xifres considerablement superiors**.

Any	Xiquets i xiquetes de 0 a 4	Dones entre 15 i 49	Taxa maternitat %
2013	25	110	22,73%
2014	25	115	21,74%
2015	21	106	19,81%
2016	24	104	23,08%
2017	21	102	20,59%
2018	25	107	23,36%
2019	23	113	20,35%
2020	24	118	20,34%
2021	21	128	16,41%
2022	20	131	15,27%

Com s'aprecia, les dades de Guardamar de la Safor, respecte a la taxa de maternitat, són prou positives; s'havien mantingut en xifres superiors al 20% durant quasi tota la dècada, caient només els últims anys de la serie, precisament quan creixia més significativament el nombre de dones en edat de ser mares. També es veu millor al gràfic.



No obstant això, aquest fet també es pot analitzar si es relaciona amb una fugida del model de vida sociolaboral que més endavant s'analitza.

Gràfiques. Elaboració pròpia a partir de les dades del Portal Estadístic de la Generalitat Valenciana https://pegv.gva.es/va, del portal d'informació de la Generalitat ARGOS https://argos.gva.es/va, del Institut de la Dona https://inclusio.gva.es/va/web/mujer/inici i diverses fonts més que, en cada cas, s'esmenten específicament.

Diagnosi i resultats

4

A. Característiques sociodemogràfiques

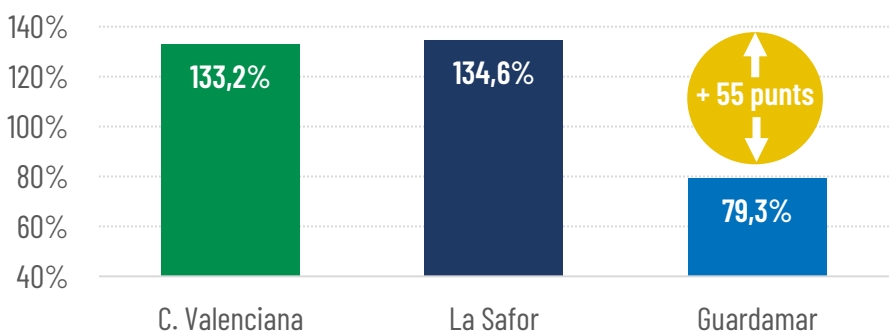
A.2. Creixement vegetatiu

TAXA D'ENVELLIMENT
S'obté amb la divisió d'habitants majors de 65 anys entre habitants menors de 16 anys i, en el cas de Guardamar de la Safor, està en el 79,3% (any 2022), considerablement per baix de la mateixa taxa a nivell comarcal (134,6%) i autonòmic (133,2%), encara que creixent amb el temps, igual que en els altres àmbits territorials.

És un fet destacable, que podria deure's al baix nombre de persones a partir dels 65 anys i que es fa molt visible en la comparativa gràfica.

Índex d'envelliment	C. Valenciana	La Safor	Guardamar de la Safor
2013	112,4	107,4	**48,9**
2014	112,2	110,0	**57,5**
2015	114,0	111,8	**58,1**
2016	114,6	114,0	**56,6**
2017	116,5	116,8	**60,9**
2018	119,4	119,9	**56,7**
2019	121,8	122,8	**54,9**
2020	124,6	126,3	**59,8**
2021	128,9	130,2	**72,8**
2022	133,2	134,6	**79,3**

A continuació es mostren les taxes d'envelliment entre Guardamar, la comarca de la Safor i la mitjana de tota la Comunitat Valenciana, en format gràfic que fa molt visible la diferència.



Gràfiques. Elaboració pròpia a partir de les dades del Portal Estadístic de la Generalitat Valenciana https://pegv.gva.es/va, del portal d'informació de la Generalitat ARGOS https://argos.gva.es/va, del Institut de la Dona https://inclusio.gva.es/va/web/mujer/inici i diverses fonts més que, en cada cas, s'esmenten específicament.

Diagnosi i resultats

4

A. Característiques sociodemogràfiques

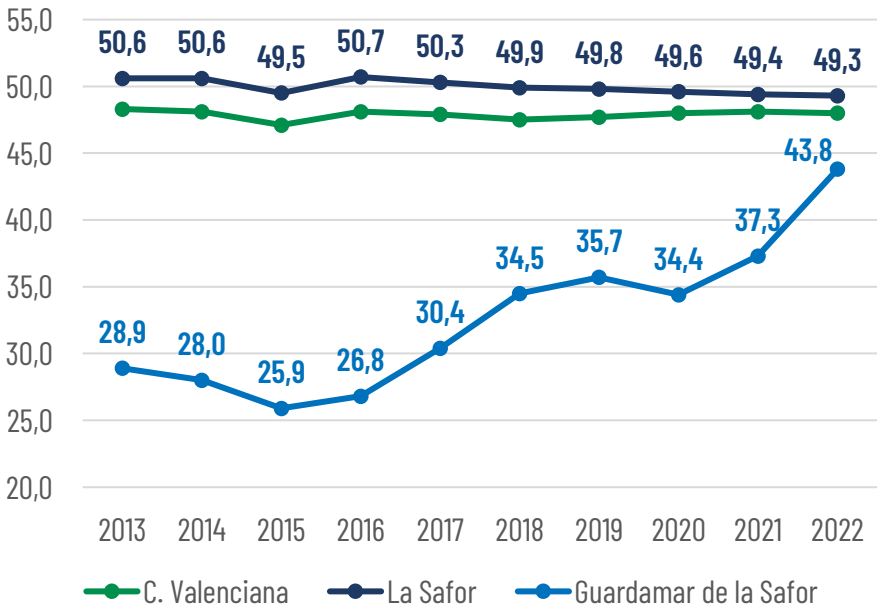
A.2. Creixement vegetatiu

TAXA DE LONGEVITAT

En la mateixa línia, la taxa de longevitat (Població>74 anys/ Població>64 anys) en Guardamar es del 43,8%; indica el percentatge de persones ja majors, per damunt de 64, que també superen els 74 anys, és de menys de la mitat i està per baix de la mateixa taxa a nivell comarcal (49,3%) i autonòmic (48,0%)

Índex de longevitat	C. Valenciana	La Safor	Guardamar de la Safor
2013	48,3	50,6	**28,9**
2014	48,1	50,6	**28,0**
2015	47,1	49,5	**25,9**
2016	48,1	50,7	**26,8**
2017	47,9	50,3	**30,4**
2018	47,5	49,9	**34,5**
2019	47,7	49,8	**35,7**
2020	48,0	49,6	**34,4**
2021	48,1	49,4	**37,3**
2022	48,0	49,3	**43,8**

És significatiu també que Guardamar tenia unes taxes considerablement més baixes que La Safor, o la mitjana de la Comunitat, però han anat creixent, especialment en els últims anys fins a situar-se molt prop de les altres entitats territorials.



En format gràfic es fa més visible la similitud en l'evolució entre les taxes de la Safor i la mitjana de la Comunitat i la diferència amb les de Guardamar fins a 2020.

NOTA: es mostren només les xifres de la comarca de la Safor per la seua similitud amb les de la CV i per a no superposar la dada numèrica que dificultaria la visió.

Gràfiques. Elaboració pròpia a partir de les dades del Portal Estadístic de la Generalitat Valenciana https://pegv.gva.es/va, del portal d'informació de la Generalitat ARGOS https://argos.gva.es/va, del Institut de la Dona https://inclusio.gva.es/va/web/mujer/inici i diverses fonts més que, en cada cas, s'esmenten específicament.

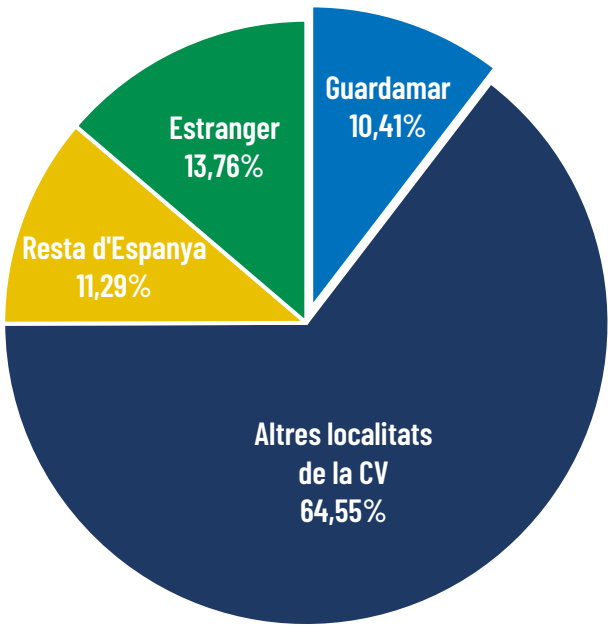
Diagnosi i resultats

4

A. Característiques sociodemogràfiques

A.3. Immigració i emigració

Quant a la **població de Guardamar en funció del seu origen**, la gran majoria dels habitants, en 2022, no han nascut en el propi municipi, només un 10,4% enfront d'un 46,2% que han nascut en un altre municipi de la mateixa comarca, l'origen més freqüent, seguit dels nascuts a l'estranger (13,7%) i fins i tot de les persones provinents d'una altra localitat de la província de València o d'altra comunitat autònoma d'Espanya; és a dir, al contrari de l'habitual, el grup de persones residents que ha nascut en la pròpia localitat és el menys nombrós.



En la taula següent s'oferixen les xifres numèriques del repartiment, per lloc d'origen, de l'actual ciutadania de Guardamar de la Safor.

Lloc de naiximent (2022)	Total	Homes	Dones
Guardamar de la Safor	59	28	31
Diferent municipi de La Safor	262	139	123
Diferent comarca de la provincia	74	38	36
Diferent província de la C. Valenciana	30	17	13
Altra Comunitat Autònoma	64	34	30
Estranger	78	36	42
Total població	**567**	**292**	**275**

En tots els casos les **quantitats entre homes i dones, segons el seu lloc de naixement**, estan prou equilibrats, excepte els nascuts en una altra localitat de la Safor, que estan escorats cap als homes, com en la majoria dels casos, excepte en el de nascuts en el propi Guardamar o al estranger, una altra comunitat autònoma d'Espanya, que són més dones que homes.

Gràfiques. Elaboració pròpia a partir de les dades del Portal Estadístic de la Generalitat Valenciana https://pegv.gva.es/va, del portal d'informació de la Generalitat ARGOS https://argos.gva.es/va, del Institut de la Dona https://inclusio.gva.es/va/web/mujer/inici i diverses fonts més que, en cada cas, s'esmenten específicament.

Diagnosi i resultats

4

A. Característiques sociodemogràfiques

A.3. Immigració i emigració

Respecte a **nacionalitat**, la majoria de persones que resideixen a Guardamar son espanyoles, i només part de les persones nascudes a l'estranger han mantingut la seua nacionalitat d'origen, ja que van nàixer fora un total de 78, però conserven la seua nacionalitat només 51 persones; les seues nacionalitats que responen al repartiment de la següent taula.

Nacionalitat (2022)	Total	Homes	Dones	Diferencia H/D
Espanyola	516	267	249	18
Unió Europea	34	17	17	-
Europa no comunitària	4	2	2	-
Àfrica	5	2	3	- 1
Amèrica	8	4	4	-
Total	**567**	**292**	**275**	**17**

En la totalitat de casos, excepte els nacionals espanyols, els homes superen a dones homes en número.

Comparativament, **més d'un 9% de persones residents a Guardamar amb nacionalitat estrangera** és una xifra moderada, tenint en compte que la mitjana de la Safor és quasi un 16%.

Nacionalitat (2022)	Total	Homes	Dones
Espanyola	91,01%	91,44%	90,55%
Unió Europea	6,00%	5,82%	6,18%
Europa no comunitària	0,71%	0,68%	0,73%
Àfrica	0,88%	0,68%	1,09%
Amèrica	1,41%	1,37%	1,45%
Total	**100,00%**	**100,00%**	**100,00%**

A més, la majoria són persones nacionals d'un altre país de la UE, per la qual cosa és d'esperar que no hi haja especials dificultats d'integració socioeconòmica més enllà de les derivades de l'idioma.

Gràfiques. Elaboració pròpia a partir de les dades del Portal Estadístic de la Generalitat Valenciana https://pegv.gva.es/va, del portal d'informació de la Generalitat ARGOS https://argos.gva.es/va, del Institut de la Dona https://inclusio.gva.es/va/web/mujer/inici i diverses fonts més que, en cada cas, s'esmenten específicament.

Diagnosi i resultats

4

A. Característiques sociodemogràfiques

A.4. Mobilitat, urbanisme i accessibilitat

És rellevant conèixer com afecten a la demografia aspectes referits a la localització, accés i proximitat a altres poblacions influents, així com la seua estructura, evolució i característiques generals, per poder analitzar com configura a la ciutadania el entorn de Guardamar de la Safor, ja que, aquest anàlisis, que combina societat i demografia, permetrà conèixer la situació i evolució social del municipi acostant-se a individus, llars i famílies, i com s'han d'ajustar a les posteriors àrees d'actuació i línies d'acció per promocionar la igualtat i disminuir i/o erradicar les discriminacions per sexe i/o gènere cap a les dones i qualsevol col·lectiu vulnerable per tenir capacitats diverses.

Per exemple, Guardamar de la Safor es troba connectat a nivell de **transport públic** amb altres localitats, en concret, per bus amb Gandia, València i altres municipis de la comarca.

A través de l'acció de la **Mancomunitat de la Safor** s'està tractant de que la comarca siga considerada una Àrea Única, formada per 31 municipis amb aproximadament 175.000 habitants i 70 o 80 nuclis urbans.

La idea és que la Safor siga considerada un espai urbà com una àrea metropolitana i puga tenir una xarxa de transport públic comarcal més efectiva, més rendible i amb més accessibilitat de totes les persones a tots els recursos que ofereix la comarca, en comptes de seguir dividida en dues zones per a la prestació del servici d'autobusos: Safor Nord i Safor Sud.

El que s'ha aconseguit ja és l'àrea de prestació conjunta de la Safor del servei de taxis, formada per Tavernes de la Valldigna, Gandia, Oliva i la resta de municipis.

Es tracta que el servici de transport públic siga suficient per a les necessitats de la ciutadania, perquè les mancances sobre aquest tema dificulten l'expansió de l'economia i la comunitat comarcal, especialment al cas dels pobles xicotets com Guardamar, i resta oportunitats d'autonomia, d'ocupabilitat o formació, particularment a les dones, a les persones de més edat i a les més menudes, que són els usuaris i usuàries mes freqüents del transport públic.

Gràfiques. Elaboració pròpia a partir de les dades del Portal Estadístic de la Generalitat Valenciana https://pegv.gva.es/va, del portal d'informació de la Generalitat ARGOS https://argos.gva.es/va, del Institut de la Dona https://inclusio.gva.es/va/web/mujer/inici i diverses fonts més que, en cada cas, s'esmenten específicament.

Diagnosi i resultats

4

A. Característiques sociodemogràfiques

A.4. Mobilitat, urbanisme i accessibilitat

En la imatge següent es poden veure les deficiències detectades en itineraris i, prement en la imatge, es troba l'enllaç a la fitxa de diagnòstic de Guardamar de la Safor en la qual es **qualifica l'accessibilitat global del municipi en "B"** en una escala que va de la "A" a la "G". A més, també compten amb qualificació "B" els itineraris i les zones d'estada en l'última revisió realitzada (11/2021)

© 2022, Generalitat - Institut Cartogràfic Valencià - Conselleria de Medio Ambiente, Agua, Infraestructuras y Territorio

Gràfiques. Elaboració pròpia a partir de les dades del Portal Estadístic de la Generalitat Valenciana https://pegv.gva.es/va, del portal d'informació de la Generalitat ARGOS https://argos.gva.es/va, del Institut de la Dona https://inclusio.gva.es/va/web/mujer/inici i diverses fonts més que, en cada cas, s'esmenten específicament.

Diagnosi i resultats

A. Característiques sociodemogràfiques

A.4. Mobilitat, urbanisme i accessibilitat

No succeïx el mateix amb la platja en la qual la qualificació baixa a "D" perquè es va detectar que no es complien determinats requisits en matèria d'accessibilitat: falten productes de suport, no hi ha dutxes exteriors accessibles o el propi accés a la zona d'arena és difícil. No obstant això, en la zona urbanitzada al voltant de la platja la qualificació és bona.

Gràfiques. Elaboració pròpia a partir de les dades del Portal Estadístic de la Generalitat Valenciana https://pegv.gva.es/va, del portal d'informació de la Generalitat ARGOS https://argos.gva.es/va, del Institut de la Dona https://inclusio.gva.es/va/web/mujer/inici i diverses fonts més que, en cada cas, s'esmenten específicament.

Diagnosi i resultats

4

A. Característiques sociodemogràfiques

A.4. Mobilitat, urbanisme i accessibilitat

També, al "Estudi de diagnòstic sobre accessibilitat universal en espais públics de la Comunitat Valenciana", s'han revisat 15 espais i s'ha trobat 1 ruta aleatòria (segons trames urbanes) en Guardamar de la Safor.

Encara que la qualificació global del municipi és bastant positiva, fa ja temps que s'està actuant **millorant l'accessibilitat** en molts punts del municipi i, a més, tots els edificis públics estan preparats per a l'òptima accessibilitat de totes les persones, especialment les de mobilitat reduïda o amb cadires de rodes, carrets de bebés..., qüestions que afecten principalment les dones, que són les que es troben a càrrec de la majoria de les cures[6].

Com que, amb l'urbanisme, el que pretén es propiciar el sentit de pertinença a una societat i al propi poble, es fa rellevant l'existència del **Pla de Mobilitat Urbana Sostenible de Guardamar de la Safor**, amb el qual, la intenció és poder reproduir, arreu del municipi, un model d'accessibilitat i mobilitat urbana equitatiu per a totes les persones.

En aquest sentit, des de l'Ajuntament s'han fet esforços per millorar les voreres i l'accessibilitat, aixina com el bulevard que acabarà unint el casc urbà de la platja amb el poble amb carril bici, carril per a vianants, enjardinament i seients.

Diverses obres de millora de l'accessibilitat.

[6] En més del 85% dels casos a Espanya, les cures, professionals o no, van al càrrec de dones. En el món, són 607 milions de dones en edat laboral les que atenen sense cobrar per això als seus familiars per 41 milions d'homes, segons refereix l'Organització Internacional del Treball (OIT)

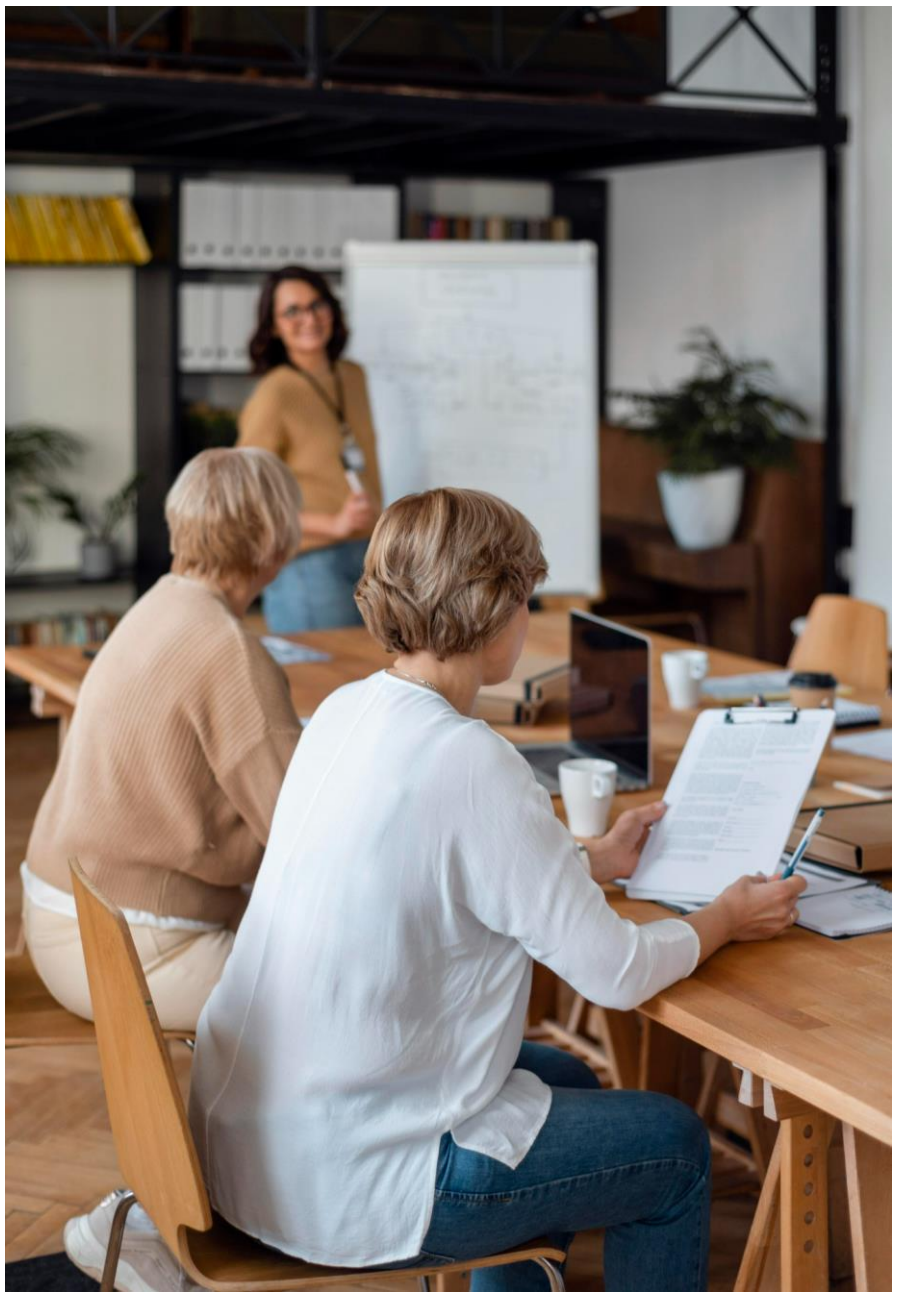
Diagnosi i resultats

B. Context Socioeconòmic

L'objectiu d'aquest tema de diagnosi amb perspectiva de gènere, és el d'examinar de quina manera les diferents temàtiques estudiades sobre el mercat de treball, han buscat fer explícites les diferències per sexe i com s'ha tractat d'explicar el perquè les diferències es converteixen, en la dinàmica social, en desigualtats.

És important, per tant, que l'aspecte socioeconòmic forme part d'un Pla d'Igualtat, perquè el mercat laboral sustenta el mon productiu i, amb ell, el reconeixement, rol i paper que reben les persones, a més la satisfacció de necessitats econòmiques i psicosocials, i la interrelació amb altres àrees de la vida (per exemple, família o temps d'oci)

Es tindran en compte les bones practiques per insertar sociolaboralment a aquelles persones en risc de no poder optar a oportunitats laborals, i tot el que allò suposa, així com es desenvoluparan accions per a promocionar aquesta pràctica.



Gràfiques. Elaboració pròpia a partir de les dades del Portal Estadístic de la Generalitat Valenciana https://pegv.gva.es/va, del portal d'informació de la Generalitat ARGOS https://argos.gva.es/va, del Institut de la Dona https://inclusio.gva.es/va/web/mujer/inici i diverses fonts més que, en cada cas, s'esmenten específicament.

Diagnosi i resultats

B. Context Socioeconòmic

B.1. Indicadors de pobresa i condicions de vida

És també important avaluar les taxes corresponents a indicadors de mancances materials, però, com no es disposa de dades per municipi, caldrà suposar que seran similars a les de la comarca, de la qual sí que hi ha dades.

La Safor compta amb una **renda mitjana per unitat de consum** de 16.200€ en 2022, front als 17.400€ de la mitjana de la Comunitat Valenciana i els quasi 19.000 de la província de València.

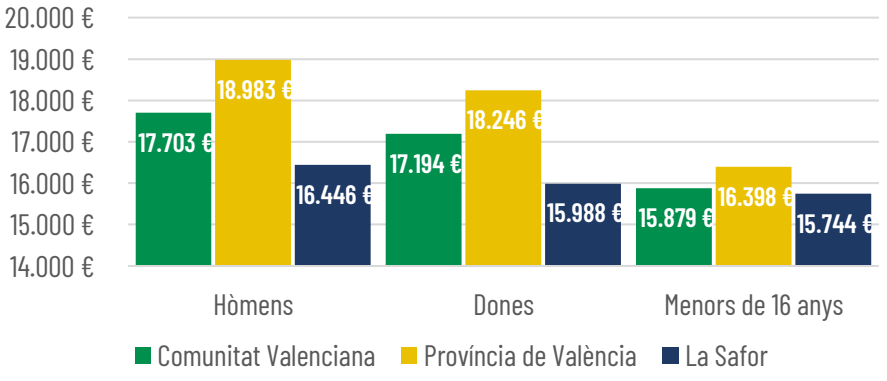
ESTIMACIONS RENDA MITJANA (€) LA SAFOR				
Grups	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
Homes	15.456 €	16.143 €	16.601 €	16.446 €
Dones	14.181 €	14.820 €	14.825 €	15.988 €
Menors de 16 anys	15.154 €	16.427 €	16.936 €	15.744 €
Total/mitjana	**14.846 €**	**16.716 €**	**17.279 €**	**16.214 €**

La **renda mitjana de les dones**, que partia de nivells per davall de la renda masculina, s'ha anat elevant pujant, fins i tot en l'últim any, mentre que la dels homes baixava.

