



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA



FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y
DIRECCIÓN DE EMPRESAS. UPV

UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

PLAN DE IGUALDAD PARA EL AYUNTAMIENTO DE PATERNA 2020 - 2025

Autora del TFG: Lorena Tárraga Massotti.

Tutora del TFG: Sofía Estellés Miguel.

Grado en Gestión y Administración Pública.

Curso Académico: 2020-2021.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	6
1.1. RESUMEN.....	6
1.2. OBJETO DEL TFG.....	7
1.3. OBJETIVOS.....	8
1.3.1. Objetivo general.....	8
1.3.2. Objetivos específicos.....	9
1.4. METODOLOGÍA.....	10
2. MARCO LEGISLATIVO DE POLÍTICAS DE IGUALDAD.....	11
2.1. ORGANIZACIÓN MUNICIPAL.....	11
2.1.1. Municipio.....	12
2.2. NORMATIVA Y LEGISLACIÓN DIFERENCIADA SEGÚN EL ÁMBITO TERRITORIAL.....	15
2.2.1 Marco Normativo Internacional.....	15
2.2.2 Marco Normativo Europeo.....	17
2.2.3 Marco Normativo Estatal.....	18
2.2.4 Marco Normativo Autonómico y Provincial.....	21
3. MUNICIPIO DE PATERNA.....	24
3.1. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN.....	24
3.1.1. Historia.....	28
3.1.2. Del siglo XX a la actualidad.....	30
3.1.3. Paterna en la actualidad.....	31
3.1.4. Economía.....	34
3.2. SOCIO-DEMOGRAFÍA.....	35
3.2.1. Estructura de la población.....	35
3.2.2. Trabajo y empleo.....	43

4. PLAN DE IGUALDAD.....	46
4.1. FINALIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD.....	46
4.2. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	47
4.3. SITUACIÓN ACTUAL DEL MUNICIPIO DE PATERNA EN CUANTO A POLÍTICAS Y PLANES DE IGUALDAD.....	49
4.4. PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE PATERNA.....	50
4.5. ANÁLISIS DEL PLAN ACTUAL DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES DEL MUNICIPIO DE PATERNA.....	51
4.6. MATRIZ DAFO.....	60
4.7. ÁREAS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS.....	62
4.8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	74
4.8.1. Fase de Seguimiento.....	75
4.8.2. Fase de Evaluación.....	77
5. PROPUESTA DE ACTUACIÓN Y/O CONCLUSIONES.....	80
BIBLIOGRAFÍA	84
ANEXOS	88

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Torre de Paterna.....	25
Ilustración 2: Las Cuevas.....	26
Ilustración 3: El Calvario.....	28
Ilustración 4: Porcentaje de población de Paterna según sexo 2018.....	38
Ilustración 5: Paterna - Pirámide de población - Padrón 2018.....	39
Ilustración 6: Habitantes de Paterna según lugar de nacimiento 2018.....	42
Ilustración 7: Evolución del paro registrado en Paterna 2012-2019.....	44
Ilustración 8: Porcentaje de la población de Paterna por sexo (2015).....	52
Ilustración 9: Población extranjera por sexo en Paterna (2015).....	52
Ilustración 10: Nivel de estudios por sexos de la Población de Paterna.....	53
Ilustración 11: Defunciones por causa y sexo en la población de Paterna (2015).	53
Ilustración 12: Personas demandantes de empleo paradas según edad y sexo en Paterna (2016).....	54
Ilustración 13: Evolución de personas demandantes de empleo paradas según sector de la actividad en Paterna (2013-2016).....	54
Ilustración 14: Personas demandantes de empleo paradas según nivel formativo en Paterna (2016).....	55
Ilustración 15: Evolución de contratación por sexos en Paterna (2013-2016)..	55
Ilustración 16: Porcentaje de tipo de empresas según el sector al que pertenecen (2015).....	56
Ilustración 17: Porcentaje de Participantes por sexo y edad en Paterna.....	58
Ilustración 18: Porcentaje de personas que conocen el Espacio de Igualdad y el Observatorio de Violencia de Género de Paterna.....	58
Ilustración 19: Porcentaje de personas que conocen las políticas de igualdad de Paterna.....	59
Ilustración 20: Porcentaje de Mujeres que se han sentido intimidadas e inseguras en la calle en Paterna.....	59
Ilustración 21: Porcentaje de personas que conocen los recursos y servicios municipales de atención a las víctimas de violencia de género..	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Evolución de la población de Paterna a lo largo de los años.	38
Tabla 2: Población de Paterna según sexo.....	39
Tabla 3: Indicadores demográficos 2018.	41
Tabla 4: Paro registrado por grupos de edad y sexo Paterna.	44
Tabla 5: Paro registrado según sector de actividad.	45

1. INTRODUCCIÓN.

1.1. RESUMEN.

El presente documento expuesto a continuación, consiste en el desarrollo del trabajo final de grado (TFG), de los estudios de Grado en Gestión y Administración Pública (GAP) impartido por la Universidad Politécnica de Valencia.

El tema elegido para el TFG, y por tanto objeto de estudio, es realizar la propuesta, desarrollo y elaboración del “Plan de Igualdad para el Ayuntamiento de Paterna 2020 – 2025”.

Bien es cierto que en los últimos años el avance de la mujer en la sociedad ha sido importante, y que cada vez goza de más relevancia y protagonismo, pero aún queda camino por recorrer y sigue siendo preciso llevar a cabo actuaciones para avanzar en esa dirección.

La elaboración de este Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres de Paterna tiene como objetivo alcanzar e impulsar la transformación social del municipio, conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres, asociándolo al bienestar y a mejorar la calidad de vida de la ciudadanía. Lo que se pretende es lograr ese bienestar social en el que todas las personas, ya sean hombres o mujeres, dispongan de los mismos derechos y oportunidades.

Con la puesta en marcha de este Plan se pretende fomentar la transformación social del Municipio de Paterna, hacia unas nuevas relaciones de género, donde la convivencia sea más igualitaria y más digna, donde todas las personas puedan progresar o desarrollarse libremente. El Plan establecerá objetivos concretos de igualdad a alcanzar, estrategias y prácticas a adoptar para su logro, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos marcados.

El presente trabajo contempla diversas áreas de igualdad para conseguir dichos objetivos, como son:

- Área de perspectiva de género.

- Área de asociacionismo y empoderamiento de la ciudadanía.
- Área de educación e infancia.
- Área de empleo y empresa.
- Área de salud y bienestar en la mujer.
- Área de prevención y lucha contra la violencia machista.

El TFG consta de diversos puntos relevantes, en primer lugar se encuentra una introducción para comprender que es el concepto de igualdad y el porqué es necesario llevar a cabo un Plan de Igualdad.

A continuación de la introducción, se explica el desarrollo del TFG, donde se fijan los objetivos a alcanzar, se identifica la metodología a emplear, las técnicas y procedimientos para lograrlo. Una vez estén bien definidos los puntos nombrados, se procederá a la fase de elaboración del Plan de Igualdad, donde se realizará un análisis del municipio para conocer la población y el estado de igualdad de oportunidades que presenta. Dicho análisis permitirá poder elaborar un diagnóstico de la situación en la que se encuentra el municipio y así poder llevar a cabo las medidas y actuaciones correspondientes en las distintas áreas.

Una vez puestas en marcha las actuaciones se da paso a la etapa de evaluación y seguimiento, que permitirán revisar el Plan de Igualdad y medir y evaluar los indicadores.

Por último, en las conclusiones finales sobre el trabajo, se describe la importancia que tiene la creación de un Plan de Igualdad, donde se busca siempre avanzar a una mejora de la vida social del municipio.

1.2. OBJETO DEL TFG.

El objeto principal de este trabajo, es por tanto, conseguir con el Plan de Igualdad para el Municipio de Paterna fomentar el cambio social del municipio, en

dirección a unas nuevas relaciones de género, en la que exista un entendimiento más igualitario, más digno y donde todas las personas puedan progresar libremente sin techos de cristal que romper, así como también incrementar la calidad de vida de todos los ciudadanos.

El TFG que se plantea a continuación, procura enseñar como la Administración Pública se encuentra en constante cambio y mejora con el fin de satisfacer las necesidades y los derechos de los ciudadanos. Es por ello por lo que se expone este estudio con el fin de mostrar todas las mejoras y procesos a los que se somete la administración pública para así poder llevar a cabo el deseo de cubrir las necesidades de los ciudadanos. Este estudio trata sobre la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el municipio de Paterna. Esto permitirá conocer la realidad cualitativa y cuantitativa de la igualdad que existe entre mujeres y hombres y a partir de ahí confeccionar y establecer el conjunto de políticas públicas dirigidas a encarrilar la integración de las mujeres que viven en el municipio de Paterna.

Cabe destacar en que la elaboración del Plan de Igualdad va dirigida al ayuntamiento ya que es la administración pública más cercana a los ciudadanos y por tanto la que mejor conoce sus necesidades.

1.3. OBJETIVOS.

1.3.1. Objetivo general.

El objetivo principal es fomentar el cambio social del municipio para que exista un entendimiento más igualitario en el municipio de Paterna.

Por todo ello, se pretende buscar la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres ya que es un derecho humano y por ello se deben fomentar políticas de acción y transversales que ayuden a establecer condiciones y estructuras sociales que permitan que dicha igualdad entre hombres y mujeres sea real y efectiva.

1.3.2. Objetivos específicos.

- Abrir un proceso de comunicación, debate y reflexión sobre el deber de impulsar la igualdad entre hombres y mujeres desde todos los ámbitos del municipio de Paterna.
- Estudiar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Aportar medidas para la inclusión del enfoque de género en la gestión de las políticas y en su diseño.
- Reconocer el desequilibrio que presenta la desigual participación entre hombres y mujeres en el ámbito público.
- Fomentar el ingreso del enfoque de género en la planificación estratégica del área municipal de Paterna y favorecer de forma activa los cambios sociales que permitan el desarrollo de los valores de igualdad entre toda la ciudadanía.
- Establecer las medidas necesarias en cada una de las áreas de intervención establecidas para así mejorar la calidad de vida de las mujeres y poder eliminar las desigualdades entre ambos sexos.
- Sensibilizar a la sociedad sobre todos los beneficios que conlleva el trabajo en igualdad y favorecer la participación equilibrada entre hombres y mujeres en la toma de decisiones.
- Valer como modelo para otras Entidades Locales u otros entes del mismo municipio de Paterna.
- Promover la formación en igualdad.
- Analizar los Planes de Igualdad existentes en el Municipio hasta la fecha.

1.4. METODOLOGÍA.

El punto principal a desarrollar en este apartado es describir y detallar el procedimiento que se va a seguir para la realización del Trabajo Final de Grado, indicando cada uno de los pasos que influyen en dicho proceso.

A continuación se recopilan los pasos principales a seguir:

- ✓ Recolección de la información necesaria.
- ✓ Concretar la programación temporal del plan de trabajo.
- ✓ Elaborar el índice de trabajo.
- ✓ Analizar y estudiar los datos y la información recopilada.
- ✓ Desarrollar el Plan de Igualdad.
- ✓ Proponer mejoras a los Planes de Igualdad existentes.
- ✓ Conclusiones y plan de continuación.

Para la recolección de información del presente TFG, la autora se ha puesto en contacto con diferentes personas del municipio de Paterna para así obtener toda la información y datos necesarios y poder llevar a cabo la redacción del Plan de Igualdad.

2. MARCO LEGISLATIVO DE POLÍTICAS DE IGUALDAD.

2.1. ORGANIZACIÓN MUNICIPAL.

La Constitución Española de 1978 dispone que las Comunidades Autónomas pueden contraer las funciones que corresponden a la Administración del Estado sobre las corporaciones locales, y cuya cesión autorice la legislación sobre régimen local.

La Ley 7/1985, de 2 de Abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, instaura el sistema en el que la Comunidad Autónoma puede llevar a cabo, dentro de su ámbito competencial y territorial, la legislación de desarrollo.

La ley dispone de los mecanismos para la alteración de los términos municipales, así como la creación de nuevos Municipios y la segregación-agregación parcial de términos municipales a otros adyacentes.

En cambio, por otro lado también se establecen unas limitaciones razonables para la creación de nuevos Municipios con el propósito de evitar la excesiva abundancia de Municipios, ya que la creación en exceso podría suponer que no se pudiera prestar los servicios mínimos previstos por la legislación.

Se notifica, asimismo en esta Ley, las Entidades de ámbito territorial inferior al municipio como modelo de funcionamiento descentralizado y de ejecución de aquellas competencias que le sean propias.

Sin embargo, se potencian las figuras asociativas de los municipios para la prestación de servicios –Mancomunidades- como para el funcionamiento de los mismos –Agrupaciones para el mantenimiento de Secretario en común-.

La junta de comunidades es consecuente de saber que el Municipio constituye el nivel básico y esencial de la organización territorial de la Comunidad Valenciana, que posibilita hacer más efectiva la participación de los ciudadanos en la toma de las decisiones públicas que les repercuten o afectan a ellos directamente por lo que la presente Ley prevé la delegación de competencias en

determinado tipo de Municipios para favorecer la eficacia de la gestión pública y lograr una mayor participación por parte de los ciudadanos.

2.1.1. Municipio.

El Municipio se define como una entidad representativa de los intereses locales, ya que constituye la institucionalización de los intereses de la comunidad vecinal, canalizando la participación ciudadana y gestionándola como autonomía.

Un municipio es un organismo administrativo que puede agrupar una sola localidad o varias, pudiendo hacer referencia a una ciudad, pueblo o aldea.

Está compuesto por un territorio claramente definido por un término municipal de límites fijados y la población que lo habita.

El municipio está administrado por un órgano colegiado denominado ayuntamiento, encabezado por una institución unipersonal: el Alcalde.

El ayuntamiento, corporación municipal o municipalidad es el órgano de administración de un municipio y suele estar formado por un alcalde, que ostenta la presidencia de la administración local y del pleno; y por los concejales que reunidos en el pleno ejercen la potestad normativa a nivel local.

El ayuntamiento, por lo general, es el órgano administrativo menor y más cercano al ciudadano, aunque los municipios grandes suelen subdividirse en barrios, distritos, delegaciones, sindicaturas o pedanías.

- **Elementos del municipio:**

Son tres los elementos esenciales que constituyen el municipio:

1. **Término Municipal:** es el territorio en el que ejerce sus competencias el ayuntamiento. Cada término municipal corresponde a una sola provincia.
2. **Población Municipal:** conjunto de personas que se encuentran en el término municipal, se dividen en residentes y no residentes.

3. Organización Municipal: hace referencia a los órganos de gobierno del municipio.

El gobierno y la administración municipal están formados fundamentalmente por unos órganos que son necesarios y deben estar presentes en todos los municipios:

- **Órganos necesarios**

- El Alcalde.
- Los tenientes de alcalde.
- El pleno.
- La junta de gobierno local, que existe en municipios con población superior a 5.000 habitantes, en el caso de Paterna si existe ya que su población es superior.

- **Órganos complementarios**

Los propios municipios en sus reglamentos orgánicos los establecen y los regulan, o bien la CC.AA.

Dentro de los órganos necesarios:

- **EL ALCALDE**

Es el órgano unipersonal que preside la corporación. Es elegido por los concejales. Puede ser destituido de su cargo por moción de censura aprobada por la mayoría absoluta de los concejales.

Entre las funciones que representa un alcalde, podemos destacar las siguientes:

- ✓ Representar al ayuntamiento.
- ✓ Dirigir el gobierno y la administración municipal.
- ✓ Nombrar y cesar a los tenientes de alcalde y a los miembros de la Junta de gobierno.
- ✓ Dictar bandos.

- ✓ Hacer cumplir las ordenanzas y los reglamentos municipales.
- ✓ Contratar obras menores.
- ✓ Ejercer la jefatura superior del personal de la corporación.

➤ **LOS TENIENTES DE ALCALDE**

Son los Concejales, nombrados por el alcalde, a los que corresponde sustituirlo por orden de su nombramiento, en los casos de ausencia, enfermedad e impedimento que imposibiliten al alcalde para el ejercicio de sus atribuciones.

➤ **EL PLENO MUNICIPAL**

Es el órgano municipal integrado por todos los concejales y presidido por el alcalde.

Entre las funciones del pleno destacan:

- ✓ Elegir y destituir al alcalde.
- ✓ Controlar y fiscalizar los órganos de gobierno municipales.
- ✓ Aprobar la plantilla de personal y las bases para la previsión de puestos de trabajo.
- ✓ Aprobar y modificar presupuestos.
- ✓ Aprobar los planes urbanísticos.

➤ **LA JUNTA DE GOBIERNO LOCAL**

Está compuesta por el alcalde y un número de concejales no superior a un tercio del número legal de los mismos, nombrados y separados libremente por el alcalde dando cuenta al pleno. Solo existe en municipios de más de 5.000 habitantes.

La junta tiene las siguientes funciones:

- ✓ Asistencia permanente al alcalde.
- ✓ Las que el alcalde y los otros órganos deleguen y las que les asignen las leyes.

Competencias municipales:

- ✓ Alumbrado público.
- ✓ Cementerio.
- ✓ Recogida de residuos.
- ✓ Limpieza viaria.
- ✓ Abastecimiento domiciliario de agua potable.
- ✓ Alcantarillado.
- ✓ Acceso a los núcleos de la población.
- ✓ Pavimentación de las vías públicas.
- ✓ Control de alimentos y bebidas.

