

---

# POLÍTICA DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE PATERNA.

---

GRADO EN GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VALENCIA.



**AUTORA: CRISTINA MARES TOLOSA**

**TUTORA: ASENET SOSA ESPINOSA**

**COTUTORA: YAIZA PÉREZ ALONSO**

**Curso académico: 2019/2020**

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN .....	4
1.1 RESUMEN .....	4
1.2 OBJETO DEL TRABAJO .....	4
1.3 OBJETIVOS .....	5
1.3.1 GENERAL.....	5
1.3.2 ESPECÍFICOS .....	5
2. METODOLOGÍA.....	5
3. SITUACION ACTUAL.....	6
4. MARCO NORMATIVO .....	11
4.1 ÁMBITO INTERNACIONAL.....	11
4.2 ÁMBITO EUROPEO .....	13
4.3. ÁMBITO NACIONAL .....	15
4.4. ÁMBITO AUTONÓMICO.....	17
5. LOS PLANES DE IGUALDAD .....	20
6. EL PLAN DE IGUAL DEL AYUNTAMIENTO DE PATERNA 6.1 CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DEL MUNICIPIO DE PATERNA.....	22
6.2 PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES DE PATERNA.....	27
6.3 ANÁLISIS DEL PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES DE PATERNA .	28
7. RESULTADOS (MATRIZ DAFO) .....	52
8. PROPUESTAS DE MEJORA .....	55
9. CONCLUSIONES .....	57
9.1 REFLEXIÓN PROPIA DE LO APRENDIDO.....	59
10. BIBLIOGRAFÍA .....	59
11. ANEXOS .....	63

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES:

Ilustración 1: Tasa de empleo según grupo de edad, 2018.....	8
Ilustración 2: Participación en cargos ejecutivos de los principales partidos políticos, 2019. ....	9
Ilustración 3: Mujeres en órganos superiores y altos cargos de la Administración General del Estado, 2019 (%). ....	10
Ilustración 4: Evolución del número de mujeres víctimas mortales por violencia de género en España. Años 2003 a 2019. ....	11
Ilustración 5: Mapa indicando el Municipio de Paterna.....	22
Ilustración 6: Gráfica evolución de la población de Paterna (2018). ....	22
Ilustración 7: Pirámide de población de Paterna (2018). ....	23
Ilustración 8: Sectores de actividad económica de Paterna.....	24
Ilustración 9: Tasa de paro registrada a 31/01/2020. ....	25
Ilustración 10: Porcentaje de la población de Paterna por sexo (2015). ....	28
Ilustración 11: Población extranjera por sexo de la población de Paterna (2015). ....	29
Ilustración 12: Nivel de estudios de la población de Paterna por sexo. ....	29
Ilustración 13: Defunciones por causa y sexo en la población de Paterna (2013). ....	30
Ilustración 14: Personas demandantes de empleo paradas según sexo y edad en la población de Paterna (2016). ....	30
Ilustración 15: Evolución de personas demandantes de empleo paradas según sector de actividad en la población de Paterna (2013-2016). ....	31
Ilustración 16: Personas demandantes de empleo paradas según nivel formativo en la población de Paterna (2016). ....	32
Ilustración 17: Evolución contratación por sexos en la población de Paterna (2013-2016). ....	33
Ilustración 18: Porcentaje de tipo de empresas según sector al que pertenecen (2015). ....	33
Ilustración 19: Porcentaje de participantes por sexo y edad en la población de Paterna. ....	36
Ilustración 20: Nivel de estudios y nacionalidad de los participantes según sexo en la población de Paterna. ....	37
Ilustración 21: Porcentaje de tipo de transporte utilizado y valoración de las infraestructuras en la población de Paterna. ....	38
Ilustración 22: Porcentaje de personas que conocen el Espacio de Igualdad y el Observatorio de Violencia de Género en Paterna.....	38
Ilustración 23: Porcentaje de personas que conocen las políticas de igualdad y valoración de las políticas de igualdad de Paterna.....	39
Ilustración 24: Porcentaje de personas que consideran que la empresa en la que trabajan promueve la igualdad de género en Paterna. ....	39
Ilustración 25: Porcentaje de personas que participan en alguna asociación y el tipo de asociación en Paterna. ....	40