No obstant això, la renda mitjana de les dones a la comarca de la Safor està per baix de l'equivalent a la província i en l'autonomia, i també compta amb una diferència major, respecte als homes, que en les altres àrees geogràfiques analitzades, quedant a un nivell molt similar al de la renda mitjana de les persones menors de 16 anys quan, en les altres àrees territorials, la renda mitjana de les dones està clarament per damunt de la corresponent als menors de 16.

Estimació 2022	C. Valenciana	P. València	La Safor
Homes	17.703 €	18.983 €	16.446 €
Dones	17.194 €	18.246 €	15.988 €
Menors de 16 anys	15.879 €	16.398 €	15.744 €
Total	**17.444 €**	**18.606 €**	**16.214 €**

Les diferències poden apreciar-se millor en format de gràfic de columnes, com el que seguix.



NOTA: la unitat de consum es calcula amb l'escala de l'OCDE modificada, que assigna un pes d'1 al primer adult, 0,5 als altres adults i 0,3 als menors de 14 anys. Així, per exemple, una parella amb dos menors de 14 anys equival a 2 unitats de consum.

Gràfiques. Elaboració pròpia a partir de les dades del Portal Estadístic de la Generalitat Valenciana https://pegv.gva.es/va, del portal d'informació de la Generalitat ARGOS https://argos.gva.es/va, del Institut de la Dona https://inclusio.gva.es/va/web/mujer/inici i diverses fonts més que, en cada cas, s'esmenten específicament.

Diagnosi i resultats

B. Context Socioeconòmic

B.1. Indicadors de pobresa i condicions de vida

Per al mesurament de pobresa i exclusió social s'utilitza com a referència **l'indicador AROPE** (At Risk Of Poverty and/or Exclusion) de la Xarxa Europea de Lluita contra la Pobresa i l'Exclusió Social. Este indicador, modificat en 2021, agrupa tres components o subindicadors que mesuren el risc de pobresa, la manca material i social severa i la baixa intensitat en l'ocupació (nova definició 2021) i, així, una persona està en situació AROPE si complix almenys un dels tres següents criteris:

- Està en risc de pobresa; és a dir, viu en una llar amb una renda inferior al llindar de pobresa que es definix com el valor que correspon al 60% de la mitjana de la renda nacional equivalent en unitats de consum.
- Està en situació de manca material i social severa, un indicador que es construïx amb 13 components, dels quals set es definixen a nivell de llar i sis són personals, diferents per a cada membre de la llar.
- Viu en una llar amb baixa intensitat d'ocupació, és a dir, aquell en el qual els seus membres en edat de treballar ho van fer menys del 20% del total del seu potencial de treball durant l'any de referència.

Tornant a la nova definició de manca material i social severa, s'entén que una persona es troba en esta situació si patix almenys 7 de les 13 limitacions que formen la següent llista, amb 7 conceptes valorats a nivell de llar i 6 conceptes definits a nivell de persona.

A **nivell de llar** inclouen que no puga permetre's:
- Anar de vacances almenys una setmana a l'any.
- Un menjar de carn, pollastre o peix almenys cada dos dies.
- Mantindre l'habitatge amb una temperatura adequada.
- Afrontar despeses imprevistes.
- Disposar d'un automòbil.
- Substituir mobles desbaratats o vells.
- Afrontar regularment (ha tinguts retards) el pagament de despeses relatives a l'habitatge principal (gas, hipoteca, lloguer, llum...) o compres a terminis en els últims 12 mesos.

A **nivell de persona** inclouen que no puga permetre's:
- Substituir roba vella per una altra nova.
- Tindre dos parells de sabates en bones condicions.
- Reunir-se amb amics/família per a menjar o prendre alguna cosa almenys una vegada al mes.
- Participar regularment en activitats d'oci.
- Gastar una xicoteta quantitat de diners en si mateix.
- Connexió a internet.

Gràfiques. Elaboració pròpia a partir de les dades del Portal Estadístic de la Generalitat Valenciana https://pegv.gva.es/va, del portal d'informació de la Generalitat ARGOS https://argos.gva.es/va, del Institut de la Dona https://inclusio.gva.es/va/web/mujer/inici i diverses fonts més que, en cada cas, s'esmenten específicament.

Diagnosi i resultats

B. Context Socioeconòmic

B.1. Indicadors de pobresa i condicions de vida

A la Safor, la **taxa AROPE sobre el risc de pobresa i exclusió social**, presenta un nivell un nivell molt semblant al de la mitjana de la Comunitat Valenciana, encara que per damunt de la taxa de la província de València; així, la taxa total en 2022 és del 23,6% enfront, respectivament, del 23,9% i el 21,9%.

Les dones de la Safor tenen també un risc major que el de les dones de la província i la Comunitat, i més alt, respecte als homes de la Safor, que en els altres casos.

TASA AROPE (%) LA SAFOR			
Estimació 2022	**C. Valenciana**	**P. València**	**La Safor**
Homes	23,10	21,00	22,10
Dones	24,60	22,60	25,00
Menors de 16 anys	27,60	25,80	27,50
Total	**23,90**	**21,90**	**23,60**

D'altra banda, la proporció de persones residents en **llars amb manca material i social severa** (complixen, almenys, 7 conceptes de la llista de 13), amb les dades de la ECV va ser del 6,9% en 2022 per a la població total de la C. Valenciana i, en este cas, la xifra de la Safor (6,7%) esta per davall, no així respecte a la mitjana de la província de València (6,50%)

Però quan es diferencia per sexes, la dada canvia, ja que, mentre els homes de la Safor tenen una taxa inferior (5,9% front a més del 6% en els altres casos), les dones compten amb una taxa superior (7,5%) a la de la mitjana de les dones de la província i la Comunitat.

Eixa taxa significa que 7 de cada 100 dones que habiten a la Safor i, per tant, a Guardamar poden estar en situació de manca material i social severa.

MANCA MATERIAL I SOCIAL SEVERA (%) LA SAFOR			
Estimació 2022	**C. Valenciana**	**P. València**	**La Safor**
Homes	6,60	6,10	5,90
Dones	7,20	6,90	7,50
Menors de 16 anys	11,40	10,60	12,20
Total	**6,90**	**6,50**	**6,70**

Gràfiques. Elaboració pròpia a partir de les dades del Portal Estadístic de la Generalitat Valenciana https://pegv.gva.es/va, del portal d'informació de la Generalitat ARGOS https://argos.gva.es/va, del Institut de la Dona https://inclusio.gva.es/va/web/mujer/inici i diverses fonts més que, en cada cas, s'esmenten específicament.

Diagnosi i resultats

B. Context Socioeconòmic

B.1. Indicadors de pobresa i condicions de vida

La Llei 3/2019, de 18 de febrer, de Servicis Socials Inclusius de la Comunitat Valenciana, en el seu article 25, definix els "**espais vulnerables**" com a llocs situats en el territori de la Comunitat Valenciana que, per les seues característiques urbanístiques/residencials, socials, laborals, econòmiques, precisen d'una actuació integral. La citada llei assenyala que la qualificació d'espai vulnerable s'establirà quan concórreguen en el territori algunes de les següents situacions:

a) Degradació de caràcter urbanístic i residencial, amb falta de conservació o deterioració dels habitatges.

b) Dèficits d'equipaments o de recursos comunitaris o socioculturals.

c) Existència d'infrahabitatge tant de caràcter vertical com horitzontal.

d) Deficiències en les vies i xarxes de comunicació.

e) Dificultats per a la mobilitat urbana.

f) Mancances en les xarxes de sanejament o enllumenat públic.

g) Falta d'ordenació o degradació de l'espai.

h) Absència de tecnologies de la informació en els edificis i infraestructures de l'espai urbà.

i) Persistència d'elevades taxes de desocupació, baixa taxa d'activitat econòmica o fragilitat de les economies familiars.

j) Baixos nivells educatius, elevat índex de segregació escolar o elevat índex d'absentisme escolar o de fracàs escolar.

k) Dèficit de recursos educatius públics per a la població vulnerable de zero a tres anys, en condicions de qualitat i d'accés gratuït.

l) Falta de les condicions necessàries d'higiene i salubritat per al desenvolupament d'una convivència comunitària digna.

Amb l'objectiu de situar geogràficament els **Espais Urbans Sensibles (EUS)**, és a dir, aquells on les dimensions socioeconòmiques, residencials i soci-demogràfiques són notablement menors que la mitjana de la Comunitat Valenciana es va crear el VEUS 2020 (Visor de EUS)

Gràfiques. Elaboració pròpia a partir de les dades del Portal Estadístic de la Generalitat Valenciana https://pegv.gva.es/va, del portal d'informació de la Generalitat ARGOS https://argos.gva.es/va, del Institut de la Dona https://inclusio.gva.es/va/web/mujer/inici i diverses fonts més que, en cada cas, s'esmenten específicament.

Diagnosi i resultats

B. Context Socioeconòmic

B.1. Indicadors de pobresa i condicions de vida

Les dades s'obtenen de l'anàlisi d'eixes tres dimensions compostes, al seu torn, per 9 variables (tres per a cada dimensió), que donen lloc a 3 índexs de vulnerabilitat:

- Índex de vulnerabilitat RESIDENCIAL (IVR):
  - Superfície mitjana per habitant dels immobles residencials.
  - Accessibilitat.
  - Valor cadastral.

- Índex de vulnerabilitat SOCIOECONÒMICA (IVSE):
  - Població sense estudis.
  - Nivell de renda mitjà.
  - Taxa d'atur registrat amb perspectiva de gènere.

- Índex de vulnerabilitat SOCI-DEMOGRÀFICA (IVSD):
  - Índex de dependència amb perspectiva de gènere.
  - Índex de privació.
  - Població immigrant amb perspectiva de gènere.

La vulnerabilitat es mesura per la combinació d'aquests 3 índexs (IVR, IVSE, IVSD) que dona lloc a 4 tipologies de vulnerabilitat:

- Vulnerabilitat Integral: quan els 3 índexs estan en el seu tercil superior (per damunt de 66)
- Polivulnerabilidad Mitjana: si 2 dels índexs ho estan.
- Polivulnerabilidad Baixa: si només un dels índexs ho està.
- Vulnerabilitat Residual: si cap dels 3 índexs està en el seu tercil superior.

Com es pot veure en la pàgina següent, cap zona de Guardamar de la Safor, en atenció al mapa del Visor Cartogràfic VEUS, presenta vulnerabilitat, més enllà de la residual.

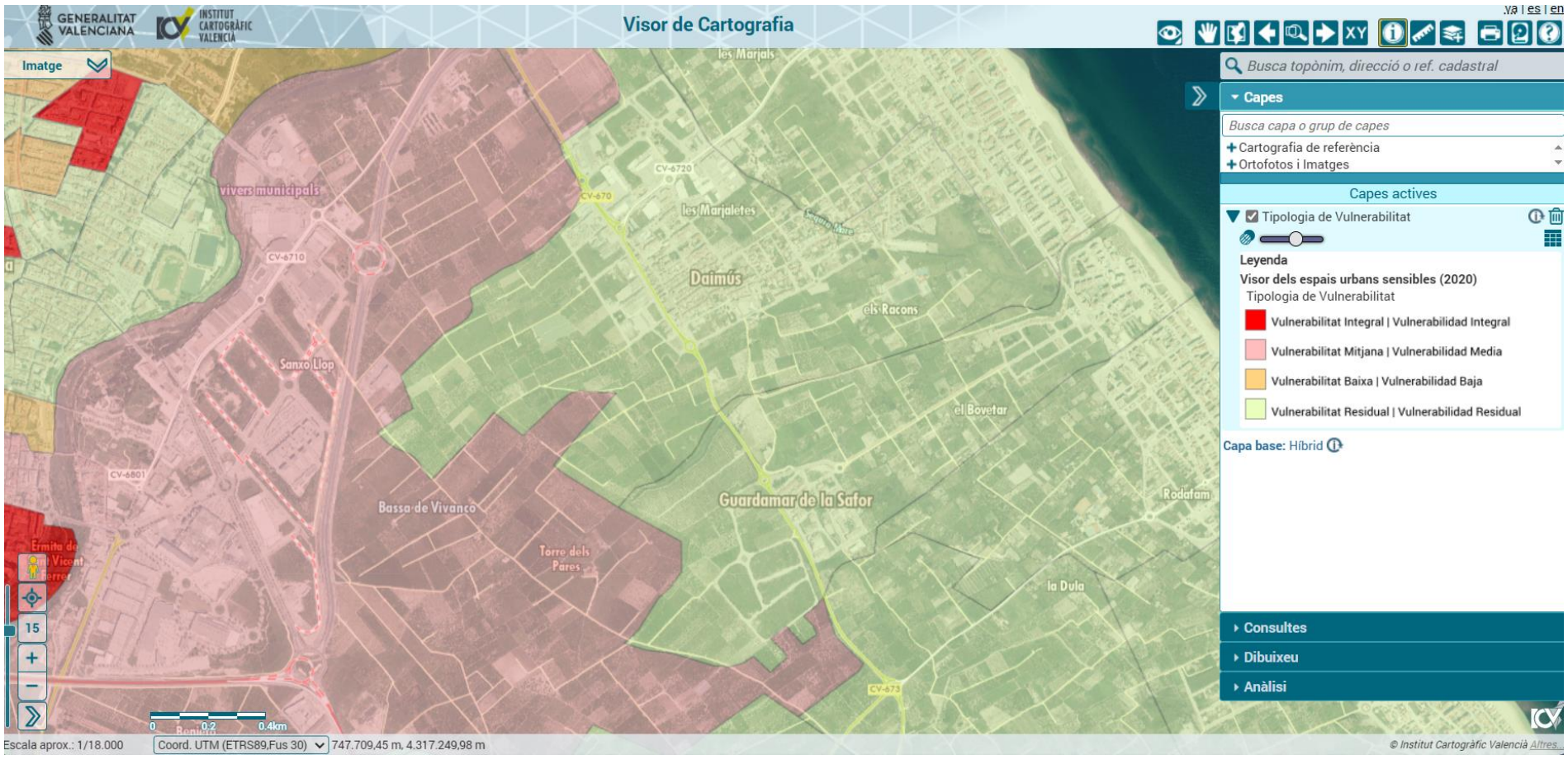
Gràfiques. Elaboració pròpia a partir de les dades del Portal Estadístic de la Generalitat Valenciana https://pegv.gva.es/va, del portal d'informació de la Generalitat ARGOS https://argos.gva.es/va, del Institut de la Dona https://inclusio.gva.es/va/web/mujer/inici i diverses fonts més que, en cada cas, s'esmenten específicament.

Diagnosi i resultats

4

B. Context Socioeconòmic

B.1. Indicadors de pobresa i condicions de vida



Gràfiques. Elaboració pròpia a partir de les dades del Portal Estadístic de la Generalitat Valenciana https://pegv.gva.es/va, del portal d'informació de la Generalitat ARGOS https://argos.gva.es/va, del Institut de la Dona https://inclusio.gva.es/va/web/mujer/inici i diverses fonts més que, en cada cas, s'esmenten específicament.

Diagnosi i resultats

B. Context Socioeconòmic

B.2. Afiliació i atur

Continuant en l'àmbit de l'ocupació, la **taxa d'afiliació a la Seguretat Social** és la relació entre el nombre de persones afiliades cotitzants i la població en edat laboral (16-64 anys).

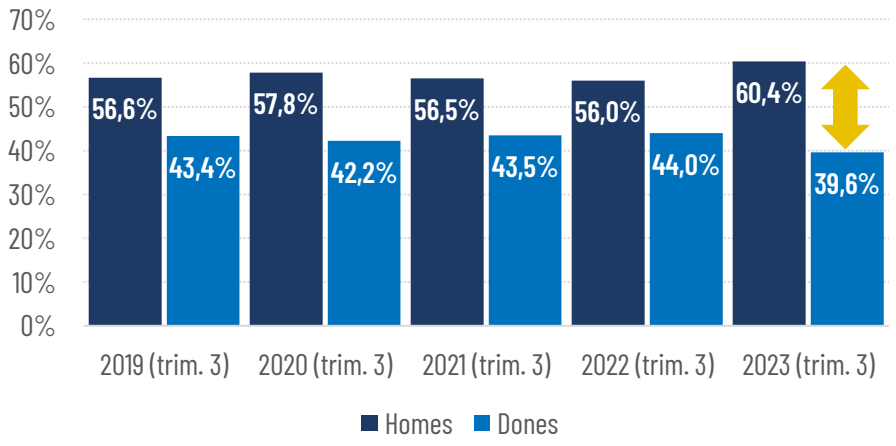
En Guardamar de la Safor, la comparativa a nivell de números absoluts no resulta especialment positiva perquè es troba a un nivell que és menys de la meitat de la taxa de la comarca o la Comunitat, 20,4% enfront de 63% però, no obstant això, doblega la taxa d'afiliats autònoms.

Afiliació a la Seg. Social (09/2023)	Guardamar	La Safor	C. Valenc.
Taxa d'afiliació (%)	**20,40**	46,49	63,06
Règim General (%)	**51,22**	72,70	78,73
Sistema Especial Llar (%)	**0,00**	1,30	1,41
Sistema Especial Agrari (%)	**0,00**	3,99	2,00
Treballadors Autònoms (%)	**43,90**	21,81	17,52

Son 91 persones afiliades d'un total de quasi 400 en edat de treballar (entre 16 i 65 anys), a finals de l'any 2022, el que indica que, per alguna raó, hi ha poques persones laboralment actives en el municipi.

Respecte a l'evolució en els percentatges d'homes i dones afiliats, varia poc en els últims cinc anys i no és especialment negatiu cap a les dones, atés que, si bé el repartiment no és 50-50, estava per damunt del 40% la participació femenina, amb l'excepció de, precisament, este últim any 2023, en la qual ja baixa al 39% .

AFILIAC.SS	2019 (T3)	2020 (T3)	2021 (T3)	2022 (T3)	2023 (T3)
Homes	56,64%	57,78%	56,53%	56,01%	60,38%
Dones	**43,36%**	**42,22%**	**43,47%**	**43,99%**	**39,62%**
Total	94	83	92	91	82



Es tracta d'unes xifres que farien necessàries intervencions que afavorisquen l'accés de les dones al mercat laboral.

Gràfiques. Elaboració pròpia a partir de les dades del Portal Estadístic de la Generalitat Valenciana https://pegv.gva.es/va, del portal d'informació de la Generalitat ARGOS https://argos.gva.es/va, del Institut de la Dona https://inclusio.gva.es/va/web/mujer/inici i diverses fonts més que, en cada cas, s'esmenten específicament.

Diagnosi i resultats

B. Context Socioeconòmic

B.2. Afiliació i atur

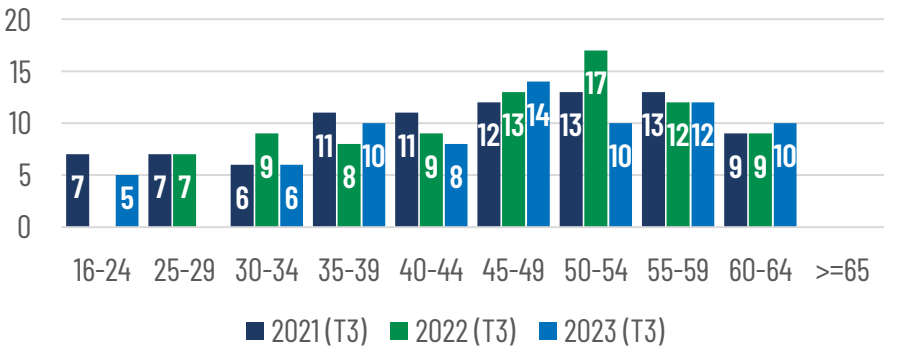
Per **trams d'edat**, la evolució i el repartiment per edats de les persones afiliades, és el de la següent taula.

AFILIAC.SS	2021 (T3)	2022 (T3)	2023 (T3)
16-24	7	-	5
25-29	7	7	-
30-34	6	9	6
35-39	11	8	10
40-44	11	9	8
45-49	12	13	14
50-54	13	17	10
55-59	13	12	12
60-64	9	9	10
>=65	-	-	-
Total	**92**	**91**	**82**

NOTA: la xifra de la suma no coincidix perquè, per raons de privacitat, l'Institut Valencià d'Estadística no facilita la dada quan són menys de 5 persones.

Resulta destacable que, en les dades del mateix trimestre dels últims 3 anys, hi ha **més persones afiliades entre 45 i 65** anys que entre 16 i 44, una diferència que s'amplia en l'últim any, la qual cosa pot indicar que les persones més joves tenen més problemes per a trobar treball.

Gràficament pot veure's encara més clar.



És complex obtindre resultats de l'anàlisi de l'afiliació per sexe perquè, en molts casos, hi ha menys de 5 persones afiliades per sexe i grup d'edat.

AFILIAC. SS 2023 (T3)	Total	Homes	Dones
16-24	5	-	-
25-29	-	-	-
30-34	6	-	-
35-39	10	7	-
40-44	8	5	-
45-49	14	7	7
50-54	10	5	5
55-59	12	6	6
60-64	10	7	-
>=65	-	-	-
Total	**82**	**48**	**34**

NOTA: la xifra de la suma no coincidix perquè, per raons de privacitat, l'Institut Valencià d'Estadística no facilita la dada quan són menys de 5 persones.

Gràfiques. Elaboració pròpia a partir de les dades del Portal Estadístic de la Generalitat Valenciana https://pegv.gva.es/va, del portal d'informació de la Generalitat ARGOS https://argos.gva.es/va, del Institut de la Dona https://inclusio.gva.es/va/web/mujer/inici i diverses fonts més que, en cada cas, s'esmenten específicament.

Diagnosi i resultats

B. Context Socioeconòmic

B.2. Afiliació i atur

El poc que es fa visible amb les dades de la pàgina anterior és que la tendència a la concentració de les persones afiliades en els trams més alts d'edat s'aguditza en el cas de les **dones amb unes xifres d'afiliació més altes entre els 45 i 59 anys**, mentre que en el cas dels homes eixa franja de major nombre d'afiliats s'amplia, per dalt i per baix, fins als 35 i els 65 respectivament.

L'escàs nombre d'afiliacions en el primer tram d'edat (16-29 anys) podria deure's a un problema de **falta d'oportunitats laborals per als més joves**, tant xics com xiques, però també al fet que encara estiguen estudiant.

El **nombre de dones afiliades és molt baix fins als 45 anys, com** i, donat que és l'edat habitual per a la maternitat a Espanya, pot suposar que el fet de ser mare és un especial fre a l'hora de treballar i poden ser necessàries més mesures que afavorisquen la conciliació.

Les **diferències entre afiliació masculina i femenina també són majors a partir dels 55 anys**, bé perquè les dones d'aquesta edat no troben treballs per a elles, bé perquè compten amb familiars majors dependents al seu càrrec, o hagen de cuidar dels seus nets i netes mentre que les seues filles o nores treballen, qüestions ambdues que podrien abordar-se des del departament d'Igualtat.

Gràfiques. Elaboració pròpia a partir de les dades del Portal Estadístic de la Generalitat Valenciana https://pegv.gva.es/va, del portal d'informació de la Generalitat ARGOS https://argos.gva.es/va, del Institut de la Dona https://inclusio.gva.es/va/web/mujer/inici i diverses fonts més que, en cada cas, s'esmenten específicament.

Diagnosi i resultats

4

B. Context Socioeconòmic

B.2. Afiliació i atur

En general, la **taxa d'atur registrada (SEPE) a Guardamar de la Safor** és baixa respecte a la comarcal o autonòmica, ja que es troba en el 8,2% (30/11/23) mentre que a la comarca arriba al 9,3% i en la Comunitat frega el 9,8% en les mateixes dates. Desagregant per sexes i grups d'edat, les xifres de persones aturades registrades són les de la següent taula.

	Menys de 25 anys		De 25 a 44 anys		Més de 44 anys		Total	
	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones
2020	1	1	4	5	6	7	11	13
2021	3	2	6	6	8	13	17	21
2022	2	1	3	5	9	15	14	21
2023	0	2	3	5	8	9	11	16

En línia amb les taxes d'afiliació, l'atur registrat presenta unes xifres majors entre el grup d'edat per damunt dels 44 anys, resultant especialment alt en el cas de les dones, una diferència entre sexes que no és tan destacable en els grups de menor edat. Sembla que, **si hi ha un col·lectiu especialment sensible a la desocupació a Guardamar, és el de les dones amb 45 o més anys**.

Per **sector d'activitat**, les taxes de desocupació registrada, en l'última data disponible (30/11/2023) indiquen que la **major part de les persones desocupades a Guardamar de la Safor, ho estan en el sector serveis,** en una proporció molt superior a la de les altres àrees territorials; al contrari, en el cas del sector industrial, el percentatge a Guardamar és notablement inferior.