2.2 NORMATIVA Y LEGISLACIÓN DIFERENCIADA SEGÚN EL ÁMBITO TERRITORIAL.

El asunto de las políticas de igualdad ha supuesto una elaboración amplia de estrategias e instrumentos, dependiendo de los aspectos y ámbitos que han ido sucediendo, desde el ámbito jurídico hasta la representación política o la inserción en el empleo. En este intento se han ido desarrollando diversas líneas políticas para alcanzar la eliminación de la discriminación en las legislaciones, para eliminar las barreras de acceso, uso y permanencia en los recursos sociales a través de la creación de políticas de igualdad de oportunidades, o para eliminar la violencia de género a través de la creación de normativas y acciones específicas. Así, además se muestra el interés de los gobiernos por avanzar en la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres, una igualdad efectiva.

A continuación se mencionan algunas de las normativas más destacadas para la defensa de la igualdad, según el ámbito territorial.

2.2.1 Marco Normativo Internacional.

Naciones Unidas (ONU), creada en 1945, es el organismo de referencia sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En el año 1946, nace la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer como principal órgano internacional intergubernamental dedicado a empoderar a la mujer y a promover su igualdad.

Posteriormente en 1948 Naciones Unidas enfoca su actuación a los derechos jurídicos y civiles de las mujeres, todo esto como consecuencia de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Los estados comienzan un cambio importante en sus legislaciones para asegurar y afianzar dichos derechos en los diferentes países. Se empieza a hacer referencia sobre la igualdad entre ambos sexos y se empieza a suprimir las desigualdades y discriminaciones contra la mujer.

Esta actuación supone un importante avance y va a ser la predecesora de las siguientes líneas de actuación. Tras varias décadas, la ONU aprueba en 1979 “La convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” (CEDAW) que conlleva la aceptación de medidas encauzadas a prohibir la discriminación de género y la creación de nuevos órganos que velen por su cumplimiento.

En 1975 y 1995, Naciones Unidas organiza cuatro conferencias mundiales que han conseguido llevar a las agendas públicas de los países miembros la igualdad entre hombres y mujeres y que además se tenga en consideración el papel de la mujer.

En la IV Conferencia de Beijing (1995), se crea la Plataforma de acción que presenta un marco común a raíz de 12 áreas que representan los temas principales para el progreso de la igualdad.

Los gobiernos con esta plataforma adquieren un compromiso, se busca la incorporación del género en todo el ciclo de implementación de las políticas públicas, esto recibe el nombre de mainstreaming de género. Dadas las necesidades que muestran las mujeres y los hombres, las características de la desigualdad, etc.; las políticas que se han propuesto se basan en una estrategia de doble enfoque, mainstreaming de género y políticas específicas.

Las políticas de igualdad de trato van encaminadas a expresar el desarrollo de la atención a la diversidad, de tal modo que se elaboran acciones diferenciadas para lograr un trato igualitario y equitativo entre mujeres y hombres.

En 2015, se aprobó la Agenda 2030 sobre el desarrollo sostenible por la ONU. La Agenda cuenta con una serie de objetivos, concretamente 17, entre los cuales se encuentra en el número 5 la igualdad entre géneros y empoderar a todas las niñas y mujeres. Queda reflejado que la violencia y la explotación sexual, las desigualdades en el trabajo y las discriminaciones en la toma de decisiones siguen siendo un gran obstáculo a combatir. Por tanto, para lograr la eliminación de dichos obstáculos, la Agenda 2030 ha desarrollado una serie de objetivos y metas para hacer frente a todo aquello que impide la igualdad de género.

2.2.2 Marco Normativo Europeo.

Las desigualdades entre hombres y mujeres han ido evolucionando poco a poco gracias a una serie de normativas que vamos a ver a continuación.

La Unión Europea comenzó a mostrar interés por las desigualdades de género en los años 60.

El Tratado de Roma (1957), recoge en su artículo 119 la igualdad de retribución en el trabajo entre hombres y mujeres. Tras ese tratado, en la década de los 90, entra en vigor, como reforma al Tratado de Roma, el Tratado de Ámsterdam (1997).

Cabe destacar que el Parlamento Europeo siempre ha sido un gran defensor de la igualdad entre mujeres y hombres, sobre todo a través de la comisión de Derechos de las Mujeres e Igualdad de Género.

El Parlamento Europeo junto con el Consejo formó el Instituto Europeo de la Igualdad de Género en 2006. Destaca su participación en el apoyo de la mujer en el mercado laboral pero, además también ha contribuido a políticas de igualdad, por propia iniciativa, sobre la violencia de género.

Con el paso de los años se han ido creando nuevas estructuras con responsabilidad sobre dicha materia.

La Carta de la Mujer creada en 2010 por la Comisión Europea, cuyo principal objetivo es hacer frente a las desigualdades tanto en el trabajo como a nivel doméstico en todo el mundo.

La Comisión Europea junto al Servicio Europeo de Acción Exterior recogen en El Plan de Acción en materia de género 2016-2020, que recoge varias áreas de actuación, que son:

- ✓ La independencia económica de la mujer.
- ✓ Salario igual para hombres y mujeres.
- ✓ Igualdad en la toma de decisiones.
- ✓ Dignidad, integridad y fin de la violencia sexista.
- ✓ Igualdad en la acción exterior.

En 2015, la Comisión hizo público el Compromiso Estratégico para la Igualdad de Género, que cuenta con cinco áreas de actuación importantes:

- ✓ Promoción de los derechos de las mujeres en todo el mundo y promoción de la igualdad de género.
- ✓ Lucha, protección y apoyo a las víctimas de violencia de género.
- ✓ Promoción de la igualdad en la toma de decisiones entre hombres y mujeres.
- ✓ Reducción de las desigualdades salariales, la lucha de pobreza de las mujeres y las desigualdades en las pensiones, brecha salarial.
- ✓ Independencia económica de la mujer y aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral.

Por último, cabe destacar la adhesión al Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.

2.2.3 Marco Normativo Estatal.

En España, se han puesto en funcionamiento las recomendaciones internacionales y europeas en materia de políticas de igualdad desde la Constitución de 1978, con ella se proclamó la Democracia que favoreció en

igualdad a la mujer. Los artículos de la constitución en materia de igualdad son los siguientes:

- ✓ **Artículo 1.1** España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.
- ✓ **Artículo 9.2** se determina que los Poderes Públicos tengan la potestad de promover dicha igualdad entre ambos sexos, remuevan los obstáculos que la impiden y faciliten una participación plena en cualquier ámbito.
- ✓ **Artículo 14** expresa que exista una igualdad jurídica, es decir, que ante la ley todos somos iguales.
- ✓ **Artículo 23** se tiene derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos.
- ✓ **Artículo 32.1** expresa la igualdad jurídica entre una mujer y un hombre al contraer matrimonio.

Con los años la legislación se ha ido ampliando y modificando para ir garantizando que se cumple la constitución y así conseguir una mayor igualdad.

La ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) es la ley principal en materia de igualdad. Tiene como objetivo hacer posible la igualdad entre ambos sexos ante cualquier discriminación. Es por eso por lo que en ella encontramos elementos como igualdad de oportunidades, paridad, violencia de género o conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Los planes de igualdad vienen regulados a través de esta ley como una herramienta más para conseguir la igualdad dentro de las empresas.

- ✓ Artículo 46.1 Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo (LOIEMH 2007)

Por tanto, para la elaboración de los Planes de Igualdad la propia ley establece las áreas a tratar:

- ✓ Acceso a empleo.

- ✓ Sistema de retribuciones.
- ✓ Clasificación profesional, promoción y formación.
- ✓ Ordenación del tiempo de trabajo.
- ✓ Prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
- ✓ Salud laboral con perspectiva de género.

El 1 de marzo se aprobó el Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, este Real Decreto modifica el artículo 45 de la LOIEMH.

De este modo se establece de manera obligatoria la elaboración de Planes de Igualdad para las empresas que cuenten con más de 50 trabajadores. Para el resto de empresas que cuenten con menos de 50 trabajadores se realizará de manera voluntaria, tras previa consulta a los representantes legales de los trabajadores.

No cumplir con dicha obligación supone una sanción grave para la empresa, como se establece en el artículo 7.7 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

En cuanto a las administraciones públicas, la Ley Orgánica 7/2007, Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) establece la obligación de realizar planes de igualdad.

Por otro lado, si nos centramos en el área de conciliación podemos encontrar:

- ✓ Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Su objetivo es favorecer la paternidad y la maternidad sin que esto afecte a sus condiciones de trabajo o a las posibilidades para poder acceder a un empleo.
- ✓ Ley Orgánica 30/2003 sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

- ✓ Ley Orgánica 1/2004, Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Gracias a esta ley se creó la ayuda y asistencia a las víctimas de la violencia de género.

Para concluir, se reguló el Estatuto Básico de Empleado Público con el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, dando lugar a la igualdad de acceso al empleo público respetando los principios de igualdad de mérito y capacidad.

2.2.4 Marco Normativo Autonómico y Provincial.

El papel de la mujer en la sociedad se ha visto mejorado poco a poco y en parte gracias a las Comunidades Autónomas que han hecho posible que esto sea así.

Algunas comunidades como la Comunidad Valenciana en el año 2002 ya veían la necesidad de establecer normativas que favorecieran la igualdad de la mujer en la sociedad y establecieron en sus ordenamientos jurídicos algunas leyes que promovieran el papel de la mujer en la sociedad antes de que saliera la propia Ley Orgánica de Igualdad.

En este apartado vamos a profundizar en la normativa vigente de la Comunidad Valenciana, comunidad a la que pertenece el municipio de Paterna.

- ✓ Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Tiene como objetivo principal la eliminación de todos los tipos de discriminación en el territorio de la Comunidad.

La presente ley tiene dos ámbitos de actuación más importantes frente al resto. Por un lado, la incorporación de la mujer al mundo laboral con el pleno derecho de igualdad frente al hombre, es considerado uno de los puntos más importantes para poder garantizar así la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En referencia al mundo laboral, no solo se plantea el pleno derecho de igualdad de la mujer al mundo laboral, sino también mismas retribuciones y mismas condiciones de trabajo, promoción, seguridad social, conciliación de la vida profesional y la vida personal. Todo ello es un pilar básico para que la mujer cuente con las mismas oportunidades que cuentan los hombres en la sociedad.

Por otro lado, nos encontramos con el ámbito social, donde tiene su área más importante en la erradicación y eliminación de la violencia contra la mujer.

Ya que hablamos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de planes de igualdad, cabe destacar que en el artículo 20.3 se señala que todo aquel que tenga aprobado un plan de igualdad puede acceder a ayudas públicas tras su posterior visado por el centro directivo de la administración de la Generalitat Valenciana.

- ✓ **Decreto 133/2007, de 27 de julio del Consejo, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunidad Valenciana.**

En el artículo 3.3 se señala lo que todo plan de igualdad deberá contener:

- ✓ Ámbito de aplicación.
- ✓ Partes suscriptoras del plan.
- ✓ Vigencia, se indica la fecha en la que se aplica.
- ✓ Medios y recursos con los que se cuenta para la puesta en marcha.
- ✓ Sistemas de evaluación y seguimiento.

Al igual que hemos visto que en la normativa nacional es obligatorio que las empresas que cuenten con 50 trabajadores o más deban realizar un plan de igualdad, la Comunidad Valenciana también establece la obligatoriedad de elaborar e implantar planes de igualdad a aquellas empresas que cuenten con más de 50 trabajadores, o que así lo establezca su convenio. También viene establecido en la Ley 3/2007 en su artículo 20.4 que aquellas organizaciones o empresas que cuenten mayoritariamente con capital público deberán elaborar un Plan de Igualdad.

Además de los planes de igualdad contamos con la Defensoría de la Igualdad, en el artículo 51 queda establecido que será desempeñada por el Síndico de Greuges, es decir, el defensor del pueblo valenciano cuya misión es velar por el cumplimiento y el respeto de todos los derechos y libertades ante la administración autonómica y local. Tiene el cometido de investigar las quejas y reclamaciones que los ciudadanos ponen en su conocimiento con total

independencia, aunque el mismo puede iniciar de oficio las investigaciones que considere necesarias. Cabe decir que es un servicio totalmente gratuito.

3. MUNICIPIO DE PATERNA.

Paterna es un municipio de la Comunidad Valenciana. Cuenta con una población de 69.156 habitantes, entre ellos 34.254 hombres y 34.902 mujeres.

El municipio de Paterna cuenta con una superficie de 36,6 km² y tiene una densidad de 1.912,05 hab. /km².

En cuanto a la situación política Paterna se encuentra gobernada por una corporación local integrada por concejales elegidos cada cuatro años y por un alcalde. El ayuntamiento de Paterna en la actualidad se encuentra dirigido y presidido por el PSPV-PSOE y su actual alcalde es Juan Antonio Sagredo.

La información que se recoge en este capítulo será de vital importancia para poder diagnosticar la situación de la población de Paterna en cuanto a la igualdad de oportunidades que presenta y con dicha información también se podrá saber cuáles son los indicadores de mejora.

3.1. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN.

El municipio se encuentra situado en la provincia de Valencia, en la comarca de la Huerta Valenciana a 7 km de la capital, y en la ribera izquierda del río Turia.

El gentilicio para denominar a las vecinas y vecinos de Paterna es Paternero/a.

Paterna está configurada en 5 núcleos de población principales: el casco urbano, La Cañada, Terramelar, Bovalar/ La Coma y la LLoma LLarga (Valterna). Además de estos habría que incluir tres agrupaciones de viviendas más: Cruz de Gracia, La Pinaeta y Pla del Pou.

En cuanto a la población de Paterna, además de lo dicho anteriormente, se observa que desde 1960 se ha triplicado su población. Se puede diferenciar dos fases claras de aumento, la primera situada entre los años 60 y 80 que está relacionada con la inmigración de otras comunidades y la segunda se produce por la abundancia de población procedente de la ciudad de Valencia.

Es una población especialmente bien comunicada a través de la red viaria y de ferrocarril, con un acceso privilegiado tanto al aeropuerto como al puerto de Valencia.

El municipio de Paterna cuenta con varios ejes viarios importantes: la A-7, la autovía CV-35 (Pista de Ademuz), la autovía CV-31 (Ronda Norte) y la V-11 que enlaza con el aeropuerto.

Además de todos estos accesos, Paterna se encuentra atravesada por la línea 1 de Metrovalencia (Valencia – Llíria), que cuenta con seis paradas en Paterna. El municipio no solo cuenta con la línea 1 también posee la línea 4 que tiene parte de su recorrido en Paterna.

Por otro lado, el municipio también posee servicio de autobuses tanto propio como ajeno (EMT).

Paterna presenta un clima mediterráneo semiárido y mesotérmico. Las variables climáticas que presenta son las siguientes:

- Temperatura media anual: un poco más de 16°C.
- Temperatura media mes más frío (enero): 10,8°C.
- Temperatura media mes más cálido (agosto): 24,9°C.

En lo que se refiere al paisaje, a su entorno, Paterna posee un gran número de monumentos, muchos de ellos se encuentran protegidos. Sus monumentos y zonas patrimoniales no se limitan solamente al área urbana, sino que se encuentran dispersos por todo el término municipal, de este modo se otorgó al municipio la categoría de Municipio de Interés Turístico en el año 2000.

Ilustración 1: Torre de Paterna.



Fuente: <https://www.paterna.es/es/conoce-paterna/turismo.html>

Como parte importante de Paterna hay que nombrar también las famosas “Cuevas” que consisten en un tipo de vivienda excavada sobre un terreno con especiales características y situadas en núcleos de transición entre la huerta y el secano, que fueron introducidas en la Península por los moriscos.

Ilustración 2: Las Cuevas.



Fuente: <https://www.paterna.es/es/conoce-paterna/turismo.html>

Y por último, también se destaca “El Calvario”, zona con extraordinarias vistas sobre el río, la huerta de Paterna y las poblaciones de alrededor. Donde se encuentra el calvario se alzaba antiguamente un castillo o fortaleza.

Ilustración 3: El Calvario.

Fuente: <https://www.paterna.es/es/conoce-paterna/turismo.html>

3.1.1. Historia.

Los primeros indicios de establecimiento en Paterna se remontan al Neolítico y Edad de Bronce.

La documentación relativa a la llegada de los romanos se limita a referencias literarias de acontecimientos próximos en Valentia (Valencia), Edeta (Liria) y Saguntum (Sagunto). Durante mucho tiempo se ha hablado sobre el posible origen romano del núcleo de Paterna hasta que finalmente se encontró una villa

romana fechada entre los siglos I al III. Fue entonces cuando Paterna tomó dicho nombre que proviene del latín PATERNA “del padre”.

En la época musulmana Paterna fue un núcleo importante de población. Tenía un recinto amurallado en la cima del antiguo alcázar (actual solar del calvario y el Ayuntamiento), fue residencia de los señores feudales. Durante esa época se desarrolló la agricultura.

Paterna sufrió una emboscada a manos del ejército de Fernando I de León, en dicha batalla hubo demasiadas bajas por parte de los valencianos.

El 10 de abril de 1237 se produjo la entrada de forma pacífica del rey Jaime I de Aragón.

En 1436 Alfonso el Magnánimo entregó las posesiones de Paterna al infante Enrique, hijo de Fernando I de Antequera y duque de Segorbe. En esta época, la comunidad musulmana de Paterna seguía siendo activa; así, un alfaquí patenero introdujo en 1450 el “Sexagenarium”, una obra astronómica habitual en El Cairo, que Joan de Bosnia tradujo en 1456 al catalán y al latín, también en Paterna.