Ilustración 26: Porcentaje de mujeres que se han sentido intimidadas e inseguras en la calle por ser mujer en Paterna.....	40
Ilustración 27: Porcentaje de personas que conocen los servicios y recursos municipales de atención a las víctimas de violencia de género y su valoración en Paterna.....	41
Ilustración 28: Porcentaje nivel de dificultad de conciliación de vida laboral, familiar y personal según sexo en Paterna. ....	41
Ilustración 29: Porcentaje de tipo de recursos utilizados para conciliar vida laboral, familiar y persona según sexo en Paterna. ....	42
Ilustración 30: Conocimiento de los derechos laborales en materia de conciliación según sexo en Paterna. ....	42
Ilustración 31: Personas con algún familiar en situación de dependencia a su cargo que reciben algún tipo de ayuda, prestación o subvención pública en Paterna.....	43
Ilustración 32: Autopercepción del estado de salud durante el último año por sexo en Paterna. ....	43
Ilustración 33: Autopercepción del nivel de autoestima por sexo en Paterna. ....	44
Ilustración 34: Percepción sobre si el Ayuntamiento de Paterna promueve acciones que favorecen el bienestar de la ciudadanía y acciones de prevención de enfermedades y dolencias que tienen mayor incidencia en las mujeres según sexo.....	44
Ilustración 35: Ocupación actual por sexo en Paterna.....	45

## ÍNDICE DE TABLAS:

Tabla 1: Composición política del Ayuntamiento de Paterna. ....	25
Tabla 2: Organigrama equipo de Gobierno del Ayuntamiento de Paterna.....	26
Tabla 3: Resumen del diagnóstico del Plan municipal de Igualdad del Ayuntamiento de Paterna.....	46
Tabla 4: Número de acciones por área de actuación. ....	48
Tabla 5: Implementación de acciones del área de actuación de Perspectiva de género en el Ayuntamiento de Paterna. ....	49
Tabla 6: Implementación de acciones del área de actuación de Asociacionismo y Empoderamiento Ciudadano. ....	50
Tabla 7: Implementación de acciones del área de actuación Educación, Infancia y Adolescencia.....	50
Tabla 8: Implementación de acciones del área de actuación Empleo y Empresa. ....	51
Tabla 9: Implementación de acciones del área de actuación de Salud y Bienestar en la Mujer.....	51
Tabla 10: Implementación de acciones del área de actuación Prevención y Lucha contra la Violencia Machista. ....	52
Tabla 11: Matriz DAFO.....	55
Tabla 12: Aproximación presupuestaria de acciones extraordinarias.....	57

## **1. INTRODUCCIÓN**

### **1.1 RESUMEN**

El presente trabajo trata sobre el estudio de la política de igualdad del Ayuntamiento de Paterna, así como llevar a cabo un análisis exhaustivo sobre el Plan Municipal de igualdad que el Ayuntamiento de Paterna presenta.

El punto de partida del TFG es un breve conocimiento sobre la situación que hay actualmente entorno a la igualdad de género además de un estudio de las distintas normativas en igualdad que han sido aprobadas a lo largo de los años en el ámbito Internacional, Europeo, Nacional y Autonómico. Una vez, estudiada y analizada esta base esencial sobre la igualdad, se llevará a cabo el análisis particular de los Planes de igualdad, los cuales ya se mencionan en la normativa.

La información recopilada acerca de los Planes de Igualdad es una introducción para conocer sus aspectos generales, como las áreas de actuación y la normativa legal que les aborda.