Sectors	Guardamar	La Safor	C. Valenciana
Agricultura - 30/11/2023 (%)	**0,00**	2,85	2,74
Indústria - 30/11/2023 (%)	**3,03**	7,57	12,37
Construcció - 30/11/2023 (%)	**6,06**	6,89	7,71
Serveis - 30/11/2023 (%)	**90,91**	79,4	70,23

Que el sector serveis, siga el que suma la majoria d'aturats i aturades, agreuja la situació de les dones, ja que el sector serveis és, tradicionalment, el més feminitzat. Segons l'INE (Institut Nacional d'Estadística), en el seu últim informe (2022), existixen **factors condicionants** tant pel costat de la demanda com de l'oferta laboral, així com factors externs al mercat de treball (socials, culturals) **que determinen la segregació en diferents sectors i ocupacions d'homes i dones**; per exemple, les dones representen un percentatge molt elevat de la força laboral en determinats sectors com a sanitat, educació o comerç al detall, i els homes ocupen la majoria dels llocs d'alta direcció i els treballs manuals.

Gràfiques. Elaboració pròpia a partir de les dades del Portal Estadístic de la Generalitat Valenciana https://pegv.gva.es/va, del portal d'informació de la Generalitat ARGOS https://argos.gva.es/va, del Institut de la Dona https://inclusio.gva.es/va/web/mujer/inici i diverses fonts més que, en cada cas, s'esmenten específicament.

Diagnosi i resultats

B. Context Socioeconòmic

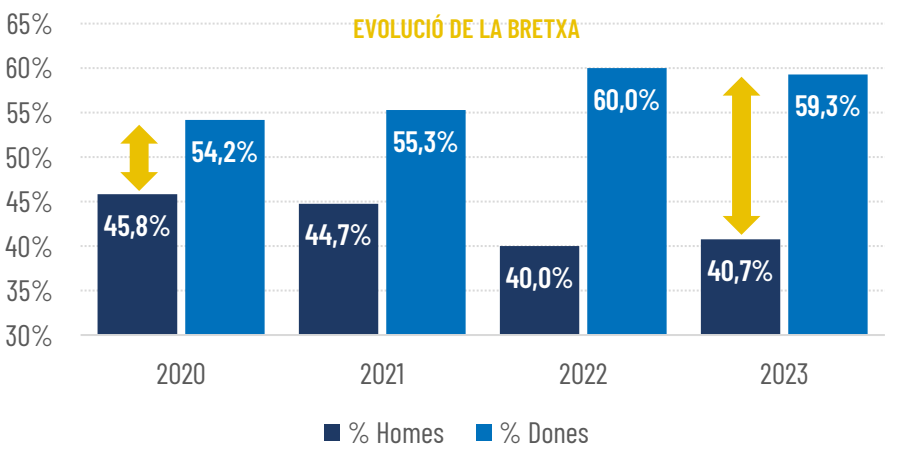
B.2. Afiliació i atur

L'atur femení, en nombre de persones registrades, ha estat per damunt del masculí, a Guardamar de la Safor, en els últims anys, aconseguint un màxim en 2022.

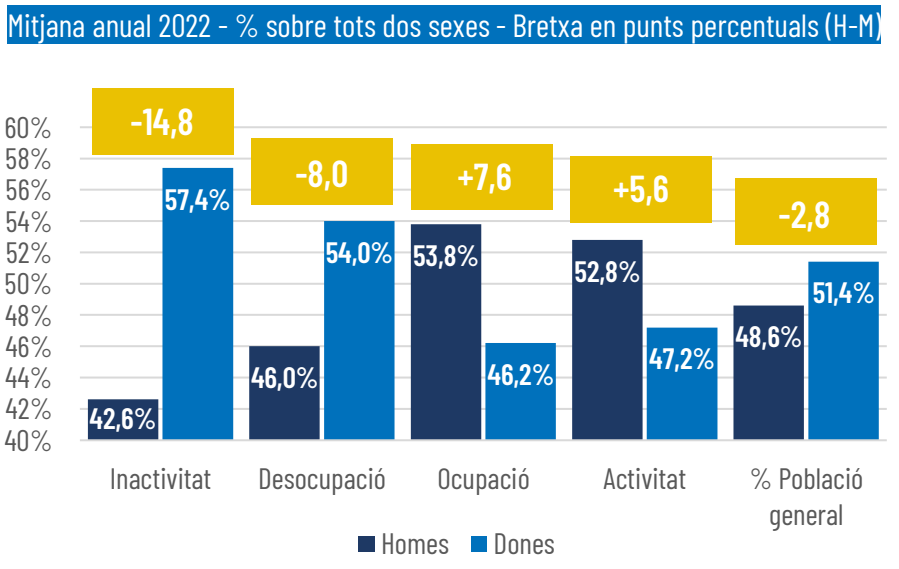
Atur registrat (Guardamar)	Homes	Dones	Diferència
2020	11	13	+2
2021	17	21	+4
2022	14	21	+7
2023	11	16	+5

I no és bona notícia que l'atur femení siga més alt, perquè les dones, que solen incorporar-se més tard a la vida laboral, pateixen l'atur i per a mantindre l'ocupació, la qual cosa va en contra d'abordar lliurement la seua maternitat i, al final de la seva etapa laboral, provoca que les seues pensions siguen més baixes, com s'evidenciarà en l'apartat següent.

Traslladant les xifres a percentatges de repartiment de la desocupació, es visualitza millor la diferència i l'evolució desigual, com pot observar-se en la taula de la columna del costat.



Segons l'Informe del Ministeri de Treball i Economia Social de 2022, "La situació de les dones en el mercat de treball", les xifres respecte a l'ocupació femenina han millorat en els últims anys, però, així i tot, es mantenen certes bretxes.



Gràfiques. Elaboració pròpia a partir de les dades del Portal Estadístic de la Generalitat Valenciana https://pegv.gva.es/va, del portal d'informació de la Generalitat ARGOS https://argos.gva.es/va, del Institut de la Dona https://inclusio.gva.es/va/web/mujer/inici i diverses fonts més que, en cada cas, s'esmenten específicament.

Diagnosi i resultats

B. Context Socioeconòmic

B.2. Afiliació i atur

Atés que Guardamar de la Safor és un municipi molt xicotet, no poden prestar-se determinats servicis per part de l'Ajuntament, però es compta amb la Mancomunitat de la Safor per al seu desenvolupament, un exemple són els relacionats amb l'ocupació i el desenvolupament local.

Així, el **Servei d'Agent d'Ocupació i Desenvolupament Local** (AEDL) aporta atenció directa als poble amb 3 professionals itinerants compartits entre els diferents municipis i a la Mancomunitat, amb un horari de permanència a la seu de l'ajuntament adherit.

La seua missió comprén, entre altres coses:

- La coordinació de les actuacions en matèria de promoció econòmica en tota la comarca.
- El disseny de plans d'actuació comarcal en matèria de diversificació econòmica de l'activitat, amb especial esment als municipis menuts.
- L'anàlisi de les activitats de formació necessàries i el desenvolupament d'activitats de formació ocupacional per a desocupats i col·lectius amb dificultats d'inserció.

Respecte als **servicis que presta als ajuntaments**, destaquen:

- La gestió directa d'ajudes per a la promoció econòmica del municipi.
- La gestió d'accions de formació.
- L'assessorament per a la creació i desenvolupament d'activitats econòmiques.
- L'assessorament directe a la corporació en promoció econòmica.
- En general, totes aquelles relacionades amb l'ocupació i l'activitat econòmica del municipi.

MANCOMUNITAT de Municipis de la SAFOR

Gràfiques. Elaboració pròpia a partir de les dades del Portal Estadístic de la Generalitat Valenciana https://pegv.gva.es/va, del portal d'informació de la Generalitat ARGOS https://argos.gva.es/va, del Institut de la Dona https://inclusio.gva.es/va/web/mujer/inici i diverses fonts més que, en cada cas, s'esmenten específicament.

Diagnosi i resultats

C. Prestacions

C.1. Pensions contributives i no contributives

La diferència entre les pensions contributives i les no contributives és que per a accedir a les pensions contributives es necessari tenir almenys 15 anys cotitzats. Les no contributives es concedeixen a aquelles persones que no han cotitzat el suficient al llarg de la seua vida laboral (per tant, les pensions no contributives són una quantia fixa que, en 2023, es situa en els 484 euros al més)

Crida especialment l'atenció que el nombre de **pensionistes per jubilació femenines** siga prou més baix que el nombre de pensionistes masculins, sent el resultat del que es percebia respecte a l'accés de les dones de Guardamar al mercat laboral; les diferències són encara més destacables en el referit a les pensions de viduïtat que majoritàriament perceben les dones.

Guardamar 2022	Jubilació	Viudetat	Altres*	Total
Nº Pensionistes	56	15	13	84
Homes	36	2	5	43
Dones	20	13	8	41

* Altres inclou pensions d'incapacitat permanent, orfandat i en favor de familiars

Però la **desigualtat més notòria** està en l'import de les **pensions de jubilació** que cobren les dones que, quan el fan, és **quasi un 84% menor que els dels homes** (931 euros de les dones front a 1.709 euros dels homes), pot ser perquè els seus treballs foren de menor nivell o més irregulars.

Import pensions 2022	Jubilació	Viudetat	Mitjana totes
Homes	1.709 €	-	1.581 €
Dones	931 €	891 €	850 €
Diferència %	**-83,57%**	**-**	**-86,00%**

En el cas de la **pensió de viduïtat** no està la dada dels homes que la cobren perquè el sistema no facilita dades quan es referixen a menys de 5 persones.

La bretxa suposa una **diferència molt significativa** com per a analitzar i, per conseqüent, desenvolupar accions de **promoció del treball regularitzat** o, per contra, esforçar-se per reconèixer aquelles feines d'economia submergida que, entre les dones, es concentra en la cura de persones, la neteja, etc. I, també considerar el **problema dels salaris** perquè, segons l'Enquesta d'Estructura Salarial referida a l'any 2020, última disponible, el salari brut mitjà del conjunt de les dones ocupades era un 18,7% inferior al del conjunt dels homes, significativament menor que la registrada en 2004 (25,6%), però alta.

Gràfiques. Elaboració pròpia a partir de les dades del Portal Estadístic de la Generalitat Valenciana https://pegv.gva.es/va, del portal d'informació de la Generalitat ARGOS https://argos.gva.es/va, del Institut de la Dona https://inclusio.gva.es/va/web/mujer/inici i diverses fonts més que, en cada cas, s'esmenten específicament.

C. Prestacions

C.1. Pensions contributives i no contributives

Més cridanera resulta encara la diferència en import de les pensions masculines i femenines quan es compara amb la mitjana de l'àrea més pròxima, la Safor, trobant-se que, a pesar que els imports a Guardamar són considerablement més elevats, tant per a les dones com per als homes, la bretxa, en el cas comarcal, és molt inferior a la de Guardamar.

Import mitja jubilació 2022	La Safor	Guardamar
Homes	1.363 €	1.709 €
Dones	871 €	931 €
Diferència %	**-56,49%**	**-83,57%**

I també la bretxa a Guardamar és molt superior a la de les pensions de jubilació a nivell nacional (març de 2023) que s'elevava al 31,85%; la quantitat mitjana per als homes era de 1.574,75 euros, mentre que elles percebien una mitjana de 1.073,08 euros.

L'opinió majoritària és que estes diferències respecte a les pensions de jubilació són un reflex de la bretxa de gènere en el mercat de treball.

Durant generacions, poques dones van participar en el mercat laboral, moltes van patir l'economia submergida i, sobretot, es van emprar en tasques de cura no reconegudes ni remunerades. En l'actualitat, les diferències respecte als homes es basen més en la menor taxa d'activitat femenina, la seua major taxa de contractació a temps parcial i d'ocupació temporal.

A més, la **"penalització" per la maternitat i la dedicació a les cures familiars** ha tingut molt d'impacte en les oportunitats laborals de les dones que, en molts casos, es veuen relegades encara a treballar en sectors i activitats menys valorats i remunerats, gaudixen de menys promocions en l'ocupació i, en general, les seues carreres de cotització són menys estables.

Així, a menor cotització i major precarietat, menor quantia de les pensions contributives, a pesar que l'última reforma de les pensions ha inclòs diferents mesures per a pal·liar la bretxa de gènere en este àmbit.

Gràfiques. Elaboració pròpia a partir de les dades del Portal Estadístic de la Generalitat Valenciana https://pegv.gva.es/va, del portal d'informació de la Generalitat ARGOS https://argos.gva.es/va, del Institut de la Dona https://inclusio.gva.es/va/web/mujer/inici i diverses fonts més que, en cada cas, s'esmenten específicament.

Diagnosi i resultats

C. Prestacions

C.2. Dependència

L'índex de dependència indica el percentatge que suposa la població menor de 16 i major de 64 sobre la població entre aqueixes dues edats; ve a representar la mesura de la població potencialment inactiva sobre la potencialment activa; en Guardamar l'índex és del 41%, cosa que significa que hi ha una mica més de 2 persones actives per cadascuna inactiva.

2022	Guardamar	La Safor	C. Valenciana
Índex de dependència	**41,0%**	52,7%	53,8%
Dependència menors 16 anys	**22,9%**	22,5%	23,1%
Dependència majors 64 anys	**18,2%**	30,3%	30,7%

Es tracta d'un **índex de dependència no massa elevat**, per baix de la mitjana de comarca de la Safor i de la Comunitat Valenciana però, analitzant-lo detingudament, s'observa que és **molt significativament inferior en el cas dels dependents majors de 64 anys** i molt semblant en el cas dels dependents menors de 16 anys.

Suposa un dada bastant anòmala que explica que la taxa de dependència general siga tan baixa comparativament, atés que la que correspon a les persones menors de 16 està en nivells molt similars a les que presenten els àmbits territorials més amplis.

Per si es tractava d'una anomalia puntual a conseqüència d'algun fet específic, com que la pandèmia de 2020 haguera causat una especial mortaldat de persones de la tercera edat a Guardamar, s'ha analitzat l'evolució temporal de les taxes de dependència, trobant que, al contrari, l'índex de dependència dels majors de 64 anys s'ha incrementat en els últims 10 anys, de manera que la causa caldria buscar-la en alguna peculiaritat del municipi.

Anys	Índex de depend.	Dependència < 16 anys	Dependència > 64 anys
2013	39,6	26,6	13,0
2014	39,1	24,9	14,3
2015	43,0	27,2	15,8
2016	46,3	29,6	16,7
2017	45,7	28,4	17,3
2018	44,8	28,6	16,2
2019	42,9	27,7	15,2
2020	44,3	27,7	16,6
2021	41,0	23,7	17,3
2022	41,0	22,9	18,2

Gràfiques. Elaboració pròpia a partir de les dades del Portal Estadístic de la Generalitat Valenciana https://pegv.gva.es/va, del portal d'informació de la Generalitat ARGOS https://argos.gva.es/va, del Institut de la Dona https://inclusio.gva.es/va/web/mujer/inici i diverses fonts més que, en cada cas, s'esmenten específicament.

5

Benestar social

Benestar social

5

S'estudia el benestar social com a mesurador de la qualitat de vida en l'exercici dels drets socials de les persones, i per això, conté els recursos d'assistència, educació, salut, esport i cultura, tot allò que fa que la existència posseïsca tots aquells elements que donen lloc a la satisfacció humana o social.

A. Recursos d'atenció bàsica: Serveis Socials

Els serveis socials atenen necessitats personals bàsiques relacionades amb l'autonomia, el benestar i la vida digna de les persones, i persegueixen la inclusió social plena de les persones en les comunitats en les quals viuen i la igualtat d'oportunitats. És per això, que cal iniciar fent una distinció.

Abans, s'ha parlat de la dependència com a concepte en el que persones grans o menors d'edat (que no tenen edat de treballar), necessiten de la contribució econòmica regulada de persones en edat de treballar. Ara, va a tractar-se la mateixa paraula, però amb diferent concepte ja que s'amplia més enllà referint-se a totes aquelles situacions fora de les meres prestacions econòmiques, que, de manera permanent i a causa de la seua situació de vulnerabilitat, l'edat, una discapacitat o malaltia, no permet a la persona fer les tasques bàsiques diàries o manca de l'autonomia necessària per a la presa de decisions.

Guardamar de la Safor realitza la majoria de les seues actuacions en matèria de Serveis Socials a través de la Mancomunitat de la Safor.

L'activitat de la Mancomunitat en aquest sentit, s'estructura entorn de 2 grups de programes:

- Programes específics
- Programes bàsics

A més de les diverses **tramitacions** que desenvolupa i que estan destinades, especialment a:

- Persones en situació de diversitat funcional o discapacitat (valoracions, pensions...)
- Dones (tele-alarma en casos de violència de gènere,...)
- Famílies i menors (prestacions, acolliment...)
- Tercera Edat (ajuda a domicili, teleassistència...)

PROGRAMES ESPECÍFICS

Programa d'absentisme escolar. L'objectiu és evitar l'absentisme escolar entre el alumnat i reforçar els seus coneixements. Es tracta d'un taller coordinat amb diversos centres educatius de la comarca mitjançant l'activitat d'una educadora social que treballa amb els menors absentistes per recomanació dels professors de cada centre educatiu.

Benestar social

5

A. Recursos d'atenció bàsica: Serveis Socials

PROGRAMES ESPECÍFICS

Programa de suport a l'estructura i dinàmica familiar. L'objectiu és el de millorar les condicions de la família des del punt de vista psicosocial. Busca ajudar les famílies a resoldre les seues dificultats, no sols des del punt de vista de la falta de recursos socials, sinó també, i de forma especial, en l'àmbit de les relacions entre tots els membres de la família.

Programa d'atenció a menors amb mesures judicials de medi obert. Porta a terme la implementació i seguiment del compliment del pla establert per les mesures judicials.

Servei Municipal d'Atenció a la Dependència. Orientat a cobrir les necessitats d'informació, assessorament i valoració de les persones en situació de dependència, oferint una atenció específica i coordinada. Les seues funcions principals son:

- Informació i assessorament de les persones en situació de dependència i als seus familiars.
- Suport als ciutadans en el tràmit de les sol·licituds.
- Elaboració de l'informe d'entorn.
- Seguiment de les prestacions i serveis assignats a les persones en situació de dependència.
- Coordinació amb altres professionals.

SEAFI. Servei d'atenció a menors en situació de risc o amb mesures jurídiques de protecció. Utilitza diferents nivells d'intervenció: individual, familiar, grupal (en espacial per a adolescents) i contextual/comunitària (espais de referencia del menor: educació, sanitat, municipi...)

Benestar social

5

A. Recursos d'atenció bàsica: Serveis Socials

PROGRAMES BÀSICS

Servei d'Informació, Orientació i Assessorament Tècnic, dirigit a tots els ciutadans i ciutadanes per a informar-los, orientar-los i assessorar-los sobre els seus drets, de l'exercici dels mateixos i dels recursos socials adequats per a resoldre les seues necessitats.

Programes d'atenció de les necessitats més bàsiques, mitjançant la gestió de les prestacions econòmiques.

Servei d'Ajuda a Domicili, amb l'objectiu de facilitar la permanència de la persona en el seu nucli familiar o de convivència.

Programes de Convivència i Reinserció Social orientats a promoure la convivència social i familiar, així com possibilitar la integració en la comunitat.

Programes de Prevenció i Reinserció Social que tindran com a objectiu el desenvolupament de la intervenció social en persones o grups d'alt risc que necessiten ajuda per a la prevenció dels seus conflictes i la seua inserció personal en el medi social.

Programes de Cooperació Social, per a impulsar i fomentar la iniciativa social, l'associacionisme i el voluntariat social.

Respecte al **perfil de persones usuàries dels Serveis Socials**, no hi ha dades analitzades corresponents a Guardamar de la Safor, ni a la comarca, però sí a nivell nacional.

Així, podria servir com a referència per a Guardamar, l'IV Informe de Serveis Socials, elaborat pel Consell General de Treball Social (2022), realitza un retrat de persones usuàries, amb el qual el 90% de les treballadores socials tracten diàriament.

Es manté el **perfil clàssic de persona usuària compost per dones** (70%), **de nacionalitat espanyola** (70%), **d'edats adultes** (39%) o avançades (33%), **sense estudis o amb baixos nivells educatius** (78%) **i sense ocupació**, pensionistes o dedicades a labors de la llar (79%). El 46% de les persones usuàries presenten algun tipus de discapacitat.

Però, a més d'aquest perfil tradicional, l'informe aporta característiques noves en els perfils de persones usuàries, al que s'incorporen persones treballadores amb ocupacions precàries (11%), amb nivells educatius de batxiller o superiors (23%) i cada vegada més joves (28%).

Benestar social

5

A. Recursos d'atenció bàsica: Serveis Socials

Entre les activitats que es realitzen en l'àmbit dels Serveis Socials també destaquen especialment:

L'Agència d'Igualtat de la Mancomunitat de Municipis de la Safor, constituïda a partir de l'adhesió a la Xarxa Valenciana d'Igualtat, i que té com objectiu impulsar les polítiques d'igualtat i promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit de la comarca.

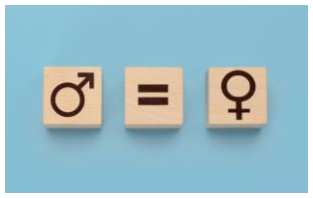
El servei que presta l'Agència d'Igualtat va destinat tant a les Administracions locals dels diferents municipis que formen la Mancomunitat de Municipis de la Safor com a la seua població, especialment dones, associacions i col·lectius de dones, empreses, centres educatius i entitats socials que desitgen informació i orientació en matèria d'igualtat entre dones i homes i prevenció de la violència de gènere.

L'Agència d'Igualtat aporta suport als municipis de la Mancomunitat en el desenvolupament de projectes, realització d'activitats o celebració d'esdeveniments relacionats amb dona, igualtat i prevenció de la violència de gènere, així com orientació en matèria d'introducció de la perspectiva de gènere de manera transversal en les polítiques públiques.

Respecte a la ciutadania dels municipis que formen part de la Mancomunitat de Municipis de la Safor, l'Agencia s'involucra en:

- La realització de campanyes, projectes i accions de sensibilització de la població en matèria d'igualtat entre dones i homes i prevenció de la violència de gènere.
- La coordinació amb els serveis autonòmics especialitzats en dona i atenció a les víctimes de violència de gènere.
- L'assessorament i acompanyament a empreses, centres educatius i entitats socials en l'elaboració de plans d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- L'orientació en la creació i dinamització d'associacions de dones.

Agència d'Igualtat La Safor



Benestar social

5

A. Recursos d'atenció bàsica: Serveis Socials

Entre les activitats que es realitzen en l'àmbit dels Serveis Socials també destaquen especialment:

El Servei d'Agent d'Ocupació i Desenvolupament Local (AEDL) itinerant compartit entre els diferents municipis o amb la Mancomunitat de Municipis de la Safor, amb un establit a la seu de cadascun dels ajuntaments adherits.

El servei d'AEDL s'ocupa, fonamentalment, de la Coordinació de les actuacions en matèria de promoció econòmica, les activitats de formació ocupacional per a desocupats i col·lectius amb dificultats d'inserció i el disseny de plans d'actuació comarcal en matèria de diversificació econòmica de l'activitat, amb especial esment als municipis menuts: turisme, agricultura, indústria i serveis, i transport.

Així mateix, s'encarrega de la gestió directa d'ajudes per a la promoció econòmica dels municipis i de les accions de formació, i també del assessorament en la creació d'activitats econòmiques, la promoció econòmica i totes aquelles relacionades amb l'ocupació i l'activitat econòmica dels municipis.

L'oficina PANGEA d'informació, mediació, assessorament i orientació per al col·lectiu immigrant. La seua finalitat és facilitar a les persones migrants la informació i els serveis necessaris per a la seua completa integració a la comarca, contribuint a la configuració d'una societat més justa i equilibrada, en la qual no es produïsca cap tipus d'exclusió social.

Aporta assessorament jurídic en matèria d'estrangeria i serveis de mediació intercultural, formació ocupacional, i integració cultural.

Benestar social

5

A. Recursos d'atenció bàsica: Serveis Socials

Entre les activitats que es realitzen en l'àmbit dels Serveis Socials també destaquen especialment:

El Calaix Jove Safor. És un instrument d'intercanvi i de cooperació de polítiques integrals de joventut de tota la comarca, per a potenciar el treball conjunt de tots els municipis.

Els seus objectius son:

- Fomentar l'associacionisme i la participació de totes les i els joves en la vida social municipal, creant un vincle d'unió entre les i els joves de la comarca.
- Dinamitzar i potenciar el teixit associatiu de la comarca, revitalitzant el món juvenil, proporcionant un espai d'encontre i de col·laboració interassociativa entre les associacions comarcal de joves
- Fomentar les activitats educatives i formatives per al desenvolupament professional i l'emprendiment juvenil.