En los siglos XII al XV Paterna fue uno de los principales centros productores de cerámica de la península ibérica, llegando a competir con otros tan importantes como Teruel o Manises y llegando a distribuirse por todo el mediterráneo. En el siglo XVI comienza una crisis en la producción cerámica y, por consiguiente, de la economía general de la localidad. Todo esto se vio agravado además por la rebelión de las Germanías (1520-1522) por lo que Paterna fue castigada y reprimida tanto por el Virrey de Valencia como por el duque de Segorbe.

Unas décadas después, la expulsión de los moriscos (1609) obligó al exilio a una buena parte de la población y Paterna sufrió despoblamiento y la casi total paralización de su ya frágil economía.

En 1746 Antonio Pando y Bringas adquirió la jurisdicción de Paterna al duque de Segorbe y Medinaceli, de este modo se convirtió en el primer conde de Villapaterna. En 1769, por Real Decreto, se prohibió el cultivo de arroz, que venía haciéndose desde antes de la conquista cristiana. Durante este periodo la

agricultura fue la única actividad económica que se desarrolló en la villa. Las casas cueva que se han nombrado en el punto anterior empezaron a aparecer en Paterna a principios del siglo XIX ya que no requerían apenas de materiales de construcción y se abrían en terrenos comunes. A mediados de siglo Paterna sufre una recuperación económica, con una diversificación de la producción.

En las décadas siguientes el crecimiento demográfico (debido a un flujo migratorio positivo) provocó el inicio de un plan de ensanche urbanístico de la villa, con la construcción del barrio de Campamento, donde se construyeron chalets y viviendas para la burguesía valenciana, así como un Cuartel militar.

El aspecto de Paterna se fue modificando para hacer frente a las nuevas necesidades sociales, económicas y políticas de la población. Uno de los actos más importantes que tuvo lugar fue la inauguración, en 1881, de una nueva casa de Ayuntamiento (actual sede del Museo Municipal de Cerámica).

Durante esos años se procedió asimismo a la canalización de las aguas (1866) y se construyó el ferrocarril de vía estrecha de la línea Valencia-Liria (inaugurado el 22 de abril de 1888), que mejoró la comunicación con la capital.

3.1.2. Del siglo XX a la actualidad.

Como se nombra anteriormente, Paterna sufrió numerosos cambios. Como el resto de la Comunidad Valenciana, durante la guerra civil española (1936) Paterna permaneció en suelo republicano hasta el fin del enfrentamiento y la victoria de los sublevados.

El nuevo régimen escogió las tapias del Cementerio de Paterna como escenario de ejecuciones. En total 2.237 de personas fueron ejecutadas, la mayoría valencianos. Como resultado a todo esto, existen grandes fosas comunes a la entrada del cementerio.

Paterna empieza a crecer gracias a la corriente inmigratoria que se da a finales de 1940 pero todavía se vio más acentuado el crecimiento en 1963 con la creación del Polígono Industrial Fuente del Jarro. De esta manera el municipio de Paterna se convirtió en un núcleo industrial y de servicios. Durante este siglo

aparecen los nuevos núcleos de población, nombrados anteriormente, como La Cañada, La Coma, Terramelar.

3.1.3. Paterna en la actualidad.

A continuación se va a aportar información en cuanto a la organización municipal de Paterna. El Ayuntamiento de Paterna se organiza en diferentes áreas de trabajo para llevar a cabo la gestión de la actividad municipal. Que son las siguientes:

- **Empresas, Emprendedores y Empleo.**

- ✓ En 2016 Paterna pone en marcha los Premios Paterna Ciudad de Empresas, con dicho galardón se reconoce a las empresas y autónomos del municipio.
- ✓ Cuenta con la “Agencia de Colocación de Paterna” que ofrece un servicio de empleo público municipal gestionado por el propio Ayuntamiento.
- ✓ Además de contar con la Agencia de Colocación, el municipio dispone de un cheque-emprendedor con ayudas que oscilan entre los 800 y los 1.500 euros.
- ✓ Para los jóvenes cuenta con dos programas:
 - Avalem Jove Plus: ayudas que percibe el ayuntamiento de Paterna para así poder contratar a personas jóvenes inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil cofinanciadas por el Fondo Social Europeo.
 - Fondo de Garantía Juvenil: lucha contra el desempleo juvenil para personas entre 16 y 29 años.

- **Servicios Sociales.**

Contienen todas aquellas actuaciones, recursos y prestaciones cuyo fin es el de ayudar a las personas y grupos sociales desfavorecidos para que puedan resolver sus problemas y conseguir recursos para mejorar su calidad de vida e integración.

- ✓ Servicios sociales de atención primaria.
 - Centros Sociales del municipio dirigidos a toda la población.
- ✓ Servicios sociales especializados.
 - Servicio de atención a la dependencia.
- ✓ Servicio especializado de atención a la familia y a la infancia (SEAFI).
 - Centre Espai D'Ígualtat.
- ✓ Oficina de Vivienda/ Asesoramiento Jurídico.

- **Educación y Deportes.**

- ✓ Campos futbol Ciudad Deportiva.
- ✓ Campo futbol La Coma.
- ✓ Pabellón Municipal C.D.M.
- ✓ Piscina climatizada Casco Urbano.
- ✓ Polideportivo La Canyada.
- ✓ Polideportivo Valterna Nord.
- ✓ Polideportivo La Coma.
- ✓ Polideportivo Municipal Ctra. Manises.

- **Modernización y Tecnología.**

Su objetivo principal es el desarrollo de una administración electrónica más cercana al ciudadano y más eficiente.

- **Participación Ciudadana.**

Encargada de centralizar todas las actividades que permiten a los vecinos y vecinas ejercer su derecho de decisión sobre la vida municipal.

- **Cultura y Juventud.**

En cuanto a cultura, Paterna dispone de una gran amplia oferta cultural.

- ✓ El Gran Teatro Antonio Ferrandis, el Teatro Capri y el Auditori de Paterna son los 3 escenarios públicos más importantes.
- ✓ Museo de la cerámica.

- ✓ “Espai cultural de les Coves del Batá” y Centro de Oficios Perdidos.
- ✓ 5 Bibliotecas. La Biblioteca municipal Cova Gran.
- ✓ Festival de cine Antonio Ferrandis de Paterna.
- ✓ Certamen de Fotografía Villa de Paterna.
- ✓ Escuela de música.

- **Sanidad.**

Repartidos por Paterna se encuentran 5 centros de salud. El ayuntamiento, cada mes hace públicas las farmacias que estarán de guardia.

- ✓ Centre de Salut Clot de Joan.
- ✓ Consultorio LLoma Llarga.
- ✓ Consultorio La Coma.
- ✓ Consultorio Médico Terramelar.
- ✓ Centre de Salut de La Canyada.

- **Comercio.**

Paterna cuenta con varias asociaciones de comerciantes. También dispone de la oficina de atención al consumidor.

- ✓ La Agencia para el Fomento y la Innovación Comercial (AFIC) es una oficina municipal que presta servicios al comerciante informando sobre temas de interés.
- ✓ Multipaterna.
- ✓ PUC Paterna Unión de Comercio.
- ✓ APYMEP.
- ✓ Menuda Paterna.
- ✓ Asociación del mercado municipal de Paterna.

- **Seguridad y Emergencias.**

En materia de seguridad ciudadana Paterna dispone:

- ✓ La policía local para ayudar y proteger al ciudadano.
- ✓ Cuenta además con una comisaría de Policía Nacional y con juzgados en su propio término municipal.
- ✓ Protección civil.

- **Igualdad.**

A través de campañas de sensibilización Paterna trabaja para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres. Dispone de un Espacio de Igualdad donde se llevan a cabo procedimientos y servicios dirigidos a desarrollar políticas sociales que promuevan y faciliten la participación de las mujeres en igualdad de oportunidades.

- ✓ Plan de Igualdad que está aprobado por unanimidad como punto de partida para favorecer esas actuaciones de igualdad efectiva.
- ✓ Punto de Encuentro Familiar: facilita el encuentro entre miembros de una familia en crisis para garantizar el derecho de los hijos a mantener una relación adecuada.
- ✓ Servicio especializado de atención a familias e infancia (SEAFI), donde se desarrolla una atención especial a familias en situación de conflicto, personas con problemas de violencia de género o doméstica y a menores en situaciones de riesgo.

- **Infraestructura y Medio Ambiente.**

Mantiene un compromiso con el medio ambiente y para ello establece campañas de concienciación a la ciudadanía para así asegurar una mejor calidad de vida en un futuro a todos sus vecinos.

3.1.4. Economía.

En términos de economía Paterna es un municipio fundamental en la comarca de L'Horta y de la Comunidad Valenciana.

Si analizamos la distribución por sectores de su economía y la comparamos con la de la Comunidad Valenciana, se observa:

- La economía de Paterna es más industrial.
- El comercio mayorista cuenta con una gran participación.
- En la economía local tiene gran peso el sector comercial minorista y de servicios.

El sector servicios es el predominante en el municipio. El 61,4% de la población activa trabaja en el sector de los servicios, destacando centros comerciales y de ocio.

➤ **Industria.**

En el municipio de Paterna destaca el sector especializado en la industria, que implica casi el 30% del empleo local.

Dispone de una superficie de 14,35% del término municipal (5.558.200m²) para uso industrial y por ello existe un elevado número de empresas, alrededor de unas 1.300.

➤ **Construcción.**

La elevada expansión residencial derivada del elevado crecimiento demográfico y la nueva localización de empresas conllevó una importante actividad de construcción en la localidad. No obstante, como en el resto del Estado Español, en los últimos años ha sido uno de los sectores más castigados por la crisis.

3.2. SOCIO-DEMOGRAFÍA.

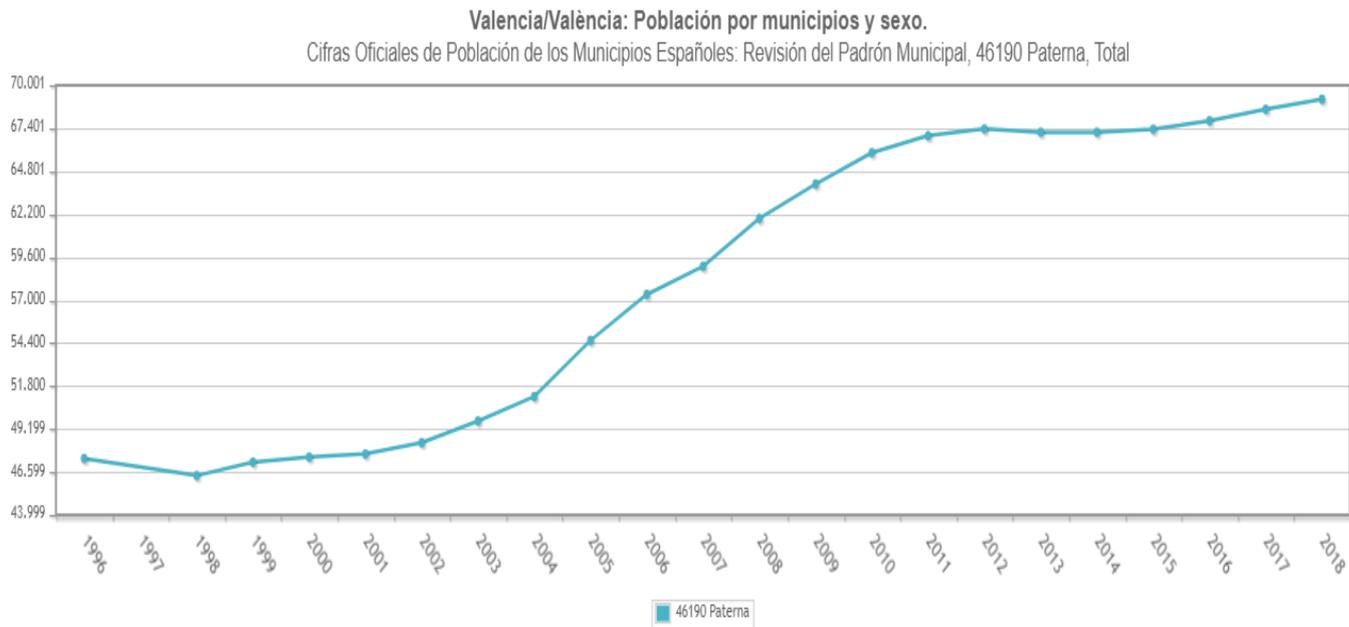
Paterna cuenta con una población de 69.156 habitantes (INE, 2018)

3.2.1. Estructura de la población.

Aquí se muestra la evolución que ha ido teniendo la población de Paterna desde 1996 hasta 2018. Si se analizan los datos se puede observar que la población fue experimentando un crecimiento hasta el año 2012 con un total de 67.356 habitantes, ya en el año 2013 se observa un descenso mínimo donde sitúa a la población en 67.159 habitantes y la mantiene constante durante el año. En el

año 2015 la población vuelve a experimentar un crecimiento que sigue avanzando hasta la fecha de los últimos datos de los que se dispone en 2018.

Gráfico: PATERNA - Evolución de la población desde 1996 hasta 2018.



Fuente: www.ine.es 2018.

Tabla 1: Evolución de la población de Paterna 1996 - 2018

PATERNA – Evolución de la población desde 1996 hasta 2018			
AÑO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
1996	23.455	23.959	47.414
1997	-	-	-
1998	22.933	23.447	46.380
1999	23.314	23.876	47.190
2000	23.480	24.018	47.498
2001	23.610	24.077	47.687
2002	24.037	24.330	48.367
2003	24.622	25.061	49.683
2004	25.423	25.739	51.162
2005	27.206	27.354	54.560
2006	28.737	28.606	57.343
2007	29.589	29.454	59.043
2008	31.097	30.844	61.941
2009	32.136	31.887	64.023
2010	33.002	32.919	65.921
2011	33.435	33.513	66.948
2012	33.581	33.775	67.356
2013	33.475	33.684	67.159
2014	33.432	33.724	67.156
2015	33.479	33.861	67.340
2016	33.627	34.227	67.854
2017	33.963	34.584	68.547
2018	34.254	34.902	69.156

No existen cifras de 1997 porque no se realizó la revisión de padrón ese año.

Fuente: www.ine.es 2018

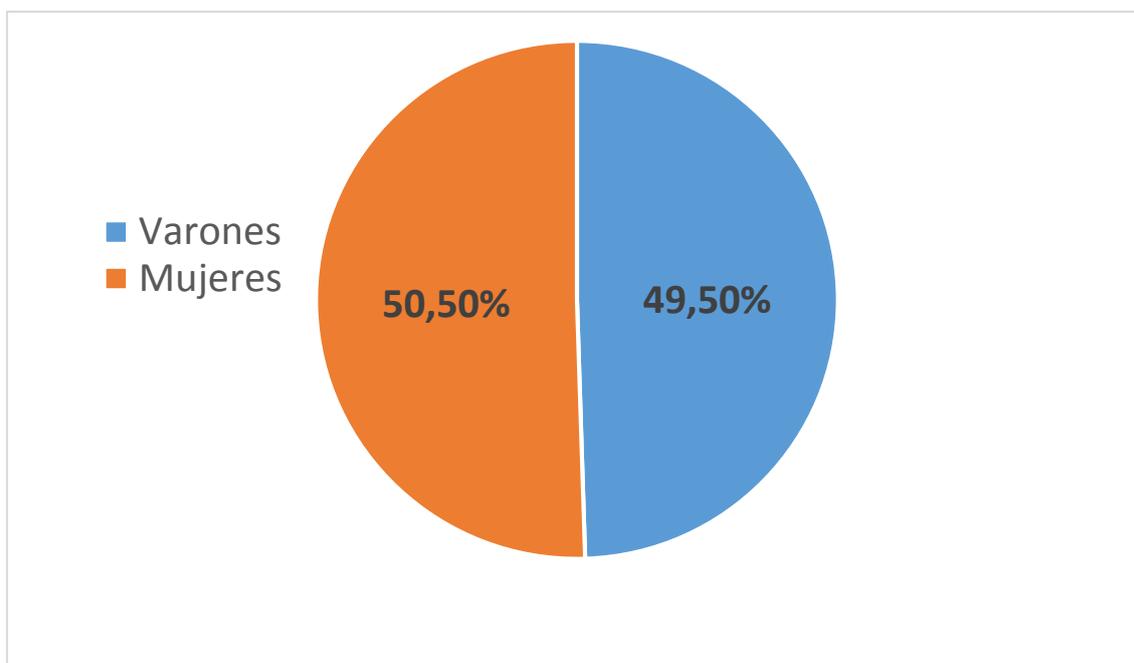
A continuación se muestran los datos de la población de Paterna desagregados por sexo, primordial para el presente tema:

Tabla 2: Población de Paterna según sexo 2018

Sexo	Población
Varones	34.254
Mujeres	34.902
Total población	69.156

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de www.ine.es (INE, 2018)

Ilustración 4: Porcentaje de población de Paterna según sexo 2018.