Una vez realizado lo anterior, se lleva a cabo un estudio sobre el Municipio de Paterna para conocer la situación actual en materia de igualdad. A continuación, se procede al punto clave del trabajo que es el análisis del Plan de Igualdad de Paterna. Durante el análisis se ha podido analizar las áreas de actuación, las medidas que presentan y su implementación en el Municipio de Paterna, así como, conocer el/la responsable de este proyecto y detalles de interés sobre el mismo.

Tras los resultados del análisis, se lleva a cabo una elaboración de propuestas de mejora con el objetivo de reforzar aquellos aspectos positivos observados y reducir las debilidades observadas. Dichas propuestas se ubican en el marco de integración con dos propuestas para mejorar la calidad del Plan y que pueda llegar a todo el público, de gestión de personal con una propuesta de ampliación de equipo para alcanzar una total implementación del plan, por último, de publicidad con mejoras en la difusión del Plan.

### **1.2 OBJETO DEL TRABAJO**

El presente trabajo tiene por objeto el estudio de la política de igualdad del Ayuntamiento de Paterna a través del análisis del Plan Municipal de igualdad del Ayuntamiento. Una investigación que finalmente nos permitirá exponer propuestas de mejoras que pueda ser oportunas para dicho plan.

A través de este trabajo se podrá conocer la situación actual de la igualdad en los diferentes ámbitos legales, además de la situación en el Municipio de Paterna. Finalmente se podrá estudiar y analizar las medidas de actuación que concentra el Plan para lidiar con las desigualdades en el Municipio y proponer mejoras que se puedan observar.

### 1.3 OBJETIVOS

#### 1.3.1 GENERAL

En relación con el objeto descrito en las líneas anteriores, **objetivo general** de este trabajo final de carrera es el siguiente:

Estudiar la política de igualdad del Ayuntamiento de Paterna.

A partir del él, nacen los siguientes objetivos específicos.

#### 1.3.2 ESPECÍFICOS

- Comentar el marco político y normativo sobre igualdad, específicamente en España y la Comunitat Valenciana.
- Conocer instrumentos de trabajo para la consecución de la igualdad, específicamente del plan de igualdad.
- Analizar el Plan Municipal de Igualdad de Paterna.
- Conocer el estado de la implementación del Plan de igualdad del Ayuntamiento de Paterna.
- Hacer propuestas de mejoras, tanto sobre la estructura y contenido del plan como sobre la implementación y difusión de este.

## 2. METODOLOGÍA

El presente trabajo de final de Grado de Gestión y Administración Pública se basa en una investigación, en la que se emplean tanto fuentes primarias como secundarias.

Cea d'Ancona, M.A en su libro *Metodología Cuantitativa Estrategias y Técnicas de Investigación Social* señala que, la investigación primaria se entiende como la búsqueda de información que el investigador adquiere el mismo mediante una o varias formas de obtención de datos. Por el contrario, la investigación secundaria la define como, el análisis de datos recabados por otros investigadores.

En nuestro trabajo de investigación la información obtenida a través de la investigación primaria ha sido, la entrevista que se ha realizado al Agente de Igualdad responsable del Plan de Igualdad Municipal que estamos estudiando, como técnica de obtención de datos. Las áreas que se trabajaron en la entrevista fueron:

- La gestión política de igualdad Municipal
- Recursos humanos encargados del Plan y sus funciones
- Difusión del Plan
- Estado de la implementación del Plan.

Por lo que al ser información limpia y de primera persona se considera primaria.

Por otro lado, la información obtenida por investigación secundaria, principal y únicamente es la recopilación de información en formato digital y desde ese punto de conocimiento interpretar la información. Las principales fuentes secundarias durante el trabajo de investigación son, por un lado, el marco legal que abarca la igualdad entre ambos sexos en todos los ámbitos desde internacional a autonómico ha sido extraído vía internet, la gran mayoría por el Boletín Oficial del Estado (BOE) ha sido la web más visitada para acceder a la normativa. Por otro lado, la Generalidad Valenciana (GVA) ha sido otro portal web de importancia para recabar información no solo legislativa. Por último, el propio Plan Municipal de Igualdad del Ayuntamiento de Paterna, que nos ha dado la información principal sobre el punto principal de este trabajo.