Entre altres, aporta serveis de:

- Formació i alumnat actiu.
- Activitats de temps lliure i oci nocturn alternatiu.
- Espais d'intercanvi.
- Informació juvenil.
- Voluntariat.
- Programes de prevenció de la violència, amb programes de foment de la igualtat i la diversitat.
- Educació afectiva sexual.
- Pla Jove i Fòrum Jove.
- Participació juvenil als Centres Educatius.

Benestar social

B. Educació

En un Pla d'Igualtat, és de vital importància entendre tots els elements educatius que hi ha a la població i treballar-los des de la perspectiva de gènere, **perquè l'educació es l'àrea que te més poder que ninguna de canviar la realitat social**.

Per iniciar-nos en el tema, cal posicionar l'educació com a la ferramenta mitjançant la qual, les persones poden obtindré un millor nivell de vida social, cultural i econòmica, però sobre tot com aquella que no es pot concebre si no és amb igualtat des de l'equitat, és a dir, que oferisca les mateixes condicions i oportunitats a qualsevol, independentment del seu sexe, o altra característica, eliminant rols i estereotips.

La intencionalitat d'aquesta recerca en la diagnosi és la d'obtenir informació respecte als ens que ofereixen formació i per tant analitzar aspectes rellevants com les seues línies d'accions per la igualtat.

Pel que fa a la **promoció de la coeducació/educació en igualtat** estem parlant de plans, sistemes, accions, activitats o desenvolupament de teixits, que possibiliten l'accés a l'educació i els recursos municipals de totes les persones amb les mateixes oportunitats i eliminant els rols i estereotips en totes les etapes educatives. Alhora, també cal deixar clar que hi ha diverses formes d'arribar a educar a la societat i amb això, podem fer una distinció entre:

L'educació formal[7] és la que és intencionada, planificada i reglada. És la que coneixem com a ensenyament obligatori, des de l'educació infantil fins al final de l'educació secundària i que està controlada pels governs.

L'educació NO formal[8], també és intencionada II Planificada, però fora de l'àmbit de l'escolaritat obligatòria, és a dir, té lloc en un context extraescolar. A més, és una educació complementària, i opcional.

L'educació informal[9] és aquella que s'ofereix de manera casual, sense planificació, en la quotidianitat del dia a dia i en àmbits educatius no formals i entre les relacions socials. Per tant, no és una educació que aparega en l'àmbit curricular ni en les institucions educatives.

[7] L'educació formal és la que és intencionada, planificada i reglada. És la que coneixem com a ensenyament obligatori, des de l'educació infantil fins al final de l'educació secundària i que està controlada pels governs.

[8] L'educació NO formal, també és intencionada II Planificada, però fora de l'àmbit de l'escolaritat obligatòria, és a dir, té lloc en un context extraescolar. A més, és una educació complementària, i opcional.

[9] L'educació informal és aquella que s'ofereix de manera casual, sense planificació, en la quotidianitat del dia a dia i en àmbits educatius no formals i entre les relacions socials. Per tant, no és una educació que aparega en l'àmbit curricular ni en les institucions educatives.

Benestar social

B. Educació

Aquesta última anotació que l'educació informal aplica tant per a bé com per a mal, es dona pel simple fet que aquest tipus d'aprenentatges arriben a la societat, quasi sense saber-ho ni elegir-ho i, per tant, és molt més difícil garbellar només en aspectes que respecten la igualtat.

ACCIONS CONCRETES PER LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN L'ÀMBIT EDUCATIU

Es tracta d'accions que, des de les escoles o ens d'educació no formal, s'han dut a terme per apropar a totes les persones (incloent-hi qualsevol franja d'edat), a un paradigma en el que combreguen amb la justícia social que no pot cabre dins de la societat, d'una altra forma que no siga, amb les mateixes possibilitats d'accedir al benestar social i mateixos drets polítics per a totes les persones.

En general, l'educació ha de tindre un paper predominant en les polítiques d'igualtat, situant l'educació des d'infantil en primer lloc entre les mesures més efectives per eliminar la desigualtat.

D'altra banda indicar a la infància i adolescència com els grups en els que és més necessari incidir per eliminar les desigualtat, es obvi que es troba en l'àmbit educatiu per realitzar aquesta tasca.

Però, no sols s'ha d'incidir estrictament en l'àmbit educatiu. El concepte d'educació que es proposa és la que es rep per tots els agents socialitzadors, tal com la família, l'escola, l'entorn social, els mitjans de comunicació, etc.

Per això:

- És important introduir mesures de sensibilització i formació en altres àmbits dirigits especialment a la població adulta.
- Les matèries a treballar hauran de dirigir-se a desmuntar rols i estereotips de gènere per tal d'eliminar les principals amenaces i crear el camí per a la consecució de la igualtat real.

Benestar social

B. Educació

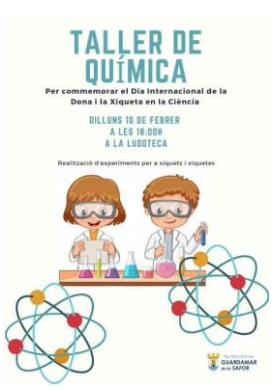
L'educació primària de les xiquetes i xiquets de Guardamar de la Safor, es desenvolupa, habitualment en el **CEIP Mestre Rafael Noguera de Daimús**, i segueix en algun dels IES de Gandia.

Des de la Regidoria d'Educació es gestionen totes les ajudes que per part dels organismes públics s'aporten en matèria d'educació i, en particular, l'Ajuntament assumix les escoletes d'estiu, nadal, setmana santa i altres, en les quals es realitzen diferents activitats educatives, culturals i esportives i tallers temàtics.

Benestar social

B. Educació

En l'àmbit de l'educació en igualtat, Guardamar de la Safor s'ha implicat amb el desenvolupament de diverses accions, moltes d'elles a la **Llar Juvenil/Ludoteca** del municipi i també organitzades amb la col·laboració del Calaix Jove de la Mancomunitat, moltes de les quals han estat orientades a promoure la igualtat i l'oci saludable.



Benestar social

5

C. Salut

En quant a la salut, el terme abasta diversos aspectes on, o bé s'aplica la perspectiva de gènere (com la salut física i la salut mental) o bé es contempla des d'un prisma de la lluita feminista – ecofeminisme (com ara la sostenibilitat del planeta i el reciclatge)

Per al II Pla d'Igualtat Municipal entre dones i homes de Guardamar de la Safor és important incloure la salut, pel fet que l'estil de vida actual, genera desequilibris psicològics relacionats amb l'estrès, l'ansietat o la concentració.

La solució a aquests problemes pot arribar des d'una pràctica esportiva regular i controlada o un oci i temps de qualitat (ambdues ferramentes de socialització), ja que proporciona un equilibri mental que influeix en la percepció d'un benestar generalitzat sense deixar de tindre en compte, les característiques que afecten la vida de les persones, de tipus biològiques i culturals (sexe i gènere)

La necessitat d'incloure en un Pla d'Igualtat aquests aspectes, a més, s'ha vist incrementada pel context de pandèmia per la covid-19 que hem viscut, i on la nostra salut (tant mental com física) ha desmillorat i molta gent ha trobat solució a allò, amb l'esport.

També, a causa de l'alta incidència de població amb edat elevada, és significant tractar el tema de **l'envelliment actiu** i, en aquesta línia, ha augmentat la participació de dones majors, que desenvolupant activitats relacionades amb la gimnàstica de manteniment al Centre Esportiu l'Ullal.

En el que concernix la salut en els termes habituals, Guardamar de la Safor, que pertany al Departament de Salut de Gandia, compta amb un **Consultori Auxiliar**, que depèn del **Centre de Salut de Bellreguard**. Si hi ha que realitzar una atenció més especialitzada es deriva al Hospital de Gandia.

Benestar social

5

C. Salut

Problemes de salut amb major prevalença en les dones.
Recollides en l'Informe «Desigualtats en Salut a la Comunitat Valenciana. 2018» del OVS (Observatori Valencià de Salut)

Segons dades de **l'última Enquesta de Salut de la Comunitat Valenciana** (ESCV2016) el 30% de persones adultes refereix un estat psicològic negatiu, amb major afectació de dones (33,6%) que d'homes (26,2%), a més, es constata que la bretxa de gènere s'ha incrementat respecte a 2010, quan les mateixes freqüències eren, respectivament, 30,6% i 25,4% per a dones i homes.

L'edat és un altre dels factors que influeix en la salut mental, de manera que es va deteriorant a mesura que augmenta l'edat. També, tindre un nivell baix d'estudis, trobar-se en situació laboral d'atur, jubilació o dedicar-se a les tasques domèstiques, tindre nivell baix de renda, o pertànyer a classes socials més desfavorides, incrementa el malestar psicològic significativament.

El suport social és el que contribueix amb major intensitat i, així, entre les persones que manifesten tindre escàs suport social, el 51,8% dels homes i el 65,6% de les dones presenten pitjors indicadors de salut mental.

Una dada que posa en relleu la importància de incrementar el suport social, fonamentalment en les persones d'edat més avançada i les seues persones cuidadores.

També, un factor de risc important per a patir depressió i/o ansietat és estar al càrrec d'una persona dependent, ja que, les persones que assumeixen la cura d'una persona amb problemes de dependència solen experimentar reus problemes de salut física i mental així com conseqüències negatives sobre el seu benestar psicològic derivats de l'estrès originat per les circumstàncies en què es desenvolupa la cura. Com la majoria de les persones cuidadores són dones, és important fomentar aquestes iniciatives des de els Ajuntaments per a poder brindar suport a totes les dones que es troben en aquesta situació.

Benestar social

C. Salut

Problemes de salut amb major prevalença en les dones.
Recollides en l'Informe «Desigualtats en Salut a la Comunitat Valenciana. 2018» del OVS (Observatori Valencià de Salut)

També, la percepció que tenen les persones sobre el seu nivell de salut s'ha relacionat amb la prevalença de malalties cròniques, l'ús de serveis sanitaris i la mortalitat. El 72,9% de la població adulta valenciana (≥15 anys) considera que la seua salut és bona o molt bona. Aquesta proporció és major en homes (77,6%) que en dones (68,5%) i disminueix en tots dos sexes conforme augmenta l'edat. Existeix a més un gradient social en la distribució de l'estat de salut percebut. A igualtat de classe social, els homes manifesten sempre una millor salut percebuda que les dones.

Encara que les dones viuen més anys, també és superior el nombre d'anys que viuen amb alguna mena de limitació o discapacitat. Prenent com a exemple el grup de 65 anys, s'observa que en mitjana caldria esperar que els homes d'aquest grup d'edat visqueren 13,4 anys amb limitacions funcionals dels 18,5 que els resta viure en relació amb la seua esperança mitjana de vida, mentre que en el cas de les dones passaran 18,9 anys dels 22,4 que els resten per viure amb limitacions funcionals.

Els problemes de salut crònics també tenen una desigual distribució entre homes i dones. Segons l'ESCV 2016, en el grup de problemes més freqüents, que són els cardiovasculars, les dones presenten major prevalença d'hipertensió i colesterol elevat i els homes de diabetis i cardiopatia isquèmica.

El segon grup important de problemes crònics està representat pel dolor d'esquena lumbar i els problemes osteoarticulars (artrosis i artritis), amb major impacte entre les dones, seguit com a tercer grup a destacar el de problemes de salut mental: ansietat, depressió, insomni, sempre més freqüents en dones.

Els beneficis que ofereix l'activitat física i el exercici respecte a l'estat emocional i fisiològic, així com per a mantindre la salut i previndre malalties, fan molt important practicar exercici, especialment per a les dones, ja que els trastorns mentals tenen major prevalença entre elles.

Benestar social

5

C. Salut

La **salut mental** ha cobrat i està cobrant molta importància (per motius ja justificats) i és un pilar fonamental per a les persones i les societats amb la qual, sense ella, no podem lluitar contra plagues de desigualtats o violències sense pretendre garantir almenys, l'accés al benestar entès com a salut mental en aquest cas concret.

Per tant, el Pla Municipal d'Igualtat no pot deixar de contemplar mesures que integren la perspectiva de gènere en la sanitat, evitant sols així, que els diagnòstics siguen una ferramenta més de discriminació cap a les dones. La biologia mostra que les diferencies mereixen tractaments diferents igualment acusats i amb la mateixa dedicació.

Continuant amb la salut, cal parlar d'aquella que ens afecta a totes i tots per igual: la salut de l'entorn, del planeta i es vincula a la **sostenibilitat**.

Per a tals efectes, es parla d'ecofeminisme, el moviment dins de la lluita per la igualtat que pretén construir i deixar un món millor, més just i més equitatiu per a totes les persones partint de la cura de l'espai amb l'objectiu de deixar un món millor a qui ve darrere d'aquestes generacions.

És inconcebible parlar de salut de l'entorn sense parlar de **reciclatge**, on es convida a la reflexió entorn dels residus i la importància de la seua gestió i fer comprendre als veïns i veïnes de Guardamar de la Safor, que els residus són recursos si els recuperem a través del reciclatge. En aquest sentit, destaca la iniciativa de **recollida de taps de plàstic** que van acabar convertits en un seient públic.

L'Ajuntament de Guardamar compta amb un Ecoparc mòbil **Punt Net** per a depositar diferents tipus de residus: electrodomèstics, mobles, vidre, cartó, piles, bombetes, plàstic...; a més es fan esforços per promoure el compostatge domèstic.

Benestar social

5

D. Cultura i esports

El **II Pla d'Igualtat de Guardamar de la Safor**, com ha vingut fent fins al moment, analitza la garantia del compliment i abast dels drets socials, aquells que faciliten a la ciutadania a desenvolupar-se en autonomia, igualtat i llibertat així com aquells drets que els i les permeten, unes condicions econòmiques i d'accés a béns necessaris per a una vida digna.

Per a aquest procés de desenvolupament, cal socialitzar[11] i es aleshores, on cobra importància l'esport i la cultura, com ens de socialització. Ambdós faciliten l'aprenentatge de normes de convivència, costums, maneres de comunicació (llenguatge) i maneig dels símbols, per a poder integrar-se a la societat i relacionar-se de manera, però també de prejudicis, estereotips, diferències discriminatòries, ignorància i intolerància amb la comunitat que es comparteix.

És per allò, que l'esport i la cultura, s'agrupen per ser escenaris que generen vincles comuns i on aprendre sobre la configuració i la construcció social (tot i que s'analitzen per separat i tinguen mesures d'accions diferents, per a que estes tinguen una major efectivitat i precisió)

ESPORT

El món esportiu, la seua pràctica, els seus espais i el seu ús és un motiu fonamental d'anàlisi de gènere en la societat contemporània. Tradicionalment, l'esport ha estat vincular a l'espai públic, lloc paradigmàtic de lluita, i exhibició pública de la masculinitat. De fet, alguns dels més importants esports majoritaris que tenen la seua gèneres històrica en la societat industrial, va servir, entre altres coses, com una mena d'escola de masculinitat on educat amb valors propis de la versió tradicional d'aquesta identitat de gènere.

Si bé sembla que la cosa ha canviat progressivament, també és cert, que per a moltes dones de més edat, el món esportiu ha estat tot un vedat exclusiu i repulsiu masculí. Aquest és el motiu fonamental pel qual cal abordar l'àmbit de l'esport des d'una mirada crítica tant des de la recerca com des de l'acció social o les polítiques públiques.

[11] La socialització és el procés mitjançant el qual les dones i els homes aprenen, en el transcurs de la seua vida, els elements socioculturals del seu medi ambient i els integra a l'estructura de la seua personalitat sota la influència d'experiències, successos i d'agents socials que condicionen i modifiquen el comportament, personalitat i percepció de l'entorn segons el sexe i/o gènere.

Benestar social

D. Cultura i esports

ESPORT

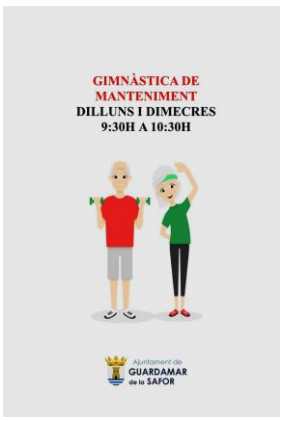
Guardamar de la Safor compta, a nivell públic, amb el **Centre Esportiu L'Ullal** i el foment de la pràctica esportiva és un àmbit on s'han fet molts esforços a nivell municipal, amb el lema "Fem esport, fem poble".

A més, el municipi compta amb camps municipals de futbet i club de futbol, així com una associació de runners.

A l'apartat esportiu la regidoria gestiona tot tipus d'activitats esportives, tant per adults com per a xiquets: escola de pàdel, tenis, zumba,, patinatge, ballet, pilates, funky, training, etc.

Per als guardamarencs i guardamarenques majors hi ha gimnàstica de manteniment i psicomotricitat.

En l'estiu es traslladen algunes activitats esportives a la platja amb classes de zumba i la **Cursa d'Estiu**, de 7.600 metres, des de la platja de Bellreguard a la de Guardamar, que ja va per la XII edició.



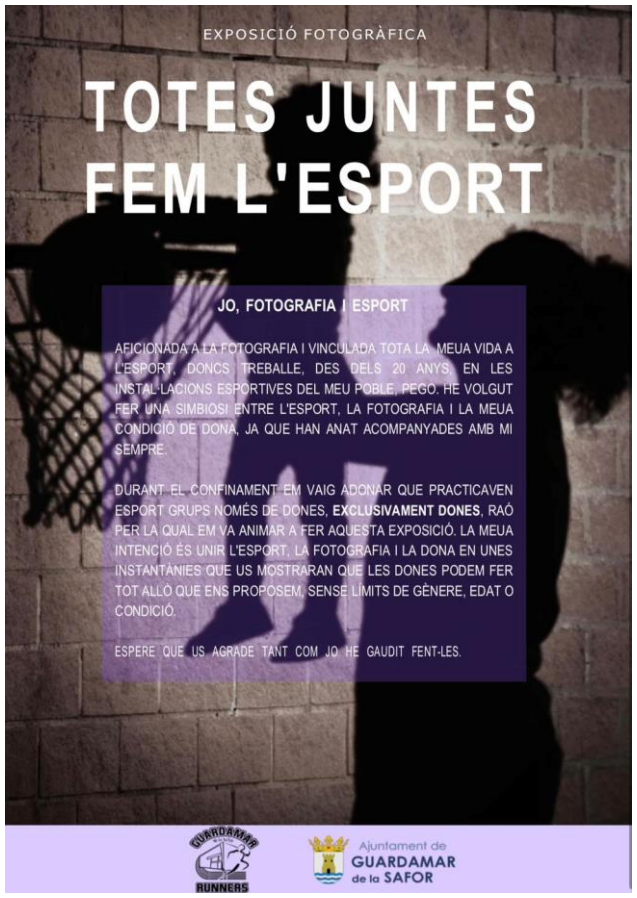
Benestar social

D. Cultura i esports

ESPORT

Guardamar de la Safor destaca per la seua obstinació a conservar i estendre la tradició de la **pilota valenciana**, amb equips masculins, femenins i infantils

Unint esport i cultura, recentment ha tingut lloc **l'exposició fotogràfica** "TOTES JUNTES FEM L'ESPORT" de Cristina Puchol amb la col·laboració de l'associació de Guardamar Runners. Una exposició en la qual l'autora ha unit les seues passions per la fotografia i l'esport amb la condició de dona, i a través de la que ha volgut expressar que "les dones podem fer tot allò que ens proposem, sense límits d'edat, gènere o condició".



Benestar social

5

D. Cultura i esports

CULTURA

La cultura, expressada de moltes maneres, és qui configura la història d'una població recordant el passat, aprenent dels errors i reproduint els èxits. És qui esclareix qui som i d'on venim, ajudant-nos a veure el món a través dels ulls d'altres persones i materialitzat en monuments, actes, festes, música, art, literatura, etc.

És per això que la cultura s'ha convertit en l'ànima d'una societat i alhora protagonista de qualsevol pla d'actuació, que busca influir en la vida de les veïnes i veïns d'una població.

És el vehicle perfecte amb el que arribar a totes les persones o, al menys, garantir que puguen accedir.

Per a l'ocasió, com que la cultura suposa part de la construcció social, resulta de rellevància, per a un Pla Municipal d'Igualtat, conèixer com condiciona eixa cultura a la població i, si aquesta, permet ocupar per igual els espais a dones i homes.

Guardamar compta amb la **Biblioteca** Municipal i sala d'internet amb una correcta col·lecció de llibres de diverses temàtiques tant per a consulta com per a préstec.

La Biblioteca compta, a més a més, amb una sèrie d'ordinadors amb connexió a internet on els usuaris poden realitzar consultes, treballs escolars, etc.

La **programació cultural de Guardamar** és adequada per a la seua grandària poblacional, variada i adaptada a la majoria de públics. La Regidoria de Cultura gestiona tota l'agenda cultural de Guardamar de La Safor, amb diversos actes que van des de concerts, teatres, presentació de llibres, exposicions de quadros, fotografia, temàtiques, i qualsevol altre event cultural.

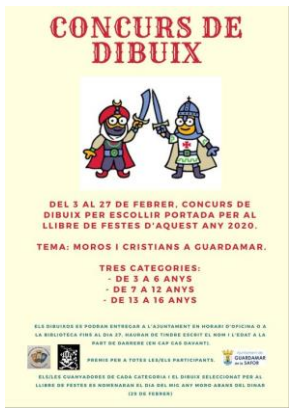
L'Ajuntament està molt implicat en la Cultura i es procura que els horaris de les activitats culturals siguen majoritàriament per les vesprades per a que es puga conciliar millor, encara que no sempre s'aconsegueix pels amplis horaris laborals d'algunes activitats.

Benestar social

D. Cultura i esports

CULTURA

La **biblioteca** és un punt de reunió habitual per a activitats culturals i de reivindicació de la igualtat, per exemple, durant la setmana de la dona, al voltant del 8 de març.



Menció a part mereix **l'associació musical de Guardamar de la Safor**, per la seua tasca formativa, amb els xiquets i xiquetes de la localitat, així com per la seua contribució a la difusió de la cultura musical tradicional valenciana i internacional i per la seua capacitat de "fer poble" al seu voltant.

Benestar social

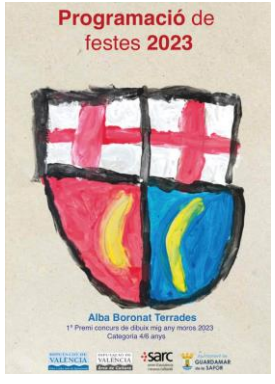
D. Cultura i esports

CULTURA

Així mateix, una de les característiques més importants dels pobles de la Comunitat Valenciana és la seua **tradició cultural festiva**.

La festa, com a part i manifestació quasi paradigmàtica d'allò que entenem per espai públic, encara que la participació de les dones moltes vegades ha esta abnegada, o no reconeguda, però han sigut les autèntiques reproductores de la festa, ja que sense la seua feina i participació això no haguera estat mai possible.

A Guardamar de la Safor, les dones participen en les festes activament, es compta amb elles en general, i no hi ha festivitats, o activitats entorn de les festes, que siguen masclistes.



6

Presència de les dones en el món productiu

6

Presència de les dones en el món productiu

A. Representació de l'equip de govern

Tradicionalment, hi ha hagut molts espais socials dels quals les dones han estat excloses. El món de la política, si cap, és un dels més destacables en aquesta línia. Tant és així que s'han hagut d'aplicar mesures d'acció positiva per a fer que a les llistes electorals dels partits hi haguera més dones i en millor posicions, normativa recollida en la Llei d'Igualtat de 2007 d'àmbit estatal, que modifica la LOREG, que és la Llei Orgànica del Règim Electoral, i que ha tingut un impacte positiu sobre la presència de les dones en el món de la política.

Els principals càrrecs de responsabilitat, en general i en l'espai local en particular, que sovint són els més visibles i els millors remunerats (cas que siga així), han sigut ocupats habitualment per homes.

Analitzant, amb aquesta òptica, el panorama polític de Guardamar de la Safor trobem que, respecte a **l'històric**, entre 1979 i 2015 es van succeir alcaldes masculins; encara que es tracta d'una circumstància que no ha impedit que. les tres ultimes legislatures, les Alcaldesses foren dones, un **exemple d'apoderament i lideratge polític femení** per a les seues conveïnes i, especialment, per a les noves generacions amb l'objectiu de trencar amb la imatge de la política com a espai de poder masculí.