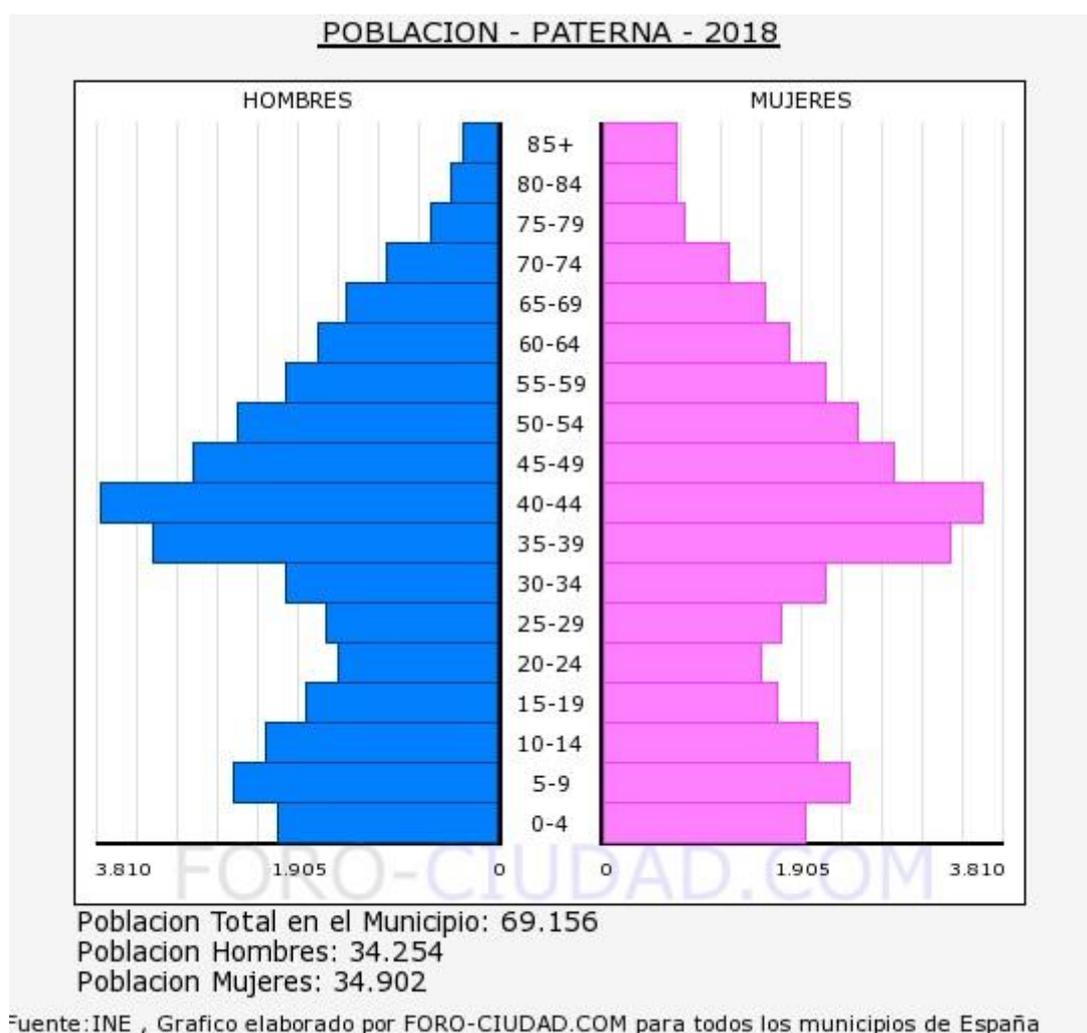
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de www.ine.es (INE, 2018).

Examinando los valores se puede llegar a la conclusión que la tasa de masculinidad de Paterna es superior a la de España.

Exactamente el porcentaje de población de hombres se sitúa en un 49,54% y el de la mujer se encuentra en un 50,46%.

En lo relativo a la estructura de la población con respecto a edad y sexo se muestra la pirámide poblacional del municipio de Paterna a fecha de 2018. Esta distribución por sexo y edad tiene un valor fundamental a la hora de la planificación de servicios sociales y en el diseño de las políticas de igualdad, por eso es primordial ser conscientes de cómo se distribuyen estos datos.

Ilustración 5: Paterna - Pirámide de población - Padrón 2018.



Fuente: www.ine.es 2018.

Si se estudia la pirámide poblacional se puede observar como en la base, en los tramos de 0-4 y 5-9 nacen más niños que niñas, cabe destacar este dato ya que generalmente siempre suelen haber un mayor número de nacimientos de hombres que de mujeres y en Paterna ocurre igual.

Respecto a la forma de la pirámide se puede clasificar como una pirámide regresiva, lo cual es bastante normal en cualquier análisis de población en España, ya que es un país desarrollado, en el que, se da cada vez más una población envejecida y cuyo número de nacimientos cada vez es más bajo debido a diversos factores:

- **Tipo Social:** cambio del papel de la mujer en la sociedad.
- **Tipo Cultural:** retraso en la edad de matrimonio y nacimiento del primer hijo.
- **Tipo Biológico:** disminución de la población joven.
- **Tipo Económico:** los hijos suponen una fuerte carga económica que en ocasiones la familia no puede asumir.

En los últimos tramos se observa que hay una mayor población femenina, esto se debe a que la esperanza de vida es mayor en las mujeres que en los hombres.

Además de todo lo visto, también se pueden observar algunos indicadores demográficos de gran utilidad para nuestro análisis, como son los siguientes:

Tabla 3: Indicadores demográficos 2018.

Indicadores Demográficos Básicos	Municipio	Provincia	Comunidad
Tasa bruta de natalidad.	9,85 ¹	7,60	7,66
Indicador coyuntural de fecundidad.	1,41 ¹	1,23	1,25
Edad media a la maternidad.	31,27 ¹	32,35	32,12
Tasa bruta de mortalidad.	5,85 ¹	9,27	9,16
Tasa de dependencia.	50,54	54,03	54,71
Índice de envejecimiento.	65,34	116,67	120,31
Ratio de masculinidad.	98,14	96,04	97,21

¹ Datos pertenecientes al año 2017 porque no hay constancia de información más actual.

Fuente: www.ine.es 2017

- **Tasa bruta de natalidad:**

Expresa la frecuencia con la que ocurren los nacimientos en una población determinada. Se calcula haciendo el cociente entre el número de nacimientos ocurridos durante un periodo dado y la población media de ese periodo por mil.

- **Edad media a la maternidad:**

Edad media a la que una mujer de un determinado ámbito tendría sus hijos, en caso de mantener la misma intensidad fecunda por edad que la observada en el año t en ese ámbito.

- **Tasa bruta de mortalidad:**

Total de defunciones a lo largo del año t de personas pertenecientes a un determinado ámbito por cada 1.000 habitantes de ese ámbito.

- **Tasa de dependencia:**

Cociente entre la población perteneciente a un determinado ámbito a 1 de enero del año t menor de 16 años o mayor de 64 entre la población de 16 a 64 años.

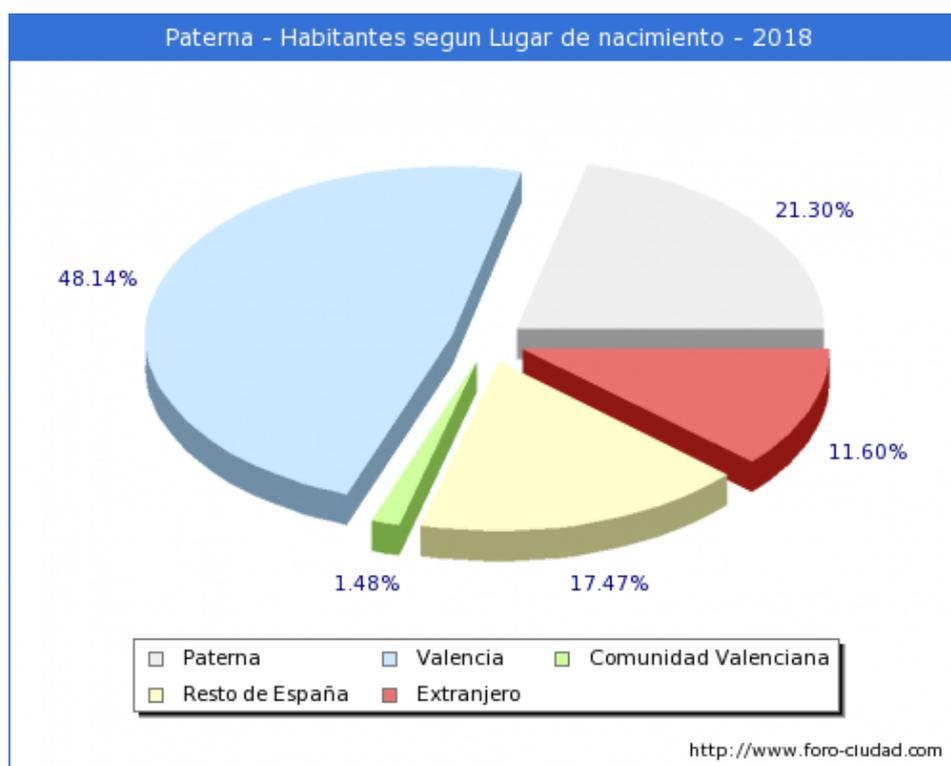
- **Índice de envejecimiento:**

Representa la población mayor de 64 años sobre la población menor de 16 años a 1 de enero del año t.

- **Ratio de masculinidad:**

Total de nacimientos de niños por cada 100 nacimientos de niñas, registrados entre los nacimientos de madres pertenecientes a un determinado ámbito durante el año t.

Ilustración 6: Habitantes de Paterna según lugar de nacimiento 2018.



Fuente: www.forociudad.es datos proporcionados por www.ine.es 2018.

Según los datos y la información consultada en el INE procedentes del padrón municipal del 2018 se ve que el 21,30% (14.728) de los habitantes empadronados en el municipio de Paterna han nacido en ese mismo municipio,

el 67,10% han emigrado a Paterna desde distintos puntos de España, el 48,14% desde otros municipios de la provincia de Valencia, el 1,48% desde otras provincias de la comunidad autónoma, el 17,47% desde otras comunidades autónomas y el 11,60% han emigrado a Paterna desde otros países.

3.2.2. Trabajo y empleo.

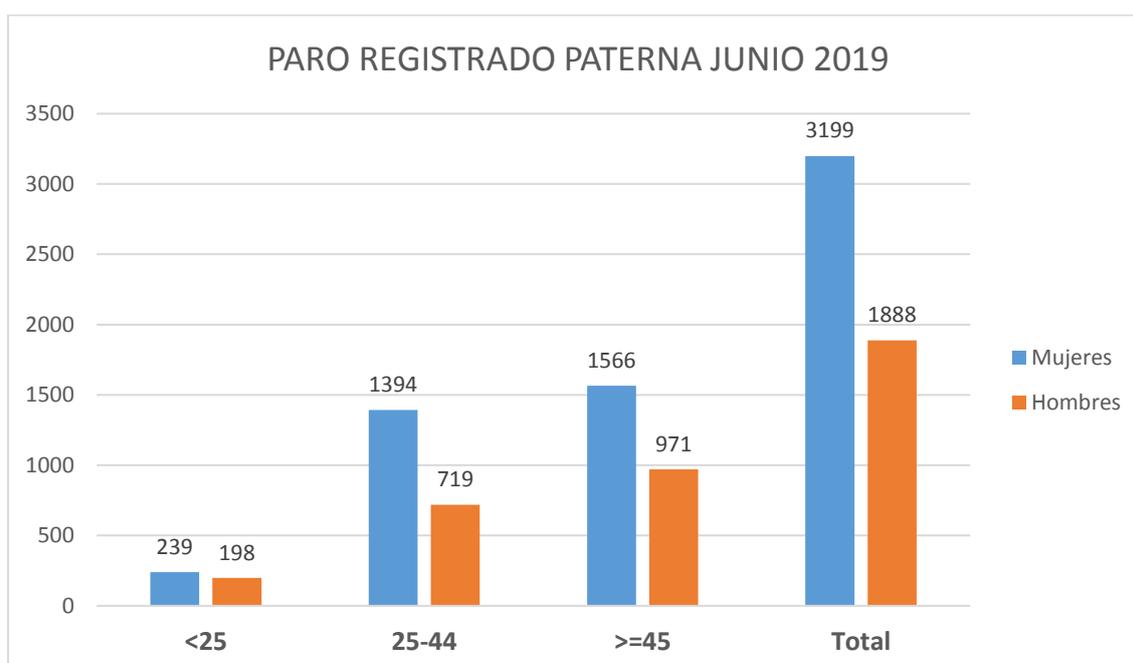
En aspectos generales, los datos que se tienen sobre el paro en la población de Paterna son los siguientes:

Tabla 4: Paro registrado por grupos de edad y sexo Paterna 2019.

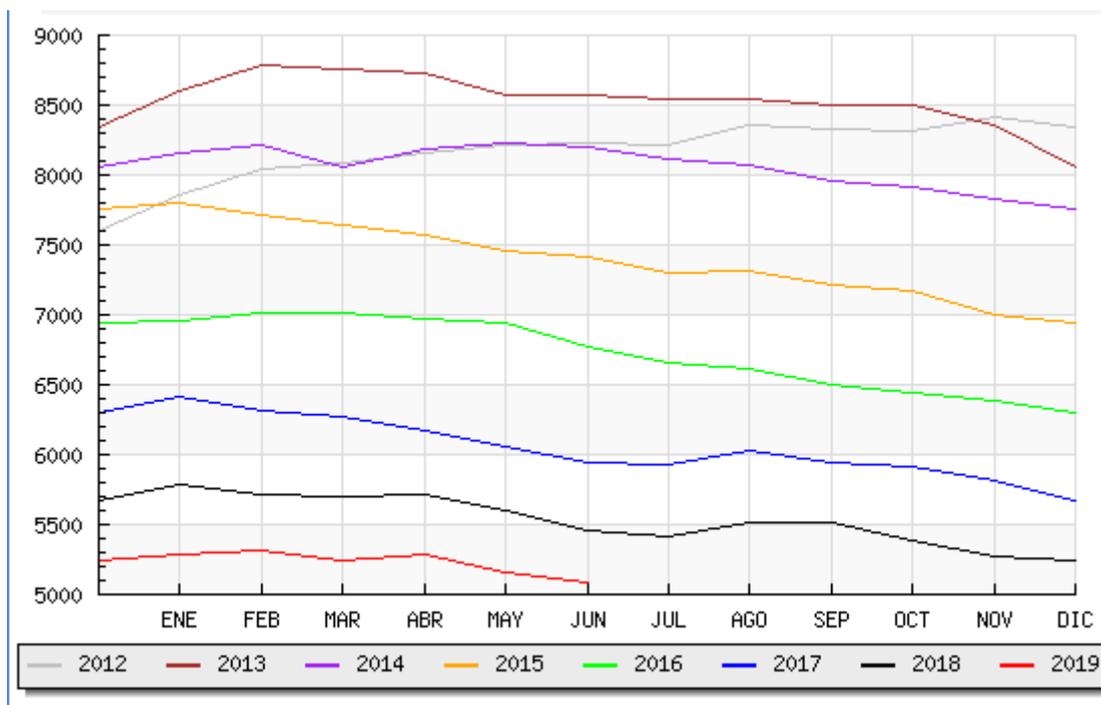
Sexo/Edad	<25	25-44	>=45	Total
Mujeres	239	1394	1566	3199
Hombres	198	719	971	1888
Total	437	2113	2537	5087

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de www.sepe.es con fecha de referencia junio 2019.

Gráfico 2: Paro registrado Paterna Junio 2019.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de www.sepe.es (SEPE, 2019)

Ilustración 7: Evolución del paro registrado en Paterna 2012-2019.

Fuente: Ilustración extraída de www.forociudad.com elaborada a partir de datos de www.sepe.es.

Analizando los datos obtenidos a través del SEPE se puede decir que el paro resulta más o menos equitativo entre hombres y mujeres menores de 25 años, donde se puede apreciar una diferencia es en los demás grupos de edad donde el paro resulta más elevado para las mujeres que para los hombres.

Con respecto al paro según el sector de la actividad en Paterna el sector más perjudicado es el de servicios con diferencia, después le sigue el sector de la industria.

Tabla 5: Paro registrado según sector de actividad.

Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Sin empleo anterior	Total
69	499	430	3.838	251	5.087

Fuente: Elaboración propia con datos de www.sepe.es con fecha de referencia junio 2019.

La tasa de paro total actual en España se sitúa en un 14,0%, siendo un 12,5% para los hombres y un 15,7% para las mujeres.

4. PLAN DE IGUALDAD.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades, según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, encaminado a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a disolver la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijan unos objetivos concretos para alcanzar dicha igualdad entre mujeres y hombres, fijan unas estrategias y prácticas para su consecución, así como es establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Para conseguir los objetivos propuestos, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, retribuciones, promoción y formación, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Por tanto, es un documento de trabajo que representa un compromiso. En él se diseñan y elaboran las actuaciones de futuro a incorporar en un Municipio en beneficio de la igualdad. Su desarrollo implica un proceso de mejora continua, que ayuda a que los municipios no se estanquen, de manera que se revisa y se trata de mejorar las actuaciones implantadas. Para conseguir todo esto es necesario una constante evaluación para comprobar las mejoras y los cambios y aportar distintas soluciones. Del plan no solo salen favorecidas las mujeres, sino que los beneficios se elevan al conjunto de la sociedad.

Un Plan Municipal de Igualdad tiene valor por ser el municipio el marco de la convivencia de mujeres y hombres, y la Administración Local la instancia más próxima a las necesidades, inquietudes e intereses de los ciudadanos.

4.1. FINALIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD.

La finalidad que todo plan de igualdad tiene es la de mejorar la situación social de las mujeres fomentando la aplicación del principio de igualdad como garantía

de una sociedad igualitaria y justa. Para ello se debe incorporar una serie de mejoras, un cambio de actitudes, de comportamientos para así poder construir un sistema de convivencia que se base en la igualdad, la justicia y la libertad.