### **3. SITUACION ACTUAL**

Para ayudar a entender la temática que se está estudiando vamos a proceder al desarrollo de la situación actual y todos los conceptos internos que lleva este punto.

La igualdad entre hombres y mujeres no es solo un tema que se trate en la sociedad sino también la Ley habla de ello, ya que la igualdad se define según la Real Academia Española (RAE) como un principio que reconoce la equiparación de todos los ciudadanos en derechos y obligaciones. Además de ser un principio constitucional como veremos más adelante en la normativa.

Lo que significa que toda persona, ya sea hombre o mujer, niño o niña, debe tener los mismos derechos y oportunidades como también las mismas obligaciones y responsabilidades frente al Estado, la Ley y Sociedad.

Esto supone tres conceptos que han ido evolucionando relacionados con la terminología sobre igualdad, según García Prince (2011, p.55-56, E. PNUD Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming):

- Igualdad de oportunidades, equiparación de las condiciones para que cada persona tenga la posibilidad de acceder por si misma a los derechos que establece la ley.
- Igualdad de trato, obligación de dar a las personas el trato igual, considerando las desigualdades y diferencias que cada persona pueda presentar para acomodarse a sus necesidades.
- Igualdad de resultados, cada persona pueda ejercer sus derechos, y el resultado no sea un único resultado sino el ejercicio de sus derechos sea sin discriminación, y con oportunidades por igual.

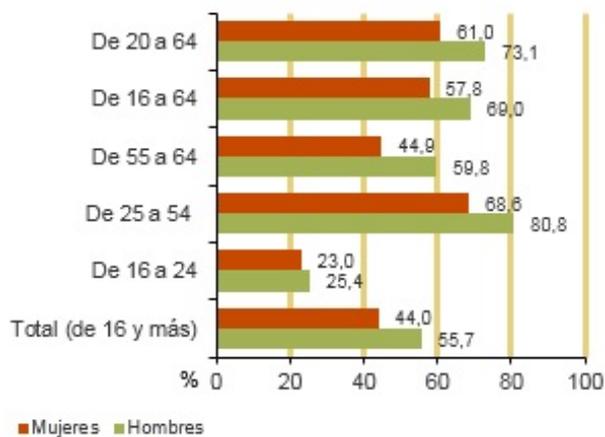
Desde hace muchos años la intervención en este aspecto ha sido y es crucial. La existencia en la sociedad de roles de género, estableciendo actividades propias para cada uno de los sexos que se han establecido biológicamente en el ser humano, genera desigualdades entre hombres y mujeres fruto de la distinta valoración social que se atribuya a dichas actividades (masculinas y femeninas). Así, en sociedades patriarcales – forma de organización social cuya autoridad es ejercida por un hombre (RAE) – serán las actividades establecidas como propiamente femeninas las que tengan peor valoración y consecuente derivará hacia una infravaloración de la aportación femenina al mantenimiento de la sociedad (androcentrismo). La desigualdad ante la Ley de las mujeres, hoy superada en la Europa democrática, se ve impedida por prácticas culturales y empresariales no igualitarias.

Hoy en día se ha ido avanzado en aspectos de la igualdad de género gracias a las políticas públicas, definidas como las sucesivas respuestas del régimen político frente a situaciones socialmente problemáticas (Salazar, 1994). Han hecho posible que esto vaya siendo un mundo más igualitario.

Entre los aspectos que se vienen estudiando y sobre los que se pretende intervenir para la consecución de la igualdad entre hombre y mujeres, encontramos:

En primer lugar, aquellos referidos al mercado laboral y al acceso al empleo. Para ello es necesario hablar de la Tasa de Ocupación o también conocida como la Tasa de empleo según edad y sexo. Se define el término *tasa de empleo* como, en base a la información que proporciona la Encuesta de Población Activa, es el cociente entre el número total de ocupados y la población en edad de trabajar. Considerándose la edad de trabajar aquellas personas mayores de 16 años que hayan trabajado a cambio de una retribución, (Mujeres y Hombres en España, 2019).