Legislatura	Data de possessió	Alcalde/ssa	Grup
2023	17/06/2023	Ferrer Fuster, Ana Isabel	ACORD PER GUANYAR
2019	23/07/2019	Ferrer Fuster, Ana Isabel	COMPROMÍS MUNICIPAL
2019	15/06/2019	Seguí Sanmateu, Rosa Ana	COMPROMÍS MUNICIPAL
2015	16/05/2016	Seguí Sanmateu, Rosa Ana	GENT DE GUARDAMAR
2015	13/06/2015	Martínez Moncho, José	GENT DE GUARDAMAR
2011	11/06/2011	Martínez Moncho, José	C.M. COMPROMÍS
2007	16/06/2007	Martínez Moncho, José	BLOC
2003	14/06/2003	Martínez Moncho, José	BLOC-EV
1999	03/07/1999	Martínez Moncho, José	BLOC-VERDS
1995	17/06/1995	Monserrat Ferrer, Manuel	PSOE
1991	15/06/1991	Monserrat Ferrer, Manuel	PSOE
1987	30/06/1987	Baró Montes, José	PSOE
1983	28/05/1983	Baró Montes, José	AI
1979	19/04/1979	San Antonio Alemany, Bernardo	AI

6

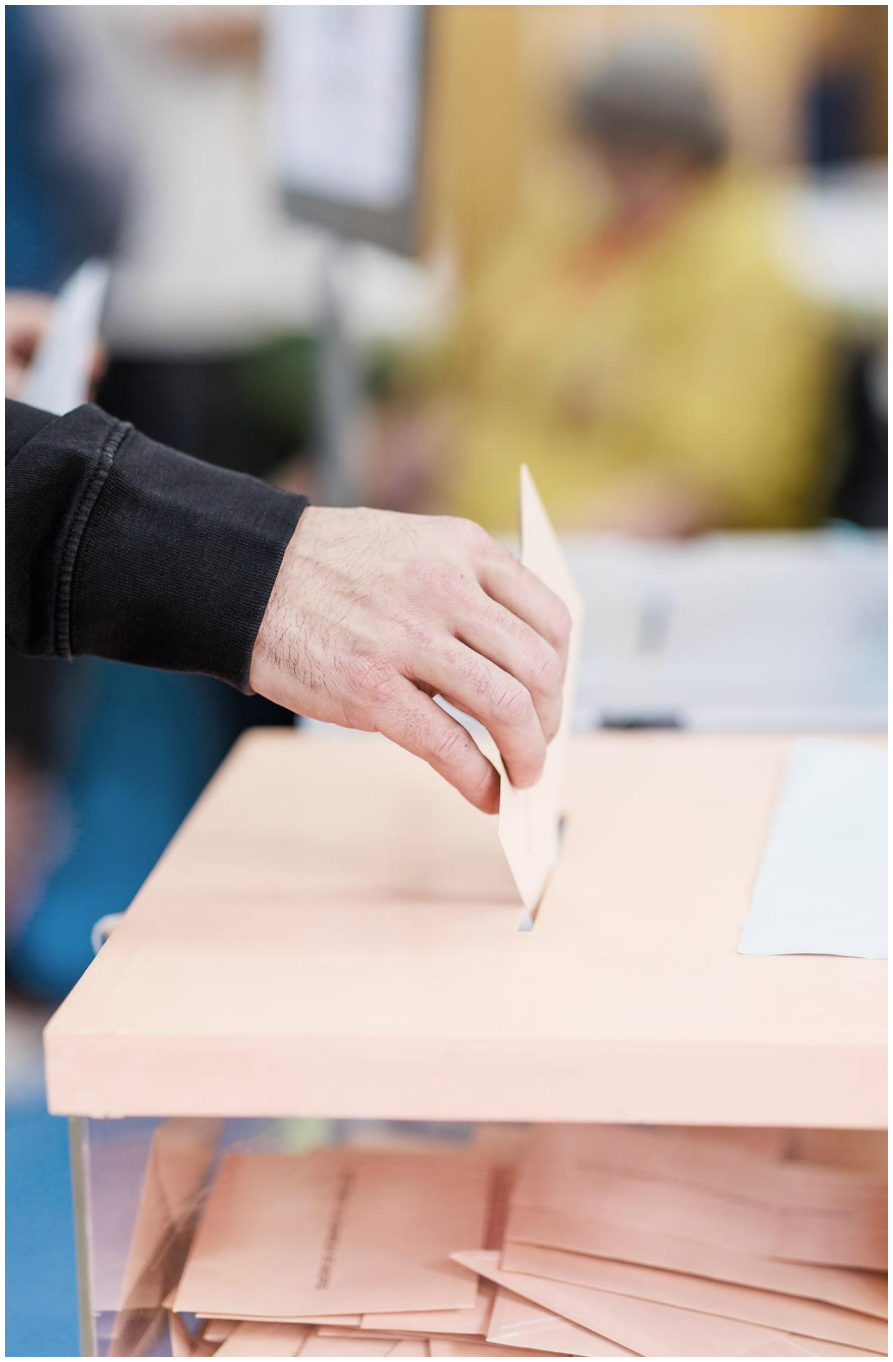
Presència de les dones en el món productiu

A. Representació de l'equip de govern

La **representació actual en el govern municipal**, no és exactament paritària, amb 5 regidors i 2 regidores, encara que d'eixes dues dones una és l'alcaldessa i l'altra la segona tinenta d'alcaldia de manera que el compromís general amb la igualtat és inequívoc i l'equip de govern municipal ve demostrat estar al capdavant de les reivindicacions de conquesta de les dones dels espais públics.

Components	Carrec	Grup
Ferrer Fuster, Ana Isabel	Alcaldessa	ACORD PER GUANYAR
Gandia Ruiz, Rafael	1 Tinent d'alcaldia	ACORD PER GUANYAR
Espejo Hurtado, Sandra	2 Tinenta d'Alcaldia	ACORD PER GUANYAR
Aparisi Llopis, Juan Cristóbal	Regidor	ACORD PER GUANYAR
Jordà Reig, Pablo	Regidor	PP
Vázquez Pérez, Carlos	Regidor	PP
Simarro Arocas, Pablo	Regidor	PSOE

En temes de visibilització de referents femenins, no existeixen carrers amb noms de dones de Guardamar de la Safor, per alguna mena de reconeixement històric o recent, perquè, entre altres coses, el municipi és xicotet, encara comptant amb la zona de la platja, i no hi ha massa carrers amb noms propis.



6

Presència de les dones en el món productiu

B. Representació en associacions i col·lectius

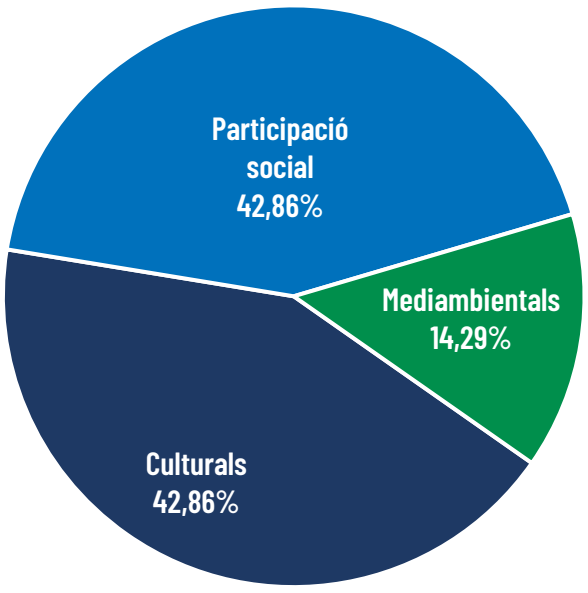
És d'especial importància analitzar els espais propis de les dones, els homes, la gent gran, la infància i la joventut, qui té necessitats especials i espais compartits entre tots i totes en l'àmbit públic. Aquests espais són on s'exerceix la participació i es genera el vincle de comunitat, sent aquesta una de les formes principals en les quals s'aporta contingut de demandes, propostes i valor al municipi.

Per això, l'associacionisme, és objecte d'anàlisi en un Pla d'Igualtat, perquè en les seues diferents formes, i tot i tendir a representar els estereotips més tradicionals associats a homes i dones, és un espai transformador per a moltes dones, ja que aquestes poden trencar d'alguna manera amb els límits del món domèstic, per a accedir a espais de sociabilitat i aprenentatge.

També cobra rellevància en certes franges d'edat l'associacionisme en matèria de salut i benestar social, ja que al nostre territori és relativament habitual trobar associacions de persones jubilades i pensionistes que es reuneixen i es dediquen a fer diferents tipus d'activitats vinculades amb l'oci i la cultura, servint per a donar vida al poble i també per fer que aquestes persones aquestes persones es mantinguen actives i participen socialment.

Així mateix cal ressaltar, que per a la infància i la joventut, l'associacionisme suposa entre altres aspectes, el vincle entre l'edat passada i l'adultesa (transició), o l'espai on aportar creativitat, iniciativa o rupturisme amb els convencionalismes d'una forma reconeguda i participant, ja que no tenen vot a les urnes electorals.

Oficialment, en el Registre d'Associacions, hi ha **7 inscrites a Guardamar de la Safor**, un número considerable, tenint en compte que hi ha 567 habitants en el municipi, la qual cosa ofereix una mitjana d'una associació per cada 81 habitants, sense comptar amb les dues conegudes i no registrades. Segons el tipus d'activitats en el qual s'han registrat, la majoria pertanyen a l'àmbit cultural o de participació social.



Presència de les dones en el món productiu

B. Representació en associacions i col·lectius

Segons el Registre d'Associacions, a Guardamar de la Safor hi ha les reflectides a la següent taula.

Denominació	Activitat	Subactividad
ASOCIACION DE VECINOS Y COOPROPIETARIOS DE LA PLAYA DE GUARDAMAR DE LA SAFOR	Participació social	Veïnals
ASSOCIACIO DE MOROS I CRISTIANS DE GUARDAMAR DE LA SAFOR	Culturals	Moros i cristians
ASSOCIACIO MUSICAL DE GUARDAMAR DE LA SAFOR	Culturals	Música
COMISSIO DE FESTES DE SAN ROC	Culturals	Patronals
DONES I HOMES DE GUARDAMAR DE LA SAFOR	Participació social	Dones
FESTERS I JUBILATS DE GUARDAMAR	Participació social	3a Edat
GATETS DE GUARDAMAR	Mediambientals	Protecció animal

A més, hi ha dues conegudes i que consten en la pàgina web municipal:

ASSOCIACIÓ DE MOTERS DE GUARDAMAR
ASSOCIACIÓ GUARDAMAR RUNNERS

Presència de les dones en el món productiu

B. Representació en associacions i col·lectius

Per a delimitar si una associació es majoritàriament masculina o femenina s'ha atés únicament al número de persones en càrrecs directius (president/a, tresorer/a, secretari/a, vocals...), no al de membres de l'associació, ni al nivell dels càrrecs ocupats, podent donar-se el cas el cas de associacions que són majoritàriament masculines i les presideix una dona o al contrari.

Com s'ha pogut evidenciar, el **nivell d'associacionisme en la població**, és alt i, per tant, el que es podria esperar és una gran participació o vinculació entre els ens locals públics i aquestes corporacions, que representen a diferents sectors de la població, els seus interessos i demandes. Encara que la realitat és que existeixen comentaris al voltant de falta de llaços o vincles col·laboratius entre elles.

En general, les associacions de Guardamar de la Safor són actives i participatives, si bé és cert que especialment mobilitzades estan especialment mobilitzades la de dones i homes i la musical, que col·laboren habitualment amb l'Ajuntament.

Presència de les dones en el món productiu

C. Comunicació i llenguatge inclusiu

Respecte a la **comunicació interna i externa**, a més de la comunicació verbal directa/personal, es fa ús dels següents canals:

- Telèfon: 962 818 851
- Correu electrònic: ajuntament@guardamardelasafor.org

Per a la **comunicació externa** a l'Ajuntament es fa ús fonamentalment de:

- Pàgina web municipal de Guardamar de la Safor.
- Portal de transparència de Guardamar de la Safor + seu electrònica.
- Facebook del Ajuntament amb més de 1.200 seguidors.

En general, l'Ajuntament, a les seues comunicacions, cuida la utilització d'un **llenguatge inclusiu**, i tracten de que la imatge transmesa comunique els valors d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

Així mateix, des de la corporació municipal, es vetla per evitar imatges i llenguatge sexista en els documents editats, però és necessari implementar una vigilància major per l'obligatorietat de cumplir, més estrictament, la normativa[12].

[12] Art. 48 Lei 9/2003 de 2 de abril de la Generalitat, per la Igualtat entre Dones i Homes. El llenguatge no-sexista en els escrits administratius. Les administracions publiques valencianes posaran en marxa els mitjans necessaris per a que tota norma o escrit administratiu respecte en la seva redacció les normes relatives a la utilització de un llenguatge no-sexista. I Art. 14.11 de la LO 3/2007 per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes.

7

Igualtat i violència cap a les dones

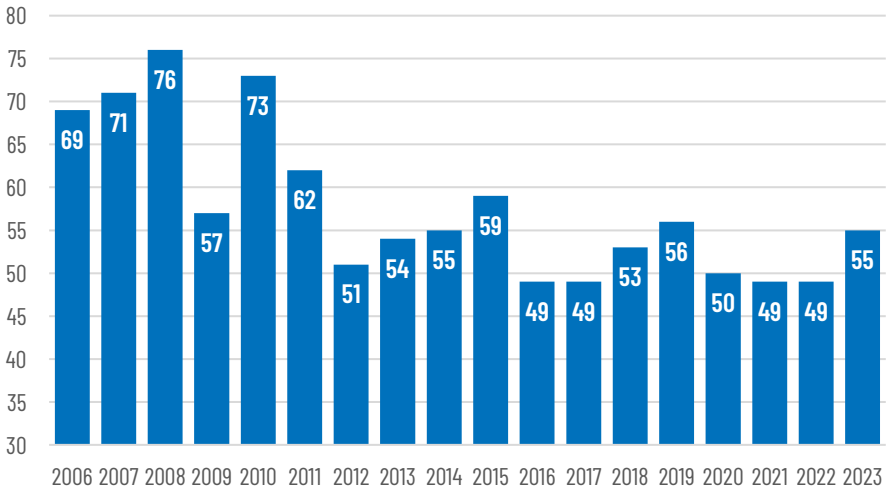
7

Igualtat i violència cap a les dones

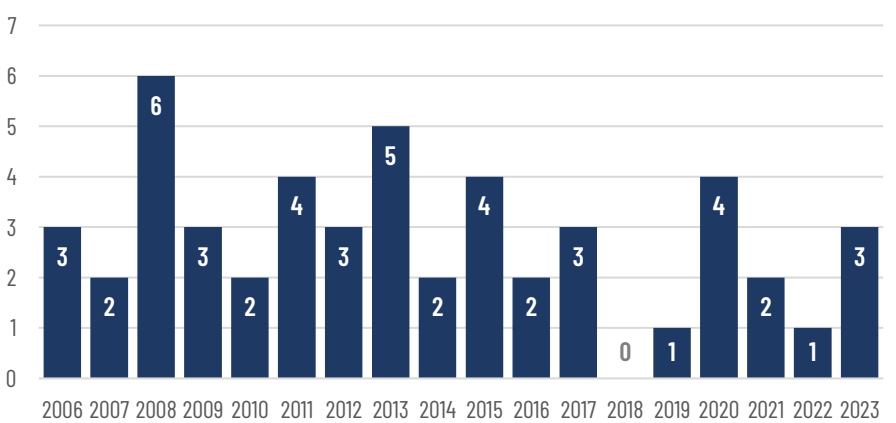
A. Introducció i estimacions

La violència de gènere ha estat i continua sent una de les manifestacions més clares de desigualtat, subordinació i de les relacions de poder dels homes sobre les dones. Aquest tipus de violència es basa i s'exerceix per la diferència subjectiva entre els sexes. En poques paraules, les dones sofreixen violència pel mer fet de ser dones, i **les víctimes són dones de qualsevol estat social, nivell educatiu, cultural o econòmic**.

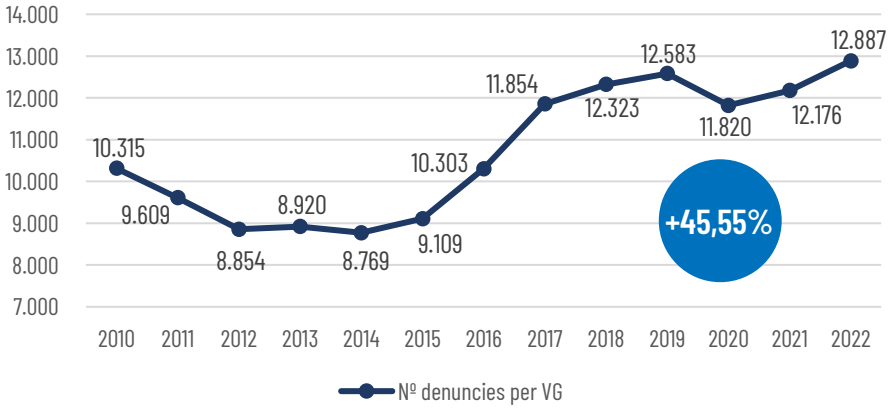
En aquest tema és oportú recordar el **context general** amb un breu repàs a les dades disponibles. Des del 2006 fins 2022/2023 (novembre) a Espanya s'han produït un nombre considerable de víctimes mortals per violència de gènere.



L'evolució, respecte a la província de València és similar, excepte 2018, encara que, evidentment, amb menors xifres.



Per a acostar-nos més a la realitat de Guardamar de la Safor, encara que siga amb dades aproximades, s'han analitzat les xifres de **denuncies per violència de gènere** corresponents a la **província de València** i la seua evolució des de 2010, trobant-nos amb **un increment global**, als últims deu anys (2012-2022), **per damunt del 45%**.



Gràfiques. Elaboració pròpia a partir de les dades del Portal Estadístic de la Generalitat Valenciana https://pegv.gva.es/va, del portal d'informació de la Generalitat ARGOS https://argos.gva.es/va, del Institut de la Dona https://inclusio.gva.es/va/web/mujer/inici i diverses fonts més que, en cada cas, s'esmenten específicament.

7

Igualtat i violència cap a les dones

A. Introducció i estimacions

Però les xifres de denúncies generals no acaben de donar una visió completa del problema, més enllà de veure una evolució a l'alça, malgrat els esforços de conscienciació i la lluita contra aquest problema social, desenvolupats des de tots els àmbits. Per això, intentem de nou una aproximació des del punt de vista del nombre de dones afectades respecte a la població femenina de la província de València, fins al últim any amb dades completes (2022)

Any	Nº Dones P. València	Nº denuncies per VG	Percentatge	Increment
2010	1.303.421	10.315	0,79%	
2011	1.304.354	9.609	0,74%	-6,84%
2012	1.306.552	8.854	0,68%	-7,86%
2013	1.301.854	8.920	0,69%	0,75%
2014	1.295.140	8.769	0,68%	-1,69%
2015	1.293.150	9.109	0,70%	3,88%
2016	1.294.491	10.303	0,80%	13,11%
2017	1.294.682	11.854	0,92%	15,05%
2018	1.299.059	12.323	0,95%	3,96%
2019	1.308.774	12.583	0,96%	2,11%
2020	1.322.409	11.820	0,89%	-6,06%
2021	1.321.351	12.176	0,92%	3,01%
2022	1.330.251	12.887	0,97%	5,84%

En la taula podem observar com ha crescut el percentatge de denúncies respecte a l'any immediatament anterior, resultant que en tots els casos s'han produït increments excepte en 2011, 2012, 2014 i 2020.

I en la columna de "percentatge" es reflecteix el ràtio de denúncies respecte al nombre de dones, constatant que ha anat creixent i s'acosta quasi a l'1%.

Aqueix 1% significa que, **de cada 100 dones a la província de València, hi ha una que han patit, està patint, o patirà, violència de gènere**. A més, cal considerar que, segons un "Estudi sobre el temps que tarden les dones víctimes de violència de gènere a verbalitzar la seua situació", la mitjana estava en **8 anys i 8 mesos**.

Considerem, també, que quan arribem al càlcul d'aqueix 1% de víctimes, en el nombre de dones estan incloses totes, des de 0 anys, edats molt primerenques en les quals, si bé podrien patir algun tipus d'abús, no seria exactament violència de gènere. I assumim també que tractem amb informació estadística del Consell General del Poder Judicial (CGPJ) i, per tant, són casos judicialitzats, que suposen només la punta de l'iceberg dels casos de violència de gènere.

Gràfiques. Elaboració pròpia a partir de les dades del Portal Estadístic de la Generalitat Valenciana https://pegv.gva.es/va, del portal d'informació de la Generalitat ARGOS https://argos.gva.es/va, del Institut de la Dona https://inclusio.gva.es/va/web/mujer/inici i diverses fonts més que, en cada cas, s'esmenten específicament.

7

Igualtat i violència cap a les dones

A. Introducció i estimacions

Si traslladem aqueixos percentatges a "per 1.000" perquè siga més fàcil d'entendre i es puga extrapolar millor a la situació de Guardamar de la Safor, i ens centrem en les dades de l'últim any a la província de València (2022), estaríem parlant que, **per cada 1.000 valencianes, 97, com a mínim, haurien patit algun tipus de violència de gènere denunciada**.

Com en el padró de Guardamar de la Safor hi havia 275 dones aqueix any, podríem extrapolar les xifres i arribaríem al fet que **unes 2-3 veïnes, almenys, hagueren pogut ser víctimes de violència de gènere** i, si no va haver-hi 2-3 denúncies, pot ser perquè estiguen en silenci.

Any	Nº dones Guardamar	% denuncies Valén.	Potencial nº denuncies
2013	1.285	0,69%	8,8
2014	1.287	0,68%	8,7
2015	1.319	0,70%	9,3
2016	1.308	0,80%	10,4
2017	1.334	0,92%	12,2
2018	1.301	0,95%	12,3
2019	1.305	0,96%	12,5
2020	1.301	0,89%	11,6
2021	1.292	0,92%	11,9

Per això, és tan important que les dones coneguen les seues possibilitats per a denunciar, que sàpien amb qui poden comptar, i que l'Ajuntament, la ciutadania i la mateixa trama social, llancen un missatge de rebuig de la violència i visibilitzen les eixides possibles.

Perquè, com véiem, l'evolució en el temps de les denúncies per violència de gènere per dona habitant de la província de València, les xifres no evolucionen, precisament, de manera positiva, sinó que tendeixen a créixer, o a cronificarse.

Per un altra banda, segon les dades del Portal Estadístic de la Delegació del Govern contra la Violència de Gènere, en la província de València s'han produït 5.565 **cridades pertinents al 016** a l'últim any (2022), a més dels 12.887 casos denunciats i una víctima mortal (tres en el que va de 2023)

Segons la persona que ha realitzat la telefonada, les dades són les següents (a la província de València)

Any	Víctima	Familiars/Persones pròximes	Altres	Desconegut/No consta
2019	3.247	1.005	237	34
2020	3.587	1.030	273	68
2021	4.169	1.180	251	81
2022	3.948	1.070	164	174

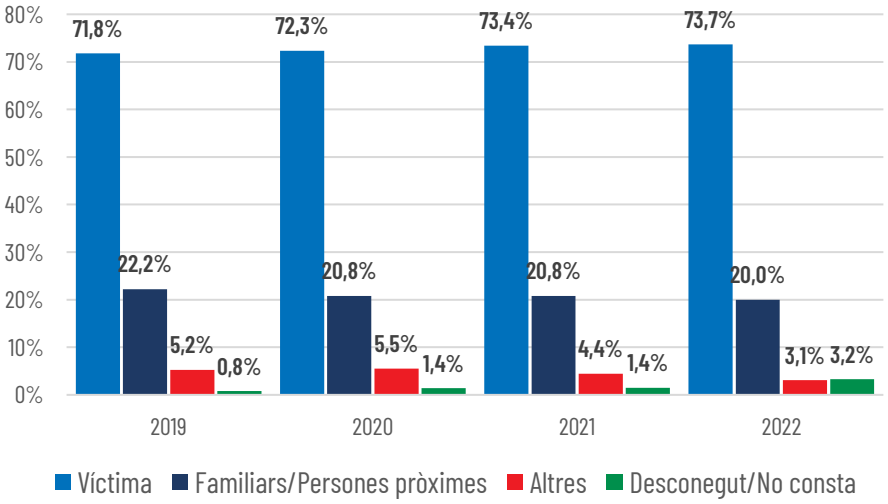
Gràfiques. Elaboració pròpia a partir de les dades del Portal Estadístic de la Generalitat Valenciana https://pegv.gva.es/va, del portal d'informació de la Generalitat ARGOS https://argos.gva.es/va, del Institut de la Dona https://inclusio.gva.es/va/web/mujer/inici i diverses fonts més que, en cada cas, s'esmenten específicament.

7

Igualtat i violència cap a les dones

A. Introducció i estimacions

Veient els percentatges que corresponen a aquesta taula en el gràfic de columnes al costat, es comprova que el percentatge de telefonades realitzades per la pròpia víctima està per damunt del 70% i creix amb el temps, del que podria pensar-se que cada vegada les víctimes de violència de gènere són més conscients de la seua situació i reaccionen davant ella.