Para ello es necesario que el Plan de Igualdad ayude a:

- ✓ Suprimir los desequilibrios y las desigualdades de acceso, participación y desarrollo de las mujeres y de los hombres en el municipio.
- ✓ Cerciorarse de que todos los procesos de gestión, sobre todo los de gestión de recursos humanos, se realicen conforme al principio de igualdad de oportunidades y de trato.
- ✓ Conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización municipal.

4.2. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

Un Plan de Igualdad debe ir acompañado de una serie de principios orientadores para que así sea efectivo:

- **Principio de Igualdad.**

Este principio supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo o de género. Los hombres y las mujeres tienen los mismos derechos y obligaciones, lo tienen simplemente por el hecho de ser personas y ciudadanos y ciudadanas de una determinada sociedad.

- **Transversalidad.**

La perspectiva de género debe integrarse a la toma de decisiones, la puesta en marcha, la planificación y la evaluación del conjunto de las actuaciones y de las políticas municipales, incluyendo a todos y cada uno de los ámbitos, sectores o actuaciones donde intervienen.

- **Integración.**

Es necesario fomentar una línea de acción común a la que se orienten las distintas áreas municipales incluyendo todos aquellos servicios, iniciativas o programas dirigidos especialmente a las mujeres.

- **Diversidad.**

Las mujeres y los hombres no son un todo homogéneo, es decir, son diferentes y diversos. Las desigualdades que existen no provienen de la diversidad sino de la discriminación ante ésta.

- **Participación.**

Hay muchos mecanismos, ya sean visibles o invisibles, que dificultan la participación ciudadana de las mujeres en igualdad. Por ello es necesario impulsar y fomentar el asociacionismo de las mujeres o medidas dirigidas al empoderamiento de la mujer.

- **Prevención.**

Supone obtener la igualdad de oportunidades e imposibilitar la discriminación por razón de sexo, debe estar incorporado a una cultura de tolerancia y a la promoción de estilos de vida donde la convivencia, el respeto a la diferencia y la ausencia de estereotipos faciliten una mayor y mejor calidad de vida.

- **Implicación de los hombres.**

Es necesario fomentar la participación de los hombres en la construcción de una sociedad más justa e igualitaria. También es necesario trabajar en la igualdad de las personas en el ámbito relacional y afectivo.

- **Empoderamiento.**

Es necesario reconocer a las mujeres su avance social y sus derechos a la libertad de pensamiento, de religión, de conciencia, como garantizarles la posibilidad de alcanzar todas sus metas y aspiraciones en la vida. Es imprescindible poner en marcha acciones que permitan corregir las discriminaciones resultantes de prácticas sociales.

- **Lucha contra la violencia machista.**

La situación tan grave que se sigue produciendo de violencia contra las mujeres, obliga a crear actuaciones muy específicas en este ámbito.

- **Prevención de la violencia machista.**

Para acabar con la violencia machista se debe luchar contra ella a través de medidas preventivas. La prevención debe comenzar en las primeras etapas de la vida, es decir, en la educación de las niñas y los niños, promoviendo relaciones de respeto y de igualdad.

Visto los principios orientadores, cabe decir que un Plan de Igualdad debe garantizar a la ciudadanía su participación en todo momento de las actuaciones que se van a llevar a cabo, el seguimiento y evaluación de las políticas. Así como comprometerse a cumplir con el principio de igualdad y no hacer acto de discriminación por razón de sexo.

4.3. SITUACIÓN ACTUAL DEL MUNICIPIO DE PATERNA EN CUANTO A POLÍTICAS Y PLANES DE IGUALDAD.

Anteriormente a esta propuesta de Plan de Igualdad Municipal, Paterna ya contaba con uno, el primer “Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres de Paterna 2016-2019”. Dicho plan es muestra de una lucha por la igualdad de género, contra la lacra de la violencia machista así como de las desigualdades.

En la actualidad, Paterna refuerza su apuesta por llevar a cabo su segundo Plan de Igualdad que se ejecutará a partir del 2020 y con el que se continuará reforzando las acciones en favor de la igualdad de oportunidades.

Además de llevar a cabo planes de mejora de oportunidades, Paterna también cuenta con un centro de espacio de igualdad, donde se atiende a familias en situación de riesgo y violencia doméstica. Es un espacio que está pensado para consolidar y avanzar la incorporación de la mujer en todos los ámbitos, superando toda clase de discriminación ya sea laboral, social, política o económica.

Los centros de igualdad o centros de la mujer constituyen una red de servicios que lucha por la participación y la implicación de toda la sociedad en la puesta

en marcha de la igualdad real entre mujeres y hombres. En estos centros la mujer recibe y cuenta con una atención personalizada que les facilita y les permite conocer cuáles son sus derechos.

El centro de igualdad de Paterna ofrece información, orientación y asesoramiento a las mujeres en materia empresarial y laboral, cuales son los derechos fundamentales, servicios sociales, salud, etc. La puesta en marcha de estos centros se concibe como un medio para contribuir a que desaparezcan las situaciones de discriminación y poder llegar a alcanzar la igualdad tanto de hombres como de las mujeres.

Además de toda la información y el asesoramiento que ofrecen, estos centros, también realizan y organizan encuentros de reflexión donde dan la oportunidad de participar a la población en jornadas donde se tratan los diversos temas de la igualdad de oportunidades, tanto en la vida social como en la vida laboral.

Cabe destacar que Paterna, además de contar con su Plan de Igualdad cuenta también con centros de igualdad, lo que significa que pone medios para acabar con la discriminación de oportunidades entre hombres y mujeres.

4.4. PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE PATERNA.

En este apartado vamos a llevar a cabo el análisis del actual Plan de Igualdad de Oportunidades de Paterna.

No existe ningún documento anterior al actual, por tanto consta como su primer plan de igualdad “I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUEJERES Y HOMBRES DE PATERNA 2016-2020”.

El objetivo que tiene este plan es impulsar cambios en su municipio de manera que se pueda lograr la igualdad de oportunidades y derechos y la eliminación de cualquier tipo de desigualdad.

El primer plan de igualdad de Paterna nace del propio municipio, es decir, son profesionales y técnicos del municipio los encargados de llevarlo a cabo junto con la empresa Equalitat.

Para poder llevar a cabo dicho plan han contado con la opinión de sus residentes para así poder llegar a obtener una visión más cercana y un punto de vista mucho más real.

Analizando el Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades de Paterna vemos que se encuentra estructurado de la siguiente manera:

- ✓ Introducción.
- ✓ Marco Jurídico.
- ✓ Principios Fundamentadores.
- ✓ Diagnostico.
- ✓ Áreas de actuación.
- ✓ Cronograma.
- ✓ Seguimiento y Evaluación.
- ✓ Anexos.

Una vez se tiene la estructura del Plan, lo primero que hay que realizar es un diagnóstico de la situación del municipio.

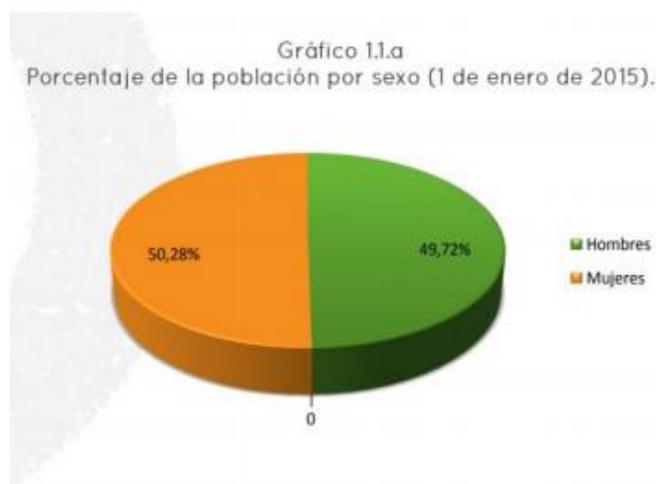
4.5. ANÁLISIS DEL PLAN ACTUAL DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES DEL MUNICIPIO DE PATERNA.

Centrándonos en el propio diagnóstico que nos muestra el Plan actual de Paterna podemos saber la situación en la que se encuentra el municipio antes de su puesta en marcha.

En el diagnóstico que han llevado a cabo podemos ver que han obtenido la información mediante tres formas distintas:

Información Socio-demográfica:

Ilustración 8: Porcentaje de la población de Paterna por sexo (2015).

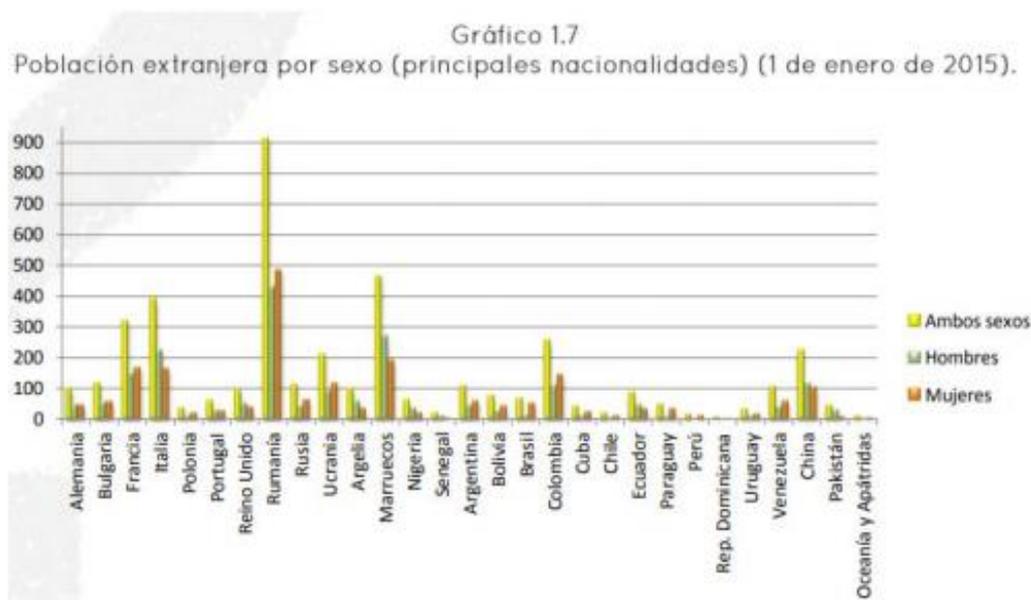


Fuente: INE. Elaboración propia.

Fuente: Gráfico extraído del Plan municipal de Igualdad de Paterna.

Podemos observar mediante este gráfico que existe una semejanza entre mujeres y hombres en el municipio de Paterna.

Ilustración 9: Población extranjera por sexo en Paterna (2015)



Fuente: Gráfico extraído del Plan Municipal de Igualdad de Paterna.

Observamos que también existe una semejanza entre hombres y mujeres, respecto a la procedencia hay más población de Marruecos y Rumanía, seguido de Italia y Francia.

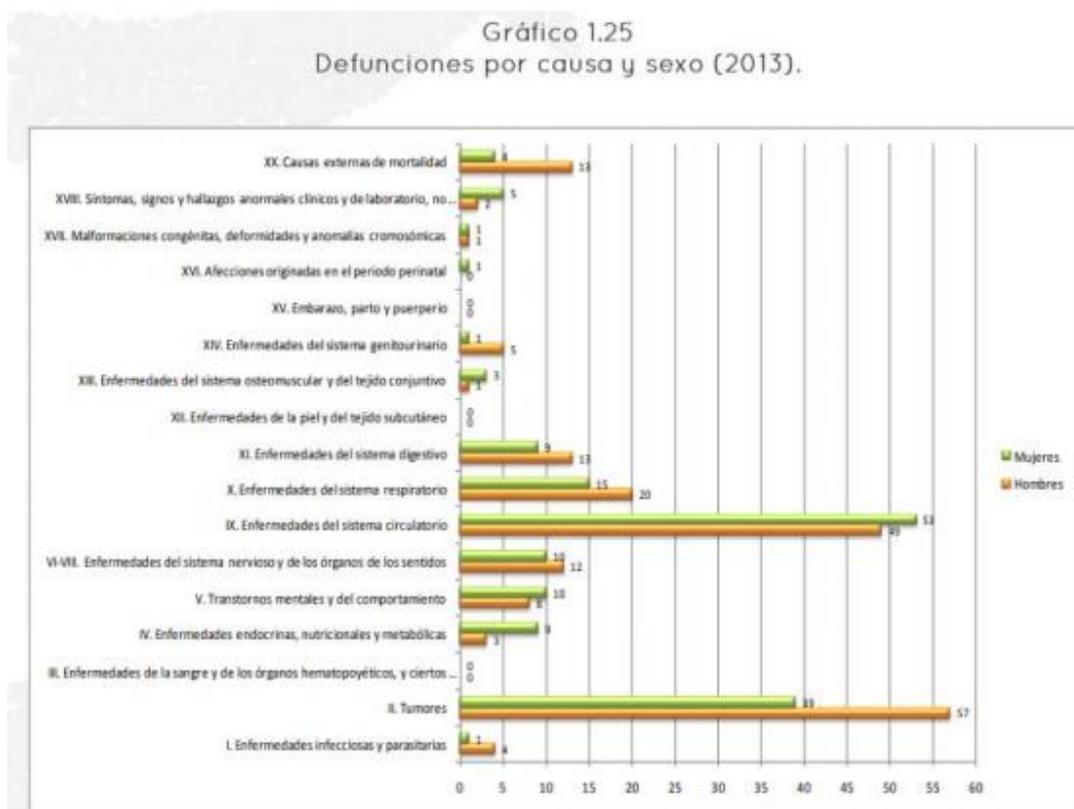
Ilustración 10: Nivel de estudios por sexos de la Población de Paterna.



Fuente: Gráfico extraído del Plan Municipal de Igualdad de Paterna.

Podemos ver que las mujeres destacan por encima de los hombres con estudios de 3º grado mientras ellos se encuentran con 1º grado y 2º grado. También hay que decir que hay más mujeres sin estudios y con analfabetismo.

Ilustración 11: Defunciones por causa y sexo en la población de Paterna (2015).



Fuente: Gráfico extraído del Plan Municipal de Igualdad de Paterna.

Vemos que la causa de las defunciones se da por diversos motivos. En las mujeres la principal causa son las enfermedades del sistema circulatorio, en cambio en los hombres predominan los tumores.

Información Mercado Laboral:

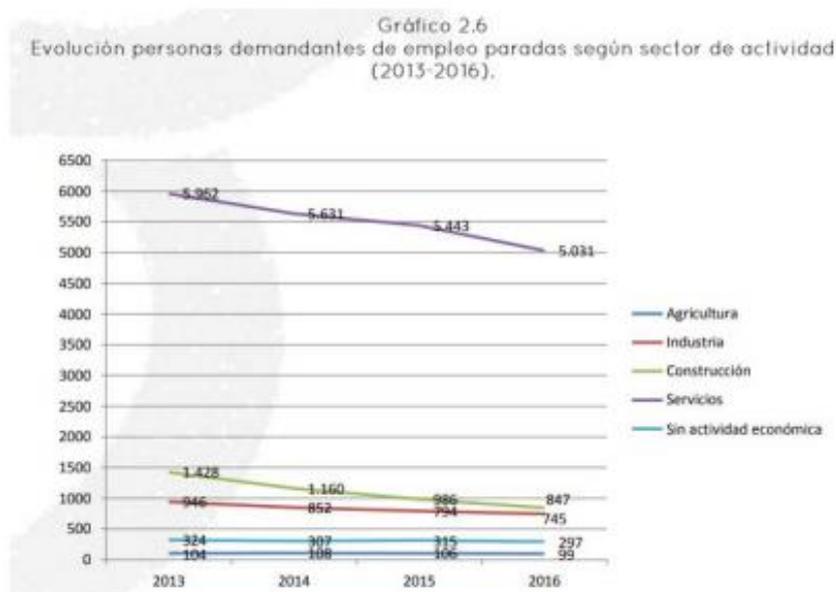
Ilustración 12: Personas demandantes de empleo paradas según edad y sexo en Paterna (2016).



Fuente: Gráfico extraído del Plan Municipal de Igualdad de Paterna.

A partir del gráfico podemos ver que en general el número de demandantes de empleo es mayor en mujeres respecto al de hombres.