Ilustración 1: Tasa de empleo según grupo de edad, 2018.



Fuente: Mujeres y Hombres en España, 2019. INE (Punto 1, p.3)

En el gráfico anterior se ven diferencias importantes, donde no son notables es en la franja de edad entre los 16-24 años, que podría ser el motivo del inicio para ambos sexos en el mercado laboral. Respecto a la mujer en los 25 a 54 años donde más diferencia se destaca. La ocupación de la mujer ronda el 68,6% y el hombre con una mayor ocupación, 80,8%. Se podría decir que es justo el rango de edad donde la maternidad este más presente en las mujeres, puede que sea uno de los motivos por los cuales la diferencia es mayor.

Por otro lado, otra cuestión a intervenir para la consecución de la igualdad y que tiene dependencia en el ámbito del empleo es la conciliación de la vida, personal, laboral y familiar, este término nace del concepto de conciliación que significa “mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal” (Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, 2018). Por lo que la conciliación de vida personal, laboral y familiar es una herramienta importante para poder abordar con facilidad los tres aspectos sociales que rodean a una persona en su vida diaria. Es considerado un derecho, tanto en el empleo público por el EBEP como en el privado por el Estatuto de los Trabajadores, aunque no es un derecho fácil alcanzar por los trabajadores.

Otras de las cuestiones a intervenir referidas al mercado laboral y el empleo es la brecha salarial que según el documento del Instituto Nacional de Estadística (INE) *Mujeres y Hombres en España, 2019* lo define como “conjunto complejo y a menudo interrelacionado de factores que originan diferencias salariales entre hombres y mujeres”.

La brecha salarial de género forma parte de los Indicadores de Desarrollo Sostenible incluido en el Objetivo 5 (Igualdad de Género) difundidos por Eurostat. También forma parte de la Estrategia Europea de Empleo (EES) para lograr igual tratamiento de

hombres y mujeres y evitar la discriminación por razón de sexo, edad, discapacidad, raza, religión, orientación sexual –recogido por el INE (2019), *Mujeres y Hombres en España*–.

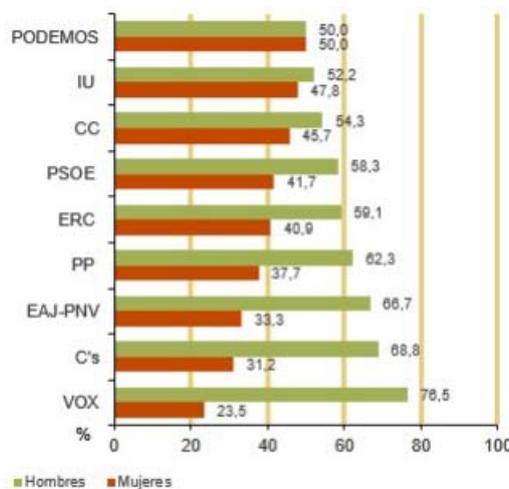
Por otro lado, en el marco internacional, la ONG *Ayuda en Acción* recoge, en su web, análisis realizados por la ONU, señalando que la diferencia de sueldos entre hombres y mujeres alcanza el 24%.

En el ámbito laboral no solo existe el problema de la diferencia de salarios sino también otras cuestiones como el acoso sexual o psicológico. El periodo El Mundo ha facilitado datos sobre las denuncias recibidas en inspecciones de trabajo en España lo cual alcanzaron en 2018 la cifra total de 142 denuncias recibidas y hasta mitad de 2019, 34 denuncias lo que supone una mejora respecto al año anterior.