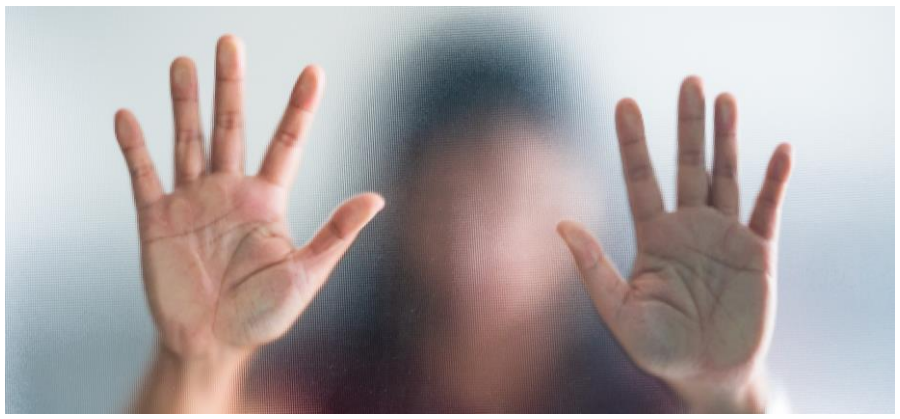


Però també hi ha un percentatge important: una de cada cinc telefonades que es realitza prové de familiars i persones pròximes que prenen la decisió d'ajudar una persona estimada a eixir de l'espiral de la violència.

I existeix un percentatge molt xicotet, unes 3 telefonades de cada 100 rebudes que prové d'altres persones que no són tan pròximes a la víctima, però que han fet un pas avant davant una situació que els alarmava i que han pogut rescatar a una dona del pou de la violència o, fins i tot, salvar-li la vida.

Són **grans raons per a promoure la informació i la visibilització**, fer conscients a les dones de la seua situació, alertar a familiars i amics i posar en sobre avís a altres persones (companys o companyes de treball, veïnes o veïns...), perquè es pot fer molt amb molt poc.

Encara que hi ha pocs recursos, perquè és una localitat xicoteta, **el consistori de Guardamar de la Safor** s'ha ocupat de realitzar diverses accions i campanyes per a conscienciar a la població sobre la violència de gènere i la seua gravetat, però encara hi ha camí per recórrer.



Gràfiques. Elaboració pròpia a partir de les dades del Portal Estadístic de la Generalitat Valenciana https://pegv.gva.es/va, del portal d'informació de la Generalitat ARGOS https://argos.gva.es/va, del Institut de la Dona https://inclusio.gva.es/va/web/mujer/inici i diverses fonts més que, en cada cas, s'esmenten específicament.

7

Igualtat i violència cap a les dones

A. Introducció i estimacions

Recursos generals:

- 016 – Telèfon contra la violência de genere
- 112 - Emergències
- 062 - Guardia Civil
- 626 305 381 - Auxiliar de Policía Local
- 900580888 - Centre Dona 24 hores

Recursos a nivell autonòmic:

- Centre Dona 24 hores de la Generalitat Valenciana. Especialitzat en l'atenció a dones que han patit maltractaments o agressions. Tel.: 900 58 08 88
- Oficina d'atenció a les víctimes del delicte de la Generalitat Valenciana (OAVD) Tel.: 900 50 55 50
- Sistema VioGén
- ATENPRO

Altres recursos a nivell local/comarcal/mancomunitat:

- Equip Específic d'Intervenció en Infància i Adolescència (EEIIA)
- Oficina d'Atenció a les persones migrants (PANGEA)
- Unitat de Prevenció Comunitària Conductes Addictives (UPCCA)

7

Igualtat i violència cap a les dones

A. Introducció i estimacions

Quant a **temes d'igualtat**, en general, Guardamar de las Safor no es percep com un municipi especialment masclista, és més, l'Associació de Dones de Guardamar, ho és també d'Homes.

En el municipi es desenvolupen activitats destinades a visibilitzar els temes **d'igualtat i violència de gènere** fonamentalment entorn del 8 de març i el 25 de novembre, a més de les activitats destinades especialment a la igualtat que es desenvolupen durant tot l'any: tallers, xarrades per a dones, contacontes per a la infància, punts violeta...

A més, Guardamar pertany a la **Xarxa de Municipis Protegits contra la Violència de Gènere de la Diputació de València** es va constituir el 14 de novembre de 2018 amb 49 ajuntaments fundadors, als quals l'àrea d'Igualtat de la corporació provincial va oferir la possibilitat de compartir recursos i esforços en la lluita contra esta xacra social que ens afecta a totes i tots.

L'objectiu de la iniciativa és dotar de recursos als municipis per a ajudar-los a desenvolupar els seus propis plans d'igualtat i contra la violència de gènere.

Igualtat i violència cap a les dones

B. Dades de la macroenquesta de Delegació del Govern contra la Violència de Gènere (2019)

La macroenquesta de violència contra la dona mostra el percentatge de prevalença de la violència per comunitat autònoma. En relació amb la violència en la parella, la Comunitat Valenciana té un percentatge del 19,2%, quantitat elevada comparant amb la major que és Canàries amb 20,1% i la inferior que és Extremadura amb un 9,1%.

Quant a l'evolució respecte a les dades de l'enquesta anterior, s'indica que en el període 2015-2019 s'ha produït un petit descens de la violència en la parella, la qual cosa pot indicar que les campanyes públiques de sensibilització i la major formació dels agents que atenen les dones afectades, estan tenint efectes.

La mateixa enquesta assenyala que aquesta afirmació cal realitzar-la amb cautela perquè les dades de la macro enquesta de 2015 i la de 2019 no són totalment comparables a causa de canvis metodològics.

En relació amb la prevalença de la violència fora de la parella en els 12 mesos previs a les entrevistes, el descens és mínim o inexistent.

El 57,3% de les dones espanyoles majors de 16 anys han patit algun tipus de violència. Aquest percentatge es refereix a totes les violències mesurades en l'enquesta, des d'una mirada lasciva a una violació i una de cada cinc l'ha patit en els últims 12 mesos (any 2019).

S'estimava que a Espanya més de 351.000 dones majors de 16 anys havien patit violència física en els últims 12 mesos (any 2019) i més de 359.000 han patit violència sexual en els últims 12 mesos, exercida per les seves parelles, ex-parelles o altres persones amb les quals no s'ha mantingut relació de parella. Fora de l'àmbit de la parella, més de 103.000 dones majors de 16 o més anys havien sofert violència sexual en els últims 12 mesos.

El 99,6% de les agressions sexuals fora de la parella són comeses per homes. El 49% de les agressions les exercia un amic o conegut, el 39,1% un desconegut i un 21,6% un familiar.

L'enquesta preguntava per una sèrie de comportaments no desitjats i amb una connotació sexual: mirades insistents o lascives, contacte físic no desitjat, exhibicionisme, enviament d'imatges o fotos sexualment explícites que li hagen fet sentir-se ofesa, humiliada, o intimidada a la dona: en aquest cas, s'estima que han patit aquest assetjament sexual 2.071.764 dones de 16 o més anys.

7

Igualtat i violència cap a les dones

PROTOCOL POLICIAL DE VALORACIÓ DEL RISC I SEGURETAT

Amb independència de que existeixen normatives, instruccions o protocols d'actuació específics per a la violència de gènere, la qualsevol persona que haja patit un delicte tan greu com aquest presentarà un estat emocional alterat en el moment de la denúncia o de la seva declaració policial, per la qual cosa cal instar als professionals que adopten totes les recomanacions existents a l'hora de facilitar el record i la comunicació de les víctimes vulnerables, que es resumiran seguidament, i que estan encaminades a crear un clima de confiança i seguretat entre víctima i agent.

- Privacitat: la indagatòria ha d'efectuar-se en un espai confidencial, evitant que altres persones alienes coneguen el motiu d'aquesta. També convé valorar la preferència de la víctima respecte a si desitja ser entrevistada per una dona.
- Absència d'interrupcions: la víctima ha de percebre que pot disposar de tot el temps necessari per a expressar-se.
- Escolta activa i atenta.
- Informar-la de com va desenvolupant-se la declaració.
- Explicar-li els recursos assistencials a la seua disposició.
- Mantenir una actitud empàtica que facilite la comunicació.
- Fer sentir a la dona que no és culpable d'aquesta violència que pateix, que se li creu sense posar en dubte la seua interpretació dels fets.

Els agents de Policia poden comptar amb un model de formulari del risc (ANNEX 3) per a la víctima i per a l'agressor que descriu 35 indicadors agrupats en 5 grans factors o dimensions temàtiques.

- Factor 1: Història de la Violència
- Factor 2: Característiques de l'agressor
- Factor 3: Vulnerabilitat de la víctima
- Factor 4: Circumstàncies relacionades amb menors d'edat
- Factor 5: Circumstàncies agreujants

S'ha incorporat per primera vegada en l'enquesta, dades sobre l'assetjament reiterat o stalking: comportaments realitzats per una mateixa persona de forma repetida de manera que van causar ansietat o angoixa a la dona entrevistada per cridades telefòniques obscenes, amenaçadores, molestes o silencioses, que a la dona l'hagen seguit o espiat, que hagen danyat intencionadament coses seves o li hagen fet propostes inapropiades en internet o en xarxes socials)

S'estima que, en el any 2019), 2.197.691 dones de més de 16 anys han sofert violència dins de la parella, tant física, com sexual i/o psicològica, en cara que les denuncies, eixe mateix any, foren només 182.078.

8

Objectius generals

8 Objectius generals

Una vegada determinades les àrees que seran analitzades i posterior diagnòstic, es passa a concretar els objectius que tindran els eixos d'intervenció on existeix relació entre el que s'ha diagnosticat (desigualtats), les característiques de la sostenibilitat econòmica i en el temps per al municipi així com els seus recursos, i la voluntat política.

Per tant, **els objectius generals que es pretenen aconseguir amb la posada en marxa del II Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes per al municipi de Guardamar de la Safor** són els següents:

1. Impulsar les accions idònies per garantir **l'eliminació de qualsevol tipus de violència contra les dones** a Guardamar de la Safor.
2. Conscienciar a la població de la discriminació existent entre dones i homes i de la **necessitat de generar nous models de convivència social** amb relacions d'igualtat que valoren i respecten les diferències individuals.
3. Promoure una **educació no sexista i en igualtat** d'oportunitats.
4. Fomentar la **participació de les dones en el desenvolupament cultural, econòmic i esportiu** de Guardamar de la Safor.
5. Afavorir les **relacions laborals en igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i d'homes** en el teixit productiu del municipi de Guardamar de la Safor.
6. Incorporar el **principi d'igualtat d'oportunitats i de tracte** així com un llenguatge no sexista, incrementant l'apoderament de la dona en l'Ajuntament de Guardamar de la Safor.
7. Promoure una **atenció a la diversitat des d'una perspectiva inclusiva** en totes les àrees de l'Ajuntament.
8. Corregir les situacions de desigualtat de les dones i **promoure una socialització de gènere basada en enfortir les seues capacitats** col·lectives i individuals.

8 Objectius generals

Tot seguit es presenta la taula on s'indica la relació entre els ODS (amb el número que els correspon), relacionats amb les àrees diagnosticades i els eixos i objectius que han sorgit en conseqüència.

Àrea de diagnòstic	ODS	Eix	Objetiu	Nº
Participació ciutadana	10	PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT	Corregir les situacions de desigualtat de les dones i promoure una socialització de gènere basada en enfortir les seues capacitats col·lectives i individuals.	1 i 8
Sociodemogràfic	10 i 16	PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT ADMINISTRACIÓ PÚBLICA, MUNICIPI I TRANSVERSALITAT	Promoure una atenció a la diversitat des d'una perspectiva inclusiva en totes les àrees de l'Ajuntament.	1 i 7
Socioeconòmic	8	OCUPACIÓ I CONCILIACIÓ	Afavorir les relacions laborals en igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i d'homes en el teixit productiu del municipi de Guardamar de la Safor.	5
Educació	4	EDUCACIÓ I JOVENTUT	Promoure una educació no sexista i en igualtat d'oportunitats.	3
Benestar Social	1 i 2	ATENCIÓ A LA DIVERSITAT I SALUT INTEGRAL	Promoure una atenció a la diversitat des d'una perspectiva inclusiva en totes les àrees de l'Ajuntament.	7
Salut	3			6
Esport	3	ESPORTS	Fomentar la participació de les dones en el desenvolupament cultural, econòmic i esportiu de Guardamar de la Safor.	4
Cultura	15	CULTURA		
Presència de les dones en el món productiu	5 i 16	ADMINISTRACIÓ PÚBLICA, MUNICIPI I TRANSVERSALITAT	Incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats i de tracte així com un llenguatge no sexista, incrementant l'apoderament de la dona en l'Ajuntament de Guardamar de la Safor.	6 i 8
		APODERAMENT		
Igualtat i prevenció de la violència cap a les dones	5	PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT	Conscienciar a la població de la discriminació existent entre dones i homes i de la necessitat de generar nous models de convivència social amb relacions d'igualtat que valoren i respecten les diferències individuals.	1 i 2
		PREVENCIÓ I ERRADICACIÓ DE LA VIOLÈNCIA CAP A LES DONES	Impulsar les accions idònies per garantir l'eliminació de qualsevol tipus de violència contra les dones a Guardamar de la Safor.	

9

Eixos d'intervenció i Pla d'acció

Eixos d'intervención i Pla d'acció

9

S'han seleccionat diverses àrees, estructurades entorn de huit eixos fonamentals, sobre les quals es desenvoluparà el Pla d'Acció. Eixos que aporten una certa continuïtat amb les accions abordades en el I Pla d'Igualtat de Guardamar de la Safor.

Eixos d'intervención i Pla d'acció

EIX 1: PREVENCIÓ I ERRADICACIÓ DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE							
Objectius estratègics: **Actuar per erradicar la violència de gènere al municipi de Guardamar de la Safor, ampliar les accions a desenvolupar i commemorar els dies de conscienciació i denúncia de la violència de gènere.**							
Mesures, Indicadors i Actuacions			2024	2025	2026	2027	2028
Mesura 1.A Continuar realitzant campanyes i tallers de sensibilització i prevenció de la violència de gènere i el masclisme	**Indicadors** • Nre. d'activitats realitzades • Nre. i segments/tipus de persones assistents • Programa de l'activitat • Mitjans de comunicació utilitzats i impacte (quan siga mesurable)	**Actuacions** • Tallers, xarrades, conferències i exposicions culturals per sensibilitzar sobre la VG • Difondre el mapa de recursos contra la violència de gènere que hi ha a l'abast • Continuar els actes de reivindicació al voltant del 25 de novembre "Dia contra la Violència cap a les Dones"	Anual (mínim 2 activitats) + 25 novembre	Anual (mínim 2 activitats) + 25 novembre	Anual (mínim 2 activitats) + 25 novembre	Anual (mínim 2 activitats) + 25 novembre	Anual (mínim 2 activitats) + 25 novembre
Mesura 1.B Incloure, per a xiques i xics, a totes les etapes educatives, activitats al voltant de la detecció i prevenció de la violència de gènere, del masclisme i de conductes violentes	**Indicadors** • Nre. d'activitats programades • Participació de xiquets, xiquetes i adolescents • Mitjans de comunicació utilitzats per a la difusió i impacte (quan siga mesurable)	**Actuacions** • Organitzar un curs bàsic de detecció i prevenció de la violència de gènere • Organitzar tallers sobre assetjament familiar, escolar i a la via pública, sobre educació sexual i afectiva i sobre noves feminitats i masculinitats	Anual (mínim 1 activitat per grup de edat)	Anual (mínim 1 activitat per grup de edat)	Anual (mínim 1 activitat per grup de edat)	Anual (mínim 1 activitat per grup de edat)	Anual (mínim 1 activitat per grup de edat)
Mesura 1.C Continuar vetlant perquè les festes i esdeveniments populars siguen lliures de masclisme, VG i d'agressions de qualsevol tipus per raó de sexe; impulsar-lo mitjançant la creació de Punts Violeta i la vigilancia d'actituds	**Indicadors** • Quantitat d'informació sol·licitada i entregada • Punts Violeta creats • Mitjans de comunicació utilitzats per a la difusió i impacte (quan siga mesurable)	**Actuacions** • Instal·lació de punts violeta amb personal qualificat • Preparar i difondre un decàleg dirigit a la ciutadania i els festers/festeres sobre el respecte i civisme en les festes • Elaborar i difondre material publicitari contra la VG i el masclisme en festes	Puntual (festes)	Puntual (festes)	Puntual (festes)	Puntual (festes)	Puntual (festes)

Eixos d'intervención i Pla d'acció

EIX 1: PREVENCIÓ I ERRADICACIÓ DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE							
Objectius estratègics: **Actuar per erradicar la violència de gènere al municipi de Guardamar de la Safor, ampliar les accions a desenvolupar i commemorar els dies de conscienciació i denúncia de la violència de gènere.**							
Mesures, Indicadors i Actuacions			**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**
Mesura 1.D Visibilitzar els recursos existents amb la col·laboració i el compromís de les associacions	**Indicadors** • Nre. d'associacions implicades • Nre. d'activitats realitzades • Nre. i segments/tipus de persones assistents • Material repartit • Mitjans de comunicació utilitzats i impacte (quan siga mesurable)	**Actuacions** • Campanya d'implicació amb fullets i/o pòsters per a les associacions on s'informe dels recursos existents per a víctimes de violència de gènere • Organització de xarrades, tallers, esdeveniments..., sobre aquest tema amb mobilització dels membres de les associacions	Anual (planificació i posada en marxa)	Anual (mínim 1 activitat) reforçament + continuïtat	Anual (mínim 1 activitat) reforçament + continuïtat	Anual (mínim 1 activitat) reforçament + continuïtat	Anual (mínim 1 activitat) reforçament + continuïtat
Mesura 1.E Campanya per implicar i formar a establiments locals oberts al públic, siguen públics o privats, per a que es convertisquen en punts segurs per a les possibles agressions sexuals, sexistes i homòfobes	**Indicadors** • Nre. d'establiments adherits • Participants en la formació • Material repartit • Mitjans de comunicació utilitzats i impacte (quan siga mesurable) • Grau d'utilització dels punts segurs i dades al respecte	**Actuacions** • Campanya d'implicació per als establiments amb fullets i/o xarrades • Creació de material d'identificació com a punt segur i repartiment • Comunicació a la ciutadania de la llista d'establiments adherits	Anual (posada en marxa)	Anual (reforçament + continuïtat)	Anual (reforçament + continuïtat)	Anual (reforçament + continuïtat)	Anual (reforçament + continuïtat)

Eixos d'intervención i Pla d'acció

EIX 2: PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT							
Objectius estratègics: **Establir la igualtat entre els gèneres i aplicar-la com a base necessària per a aconseguir un món pacífic, pròsper i sostenible (Objectiu 5 Agenda 2030 Desenvolupament Sostenible), sensibilitzar i implicar la ciutadania de Guardamar de la Safor en la consecució de la igualtat i promoure nous models d'organització social i econòmica basats en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.**							
Mesures, Indicadors i Actuacions			**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**
Mesura 2.A Donar a conèixer el contingut d'aquest II Pla d'Igualtat a la ciutadania i entre les associacions de Guardamar, el teixit empresarial i comercial, per involucrar-los en la seua implementació	**Indicadors** • Nre. d'agents socials i econòmics compromesos • Nre. d'accions per la igualtat incorporades • Mitjans de comunicació utilitzats per a la difusió i impacte (quan siga mesurable)	**Actuacions** • Presentació del II Pla d'Igualtat a la ciutadania • Dotar d'informació sobre el Pla a les associacions i el teixit comercial i empresarial del municipi, convidar-los a fer propostes i involucrar-los	Presentació	Anual (reforçament + continuïtat)	Anual (reforçament + continuïtat)	Anual (reforçament + continuïtat)	Anual (reforçament + continuïtat)
Mesura 2.B Continuar desenvolupant campanyes de prevenció i sensibilització amb missatges positius i unitaris, implicant a la societat en el seu conjunt: focalitzar-se en el rebuig cap a la desigualtat i presentar exemples de dones fortes i valentes	**Indicadors** • Nre. de propostes presentades • Nre. de accions desenvolupades • % de dones i homes participants • Mitjans de comunicació utilitzats per a la difusió i impacte (quan siga mesurable)	**Actuacions** • Contacontes igualitaris, tallers de diversitat, dinàmiques en grup sobre les construccions socials, tallers d'educació sexual (a la Biblioteca, per eixample) • Manuals informatius, tallers per a trencar estereotips, tallers per a homes i dones sobre empoderament i rols de gènere, etc.	Anual (mínim 2 activitats per públic: centres i municipi)	Anual (mínim 2 activitats per públic: centres i municipi)	Anual (mínim 2 activitats per públic: centres i municipi)	Anual (mínim 2 activitats per públic: centres i municipi)	Anual (mínim 2 activitats per públic: centres i municipi)

Eixos d'intervención i Pla d'acció

EIX 2: PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT						
Objectius estratègics: **Establir la igualtat entre els gèneres i aplicar-la com a base necessària per a aconseguir un món pacífic, pròsper i sostenible (Objectiu 5 Agenda 2030 Desenvolupament Sostenible), sensibilitzar i implicar la ciutadania de Guardamar de la Safor en la consecució de la igualtat i promoure nous models d'organització social i econòmica basats en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.**						
Mesures, Indicadors i Actuacions			**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**
Mesura 2.C Elaborar materials informatius per a mares i pares que els ajude a detectar el sexisme, la discriminació o la violència de gènere de la que poden ser víctimes o agressors els seus fills i filles adolescents	**Indicadors** • Nre. de propostes presentades • Nre. de accions desenvolupades • % de dones i homes participants • Materials repartits i dades sobre la difusió	**Actuacions** • Guia de detecció d'actituds sexistes i agressives, i de victimització • Activitats d'educació sexual i afectiva • Activitats d'educació en valors d'inclusió i no discriminació	Anual (creació Guia)	Anual (activitats de reforçament + continuïtat)	Anual (activitats de reforçament + continuïtat)	Anual (activitats de reforçament + continuïtat)	Anual (activitats de reforçament + continuïtat)
Mesura 2.D Impulsar activitats d'oci alternatives, de diferents tipologies i destinades a la població infantil i juvenil, amb les famílies, que fomenten la igualtat i la inclusió de la diversitat de tot tipus; tractar d'adaptar-se als horaris complexes de gran part de la ciutadania	**Indicadors** • Nre. de propostes presentades • Nre. d'activitats desenvolupades • % de famílies, xiquets i xiquetes, dones i homes participants • Mitjans de comunicació utilitzats per a la difusió i impacte (quan siga mesurable)	**Actuacions (triar 2/3 temàtiques cada any)** • Activitats/rutes/gimcanes de inserció d'altres cultures • Activitats/rutes/gimcanes de foment de la inclusió de la diversitat • Activitats/rutes/gimcanes artístiques i esportives • Activitats/rutes/gimcanes de cura del medi ambient • Activitats/rutes/gimcanes culturals i/o històriques	Anual (mínim 1 activitat per temàtica triada)	Anual (mínim 1 activitat per temàtica triada)	Anual (mínim 1 activitat per temàtica triada)	Anual (mínim 1 activitat per temàtica triada)	Anual (mínim 1 activitat per temàtica triada)

Eixos d'intervención i Pla d'acció

EIX 3: EDUCACIÓ I JOVENTUT						
Objectius estratègics: Aplicar la coeducació en la pràctica, fomentant les accions positives (Objectiu 4. Garantir l'Educació de Qualitat, Agenda 2030 de Desenvolupament Sostenible) per a xiquets, xiquetes, adolescent i juventut de Guardamar de la Safor. Generar agrupacions de persones joves formades e informades en matèria d'igualtat i en prevenció de la violència de gènere entès com un problema en creixença entre la seua franja d'edat.						
Mesures, Indicadors i Actuacions			**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**
Mesura 3.A Donar suport als centres municipals (culturals i esportius) en la realització de campanyes, jornades, activitats extraescolars, etc., sobre el principi d'igualtat i diversificació de opcions professionals	**Indicadors** • Memòries anuals del que s'ha treballat • Nre. de programes realitzats • Nre. de tallers programats • % de xiquets i xiquetes assolits • % de adolescents i joves assolits • Nivell de satisfacció del i de les participants	**Actuacions** • Campanya de llenguatge no sexista • Plans, projectes i programes trimestrals i anuals amb perspectiva de gènere • Tallers de diversitat sexual i familiar • Desenvolupar objectius de l'Agenda 2030 per a treballar la inclusió i igualtat i la resta de objectius • Desenvolupar premis anuals de reconeixement de tasques igualitaries	Curs Escolar 23-24 (mínim 2 activitats)	Curs Escolar 24-25 (mínim 2 activitats)	Curs Escolar 25-26 (mínim 2 activitats)	Curs Escolar 26-27 (mínim 1 activitat)	Curs Escolar 27-28 (mínim 1 activitat)
Mesura 3.B Promoure, entre la joventut, models igualitaris de convivència i relació entre els sexes, que funcionen com a models de participació igualitaris i paritaris, i formant en educació afectiva-sexual	**Indicadors** • Nre. de plans i programes en què es proposen i s'introdueix la perspectiva de gènere • Nre. d'intervencions que s'adapten a les necessitats de generar models igualitaris entre la joventut	**Actuacions** • Potenciar la formació en perspectiva de gènere amb la participació y propostes directes de la joventut de Guardamar • Potenciar la replica de models igualitaris entre elles i ells en qualsevol àmbit de la vida com pot ser el laboral, domèstic o, econòmic per incloure els models en les relacions afectives-sexuals i la gestió d'emocions	Anual (mínim 1 actuació)	Anual (mínim 1 actuació) + continuïtat	Anual (mínim 1 actuació) + continuïtat	Anual (mínim 1 actuació) + continuïtat	Anual (mínim 1 actuació) + continuïtat