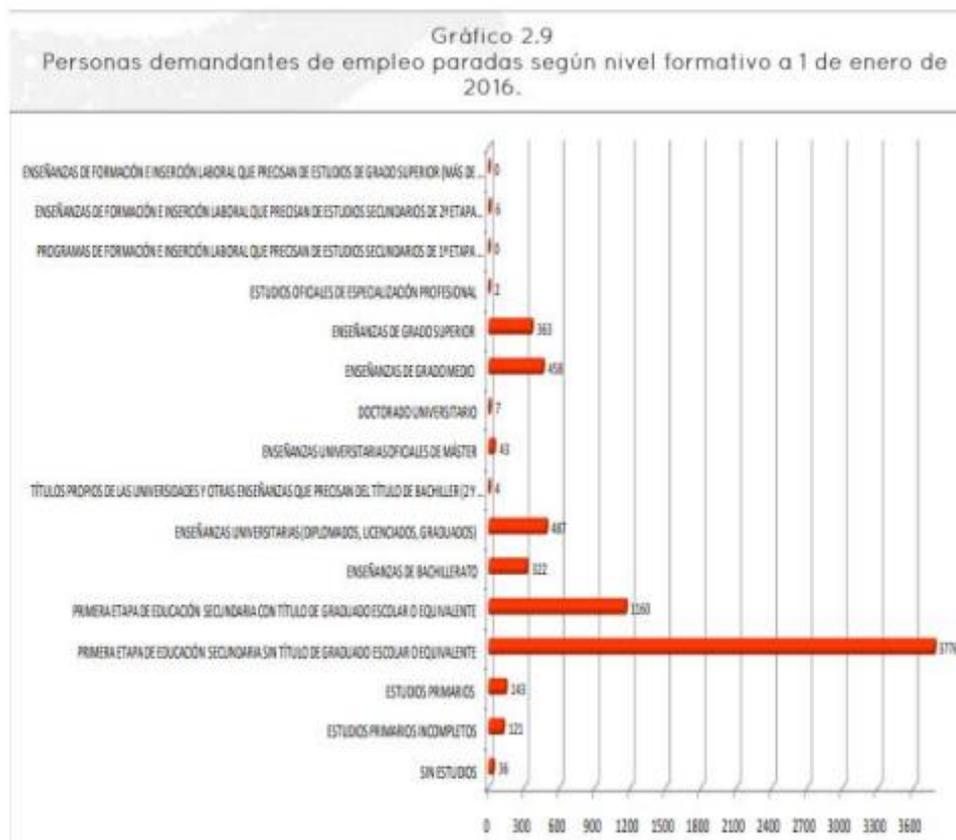
Ilustración 13: Evolución de personas demandantes de empleo paradas según sector de la actividad en Paterna (2013-2016).



Fuente: Gráfico extraído del Plan Municipal de Igualdad de Paterna.

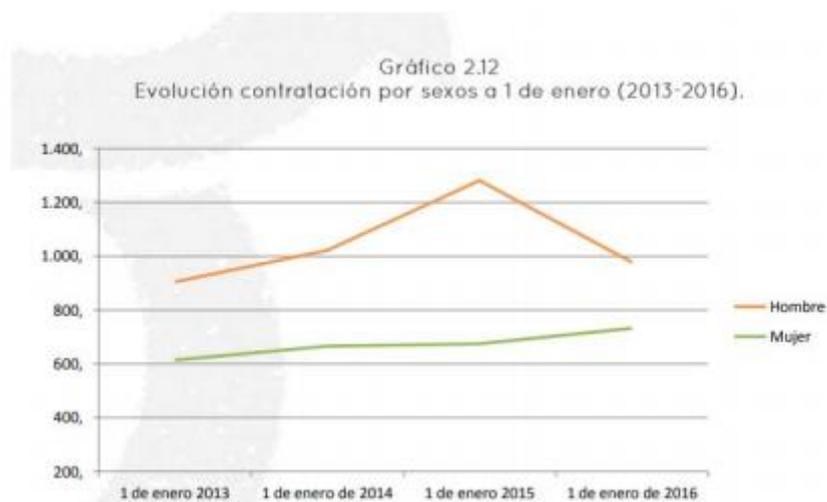
Como se puede observar predomina el sector servicio en el municipio de Paterna, seguido del sector industrial y de construcción.

Ilustración 14: Personas demandantes de empleo paradas según nivel formativo en Paterna (2016).



Fuente: Gráfico extraído del Plan Municipal de Igualdad de Paterna.

Ilustración 15: Evolución de contratación por sexos en Paterna (2013-2016).

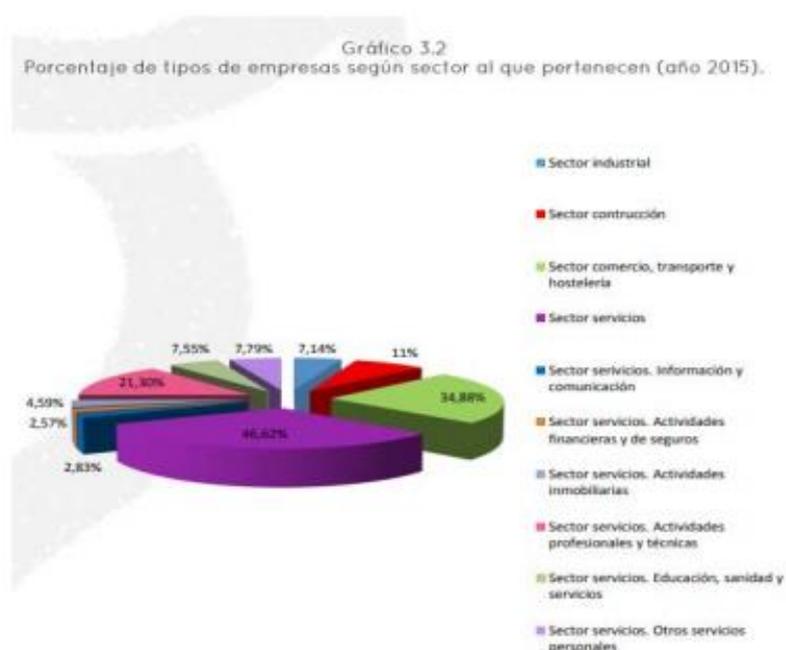


Fuente: Gráfico extraído del Plan Municipal de Igualdad de Paterna.

Por lo que hace referencia al tema de contratación podemos observar que ambos sexos tienen oportunidad de contratación aunque el hombre destaque en cuanto a penas por encima de la mujer.

Información Actividad Económica:

Ilustración 16: Porcentaje de tipo de empresas según el sector al que pertenecen (2015).



Fuente: Gráfico extraído del Plan Municipal de Igualdad de Paterna.

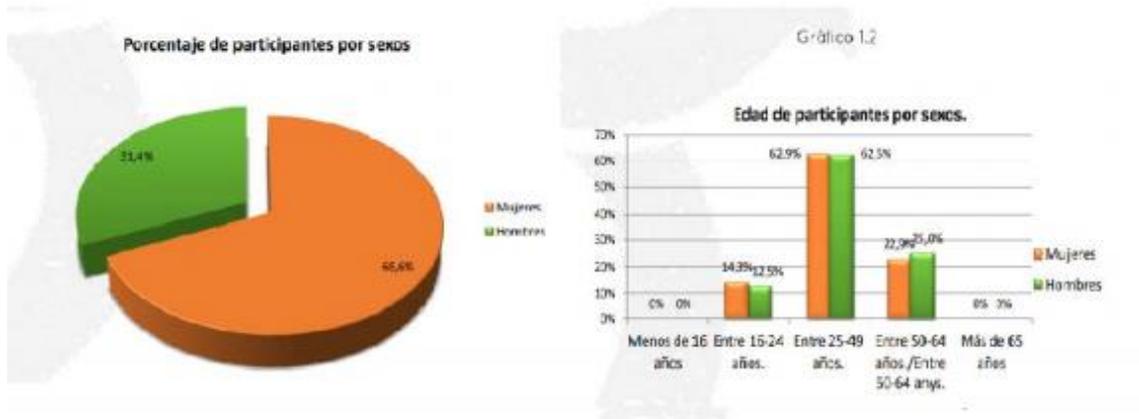
Podemos ver que en el municipio de Paterna destacan las empresas dedicadas al sector servicios 46,62%, irían seguidas por las empresas del sector comercio,

transporte y hostelería 38,88%, seguidas de las actividades profesionales y técnicas 21,30%. En último lugar nos encontraríamos con el sector de la construcción 11% y el industrial 7,14%.

De otro modo, y como consta en el Plan de Igualdad de Oportunidades de Paterna, han realizado un análisis cualitativo mediante la técnica de Focus Group para fomentar la participación ciudadana para llevar a cabo el desarrollo del Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres de Paterna, de este modo los vecinos y vecinas de Paterna han podido participar en la creación y en el diseño y dar un puesto de vista que se acerque más a la realidad. En el propio Plan vienen recogidos todos los relatos de las personas que han participado de manera presencial mediante 10 reuniones que se realizaron donde se trataron los siguientes temas:

- ✓ Autopercepción Igualitaria.
- ✓ Diversidad y Oportunidades.
- ✓ Educación como herramienta de igualdad.
- ✓ Infancia igualitaria.
- ✓ El drama de la violencia hacia las mujeres.
- ✓ La Administración Pública.
- ✓ Mujeres en sectores productivos.
- ✓ Movilidad y conciliación como políticas de igualdad revolucionarias.
- ✓ Ventajas asociadas a la igualdad.
- ✓ Compromiso interpolitico atemporal.

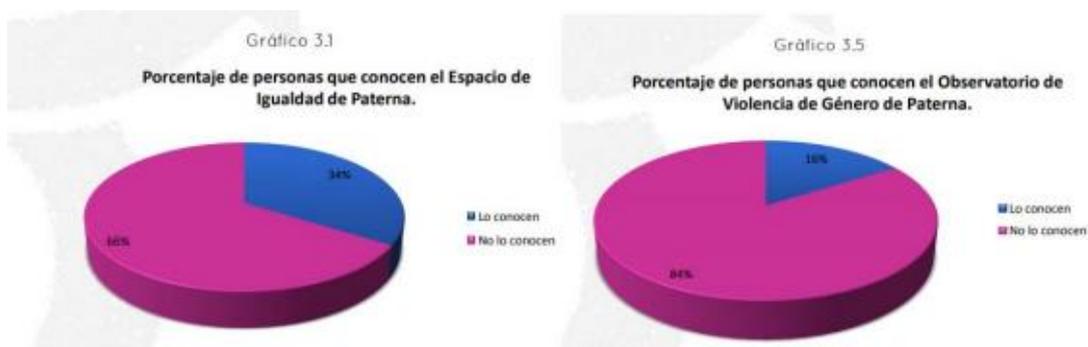
Además de realizar las reuniones ya mencionadas de manera presencial, también se obtuvieron datos de manera cuantitativa mediante un cuestionario online. Se realizó mediante la aplicación de la herramienta TypeForme, a través de la propia página web del Ayuntamiento de Paterna.

Ilustración 17: Porcentaje de Participantes por sexo y edad en Paterna.

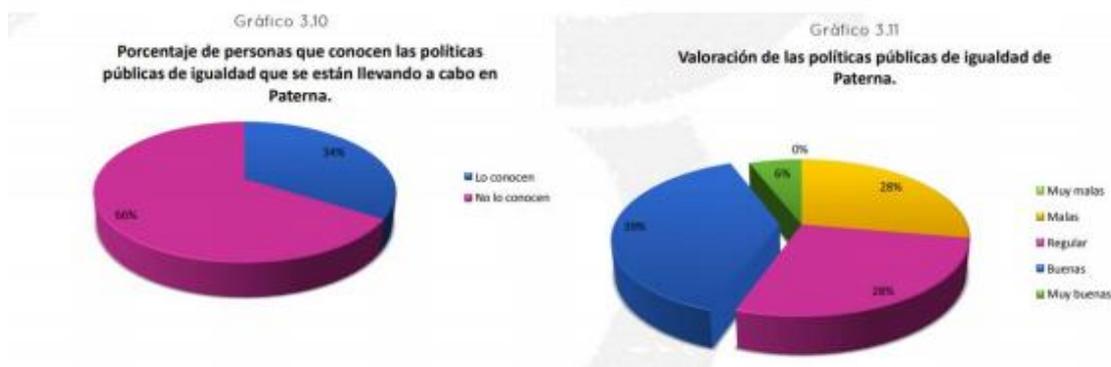
Fuente: Gráfico extraído del Plan Municipal de Igualdad de Paterna.

Como observamos se destaca una mayor participación de la mujer en la realización de los cuestionarios frente al hombre. La edad que mayor participación ha tenido se encuentra entre los 25 y los 49 años.

En el cuestionario se hace referencia a si la población de Paterna conoce el Espacio de Igualdad y el Observatorio de Violencia de Género que hay en Paterna y como se observa a continuación existe un desconocimiento de las instituciones que el municipio pone a disposición de la mujer.

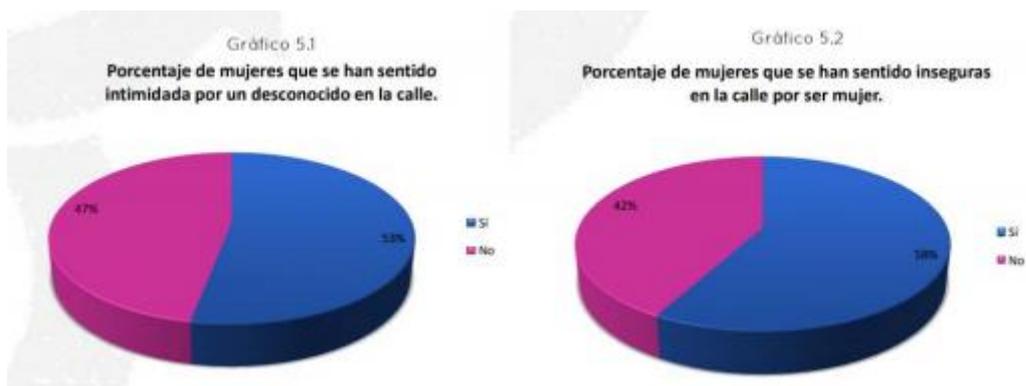
Ilustración 18: Porcentaje de personas que conocen el Espacio de Igualdad y el Observatorio de Violencia de Género de Paterna.

Fuente: Gráfico extraído del Plan Municipal de Igualdad de Paterna.

Ilustración 19: Porcentaje de personas que conocen las políticas de igualdad de Paterna.

Fuente: Gráfico extraído del Plan Municipal de Igualdad de Paterna.

Solo el 34% de la población de Paterna conoce las políticas de igualdad llevadas a cabo y participan en ellas, y tan solo un 39% las califica de buenas.

Ilustración 20: Porcentaje de Mujeres que se han sentido intimidadas e inseguras en la calle en Paterna.

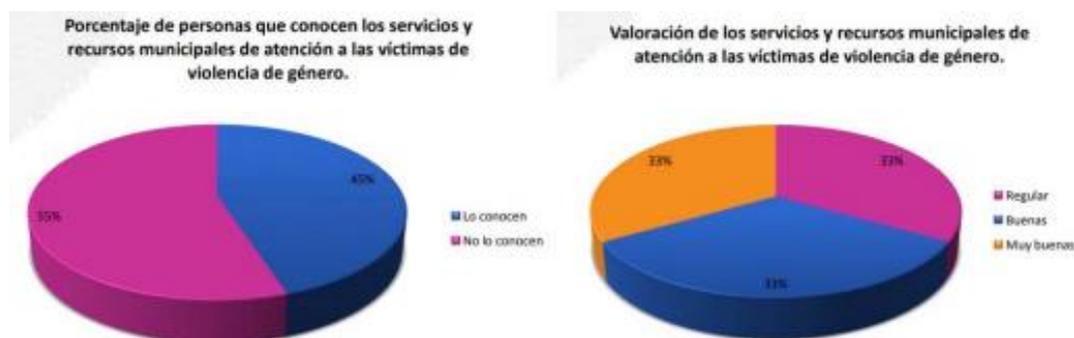
Fuente: Gráfico extraído del Plan Municipal de Igualdad de Paterna.

En este caso la pregunta solo va enfocada a las mujeres y como se ve en el propio grafico el 53% de las mujeres han sufrido intimidación y un 58% se han encontrado inseguras al ir por la calle por el hecho de ser mujer.

Por lo que dicho de otro modo, el espacio público no lo ven como un lugar seguro para ellas.

De otro modo, para poder evitar este tipo de violencia de género y que las mujeres se sientan seguras y vean que cuentan con apoyos necesarios es imprescindible que sepan con qué recursos cuentan, en este caso con qué recursos tiene su municipio para ofrecerles ayuda.

Ilustración 21: Porcentaje de personas que conocen los recursos y servicios municipales de atención a las víctimas de violencia de género..



Fuente: Grafico extraído del Plan Municipal de Igualada de Paterna.

Como vemos tan solo el 45% tiene conocimiento de los recursos municipales que pone el Ayuntamiento a disposición de sus ciudadanos. Y solo un 66% lo califica como buenos.

Después de realizar el análisis y podemos resumir el diagnóstico del Plan de Igualdad de Oportunidades de Paterna de la siguiente manera:

- ✓ En cuanto al acceso de empleo faltan medidas que aseguren la igualdad de oportunidades para acceder al empleo para ambos sexos.
- ✓ Respecto al sistema de retribución falta un estudio que detalle la estructura salarial.
- ✓ No existen medidas o evidencias que fomenten la promoción profesional.
- ✓ Falta de directrices y formación en el uso de la normativa de conciliación.
- ✓ En cuanto a salud laboral, no existen unas políticas de salud laboral tratadas desde una perspectiva de género.
- ✓ No hay medidas de formación sobre la educación sexual y violencia machista sobre todo en adolescentes, prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

4.6. MATRIZ DAFO.

Una vez realizado en análisis del Plan de Igualdad de Oportunidades del Municipio de Paterna vamos a pasar a realizar una matriz DAFO, es decir, vamos a analizar sus debilidades, sus amenazas, fortalezas y oportunidades. De esta manera podremos obtener un análisis más simplificado.

En primer lugar vamos a hablar de las debilidades:

- ✓ Plan confuso: hablamos de un plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres que va enfocado a la población pero en el análisis podemos ver que muchas de sus actuaciones van dirigidas a un plan interno del ayuntamiento. Por tanto podemos decir que el plan no está bien dirigido, es confuso y mezcla dos enfoques.
- ✓ Documento largo: El plan de Igualdad es muy extenso, tiene alrededor de unas 230 páginas, lo que supone una barrera a la hora de que la población muestre interés en leerlo.
- ✓ Falta de personal: todo el plan es llevado a cabo por una sola persona por tanto existe un desbordamiento de trabajo y falta de tiempo para llevar a cabo todas las tareas.