El último aspecto referido al ámbito laboral y empleo, como último elemento que suscite a la desigualdad en este ámbito entre hombres y mujeres es el liderazgo empresarial. En España según el *Informe Women in Business* de Grant Thornton (2019), el liderazgo empresarial de mujeres españolas en puestos de relevancia jerárquica es de 30%, es uno de los mejores datos de los últimos cinco años y es que cada vez hay más mujeres en puesto de alta responsabilidad.

La participación política es otro de los ítems a intervenir para la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres. En España es muy poca la participación de la mujer en cargos ejecutivos de partidos políticos por lo que también hay poca participación en las decisiones políticas, según vemos en el gráfico siguiente.

**Ilustración 2: Participación en cargos ejecutivos de los principales partidos políticos, 2019.**



Fuente: *Mujeres y Hombres en España, 2019*. INE (Punto 8.1, p.4)

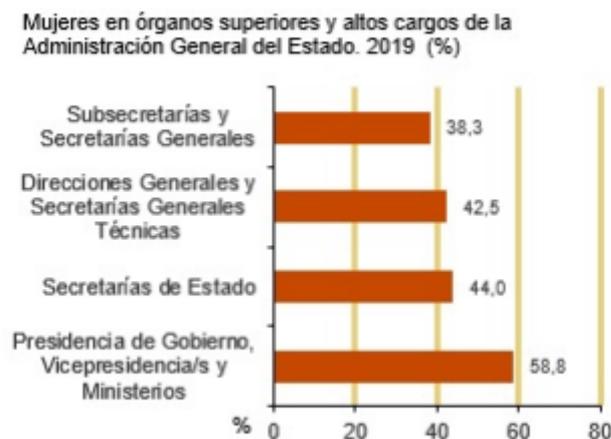
Según el gráfico extraído, las mujeres representan un porcentaje muy pequeño de participación en los partidos políticos respecto al hombre, además de que en pocos de ellos están al mando una mujer. El partido que menos paridad contempla es VOX,

junto con Ciudadanos, EAJ-PNV y el Partido Popular, todos ellos tienen un porcentaje de diferencia entre sexos bastante destacable. Por el contrario, IU (Izquierda Unida), juntos a Podemos son los partidos políticos que en 2019 presentan paridad en su plantilla. El resto tiene una diferencia entre ambos sexos, pero no tan destacable.

Tras prosperar la moción de censura presentada en el Congreso de los Diputados por el Grupo Socialista al Ejecutivo de Mariano Rajoy, a partir del 7 de junio de 2018 once mujeres ocupan otras tantas carteras ministeriales en el Gobierno del Partido Socialista Obrero Español lo que representa una presencia femenina en el Consejo de Ministros del 61,11% (Mujeres y Hombres en España, INE 2019)

Lo mismo ocurre con los demás órganos institucionales y cargos en las Administraciones públicas.

**Ilustración 3: Mujeres en órganos superiores y altos cargos de la Administración General del Estado, 2019 (%).**



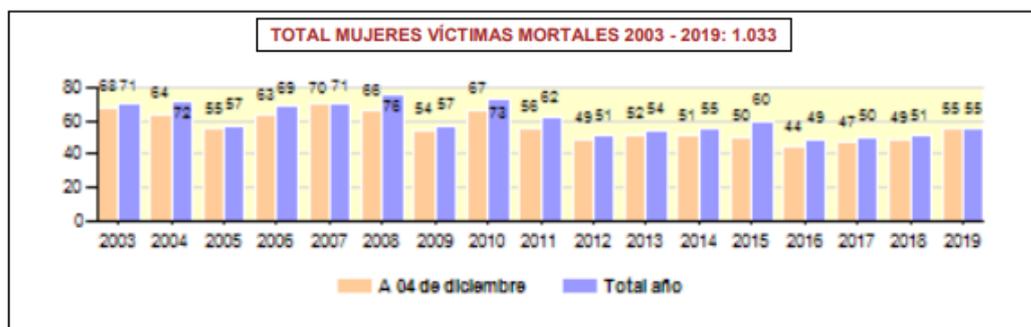
Fuente: Mujeres y Hombres en España, 2019 (Punto 8.4, p.3). INE