Eixos d'intervención i Pla d'acció

EIX 3: EDUCACIÓ I JOVENTUT						
Objectius estratègics: Aplicar la coeducació en la pràctica, fomentant les accions positives (Objectiu 4. Garantir l'Educació de Qualitat, Agenda 2030 de Desenvolupament Sostenible) per a tot l'alumnat dels centres educatius de Guardamar de la Safor i la formació de tot el personal dels centres educatius en igualtat de tracte i oportunitats. Generar agrupacions de persones joves formades e informades en matèria d'igualtat i en prevenció de la violència de gènere entès com un problema en creixença entre la seua franja d'edat.						
Mesures, Indicadors i Actuacions			**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**
Mesura 3.C Sensibilitzar a les famílies en la importància de l'educació en valors, la comunicació, l'expressió dels sentiments i la cura de les persones des de la corresponsabilitat	**Indicadors** • % de activitats realitzades • % de participació en les actuacions per segment: pares, mares, xiquets i xiquetes...	**Actuacions** • Tallers, xarrades, conferències per a pares i mares, i tutors/tutores (si correspon) • Tallers conjunts de pares, mares, fills i filles	Anual (mínim 2 activitats)	Anual (mínim 2 activitats)	Anual (mínim 2 activitats)	Anual (mínim 2 activitats)	Anual (mínim 2 activitats)

Eixos d'intervención i Pla d'acció

EIX 4: CULTURA, CIENCIA I ESPORTS							
Objectius estratègics: **Impulsar la igualtat de gènere en la ciència, la cultura i les festes locals i facilitar l'accés de les dones i xiquetes a la pràctica de l'esport en igualtat.**							
Mesures, Indicadors i Actuacions			2024	2025	2026	2027	2028
Mesura 4.A Potenciar el desenvolupament cultural i artístic de les dones, desenvolupant actuacions específiques dirigides a promoure l'associacionisme femení i la sororitat	**Indicadors** • Nre. mesures de foment adoptades • Nre. d'artistes beneficiades • Nre. participant en les activitats • Nivell de satisfacció de les participants • Mitjans de comunicació utilitzats per a la difusió i impacte (quan siga mesurable)	**Actuacions** • Crear un club de lectura/tertúlia femenina, especialment per a dones majors (evitar la soledat, provocar xarrades/intercanvis) • Fomentar la creació de grups locals i/o comarcals de dones que pertanyen al món cultural • Promoure la creació d'un llibre de cuina, relats autòctons del municipi, llegendes, etc. • Tallers de pintura, costura, balls, etc. • Tallers de fotografia i vídeo • Exposicions "en femení" d'arts plàstiques, fotografies, de dones científiques...	Anual (mínim 1 actuació)	Anual (mínim 1 actuació)	Anual (mínim 1 actuació)	Anual (mínim 1 actuació)	Anual (mínim 1 actuació)
Mesura 4.B Continuar introduint la perspectiva de gènere en la programació cultural i turística municipal	**Indicadors** • Nre. d'activitats organitzades • % de dones i homes assistents a les activitats programades • Mitjans de comunicació utilitzats per a la difusió i impacte (quan siga mesurable)	**Actuacions** • Exposicions "en femení" d'arts plàstiques, fotografies, de dones científiques... • Programes per a treballar als centres educatius o amb les associacions • Projectes per a associacions de dones sobre la cultura i/o la ciència • Patrimoni explicat en femení • Rutes i espais turístics i culturals programats amb perspectiva de gènere	Anual (mínim 1 actuació)	Anual (mínim 2 actuacions)	Anual (mínim 2 actuacions)	Anual (mínim 2 actuacions)	Anual (mínim 2 actuacions)

Eixos d'intervención i Pla d'acció

EIX 5: OCUPACIÓ I CONCILIACIÓ						
Objectius estratègics: Fomentar l'ocupabilitat de les dones de Guardamar de la Safor, donar suport a les iniciatives emprenedores de les dones del municipi i promoure una cultura de corresponsabilitat en tots els àmbits.						
Mesures, Indicadors i Actuacions			**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**
Mesura 5.A Posar en marxa un programa que forme a menuts, adolescents i adults en l'exercici de les tasques domèstiques i de cura i que promoga l'autonomia i la responsabilitat a l'interior de la família	**Indicadors** • Nre. de programes posats en marxa • % de dones i homes participants • Nivell de satisfacció de les participants • Mitjans de comunicació utilitzats per a la difusió i impacte (quan siga mesurable)	**Actuacions** • Programes d'autonomia • Programes de tasques domèstiques • Cursos i tallers de la importància de les tasques domèstiques conjuntes	Anual (mínim 1 actuació per curs)	Anual (mínim 1 actuació per curs)	Anual (mínim 1 actuació per curs)	Anual (mínim 1 actuació per curs)	Anual (mínim 1 actuació per curs)
Mesura 5.B Desenvolupar itineraris d'inserció professional amb col·lectius de dones, a través de projectes i programes, especialment relacionats amb l'emprenedoria	**Indicadors** • Nre. de programes tallers i cursos formatius realitzats • Nre. de participants • Nivell de satisfacció de les participants • Resultats obtinguts • Mitjans de comunicació utilitzats per a la difusió i impacte (quan siga mesurable)	**Actuacions** • Realitzar tallers, xarrades i cursos formatius per promoure la participació • Impartir tallers i cursos formatius sobre noves tecnologies i la importància d'estar connectat per a obrir-se a noves oportunitats d'ocupació, a vegades, sense haver d'eixir del municipi	Anual (mínim 1 actuació)	Anual (mínim 1 actuació)	Anual (mínim 1 actuació)	Anual (mínim 1 actuació)	Anual (mínim 1 actuació)

Eixos d'intervención i Pla d'acció

EIX 5: OCUPACIÓ I CONCILIACIÓ						
Objectius estratègics: Fomentar l'ocupabilitat de les dones de la Pobla del Duc, donar suport a les iniciatives emprenedores de les dones del municipi i promoure una cultura de corresponsabilitat en tots els àmbits.						
Mesures, Indicadors i Actuacions			**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**
Mesura 5.C Afavorir polítiques de conciliació de la vida personal i laboral, i enfortir els serveis d'ajuda a la conciliació familiar	**Indicadors** • Nre. de programes tallers i cursos formatius realitzats • Nre. de participants • Nivell de satisfacció de les participants • Mitjans de comunicació utilitzats per a la difusió i impacte (quan siga mesurable) • Canvis realitzats en el horaris i impacte aconseguit • Nivell de satisfacció de les persones adultes, les xiquetes i xiquets, i de persones dependents després dels canvis • Resultats aconseguits	**Actuacions** • Treballar, amb les dones, estratègies per aconseguir la corresponsabilitat familiar • Continuar i aprofundir en el l'organització i el funcionament dels serveis d'atenció orientats a les necessitats de les persones adultes dependents i dels seus familiars • Ajustar, encara més, els horaris dels serveis públics municipals a la disponibilitat d'homes i dones treballadores • Ampliació de l'oferta formativa per a cuidadors i cuidadores no professionals de persones dependents • Desenvolupament d'accions formatives sobre l'organització del temps, per a dones i homes, amb la finalitat de fomentar una major cultura organitzativa de l'ús del temps en els distints escenaris de la vida (privada, domèstica i pública)	Anual (mínim 2 actuacions)	Anual (mínim 2 actuacions)	Anual (mínim 2 actuacions)	Anual (mínim 2 actuacions)	Anual (mínim 2 actuacions)

Eixos d'intervención i Pla d'acció

EIX 5: OCUPACIÓ I CONCILIACIÓ						
Objectius estratègics: Fomentar l'ocupabilitat de les dones de Guardamar de la Safor, donar suport a les iniciatives emprenedores de les dones del municipi i promoure una cultura de corresponsabilitat en tots els àmbits.						
Mesures, Indicadors i Actuacions			**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**
Mesura 5.D Sensibilitzar a empreses, comerços i entitats socials i municipals en la reducció de la bretxa de gènere laboral; en la mesura que siga possible per al municipi	**Indicadors** • Núm. d'accions de sensibilització realitzades • Evolució dels torns de treball • Núm. de participants • Nivell de satisfacció de les persones i empreses/entitats participants • Mitjans de comunicació utilitzats per a la difusió i impacte (quan siga mesurable) • Resultats de l'Estudi • Nivell d'acceptació del Manual • Evolució dels permisos de paternitat	**Actuacions** • Fomentar els torns partits amb recursos de conciliació • Impulsar campanyes de sensibilització dirigides a l'empresariat en matèria de conciliació de la vida laboral, personal i familiar • Realitzar un Estudi sobre l'ampliació de mesures de conciliació en les empreses i entitats dependents de l'Ajuntament • Confeccionar un Manual de Bones Pràctiques que aportació un catàleg de mesures de cost zero o baixa inversió per a afavorir la conciliació en les empreses • Fomentar l'ús dels permisos de paternitat, evitant discriminació cap als pares que vulguen accedir a ells • Considerar especialment la situació de dones en risc d'exclusió social, així com les famílies monoparentals i monomarentales	Anual (mínim 1 actuació) + Creació del Manual + Sol·licitud de l'Estudi	Anual (mínim 1 actuació)	Anual (mínim 1 actuació)	Anual (mínim 1 actuació)	Anual (mínim 1 actuació)

Eixos d'intervención i Pla d'acció

EIX 5: OCUPACIÓ I CONCILIACIÓ						
Objectius estratègics: Fomentar l'ocupabilitat de les dones de Guardamar de la Safor, donar suport a les iniciatives emprenedores de les dones del municipi i promoure una cultura de corresponsabilitat en tots els àmbits.						
Mesures, Indicadors i Actuacions			2024	2025	2026	2027	2028
Mesura 5.E Promoure les iniciatives emprenedores de les dones desenvolupant un programa de suport que tinga en compte les seues necessitats i inquietuds i les oriente sobre models productius innovadors, sectors emergents i iniciatives emprenedores de desenvolupament sostenible, per exemple, donant suport al manteniment dels xicotets comerços i negocis locals	**Indicadors** • Nre. de programes de suport a dones emprenedores posats en marxa • Nre. de dones participants en els programes • Nre. d'iniciatives emprenedores resultants • Nre. de tallers realitzats • % de dones assolides • Nivell de satisfacció de les participants • Resultats concrets respecte a l'alberg o els xicotets negocis locals	**Actuacions** • Tallers formatius i d'emprenedoria • Tallers de les claus per a l'èxit • Tallers tipus: Conciliació familiar i laboral, La gestió del teu temps, Troba el camí al món laboral, Emprendre en femení... • Cerca de fons econòmics, subvencions... • Recolzament d'iniciatives • Investigar opcions de comptar amb subvencions o ajudes, o amb la col·laboració d'altres entitats com la Mancomunitat, la Diputació Provincial, Conselleries, GV...	Anual (posada en marxa + 1 actuació)	Anual (mínim 2 actuacions)	Anual (mínim 2 actuacions)	Anual (mínim 2 actuacions)	Anual (mínim 2 actuacions)

Eixos d'intervención i Pla d'acció

EIX 6: ADMINISTRACIÓ PÚBLICA INTERNA I TRANSVERSALITAT							
Objectius estratègics: Enfortir la transversalitat de gènere en l'Administració Local de Guardamar de la Safor i la visibilització del seu compromís, en totes les seues actuacions i comunicacions							
Mesures, Indicadors i Actuacions			2024	2025	2026	2027	2028
Mesura 6.A Enfortir l'enfocament de gènere de manera programada en tots els plans, programes, reglaments municipals i qualsevol altre document estratègic de naturalesa municipal, revisant els ja existents	**Indicadors** • Nre. de plans, programes, reglaments i altres documents de naturalesa municipal que incorpore l'enfocament de gènere i % que representen sobre el total • Informes de situació i revisió periòdics de totes les matèries objecte d'actuació	**Actuacions** • Adaptació d'ordenances municipals amb perspectiva de gènere • Assessorament a totes les àrees municipals per a la integració del principi d'Igualtat en els seus programes i actuacions • Inclusió, en la mesura que siga possible, del principi d'igualtat en els plecs de contractació pública i convocatòries de subvencions • Manteniment del principi d'Igualtat en la convocatòria i processos de selecció i promoció de personal municipal	Anual (revisió, actualització II Planificació)	Anual (reforçament + continuïtat)	Anual (reforçament + continuïtat)	Anual (reforçament + continuïtat)	Anual (reforçament + continuïtat)
Mesura 6.B Continuar potenciant la perspectiva de gènere en la comunicació institucional, tant en la imatge corporativa com en els materials que s'editen, utilitzant llenguatge, imatges i contingut no sexista i inclusiu	**Indicadors** • Nre. de canvis aplicats • Informes de situació i revisió periòdics de totes les matèries objecte d'actuació • Cursos realitzats i nombre d'assistents, % dones i homes	**Actuacions** • Imatge institucional amb contingut inclusiu • Cursos formatius sobre llenguatge inclusiu i no sexista per al personal de l'Ajuntament • Revisió dels documents administratius que van dirigits a la població • Revisió de pàgines web i xarxes socials • Utilització d'imatges i llenguatge no sexistes a les xarxes socials	Anual (revisió, actualització II Planificació)	Anual (reforçament + continuïtat)	Anual (reforçament + continuïtat)	Anual (reforçament + continuïtat)	Anual (reforçament + continuïtat)

Eixos d'intervención i Pla d'acció

EIX 7: ATENCIÓ A LA DIVERSITAT I SALUT INTEGRAL							
Objectius estratègics: Millorar la situació de les dones en risc o en situació de vulnerabilitat social a Guardamar de la Safor, millorar l'estat de salut de les dones del municipi des d'una òptica integral i sensibilitzar la població en tots els tipus de diversitat existents al poble.							
Mesures, Indicadors i Actuacions			**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**
Mesura 7.A Sensibilitzar y formar al municipi sobre tots els tipus de diversitat existents (cultural, ètnica, lingüística, biològica, sexual i funcional)	**Indicadors** • Nre. de campanyes de sensibilització realitzades • % de dones i homes participants • Mitjans de comunicació utilitzats per a la difusió i impacte (quan siga mesurable)	**Actuacions** • Visibilitzar aquestos col·lectius • Organitzar campanyes de sensibilització per a la població • Adquirir material específic sobre les diferents diversitats per als centres educatius • Fer visible a persones referents dels diferents col·lectius en diversos espais	Anual (mínim 1 actuació)	Anual (mínim 1 actuació)	Anual (mínim 1 actuació)	Anual (mínim 1 actuació)	Anual (mínim 1 actuació)
Mesura 7.B Impulsar polítiques específiques de salut amb perspectiva de gènere i moment del cicle vital	**Indicadors** • Nre. de tallers realitzats • % de dones i homes assistents (edat aprox.) • Nivell de satisfacció de les persones participants • Nre. de campanyes realitzades • Mitjans de comunicació utilitzats per a la difusió i impacte (quan siga mesurable)	**Actuacions** • Promoure campanyes informatives amb perspectiva de gènere per a la promoció d'hàbits i estils de vida saludables en les dones, prestant especial atenció a patologies específiques • Impulsar accions, campanyes i sensibilitzar a la població davant els problemes de salut mental, especialment en el cas de dones, persones joves i xiquets • Organitzar tallers del tipus: El sòl pelvià, La menopausa i la menstruació, La pròstata i la disfunció erèctil, Tècniques d'auto exploració mamària, Risoteràpia i massatges, Les noves masculinitats...	Anual (mínim 2 actuacions)	Anual (mínim 2 actuacions)	Anual (mínim 2 actuacions)	Anual (mínim 2 actuacions)	Anual (mínim 2 actuacions)

Eixos d'intervención i Pla d'acció

EIX 7: ATENCIÓ A LA DIVERSITAT I SALUT INTEGRAL							
Objectius estratègics: Millorar la situació de les dones en risc o en situació de vulnerabilitat social a Guardamar de la Safor, millorar l'estat de salut de les dones del municipi des d'una òptica integral i sensibilitzar la població en tots els tipus de diversitat existents al poble.							
Mesures, Indicadors i Actuacions			**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**
Mesura 7.C Conéixer la situació socioeconòmica i les necessitats de les dones majors de 65 anys que viuen soles, atés que és un dels sectors de població amb major risc	**Indicadors** • Nre. de informes realitzats • Necessitats detectades • Nre. d'actuacions realitzades	**Actuacions** • Serveis d'Assistència social més personalitzats	Anual (planificació i posada en marxa)	Anual continuat	Anual continuat	Anual continuat	Anual continuat

Eixos d'intervención i Pla d'acció

EIX 8: EMPODERAMENT						
Objectius estratègics: Difondre i sensibilitzar a la població de Guardamar de la Safor sobre la importància de la participació social, política i empresarial de les dones per a la consecució de la igualtat real.						
Mesures, Indicadors i Actuacions			**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**
Mesura 8.A Difondre i sensibilitzar a la societat de Guardamar sobre la importància de la participació social, política i associacionista de les dones per a la consecució de la igualtat real	**Indicadors** • Nre. d'informes realitzats • Nre. de campanyes realitzades • Nre. d'activitats desenvolupades • Nre. de dones assistents • Nivell de satisfacció de les participants • Mitjans de comunicació utilitzats per a la difusió i impacte (quan siga mesurable)	**Actuacions** • Recollir informació quantitativa i qualitativa de la presència i participació de les dones en les associacions i partits polítics • Facilitar a xiquetes i dones joves l'aprenentatge d'habilitats i actituds no sempre garantides en els processos de socialització sobre lideratge, empoderament personal, autoafirmació, assertivitat, treball en equip, etc.	Anual (mínim 1 actuació)	Anual (mínim 1 actuació)	Anual (mínim 1 actuació)	Anual (mínim 2 actuacions)	Anual (mínim 2 actuacions)

10

Seguiment i Avaluació

10

Seguiment i Avaluació

"Els plans d'igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seua consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats." Article 46.1 (segon paràgraf) de la Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

A. El cicle de la millora contínua

L'elaboració del **II Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes de Guardamar de la Safor** (2024-2028) s'entén dins d'un procés d'evolució i millora contínua per a aconseguir uns resultats òptims orientats a la plena consecució de la igualtat entre dones i homes.

Per a això, és necessari que en la implementació, el seguiment i l'avaluació del mateix s'involucren totes les àrees, direccions, serveis i regidories de l'Ajuntament de Guardamar de la Safor i es promoga el compromís del personal municipal, tècnic i polític, així com d'altres organismes i entitats públiques i privades de la ciutadania en general.

Aquest procés de millorar contínua requereix:

10

Seguiment i Avaluació

A. El cicle de la millora contínua

La millora contínua ve garantida pel seguiment i l'avaluació, i també per la participació de tots aquells agents vinculats a la consecució dels objectius específics.

En particular, algunes de les mesures del pla s'orienten a assegurar des de l'administració municipal la presència, informació, consulta i valoració de les dones durant la vigència d'aquest, a través de la coordinació entre l'Ajuntament i la **Comissió d'Igualtat**, així com a articular la participació de la ciutadania en la posada en marxa de les polítiques municipals d'igualtat.

La definició i adopció d'un sistema de seguiment i avaluació pretén generar processos de col·laboració entre les àrees, serveis i personal involucrat, establint aliances estratègiques i sinergies amb associacions, entitats i col·lectius del municipi, persones expertes i agents clau.

Cerca la qualitat, l'eficiència i l'eficàcia en la implementació del pla, optimitzant els recursos municipals per a la consecució de la igualtat efectiva entre dones i homes a la població de Guardamar de la Safor.

Després de l'avaluació final del pla, es publicaran els resultats per a fer accessible a la ciutadania la informació sobre les actuacions dutes a terme i visibilitzar-ne els assoliments.

La metodologia es basarà en:

- Indicadors (mesurament)
- Seguiment (continu)
- Avaluació intermèdia i final

10

Seguiment i Avaluació

B. Òrgans i funcions

La **Comissió d'Igualtat**, que vetlarà per l'assoliment dels objectius del pla a curt, mitjà i llarg termini i pel seu major impacte social, encarregant-se de la coordinació de totes les àrees municipals i de la col·laboració amb altres entitats.

Aquest òrgan treballarà perquè es faça efectiva la implementació de les mesures contingudes en el Pla. La formació de la Comissió serà paritària i estable, comptant amb la participació de representants de diferents àrees municipals i de la ciutadania.

COMISSIÓ D'IGUALTAT
Composició
Responsables polítics i tècnics de l'àrea d'Igualtat. Personal tècnic d'altres àrees municipals. Ciutadans i ciutadanes del municipi.
Funcions
Realitzar el seguiment de la implantació del Pla d'Igualtat. Prestar assistència tècnica per a la implantació de les mesures previstes del pla municipal. Identificar barreres i proposar estratègies de resolució. Elaborar una memòria d'execució que incloga, en el seu cas, elements i mecanismes de millora. Remetre aquesta memòria als diferents consells municipals i altres òrgans de participació ciutadana. Proposar iniciatives per a un major coneixement per part del personal municipal i de la ciutadania dels continguts i consecucions.

C. Seguiment del II Pla Municipal d'Igualtat

El seguiment és el procés de verificació de la implementació del **II Pla Municipal Guardamar de la Safor**. Comprén la recopilació i l'anàlisi de dades per a comprovar la correcta aplicació de les mesures dissenyades a fi d'aconseguir els objectius plantejats.

El seguiment possibilita la introducció de correccions que permeten el correcte desenvolupament del pla d'igualtat. També facilita la recol·lecció de dades sobre noves necessitats.

S'efectua mitjançant la verificació dels indicadors, a fi de comprovar el grau d'avanç en la implementació de les mesures, les dificultats oposades i els assoliments obtinguts.

Es portarà a terme a través d'una fitxa que recollirà les dades essencials de cada mesura, àrea o departament responsable, temporalització i grau de compliment. Aquesta fitxa serà emprada pel personal de les àrees i serveis municipals implicats en la posada en marxa i aplicació de les actuacions previstes del pla, i remesa a la Comissió d'Igualtat del Pla.

10

Seguiment i Avaluació

C. Seguiment del II Pla Municipal d'Igualtat

Contindrà observacions respecte de problemes identificats i, en el seu cas, d'introducció de millores i propostes de redefinició de mesures i accions.

La durada de la fase de seguiment s'estendrà a tot el període de vigència del pla, indicant-se en el moment de la seua entrada en vigor.

10

Seguiment i Avaluació

D. Avaluació del II Pla Municipal d'Igualtat

L'avaluació és el procés per a comprovar que s'estan aconseguint els objectius previstos i el seu impacte real en la consecució de la igualtat.

Es desenvoluparan dos tipus d'avaluació **del II Pla Municipal de Guardamar de la Safor**: avaluacions intermèdies i avaluació final.

Les **avaluacions intermèdies** es realitzaran amb una periodicitat anual, a partir del primer any de vigència del pla. Se centraran en el compliment dels objectius traçats i en el mesurament dels indicadors de compliment del pla. Aquest tipus d'avaluació permetrà reconsiderar els objectius proposats inicialment per a ajustar-los a la marxa i consecució del pla.

Per a això es disposarà d'una fitxa de dades sobre les mesures del pla, que llançarà informació sobre quines accions s'han posat en marxa i quines estan pendents d'execució, en curs o concloses, i l'horitzó temporal i recursos assignats a les unes i a les altres.

Aquesta fitxa permetrà el coneixement de l'estat d'implementació del pla en el seu conjunt, prenent en consideració l'abast dels objectius per eix temàtic, i servirà de base també per a l'avaluació final (ANNEX 1)

L'avaluació final examinarà el desenvolupament i els resultats del Pla. Contindrà una explotació de dades estadístiques referides a la situació de dones i homes en el municipi, coherent amb els plantejaments de la diagnosi inicial que ha servit com a base per a la formulació del pla i una memòria descriptiva dels programes, projectes i actuacions impulsats en el marc del **II Pla Municipal d'Igualtat de Guardamar de la Safor** (ANNEX 2)

Per a mesurar amb objectivitat el compliment dels objectius i l'impacte del Pla sobre la igualtat de gènere en el territori, és recomanable que l'avaluació l'efectue una entitat consultora externa a l'administració municipal.

11

Bibliografia i webgrafia

11

Bibliografia i webgrafia

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (PDF BOE)

Pacto de Estado contra la Violencia de Género de 2017 (ENLLAÇ DF)

Guía para la Gestión de las Políticas Locales de Igualdad en los Gobiernos Locales de Municipios de menos de 10.000 Habitantes (ENLLAÇ PDF)

Instituto de las Mujeres (ENLLAÇ WEB)

Institut de les Dones (ENLLAÇ WEB)

Delegació de Govern contra la Violència de Gènere (ENLLAÇ WEB)

Glossari de Termes de política d'igualtat de la Universitat de València (ENLLAÇ PDF)

Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible

Descubre tu poder. 23 lecciones para vivir de la mejor manera, Jamia Wilson

Educar a un niño en el feminismo. Iria Marañón

No me cuentes cuentos. Diversos autors/autores.