A continuación pasamos a las Amenazas:

- ✓ Poco conocimiento del plan: como hemos podido comprobar en el análisis había muy poco porcentaje de población que fuera conocedora de las medidas adoptadas por el plan de igualdad. La población tiene un escaso conocimiento acerca del Plan de Igualdad.
- ✓ Lengua Castellana: el Plan está únicamente escrito en lengua castellana, estando en la Comunidad Valenciana debería presentarse tanto en castellano como en valenciano que son las lenguas oficiales, además de que existen ciudadanos que hablan valenciano y pueden perder el interés si solo está en castellano.
- ✓ Existen medidas que no tienen un diagnóstico previo: se puede comprobar que hay medidas que van dirigidas a ciertos ámbitos como a nivel interno del ayuntamiento pero no cuentan con un previo análisis y un diagnóstico.
- ✓ Falta de tiempo: va a ser difícil poder aplicar todas las medidas que se pretenden adoptar por la falta de tiempo. Como hemos mencionado antes todas estas labores de igualdad las lleva una única persona por tanto no va a poder contar con el tiempo necesario para poder llevar a cabo todo lo que se pretende.

Ahora vamos a pasar a hablar de las fortalezas y de las oportunidades.

Fortalezas:

- ✓ Participación de los ciudadanos del municipio de Paterna: el interés de los ciudadanos en mostrar su opinión y realizar los cuestionarios para dar un punto de vista más real es un punto a favor bastante fuerte. Los ciudadanos se implican para llegar a un diagnóstico y poder diseñar un plan de igualdad más realista.
- ✓ Trabajo centrado en grupos minoritarios o de exclusión: se establecen acciones dirigidas a los barrios más apartados, acciones para mujeres en edad avanzada, se centra en la no exclusión de personas por su orientación sexual o raza.

Oportunidades:

- ✓ Cooperación: el plan se enfoca en impulsar la cooperación con otras zonas o municipios, en colaborar con otras entidades o administraciones públicas o privadas con el objetivo de mejorar acciones y obtener nuevas ideas.
- ✓ Plan de Igualdad en redes sociales: el ayuntamiento de Paterna ha difundido de manera externa su Plan de Igualdad publicándolo en las redes sociales, en la propia página del Ayuntamiento, le ha dado mucha visibilidad para así concienciar a la población sobre las políticas públicas en materia de igualdad.

4.7. ÁREAS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS.

En este apartado se definirá como se va a desarrollar la ejecución del Plan de Igualdad de Oportunidades del Municipio de Paterna.

Debido a la información recogida y a su análisis posterior se llega a la conclusión que en la elaboración del Plan de Igualdad se van a definir siete áreas de actuación para las cuales se deben establecer unos objetivos específicos a cumplir durante la vigencia del plan (2020-2025) y unas actuaciones específicas que llevarían a la consecución de dichos objetivos.

Las áreas de actuación se han establecido del siguiente modo:

✓ PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTA

Es el problema más grave generado por las desigualdades entre mujeres y hombres.

- **Objetivo general:** contribuir a la eliminación de la violencia de género y machista en el municipio de Paterna y ayudar de manera integral a las mujeres en su recuperación.
 - **Objetivos específicos:**
 1. Prevenir la incidencia de la violencia de género y machista.
 2. Apoyar y ayudar a las mujeres víctimas, así como a sus hijos e hijas.
- Acciones a llevar a cabo para el cumplimiento de los objetivos:
 - **Acción 1:** recordar y celebrar el Día Internacional contra la violencia de género con las asociaciones del municipio.
 - **Acción 2:** impulsar una campaña de promoción de los medios que están a disposición de las mujeres en materia de prevención, protección y detección oficial en materia de violencia machista.
 - **Acción 3:** elaborar de nuevo el documento de manifiesto contra la violencia de género.
 - **Acción 4:** organizar talleres formativos para la Policía Local de Paterna en materia de violencia contra la mujer.
 - **Acción 5:** realizar acciones y campañas dirigidas a la población del municipio de Paterna, incluyendo a la población infantil y

juvenil, sobre las causas y las consecuencias de la violencia de género.

- **Acción 6:** promover programas específicos de intervención con maltratadores.
- **Acción 7:** elaborar un Plan Municipal contra la Violencia Machista.
- **Acción 8:** diseñar un programa de prevención en los centros escolares y de formación.
- **Acción 9:** crear una línea de subvenciones con entidades sin ánimo de lucro que trabajen en la prevención y eliminación de la violencia contra la mujer.
- **Acción 10:** realizar un estudio cada cierto tiempo sobre la Percepción de la violencia machista en Paterna.
- **Acción 11:** evaluar los posibles cambios o variaciones de denuncias en materia de violencia machista.
- **Acción 12:** elaborar un premio que se otorgará a la institución más comprometida en la lucha contra la violencia machista.

✓ **SALUD Y BIENESTAR**

Se entiende como mucho más que simplemente las enfermedades, es decir, interesa asegurar y garantizar el bienestar físico, psíquico y social de las mujeres ya que se parte de desigualdades. El deporte puede contribuir siempre y cuando las mujeres puedan actuar en él de forma igualitaria.

- **Objetivo general:** fomentar el empoderamiento de las mujeres mediante la práctica deportiva en condiciones de igualdad.

- **Objetivos específicos:**
 1. Elaborar acciones preventivas relacionadas con la salud integral de las mujeres.
 2. Promover la mejora de la salud de las mujeres.
 3. Ayudar a mejorar el estado de salud de las mujeres haciéndolas participes de la actividad física y el deporte.

- Acciones a llevar a cabo para el cumplimiento de los objetivos:
 - **Acción 1:** elaborar un programa de charlas orientadas al conocimiento y prevención de las enfermedades psico-sociales de la mujer.
 - **Acción 2:** fomentar acciones a favor del bienestar de las mujeres de distintas culturas y etnias del municipio de Paterna.
 - **Acción 3:** crear un programa de autoayuda para las mujeres en situación de viudedad.
 - **Acción 4:** colaborar con otras administraciones públicas en la prevención de enfermedades.
 - **Acción 5:** impulsar acuerdos con las asociaciones de mujeres de Paterna que promuevan el bienestar de la mujer.
 - **Acción 6:** realizar un estudio en materia del Bienestar de la Mujer en Paterna.
 - **Acción 7:** promover la cultura y el ocio en mujeres de la tercera edad.

- **Acción 8:** hacer especial hincapié en el bienestar de las mujeres en edad avanzada.
- **Acción 9:** fomentar el deporte femenino y facilitar los medios necesarios.
- **Acción 10:** fomentar hábitos de consumo saludables.
- **Acción 11:** prevenir el consumo de drogas y de otras adicciones en mujeres, especialmente las más jóvenes.
- **Acción 12:** fomentar la educación afectivo-sexual. Talleres dirigidos a estudiantes que aborden los diversos temas respecto a las relaciones afectivas y sexuales.
- **Acción 13:** apoyar las asociaciones de mujeres deportistas.

✓ EMPLEO Y CONCILIACIÓN

Aunque como hemos podido observar en el análisis del plan de igualdad se ha avanzado mucho en relación a la incorporación de las mujeres en el mundo laboral, pero siguen existiendo importantes desigualdades con respecto a los hombres que tienen que ser abordadas si se pretende dar solución. La conciliación de la vida familiar, laboral y personal en las mujeres es un factor fundamental si se pretende romper con estas desigualdades.

- **Objetivo general:** impulsar y fomentar la formación, el acceso y la promoción del empleo de las mujeres de Paterna en condiciones de igualdad de oportunidades.

- **Objetivos específicos:**
 1. Facilitar información laboral a las mujeres desempleadas con especial atención en las mujeres que han sido víctimas de violencia machista.
 2. Promover y apoyar el acceso al empleo en las mujeres víctimas de violencia de género.
 3. Apoyar el acceso al autoempleo y la consolidación empresarial.
 4. Sensibilizar al empresario y la opinión pública sobre la igualdad en materia de conciliación.
 5. Fomentar la conciliación y la corresponsabilidad familiar.
 6. Impulsar la realización de estudios e investigaciones sobre el mundo del trabajo y las mujeres.

- Acciones a llevar a cabo para el cumplimiento de los objetivos:
 - **Acción 1:** elaborar un programa formativo gratuito para las empresas en materia de perspectiva de género en el ámbito empresarial.
 - **Acción 2:** organizar cursos de lenguaje inclusivo destinado a las empresas del municipio de Paterna.
 - **Acción 3:** crear talleres formativos para las empresas en materia de acoso laboral.

- **Acción 4:** sensibilizar al empresario de las subvenciones y bonificaciones para contratar a mujeres mayores de 45 años o víctimas de violencia de género.
- **Acción 5:** organizar seminarios en materia de discriminación salarial.
- **Acción 6:** impulsar foros empresariales a favor de la igualdad.
- **Acción 7:** orientar a las mujeres de Paterna en el mundo del trabajo.
- **Acción 8:** desarrollar planes o itinerarios para mujeres en riesgo de exclusión social.
- **Acción 9:** crear subvenciones específicas para destinarlas a aquellas mujeres que quieran crear una empresa.
- **Acción 10:** crear campañas sobre corresponsabilidad del trabajo reproductivo y conciliación.
- **Acción 11:** campañas de sensibilización sobre profesionales del hogar.
- **Acción 12:** aumento de ayudas para las becas del comedor.
- **Acción 13:** promover políticas de conciliación de vida familiar, laboral y profesional.
- **Acción 14:** dar reconocimiento a las empresas de Paterna que tengan planes de igualdad visados por una administración pública.
- **Acción 15:** elaborar una línea de acuerdos y convenios con asociaciones de mujeres empresarias de la Comunitat Valenciana.

✓ EDUCACIÓN Y CULTURA

La educación y la cultura son primordiales para la formación de personas igualitarias, respetuosas y libres en nuestra sociedad. Actuar en estas áreas es apostar sin duda por la igualdad, la corresponsabilidad y el desarrollo en libertad desde edades tempranas.

- **Objetivo general:** fomentar la formación en igualdad entre hombres y mujeres en los centros educativos escolares y de personas adultas.
 - **Objetivos específicos:**
 1. Usar la educación reglada y no reglada como medio para romper con los roles de género establecidos.
 2. Promover la formación de los hombres y mujeres con mayores déficits educativos.
 3. Sensibilizar mediante la conmemoración de días significativos en materia de igualdad entre hombres y mujeres.
- Acciones a llevar a cabo para el cumplimiento de los objetivos:
 - **Acción 1:** crear campañas de sensibilización en igualdad de género en los centros educativos de Paterna.
 - **Acción 2:** involucrar al alumnado en el diseño de campañas de sensibilización igualitarias.
 - **Acción 3:** elaborar campañas de prevención de acoso escolar.

- **Acción 4:** sensibilizar a las escuelas infantiles y colegios del municipio de Paterna sobre la importancia del respeto a la diversidad.
- **Acción 5:** realizar una campaña escolar a favor del colectivo LGTBI.
- **Acción 6:** organizar talleres en relación con las relaciones afectivas y sexuales.
- **Acción 7:** propiciar actividades extraescolares mixtas.
- **Acción 8:** introducir actividades extraescolares que traten los temas de las desigualdades y la sensibilización respecto a la diversidad e igualdad.
- **Acción 9:** formar a los profesores de los centros escolares del municipio de Paterna en materia sobre comunicación inclusiva.
- **Acción 10:** sensibilizar al profesorado sobre los temas de violencia machista y desigualdades de las mujeres.
- **Acción 11:** sensibilizar a las familias sobre la educación en valores igualitarios.
- **Acción 12:** fomentar el deporte en los centros sin sesgos de género.
- **Acción 13:** realizar un estudio en materia de perspectiva de igualdad de género en los centros escolares de Paterna.
- **Acción 14:** reforzar los protocolos de actuación de identidad de género en las aulas.
- **Acción 15:** crear políticas públicas de atención y apoyo a aquellas familias monoparentales.

✓ **PARTICIPACIÓN, ASOCIACIONISMO Y EMPODERAMIENTO DE LA CIUDADANIA**

- **Objetivo general:** fortalecer el liderazgo social de las mujeres impulsando el ejercicio de una ciudadanía activa.

- **Objetivos específicos:**

1. Apoyar a las asociaciones de mujeres.
2. Aumentar el asociacionismo de las mujeres en el municipio de Paterna.
3. Potenciar la participación de las mujeres en los órganos de gestión y participación social.

- Acciones a llevar a cabo para el cumplimiento de los objetivos:

- **Acción 1:** fomentar y facilitar la creación de nuevas asociaciones de mujeres en diferentes áreas en el municipio de Paterna.
- **Acción 2:** impulsar las acciones asociativas y municipales en las zonas donde se produce un ascenso poblacional durante las distintas épocas del año.
- **Acción 3:** fomentar la política de acceso a la mujer en las juntas directivas de las asociaciones en igualdad de condiciones.
- **Acción 4:** hacer visible el trabajo de la mujer en el ámbito asociativo del municipio y potenciar sus capacidades directivas.

- **Acción 5:** elaborar un programa formativo de activación de los derechos y del asociacionismo de mujeres.
- **Acción 6:** detectar las necesidades formativas en igualdad de género y empoderamiento que tiene el ámbito asociativo de Paterna.
- **Acción 7:** elaborar un plan de acción formativo en igualdad de género para las asociaciones.
- **Acción 8:** fomentar la igualdad de oportunidades en el ámbito asociativo de Paterna.

✓ INCLUSIÓN SOCIAL

Las situaciones de exclusión o riesgo social están muchas veces protagonizadas por mujeres. Este hecho influye en que muchas veces no puedan formar parte de la sociedad como ciudadanos de pleno derecho. Es necesario apoyar a estos colectivos para intentar hacer efectiva su inclusión social.

- **Objetivo general:** mejorar las condiciones de vida de las mujeres que se encuentran en situación de vulnerabilidad o exclusión.
 - **Objetivos específicos:**
 1. Impulsar métodos de apoyo económico a las mujeres en situación de vulnerabilidad.
 2. Mejorar la información sobre los recursos existentes para ayudar a las mujeres.
- Acciones a llevar a cabo para el cumplimiento de los objetivos:

- **Acción 1:** dar prioridad a las mujeres víctimas de violencia de género en las ayudas de alquiler social en el municipio de Paterna.
- **Acción 2:** elaboración de un programa de intervención con víctimas de explotación sexual.
- **Acción 3:** divulgación de los recursos con los que cuenta el municipio de Paterna para poder favorecer a aquellas mujeres que se encuentran en situación de vulnerabilidad económica o de exclusión social.

✓ **PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL AYUNTAMIENTO DE PATERNA**

- **Objetivo general:** incorporar la perspectiva de género en los métodos de trabajo, así como la creación o elaboración de políticas públicas.
 - **Objetivos específicos:**
 1. Impartir la formación necesaria en igualdad de cuerpo a todos los funcionarios y personal laboral del ayuntamiento de Paterna.
 2. Incorporar el uso del lenguaje inclusivo.
- Acciones a llevar a cabo para el cumplimiento de lo objetivos:
 - **Acción 1:** elaborar un plan formativo en materia de igualdad de género para el funcionariado.
 - **Acción 2:** realizar una auditoría con el fin de eliminar las palabras sexistas en los diferentes portales web.
 - **Acción 3:** elaborar una guía de lenguaje administrativo inclusivo.

- **Acción 4:** diseñar un sello oficial de lenguaje inclusivo para toda la documentación.
- **Acción 5:** elaborar clausulas sociales en materia de igualdad de género en la contratación pública.
- **Acción 6:** adaptación de las estadísticas del ayuntamiento segregándolas con perspectiva de género.
- **Acción 7:** cooperar con la Comisión del Plan de Igualdad de empresa.

4.8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Dos aspectos fundamentales para comprobar que el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres va según lo previsto son el seguimiento y la evaluación.

Tanto el seguimiento como la evaluación nos permiten ir sabiendo qué resultados está ofreciendo el plan de igualdad durante su periodo en vigencia y poder analizar los efectos que derivan de él. Dicho plan persigue la consecución de los objetivos fijados dentro de cada área.

Por tanto, es importante fijar los mecanismos necesarios para poder ser capaces de analizar y medir el grado de consecución de los objetivos. Como consecuencia de esto, se crea la necesidad de establecer un mecanismo de seguimiento y evaluación del propio plan de igualdad.

Antes de dar paso a desarrollar dicho mecanismo, vamos a ver cuáles son los criterios que inspiran tanto al seguimiento como a la evaluación.

El primer criterio se fundamenta en que la finalidad de toda acción de seguimiento o evaluación tiene que ir enfocada a detectar variaciones en la situación fáctica en relación a la igualdad de género en el municipio y el nivel de consecución de los objetivos.

El segundo criterio consiste en dar una mayor importancia a las metodologías cualitativas, ya que cuando se habla de igualdad de género se pretende analizar percepciones, ideas, opiniones, etc. Todo esto solo se puede analizar mediante metodologías de carácter cualitativo. Por tanto, estas metodologías tendrán un papel importante.

Otro de los criterios a tener en cuenta va a consistir en que todos los datos que se obtengan de cualquier proceso de seguimiento o evaluación deber ser desagregados por sexo. Resulta importante desagregar los datos para observar las diferencias entre hombres y mujeres ya que esto nos permite conocer la realidad de una forma más fidedigna.