Una habitación propia. Virginia Woolf.

Un objetivo mundial en materia de igualdad de género, derechos de las mujeres y empoderamiento de las mujeres. Article d'opinió en ONU MUJERES (ENLLAÇ WEB)

Federació Espanyola de Municipis i Províncies. Situació actual de les polítiques II Plans d'igualtat en l'àmbit municipal. Madrid: Ministeri de Treball i Assumptes Socials. Institut de la Dona, 2001.

12

Annexos

Annexos

12

ANNEX 1: Fitxa de seguiment

FITXA DE SEGUIMENT			
Eix d'actuació			
Objectiu estratègic			
Mesura			
Persones destinatàries			
Accions realitzades		Data	
1.		1.	
2.		2.	
Àrea responsable	Persona responsable	Àrea col·laboradora	Persones col·laboradores
Període d'execució	Data d'inici	Data de finalització	Observacions
Indicadors	Resultats esperats	Resultats obtinguts	Ajustament
Conclusions			

12 Annexos

ANNEX 2: Fitxa d'avaluació

FITXA D'AVALUACIÓ				
Eix d'actuació				
Objectiu estratègic				
Mesura				
Indicadors	Àrees implicades	Execució		Observacions
1r. ANY		Realitzada	Any	
		En curs	Any	
		Pendent	Any	
2n. ANY		Realitzada	Any	
		En curs	Any	
		Pendent	Any	
3r. ANY		Realitzada	Any	
		En curs	Any	
		Pendent	Any	
4t. ANY		Realitzada	Any	
		En curs	Any	
		Pendent	Any	

Annexos

ANNEX 3: Fitxa FORMULA VPR5.0

1.- HISTÒRIA DE VIOLÈNCIA EN LA RELACIÓ DE PARELLA	Respostes
Indicador 1: Violència psicològica (vexacions, insults i humiliacions)	**SI NO N/S**
1.1 Intensitat de la violència psicològica	Lleu Greu Molt greu
Indicador 2: Violència física	**SI NO N/S**
2.1 Intensitat de la violència física	Lleu Greu Molt greu
Indicador 3: Sexe forçat	**SI NO N/S**
3.1 Intensitat de la violència sexual	Lleu Greu Molt greu
Indicador 4: Us d'armes o objectes contra la víctima	**SI NO N/S**
4.1 Arma blanca	SI NO N/S
4.2. Arma de foc	SI NO N/S
4.3. Altres objectes	SI NO N/S
Indicador 5: Existència d'amenaces o plans dirigits a causar mal a la víctima	**SI NO N/S**
5.1 Intensitat de les amenaces	Lleu Greu Molt greu
5.2 Amenaces de suïcidi de l'agressor	SI NO N/S
5.3 Amenaces de mort de l'agressor dirigides a la víctima	SI NO N/S
Indicador 6: En els últims sis mesos es registra un augment de l'escalada d'agressions o amenaces	**SI NO**

Annexos

12

ANNEX 3: Fitxa FORMULA VPR5.0

2.- CARACTERÍSTIQUES DE L'AGRESSOR	Respostes
Indicador 7: En els últims sis mesos, l'agressor mostra gelosia exagerada o sospites d'infidelitat	**SI NO N/S**
Indicador 8: En els últims sis mesos, l'agressor mostra conductes de control	**SI NO N/S**
Indicador 9: En els últims sis mesos, l'agressor mostra conductes d'assetjament	**SI NO N/S**
Indicador 10: Existència problemes en la vida de l'agressor en els últims sis mesos	**SI NO N/S**
10.1 Problemes laborals o econòmics	SI NO N/S
10.2 Problemes amb el sistema de justícia	SI NO N/S
Indicador 11: En l'últim any l'agressor produeix danys materials	**SI NO N/S**
Indicador 12: En l'últim any es registren faltes de respecte a l'autoritat o als seus agents	**SI NO N/S**
Indicador 13: En l'últim any agredeix físicament a terceres persones i/o animals	**SI NO N/S**
Indicador 14: En l'últim any existeixen amenaces o menyspreus a terceres persones	**SI NO N/S**
Indicador 15: Existeixen antecedents penals i/o policials de l'agressor	**SI NO N/S**
Indicador 16: Existeixen trencaments previs o actuals (cautelars o penals)	**SI NO N/S**
Indicador 17: Existeixen antecedents d'agressions físiques i/o sexuals	**SI NO N/S**
Indicador 18: Existeixen antecedents de violència de gènere sobre una altra/s parella/s	**SI NO N/S**
Indicador 19: Presenta problemes un trastorn mental i/o psiquiàtric	**SI NO N/S**
Indicador 20: Presenta idees o intents de suïcidi	**SI NO N/S**
Indicador 21: Presenta algun tipus d'addicció o conductes d'abús de tòxics (alcohol, drogues i fàrmacs)	**SI NO N/S**
Indicador 22: Presenta antecedents familiars de violència de gènere o domèstica	**SI NO N/S**
Indicador 23: L'agressor té menys de 24 anys	**SI NO N/S**

Annexos

12

ANNEX 3: Fitxa FORMULA VPR5.0

3.- FACTORS DE RISC / VULNERABILITAT DE LA VÍCTIMA	Respostes
Indicador 24: Existència d'alguna mena de discapacitat, malaltia física o psíquica greu	SI NO N/S
Indicador 25: Víctima amb idees o intents de suïcidi	SI NO N/S
Indicador 26: Presenta algun tipus d'addicció o conductes d'abús de tòxics (alcohol, drogues i fàrmacs)	SI NO N/S
Indicador 27: Manca de suport familiar o social favorable	SI NO N/S
Indicador 28: Víctima estrangera	SI NO
4.- CIRCUMSTÀNCIES RELACIONADES AMB ELS MENORS	**Respostes**
Indicador 29: La víctima té al seu càrrec menors d'edat	SI NO N/S
Indicador 30: Existència d'amenaces a la integritat física dels menors	SI NO N/S
Indicador 31: La víctima tem per la integritat dels menors	SI NO N/S
5.- CIRCUMSTÀNCIES AGREUJANTS	**Respostes**
Indicador 32: La víctima ha denunciat a altres agressors en el passat	SI NO N/S
Indicador 33: S'han registrat episodis de violència lateral recíproca	SI NO N/S
Indicador 34: La víctima ha expressat a l'agressor la seua intenció de trencar la relació fa menys de 6 mesos	SI NO N/S
Indicador 35: La víctima pensa que l'agressor és capaç d'agredir-la amb molta violència o fins i tot matar-la	SI NO N/S

Annexos

12

ANNEX 4: Vocabulari bàsic de llenguatge igualitari i inclusiu

L'ús del llenguatge inclusiu és una de les ferramentes de la lluita feminista perquè serveix per a visibilitzar a les dones, crear referents i models per a les xiquetes i dones de la Guardamar de la Safor i tot arreu.

Per això, des de l'Ajuntament, s'ha elaborat un "manual" d'alternatives al masculí genèric per poder construir un llenguatge inclusiu i lliure del sexisme que adjuntem a continuació:

Terme / paraula que cal modificar	Alternatives
Intermediaris	Persones intermediàries
Acreditats	Amb acreditació
Tècnics municipals	Personal tècnic municipal
Funcionari	Personal funcionari / Funcionariat / Personal al servici de la corporació / Plantilla / Funcionaris i funcionàries
Els treballadors	La plantilla / Les persones ocupades / Les persones treballadores / Treballadors i treballadores
Els assalariats	El treball assalariat / El treball per compte d'altra persona
Els aturats	Desocupació / Persones aturades / Persones en situació de precarietat laboral
L'autor / Els autors	L'autoria / La persona que ha escrit
Els col·laboradors	En/la/amb la col·laboració
L'actor	L'actor i l'actora
Els agents	Els i les agents / Les parts implicades / Les persones participants
Els components	Participants / Personal que forma part /Personal col·laborador / Els i les components
Els auxiliars administratius / Els administratius	El personal auxiliar administratiu / El personal d'administració
Els portaveus	Portaveu / La funció o càrrec de portaveu
Proveïdor	Persona o empresa proveïdora

Annexos

12

ANNEX 4: Vocabulari bàsic de llenguatge igualitari i inclusiu

Terme / paraula que cal modificar	Alternatives
L'adjudicatari	Persona o empresa adjudicatària
El contractista	Persona o empresa contractista
Els subjectes responsables	Les persones responsables
L'empresari	L'empresa / La persona física o jurídica titular de l'empresa
El creditor	La persona o empresa creditora
El deutor	La persona o empresa deutora
El subministrador	Persona o entitat subministradora
El propietari	Persona o entitat propietària
El receptor	La recepció / Qui rep / La persona receptora
Els aspirants	Les persones que aspiren / Les persones que es presenten
Els participants	Les persones que participen
Els electors	Electorat / Cens electoral
Els habitants	La població / Les persones que habiten al municipi
Inscrits	Persones inscrites / Amb inscripció
L'assegurador / L'assegurat	Asseguradora / Persona assegurada
L'agredit / El ferit	La víctima
El conductor del vehicle	Persona que condueix el vehicle / Qui condueix
El comissari	El comissari o la comissària / La Comissaria
Els coordinadors	Personal coordinador / Les persones que coordinen / La coordinació
El president	El president o la presidenta / La Presidència /Qui presidisca

Annexos

12

ANNEX 4: Vocabulari bàsic de llenguatge igualitari i inclusiu

Terme / paraula que cal modificar	Alternatives
El cap	El cap o la cap / Cap / Direcció
L'intendent	L'intendent o la intendenta / La Intendència
L'oficial	L'oficial o l'oficiala / La Oficialia
Col·laboradors	Personal col·laborador
Espectadors / Els assistents	Públic assistent / Capacitat de persones /Assistents / Persones que assistixen
Els delegats	La delegació / Les persones que componen la delegació / Les persones delegades / Delegats i delegades
El secretari	El secretari o la secretària / Secretaria / La persona que ostente, ocupe la Secretaria / La persona responsable de la Secretaria
El responsable	El responsable o la responsable / Persona responsable
Els membres	Integrants / Components / Participants / Les persones que componen / Les persones que formen part / Les persones que participen
Veïns	Veïnat / Representació veïnal / Veïns i veïnes / Residents a Guardamar de la Safor
Esposa, marit / Esposos	Cònjuge / Cònjuge 1r i cònjuge 2n / Cònjuges
Los hombres	Els hòmens i les dones / La humanitat / La societat
Els traductors	Traducció / Gabinet de traducció / Equip de traducció
Els directors de	Les direccions de / La Direcció
Mestres, pares i alumnes	Comunitat escolar / Comunitat educativa / Professorat / Alumnat
L'administrador	Qui administre / La persona (o responsable) administradora / Administració
Els turistes	El turisme
Usuari	Persona usuària

Annexos

12

ANNEX 4: Vocabulari bàsic de llenguatge igualitari i inclusiu

Terme / paraula que cal modificar	Alternatives
Voluntaris	Persones voluntàries / Voluntariat / Personal voluntari
El gerent	El gerent o la gerenta / La Gerència
Els venedors	Les persones venedores / Les persones que venen / El comerç / La venda
Els compradors	Persones compradores / Qui compra / La compra
La infermera (*)	El personal d'infermeria
Enginyer, arquitecte, metge, biòleg... (*)	La titulació d'enginyeria, arquitectura, medicina, biologia
Marginats	Persones marginades / En risc d'exclusió / Col·lectius marginats
Els vianants	Els i les vianants / Persona que va a peu / Persones que van a peu
Estranger (comunitari o no)	Persones estrangeres (comunitàries o no)

(*) S'esmenten aquestes professions com a títol d'exemple i per extensió s'haurà d'entendre, que totes les professions, llocs de treball, càrrecs personalitzats, títols o diplomes, hauran d'estar nomenats en masculí o femení en funció del gènere de qui l'ocupe o a qui es referisca.

Annexos

12

ANNEX 5: Glossari de termes

A

Androcentrisme
Enfocament de la recerca i els estudis des d'una perspectiva del gènere masculí. En una societat androcèntrica, el masculí es pren com a model referent que cal imitar.

Apoderament (també, Empoderament)
Concepte que té una doble dimensió, una d'individual, de recuperació de la pròpia dignitat de cada dona com a persona; i una altra de col·lectiva, de caràcter polític, que pretén que les dones estiguen presents en els llocs on es prenen les decisions, és a dir, que exercisquen el poder.

Acció positiva
Mesures dirigides a un grup determinat, amb les quals es vol suprimir i prevenir la discriminació o compensar els desavantatges resultants d'actituds, comportaments i estructures existents.

Anàlisi de gènere
Estudi de les diferències en les condicions, necessitats, índexs de participació, accés als recursos, control d'actius, poder en la presa de decisions, etcètera, entre homes i dones, degut als rols que tradicionalment se'ls assignen.

A

Assetjament moral
Conegut com a assetjament psicològic quan es dona en l'àmbit laboral. Situació en la qual una persona o grup de persones exerceixen sobre una altra un conjunt de comportaments caracteritzats per la violència psicològica. Perquè es produïsca aquesta situació és necessari que es done en el treball, que la conducta siga sistemàtica i mantinguda en el temps, i que existisca menyspreu de la integritat moral i de la dignitat de la persona.

Assetjament per raó de sexe
Qualsevol comportament que es realitze en funció del sexe d'una persona amb el propòsit o produint l'efecte d'atacar la seua dignitat i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu.

Assetjament sexual
Qualsevol comportament verbal o físic, de naturalesa sexual, realitzat amb el propòsit o produint l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradat o ofensiu.

Annexos

12

ANNEX 5: Glossari de termes

B

Barreres Invisibles
Obstacles als plens drets de les dones fonamentats en les estructures i costums socials.

Bones pràctiques
Accions positives realitzades per a aconseguir la igualtat d'oportunitats per a les dones. La seua aplicació i resultats serveixen de model a organismes i entitats per a futures planificacions i actuacions.

Bretxa de gènere
Disparitat que existeix en qualsevol àrea entre les dones i els homes quant al seu nivell de participació, l'accés als recursos, els drets, el seu poder i la seua influència, la remuneració i els guanys.

C

Capacitació
Procés d'accés a recursos i desenvolupament de les capacitats personals per a poder participar activament i modelar la pròpia vida i la de la comunitat en termes socials, polítics i econòmics.

Coeducació = Educació en igualtat
Una educació centrada en els i les alumnes considerant a ambdós grups en igualtat de drets i oportunitats.

Composició equilibrada
Presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a què es referisca, les persones de cada sexe no superen el 60% ni siguen menys del 40%.

Conciliació
Mesura o conjunt de mesures que propicien les condicions necessàries per a aconseguir un adequat equilibri entre les responsabilitats personals, familiars i laborals. La conciliació de la vida laboral, familiar i personal és la possibilitat de poder desenvolupar-se en els diferents àmbits, en qualsevol moment.

Annexos

12

ANNEX 5: Glossari de termes

C

Corresponsabilitat
Concepte que va més enllà de la mera "conciliació" i que implica compartir la responsabilitat d'una situació, infraestructura o actuació determinada. Les persones o agents responsables posseeixen els mateixos deures i drets en la seua capacitat de respondre per les seues actuacions en les situacions o infraestructures que estan a càrrec seu.

D

Democràcia paritària
Concepte de societat integrada a parts iguals per homes i dones en la qual la representació equilibrada d'ambdós gèneres en les tasques decisòries de la política és una condició prèvia per a l'aprofitament ple i en igualtat de la ciutadania.

Desigualtat
Manca d'igualtat. La desigualtat entre sexes té el seu origen en la submissió de les dones al poder dels homes, en una societat on les tasques assignades al sexe femení són considerades de menor valor.

D

Discriminació directa
Situació en què es tracta a una persona (per raó del seu sexe) de manera desfavorable.

Discriminació indirecta
Situació en què una llei, política o acció aparentment neutral, té un impacte desproporcionadament advers per als membres d'un o altre gènere.

Discriminació salarial
Discriminació per raó de sexe que es produeix quan existeix desigualtat en les retribucions de treballadores i treballadors que fan la mateixa faena.

Diversitat
Noció que es refereix a la diferència, varietat, abundància de coses diferents, dissemblança, disparitat i multiplicitat. La diversitat suposa la convivència i interacció entre persones amb diferents valors, actituds, perspectives culturals, procedències ètniques, orientació sexual, competències, coneixements i experiències de vida.

Annexos

12

ANNEX 5: Glossari de termes

E

Empoderament (també, Apoderament)
Concepte que té una doble dimensió, una d'individual, de recuperació de la pròpia dignitat de cada dona com a persona; i una altra de col·lectiva, de caràcter polític, que pretén que les dones estiguen presents en els llocs on es prenen les decisions, és a dir, que exercisquen el poder.

Equitat entre homes i dones
Imparcialitat en el tracte a homes i dones. Pot tractar-se d'igualtat en el tracte o d'un tracte diferent, però que es considera equivalent en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats

Estereotips
Representacions generalitzades i culturalment acceptades sobre les funcions socials i els comportaments que homes i dones han d'adoptar.

F

Feminització de la pobresa
Tendència a l'augment de la incidència i la permanència de la pobresa entre les dones.

Formació
Es garantirà un igual dret a l'educació de dones i homes a través de la integració activa, en els objectius i en les actuacions educatives, del principi d'igualtat de tracte, evitant que, per comportaments sexistes o pels estereotips socials associats, es produïsquen desigualtats entre dones i homes.

G

Gènere
Concepte que fa referència a les diferències socials entre homes i dones que han sigut apreses, canvien amb el temps i presenten grans variacions tant entre diverses cultures com dins de la mateixa cultura.

Annexos

12

ANNEX 5: Glossari de termes

I

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes
Absència de tota barrera sexista en la participació econòmica, política i social.

Igualtat entre dones i homes
Es pot tracta d'igualtat en el tracte o d'un tracte diferent, però que suposa una equivalència en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

Igualtat entre sexes
Situació en que totes les persones son lliures de desenvolupar les seues capacitats personals i prendre decisions, sense les limitacions degudes als rols tradicionals. Tenir en compte, valorar i potenciar d'igual manera, les diferents conductes, aspiracions i necessitats dels homes i les dones.

Integració de la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques/Transversalitat
Integrar sistemàticament les situacions, prioritats i necessitats dels homes i les dones en totes les polítiques, amb l'objectiu de promoure la seua igualtat recorrent a totes les accions polítiques i mesures adequades.

L

Llenguatge no sexista
Implantació d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques.

M

Mainstreaming = Transversalitat de gènere
Relatiu a l'organització, la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics de manera que la igualtat de gènere s'incorpore a totes les polítiques, en tots els nivells i en totes les etapes per part de les persones involucrades en l'adopció de decisions.

Annexos

12

ANNEX 5: Glossari de termes

P

Paritat
Representació equitativa dels homes i les dones en tots els àmbits socials, fonamentalment els polítics. (Veure Democràcia paritària).

Perspectiva de gènere
Tenir en consideració i fixar-se en les diferències entre dones i homes en qualsevol activitat o àmbit d'una política promotora de la igualtat d'oportunitats.

Polítiques d'igualtat
Marcs referencials d'actuació política que contemplen el principi d'igualtat de tracte, a través de l'elaboració d'estratègies basades en el dret de les dones a ser tractades com a ciutadanes i proposen solucions per a resoldre les desigualtats per raó de sexe.

Q

Quota
Proporció dels càrrecs, escons o recursos que han de ser atribuïts a un col·lectiu específic. Amb aquesta mesura es pretén corregir un desequilibri anterior, generalment en posicions que comporten presa de decisions quant a l'accés a les oportunitats de formació i als llocs de treball.

R

Rols de gènere
Patrons de comportament i característiques esperades de les persones en funció del seu sexe.

Annexos

12

ANNEX 5: Glossari de termes

S

Segregació horitzontal
Concentració de dones i homes en sectors específics.

Segregació vertical
Concentració de dones i homes en nivells específics de treball o de responsabilitat.

Sexe/Gènere
El concepte de gènere fa referència a les diferències socials per oposició a les biològiques entre homes i dones (sexe). Aquestes diferències muten amb el temps i presenten grans variacions tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa cultura.

Sexisme
Conjunt de mètodes integrats en el si de la societat androcèntrica que determinen una situació d'inferioritat, subordinació i explotació del col·lectiu femení o masculí. El sexisme abasta tots els àmbits de la vida i de les relacions humanes; el llenguatge és un factor important de la seua superació.

S

Sostre de vidre
Barrera invisible resultant d'una complexa trama d'estructures en les organitzacions dominades pel col·lectiu masculí que impedeix a les dones accedir a llocs destacats socialment.

T

Transversalitat
Incorporació del principi d'igualtat d'oportunitats a tot tipus de projectes públics o privats en diferents àmbits: educatiu, econòmic, cultural, polític, social...

Annexos

12

ANNEX 5: Glossari de termes

V

Violència de gènere
La societat androcèntrica fonamentada en una relació de desigualtat entre els gèneres masculí i femení va assentar, tradicionalment, modes de relació entre les persones injustificables, però evitables, com la violència de gènere.
La violència de gènere sustentada en la relació descrita es mostra exercida mitjançant amenaces, la força física o el xantatge emocional, i adopta diferents manifestacions entre les quals s'inclouen la violació, el maltractament a les dones, l'assetjament sexual, l'incest i la pederàstia.

Violència domèstica
Fa referència a les agressions contra les persones que conviuen sota un mateix sostre. Aquesta violència es considera un problema d'Estat.

Visibilitzar/Visualitzar
Fer visibles les dones i les seues aportacions a la cultura i a la ciència en l'àmbit educatiu i en la societat en general.

Annexos

12

ANNEX 6: Dies internacionals relacionats amb els eixos

EIX 1: Prevenció i erradicació de la violència de gènere

- 6 de febrer: Dia Internacional de Tolerància Zero amb la Mutilació Genital Femenina
- 8 de març: Dia Internacional de la Dona
- 24 de març: Dia Internacional del Dret a la Veritat en relació amb Violacions Greus dels Drets Humans i de la Dignitat de les Víctimes
- 2 d'octubre: Dia Internacional de la No Violència
- 21 d'octubre: Dia de la visibilització dels Homes en contra de la Violència de Gènere.
- 25 de novembre: Dia Internacional de l'Eliminació de la Violència contra les Dones

EIX 2: Promoció de la Igualtat

- 1 de desembre: Dia del Sufragi Universal a Espanya

EIX 3: Educació

- 15 d'abril: Dia del Xiquet i la Xiqueta
- 15 de maig: Dia Internacional de la Família
- 11 d'agost: Dia Internacional de la Joventut
- 20 de novembre: Dia Universal dels Drets de la Infància

EIX 4: Joventut

- 12 d'agost: Dia Internacional de la Joventut

EIX 5: Cultura, Ciències i Esports

- 11 de febrer: Dia Internacional de les Dones i les Xiquetes en la ciència
- 27 de març: Dia Mundial del Teatre
- 6 d'abril: Dia de l'Esport per el Desenvolupament i la Pau
- 23 d'abril: Dia Mundial del Llibre i dels Drets d'Autor
- 29 d'abril: Dia Internacional de la Dansa
- 16 d'octubre: Dia de les escriptores
- 10 de novembre: Dia Mundial de la Ciència per a la Pau i el Desenvolupament

EIX 6: Ocupació i Conciliació

- 22 de febrer: Dia Europeu de la igualtat salarial
- 28 d'abril: Dia Mundial de la Seguretat i Salut en el Treball
- 22 de juliol: Dia internacional del Treball Domèstic
- 19 de novembre: Dia de la Dona Emprenedora

Annexos

12

ANNEX 6: Dies internacionals relacionats amb els eixos

EIX 8: Atenció a la diversitat i salut integral

- 1 de març: Dia contra la Discriminació
- 21 de març: Dia Internacional de l'Eliminació de la Discriminació Racial
- 17 de maig: Dia Internacional contra l'Homofòbia, la Transfòbia i la Bifòbia
- 21 de maig: Dia Mundial de la Diversitat Cultural per al Diàleg i Desenvolupament
- 28 de maig: Dia Internacional d'Acció per la Salut de les Dones
- 4 de setembre: Dia Mundial de la Salut Sexual
- 28 de juny: Dia Internacional de l'Orgull LGTBI
- 16 de novembre: Dia Internacional per la Tolerància

EIX 9: Empoderament

- 30 de gener: Dia Escolar de la Pau i la No Violència
- 24 de maig: Dia Internacional de les Dones per la Pau i el Desarmament

Annexos

12

ANNEX 7: Equip de la consultoria proactives per al de desenvolupament del PLA D'IGUALTAT de Guardamar de la Safor

DORA SALAVERT TORRES - Coordinadora de l'equip i directora de gestió pel Pla.

BEATRIU ESCRIVÀ APARISI - Agent d'igualtat i coordinadora de l'equip.

MARTA MARCOS MUÑOZ - Promotora d'igualtat i politòloga.

XAVIER ZÚÑIGA FIGUEROA - Dissenyador gràfic.

FERNANDO JUAN - Revisor i corrector del text.

Ajuntament de
GUARDAMAR
de la SAFOR

Guardamar de la Safor
Desembre 2023

PRO actives
Consultoria d'equitat i igualtat