El cuarto criterio viene a decir que el seguimiento y la evaluación del plan municipal se realizarán en torno a las áreas de actuación establecidas en el mismo.

Es conveniente establecer estos criterios para que queden claras las pautas que van a guiar al proceso de seguimiento y evaluación del propio plan de Paterna y sobre todo que sean prácticas.

4.8.1. Fase de Seguimiento.

La fase de seguimiento de todo plan de igualdad es una fase de gran importancia, ya que es el modo mediante el cual se supervisa la correcta puesta en marcha de cada una de las acciones.

El propósito de instaurar un sistema de seguimiento reside en su papel de herramienta de control. Este control es posible gracias a que habrá un calendario anual para este seguimiento. Por tanto, una vez al año se llevará a cabo una evaluación profunda y exhaustiva de lo sucedido en torno al plan municipal de igualdad.

El sistema de seguimiento satisface una doble finalidad que justifica el motivo de su existencia.

Por una parte, el seguimiento es un mecanismo que garantiza la puesta en funcionamiento de las acciones planificadas, ya que una vez al año pueden medir

si dichas acciones que se han llevado a cabo se han realizado de manera correcta. Es decir, el seguimiento permite analizar el proceso de implementación.

Por otro lado, el seguimiento permite conocer las reacciones de los distintos tipos de actores en cada una de las acciones. Esto a su vez permite evaluar si cada uno de los actores se siente a gusto con las acciones propuestas, y si estas son capaces de proporcionar los efectos para las que fueron diseñadas. Es decir, permite conocer los resultados que va logrando el plan. De tal modo que si las acciones no llegan a conseguir los efectos propuestos se podrán ir modificando, ajustando o rediseñando para que su alcance sea mayor en acciones futuras.

Además, la información que se recabe en la fase de seguimiento es muy útil a la hora de realizar la evaluación final del plan municipal.

Para que la fase de seguimiento sea efectiva se establecen dos instrumentos básicos que ayudaran a recabar y analizar toda la información necesaria para conseguir esa doble finalidad de seguimiento.

1. La memoria de acciones, es el documento donde va a quedar reflejado que acciones de las planificadas ese año han sido llevadas a cabo. También se recogerá la información relativa a su desarrollo y el nivel de acogida que ha tenido entre las personas participantes. Para crear esta memoria se cuenta con la ficha de acción que es la herramienta que permite recopilar esta información.
2. El informe de seguimiento, es el sitio donde se apuntan todas las reflexiones y conclusiones que se han ido obteniendo de analizar los diferentes datos e indicadores establecidos para llevar a cabo el seguimiento del plan. Con este análisis, se realizará, si es necesario, propuestas de mejora o ajuste de acciones para un futuro.

4.8.2. Fase de Evaluación.

Esta fase es la última fase del plan de igualdad municipal. Es fundamental para conocer la satisfacción de la ciudadanía con el propio plan de igualdad. En esta fase es donde se va a analizar cuáles son los efectos provocados por el propio plan y cuál es el nivel de consecución de los objetivos fijados en él.

Un sistema de evaluación correcto debe explicar cómo ha sido el proceso de implementación del plan y sus resultados obtenidos. El proceso de evaluación es un proceso de análisis colectivo y de reflexión entre todos los agentes que están implicados en el plan municipal de igualdad cuyo objetivo es determinar el grado de consecución de los objetivos, así como la satisfacción de los ciudadanos y el impacto real del plan de igualdad en el ámbito territorial de Paterna.

El análisis más importante que debe realizar cualquier plan de igualdad es sin duda el impacto producido en su ámbito de aplicación. Es decir, saber cómo ha evolucionado el municipio hacia la obtención de la igualdad real y los demás objetivos marcados en el plan.

El sistema de seguimiento y el sistema de evaluación deben estar estipulados en el diseño inicial del plan. Debe ser más o menos constante para que se puedan medir las distintas variaciones entre el inicio y el final del plan.

La evaluación del plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el municipio de Paterna se va a dividir en dos partes diferenciadas.

- ✓ La evaluación del cumplimiento, que tiene como objetivo saber en qué medida se han llevado a cabo todas las acciones planteadas dentro del plan municipal. Se examinarán las acciones realizadas y se comprobará si han sido ejecutadas dentro del cronograma.

- ✓ La evaluación de resultados, se analiza en qué medida se han conseguido los objetivos establecidos y si el plan ha obtenido los resultados esperados. En definitiva, si el plan municipal de igualdad ha sido capaz de modificar la realidad social y lograr una igualdad real.

Para poder llevar a cabo estos análisis de una forma realista, es imprescindible contar con la información y los datos extraídos del diagnóstico previo al diseño del plan y recabar la información necesaria tanto durante el periodo de vigencia del plan como en su finalización. Para ello, se establece un sistema de indicadores que permite extraer, examinar y analizar los datos necesarios para realizar la evaluación.

Un indicador es un número, una medida, una opinión, un hecho o una percepción que señala una situación concreta y que mide cambios en esa situación a través del tiempo.

Los indicadores usados en este plan municipal de igualdad van a ser indicadores tanto cualitativos como cuantitativos. Por otro lado, además de ser utilizados para el seguimiento también lo serán para la evaluación final. Todas las estadísticas y resultados obtenidos se desagregaran por sexo.

Los indicadores cuantitativos serán:

- Relación de acciones realizadas respecto a las planificadas en cada una de las áreas del plan municipal de igualdad.
- Relación de acciones realizadas respecto a las planificadas en la totalidad del plan municipal de igualdad.
- Relación de participación en las distintas acciones de las personas destinatarias.
- Número de acciones llevadas a cabo divididas por la tipología y el área donde se encuentra.
- Número de horas trimestrales dedicadas a la implementación del plan.
- Número de horas totales destinadas a la implementación del plan.
- Número de campañas de sensibilización que se han realizado.
- Número de programas puestos en marcha.

- Número de protocolos realizados.
- Número de encuentros o campañas realizadas.

Los indicadores cualitativos serán:

- Valoración del nivel de consecución de los objetivos.
- Valoración de las personas usuarias del plan de formación funcional.
- Valoración del profesorado en relación a las acciones destinadas a ellos.
- Valoración de los empresarios en relación a las acciones enfocadas a ellos.
- Valoración del funcionamiento de los protocolos llevados a cabo.
- Valoración de las distintas campañas y jornadas realizadas.
- Medición de la satisfacción de las personas que han participado en las acciones.
- Medición de la satisfacción de los ciudadanos del municipio de Paterna en relación a las acciones que se han llevado a cabo.

5. PROPUESTA DE ACTUACIÓN Y/O CONCLUSIONES.

Una de las razones principales de ser de la Administración Pública es prestar servicio de calidad a la sociedad, es decir, velar por los intereses y derechos de los ciudadanos, todo ello, con sometimiento a los principios de eficacia, eficiencia y legalidad.

Es por tanto, una institución prestadora de servicios al ciudadano y a la sociedad en su conjunto. El individuo se considera como demandante y receptor de los servicios que presta la Administración Pública.

De tal modo que la gestión pública debe estar enfocada a ofrecer un servicio de calidad al ciudadano, también debe centrarse en proporcionar el equilibrio de intereses a todos los grupos que forman la sociedad sin tener en cuenta si son hombres o mujeres. La administración junto con los poderes públicos es la encargada de controlar y coordinar la actividad social para la obtención del bien común.

Son varios los principios de actuación pública que se nombran en este plan de igualdad, pero cabe destacar que algunos son más imprescindibles que otros en cuanto al tema relacionado con el TFG. Un principio primordial es la equidad, un reparto equitativo y justo de las responsabilidades entre los hombres y las mujeres en los diferentes ámbitos de la vida familiar y social.

En la actualidad la capacidad que tienen las mujeres para actuar es cada vez más evidente pero aun así queda un largo camino por recorrer y gracias a planes de igualdad entre hombres y mujeres se puede lograr una mejora continua.

Los procesos de democratización han alterado los términos bajo los cuales los grupos de mujeres emprenden la actividad política. A pesar de haber sufrido algunos contratiempos iniciales, se han ido adaptando y revisando las estrategias para apoyar y ayudar a las mujeres a conseguir poder político. El acceso de un número mayor de mujeres al Parlamento, a los órganos administrativos locales y a los concejos municipales ha ayudado a la consolidación de la democracia en todo el mundo, al mismo tiempo que proporciona oportunidades valiosas en la toma de decisiones a las mujeres.

Aun así se puede observar que el municipio de Paterna como el conjunto de la sociedad Española sigue enfrentándose al reto de realizar transformaciones en materia de género y a la obtención real del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Además, se persigue una mejora de la situación de discriminación de la que se parte en el momento de la elaboración del plan, mediante el cumplimiento de los objetivos y de las acciones marcadas y a través de su ejecución. La puesta en marcha del plan de igualdad de oportunidades supone un gran paso por parte de la organización municipal.

Tiene como finalidad el objetivo de alcanzar y garantizar la igualdad de mujeres y hombres a través de una decidida acción de los poderes públicos sobre una realidad, en la que esa igualdad no existe del todo. Como se observa en la elaboración de este proyecto, sigue habiendo una distancia entre la igualdad legal y la igualdad real. Esta distancia es evidente de la siguiente manera:

- A pesar del empeño por conseguir las mismas condiciones para las mujeres que para los hombres, los resultados siguen evidenciando que siguen existiendo situaciones de discriminación que dificultan o imposibilitan el acceso de las mujeres a algunos recursos y bienes.
- Siguen existiendo diferencias salariales entre mujeres y hombres, la situación de desempleo o empleo parcial de la mujer.
- Aunque cada vez se incorporan más mujeres a estos cargos pero sigue existiendo una baja representación de mujeres en cargos y puestos de dirección. Aunque ha avanzado mucho todavía queda un gran trabajo por hacer.
- Por parte del municipio se puede ver que están llevando a cabo numerosas políticas para intentar acabar con las diferencias de género y se están tomando medidas para acabar con la violencia machista. A pesar de todos los intentos por eliminar la violencia de género, todavía queda mucho por hacer según las estadísticas y los datos.

- Queda reflejado que la mujer es igual de capaz que el hombre en su trabajo y cómo poco a poco va adquiriendo posiciones en el mundo laboral y en la sociedad.
- La conciliación familiar recae en la mayoría de las veces en las mujeres más que en los hombres. La conciliación debe verse como una herramienta de protección de las familias. Es por eso que los poderes públicos deben fomentar políticas que respondan a las necesidades reales de las familias y puedan garantizar el bienestar de los niños.
- Por último, destacar el papel vital que realizan los medios de comunicación a la hora de potenciar la igualdad de género en la sociedad. Deben tratar de informar desde una perspectiva que no discrimine a ninguno de los dos sexos.

De este modo, este proyecto muestra una realidad que está aún lejos del objetivo efectivo de la igualdad y corresponde a la administración colaborar para lograr la igualdad efectiva.

En este Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres del municipio de Paterna se ha realizado un breve recorrido temático para sensibilizar y formar en materia de igualdad, dando a conocer los derechos de las mujeres, mostrando las distintas medidas que se deben adoptar para corregir las desigualdades y poder llevar a cabo el desarrollo de la igualdad.

Este trabajo me ha dado la oportunidad de saber que es un Plan de Igualdad y la importancia que tienen en la sociedad y en los municipios, ya que mediante ellos salen a la luz los diferentes problemas que se dan en la sociedad y en cada organización. Por otro lado, me ha ayudado a informarme e interesarme en profundidad en materia de igualdad y conocer cómo se elabora un Plan de Igualdad, cómo se planifica la implantación del mismo. Debo destacar que las políticas de igualdad del ayuntamiento de Paterna me han sorprendido para bien. Es verdad que hay aspectos o áreas que se podrían mejorar pero me quedo con que cuenta con muchas herramientas para poder suprimir la discriminación por sexo, cuenta además con un área en mi opinión muy bien preparada que es la

violencia machista que como todo se podría mejorar pero la verdad es que pone bastantes recursos y ayudas a las mujeres que han sido o se encuentran en una situación de violencia de genero.

BIBLIOGRAFÍA

Libros.

- Alfonso Mellado, Carlos L. (2008). “Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública”. Ediciones Bomarzo, Albacete.
- Butler, Judith. (2004). “Deshacer el género”. Ediciones Paidós, Barcelona.
- Herrero Blasco, Aurelio. (2009). “La coordinación de las Organizaciones Públicas y las relaciones Intergubernamentales” Editorial Universidad Politécnica de Valencia, ISBN 978-84-8363-501-8
- Serrano García, Juana María. (2007). “Participación y planes de igualdad en la Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres” Ediciones Bomarzo, Albacete, ISBN 978-84-9672-121-0.

Webs.

- AYUNTAMIENTO DE PATERNA (2015) *Desarrollo Urbano Sostenible Integrado de Paterna, 2015-2020*. Paterna Actúa. Ayuntamiento de Paterna. < <http://actua.paterna.es/media/estrategia-actua.pdf>> (Consulta: 13/01/2020)
- AYUNTAMIENTO DE PATERNA. Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres de Paterna 2016-2020. Ayuntamiento de Paterna. <<https://www.paterna.es/es/areas-gestion-municipal/igualdad.html>> (Consulta: 16/02/2020)
- BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO, Agencia Estatal. <<https://www.boe.es/>> (Consulta: 4/09/2019)

- CORTES VALENCIANAS <<https://www.cortsvalencianes.es/>> (Consulta: 13/01/2020)
- DIARI OFICIAL DE LA GENERALITAT VALENCIANA <<http://www.dogv.gva.es/es>> (Consulta: 4/09/2019)
- FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS (2005). *Guía para Elaborar Planes Locales de Igualdad*. FEMP <<http://femp.femp.es/files/566%E2%80%90182%E2%80%90archivo/Guia%20elaboracion%20Planes%20Locales%20Igualdad.pdf>> (Consulta: 12/04/2020)
- GENERALITAT VALENCIANA <<http://www.inclusio.gva.es/va/>> (Consulta: 13/01/2020)
- GENERALITAT VALENCIANA. *Planes de Igualdad en empresas y entidades*. <<http://www.inclusio.gva.es/es/web/mujer/plans-igualtat-empreses-entitats>> (Consulta: 12/04/2020)
- GENERALITAT VALENCIANA. *Portal Estadístic de la Generalitat Valenciana Fitxes municipals 2019*. Municipio de Paterna. <<http://www.peqv.gva.es/va/fichas>> (Consulta: 12/04/2020)
- INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES <<http://www.inmujer.gob.es/>> (Consulta: 16/02/2020)
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA <<https://www.ine.es/>> (Consulta: 16/02/2020)

- INE (2019) *Mujeres y Hombres en España, 2019. Instituto Nacional de Estadística.*
<https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=12599248228> (Consulta: 16/05/2020)
- ONU. *La agenda de Desarrollo Sostenible 2030.*
<<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>>
(Consulta: 16/05/2020)
- PARLAMENTO EUROPEO. *La igualdad entre hombres y mujeres. Fichas temáticas sobre la Unión Europea.*
<<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/59/la-igualdad-entre-hombres-y-mujeres>> (Consulta: 5/07/2020)

Legislación.

- España. Constitución Española de 1987. BOE, 29 de Diciembre de 1987, núm. 311.
- España. Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. BOE, 6 de Noviembre de 1999, núm. 266.
- España. Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno. BOE, 14 de octubre de 2003, núm. 246, p. 36770-36771.
- España. Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE, 23 de Marzo de 2007, núm. 71.

- España. Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. BOE, 13 de Abril de 2007, núm. 89.
- España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE, 24 de Octubre de 2015, núm. 255.
- España. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. BOE, 31 de Octubre de 2015, núm. 261.
- España. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. BOE, 7 de Marzo de 2019, núm. 57.

ANEXOS

ANEXO I: CRONOGRAMA.

AÑO	2020	2021	2022	2023	2024	2025
ÁREA 1. PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTA						
Acción 1						
Acción 2						
Acción 3						
Acción 4						
Acción 5						
Acción 6						
Acción 7						
Acción 8						
Acción 9						
Acción 10						
Acción 11						
Acción 12						
ÁREA 2. SALUD Y BIENESTAR						
Acción 1						
Acción 2						
Acción 3						
Acción 4						
Acción 5						
Acción 6						
Acción 7						
Acción 8						

Acción 9						
Acción 10						
Acción 11						
Acción 12						
Acción 13						
ÁREA 3. EMPLEO Y CONCILIACIÓN						
Acción 1						
Acción 2						
Acción 3						
Acción 4						
Acción 5						
Acción 6						
Acción 7						
Acción 8						
Acción 9						
Acción 10						
Acción 11						
Acción 12						
Acción 13						
Acción 14						
Acción 15						
ÁREA 4. EDUCACIÓN Y CULTURA						
Acción 1						
Acción 2						
Acción 3						

Acción 4						
Acción 5						
Acción 6						
Acción 7						
Acción 8						
Acción 9						
Acción 10						
Acción 11						
Acción 12						
Acción 13						
Acción 14						
Acción 15						
ÁREA 5. PARTICIPACIÓN, ASOCIACIONISMO Y EMPODERAMIENTO DE LA CIUDADANIA						
Acción 1						
Acción 2						
Acción 3						
Acción 4						
Acción 5						
Acción 6						
Acción 7						
Acción 8						
ÁREA 6. INCLUSIÓN SOCIAL						
Acción 1						
Acción 2						
Acción 3						

ÁREA 7.PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL AYUNTAMIENTO DE PATERNA						
Acción 1						
Acción 2						
Acción 3						
Acción 4						
Acción 5						
Acción 6						
Acción 7						