Según el gráfico extraído actualmente en 2019 hay mujeres que ostentan cargos de relevancia e importancia dentro de la Administración pública. Aunque podría decirse que la mayoría de los cargos representados en este gráfico no alcanzan a la mitad del porcentaje. Únicamente el cargo con más representación por mujeres y que sobrepasa la mitad del porcentaje corresponde a la Presidencia de Gobierno, Vicepresidenta/s y Ministerios con un 58.8%, es el órgano de la Administración que más importancia tiene respecto a los demás expuestos en la gráfica. Por el contrario, en las Direcciones Generales y Secretarías Generales Técnicas se encuentra el porcentaje más bajo de ocupación con un 38.3% de mujeres en estos cargos.

Otro de los problemas a intervenir para la consecución de la igualdad de género y una igualdad real, es la violencia de género definida como, “todo acto de violencia sexista que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psíquico, incluidas las amenazas, coerción o la privación arbitraria de libertad, ya sea que ocurra en la vida

pública o en la privada” (ONU, 1995). Es una de las cuestiones que se podría decir que más preocupa a la sociedad. Cada año debería reducirse y es todo lo contrario, las cifras de violencia de género han aumentado en los últimos años según los datos publicados en el Ministerio de Igualdad.

**Ilustración 4: Evolución del número de mujeres víctimas mortales por violencia de género en España. Años 2003 a 2019.**



Fuente: Gobierno de España, Ministerio de Igualdad

<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/victimasMortales/fichaMujeres/home.htm>

Según el gráfico anterior, en 2019 España se cerraba con 55 mujeres víctimas de violencia de género. Un ligero aumento respecto a los últimos 3 años.

Todos los aspectos que han sido señalados anteriormente y que son las principales cuestiones que intervenir para la consecución de una igualdad de género se pueden resumir en un último aspecto el cual creo que es la base de todo, la educación. Como decía Kant, “únicamente por la educación el hombre llega a ser hombre. No es sino lo que la educación le hace ser”.

## 4. MARCO NORMATIVO

En este apartado hablaremos e indagaremos sobre los marcos de referencia en política y derechos fundamentales a nivel internacional como sobre el marco legislativo nacional, España, y Autonómico, la Comunitat Valenciana, dentro de la temática que nos ocupa, la igualdad entre hombres y mujeres.

### 4.1 ÁMBITO INTERNACIONAL

En el marco internacional la Naciones Unidas (ONU) es el organismo de referencia sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y su cooperación global.

Tras la creación de ONU (1945), se crea la *Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer* en el año 1946 como principal órgano internacional intergubernamental dedicado promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

Posteriormente a la creación de la ONU su principal acción en materia de igualdad fue la *Declaración Universal de los Derechos Humanos* en 1948. Esto fue un hito fundamental en la historia, un documento sin precedente en el que se establecen los derechos básicos y de dignidad humana.

Tras esta declaración se empezó hacer referencia sobre una igualdad entre ambos sexos y a la eliminación de discriminación y desigualdades contra la mujer. Es por ello que, treinta años más tarde la agravada situación de desigualdad de la mujer dio la oportunidad a la ONU de comprometerse con esta situación y trabajar en ello con cuatro conferencias mundiales con el objetivo de concienciar a la ciudadanía y ayudar en el progreso de la mujer:

1. *Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer*, tuvo lugar en la ciudad de México en 1975. Se declaró el año internacional de la mujer, es por ello que dio lugar a la primera conferencia, la cual se habló de un plan de acción mundial con el objetivo de establecer directrices para el progreso de la mujer.
2. *Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer*, en 1980 en la ciudad de Copenhague. El objetivo de esta conferencia era analizar los posibles avances que se habían realizado en el plan de acción de la anterior conferencia. Conjuntamente desarrollaron un programa con medidas más directas sobre los derechos de la mujer.
3. *Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer* tuvo lugar en Nairobi en 1985. Fue un nuevo análisis de la anterior conferencia y sus progresos tanto del plan de acción como del programa establecido en los anteriores diez años. En esta se aprobó un mandato para el logro de los objetivos de las anteriores conferencias.
4. *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*, la última conferencia y la que mayor importancia tuvo fue en Beijing en 1995. El desarrollo de una Plataforma de acción fue lo que le hizo destacar su importancia. Esta plataforma quiso activar y acelerar las medidas adoptadas en la conferencia de Nairobi para un futuro adelantado para la mujer en las mismas condiciones que el hombre.

Antes de las cuatro conferencias mundiales en los años 70 y 80 el principio de igualdad se extendió a ámbitos como el empleo, la formación y la familia. Todo ello con normativa de protección laboral que cada país adoptó en su régimen jurídico.

En septiembre de 2000, sobre la base de conferencias de las Naciones Unidas, En Nueva York se reunieron los líderes del mundo y se adoptó la Declaración del Milenio

de las Naciones Unidas. Con el objetivo de reducir la pobreza extrema y se estableció ocho objetivos, con plazo límite de 2015, conocidos como los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM).

En 2015 los Estados Miembros de las Naciones Unidas se reunieron para aprobar la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible. La Agenda cuenta con 17 objetivos de Desarrollo Sostenible entre los cuales se encuentra recogido el objetivo número 5 que pretende lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas. La Agenda 2030 señala que la violencia y la explotación sexual, la división desigual del trabajo no remunerado -tanto doméstico como en el cuidado de otras personas- y la discriminación en la toma de decisiones en el ámbito público son grandes obstáculos que aún persiste. Por lo que, para lograr este objetivo, la Agenda 2030 ha elaborado una serie de metas para afrontar aquello que impide la igualdad de género. Actualmente las Naciones Unidas establecen de necesidad fundamental actuar en este objetivo.

## 4.2 ÁMBITO EUROPEO

En el ámbito europeo las desigualdades entre hombres y mujeres han ido evolucionando poco a poco gracias a las normativas que veremos a continuación. La Unión Europea quiere reforzar su papel fomentando la igualdad entre hombres y mujeres, el principio de la no discriminación y la igualdad de oportunidades.

El interés de la Unión Europea por la igualdad de género empezó por la década de los 60.

Lo que antes se conocía como las Comunidades Europeas empezaron por adoptar el principio de igualdad de trato en lo relativo al salario, principio que la Unión Europea incorporó más tarde a su legislación.

En los años 90 entra en vigor el *Tratado de Ámsterdam (1997)*, este tratado fue una reforma del Tratado de Roma en 1957. El cual estaba limitado a la igualdad de remuneración hasta desarrollarse y experimentar una expansión a través de varias directivas y dar paso al Tratado de Ámsterdam.

En cuanto al papel del Parlamento Europeo siempre ha sido un firme defensor de la igualdad entre hombres y mujeres. Por ello, ha tenido interés en el apoyo a la política de igualdad de oportunidades sobre todo a través de la comisión FEMM.

El Parlamento Europeo junto con el Consejo constituyó el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (Lituania) en 2006, con medidas de integración de género en todas las políticas nacionales y de la Unión.

Pero se centra y destaca su participación en el apoyo en la igualdad de trato en el mercado laboral. Por lo que llevo la base del procedimiento legislativo con relación al equilibrio de género en las empresas y un periodo de maternidad retribuido y más prolongado.

Además del apoyo a estas propuestas también ha contribuido a la configuración de las políticas de igualdad mediante informes, por propia iniciativa, sobre aspectos como la lucha contra la violencia ejercida sobre las mujeres, la capacitación de mujeres y niñas. Por último, al acceso de la mujer a los medios de difusión y tecnologías de la información y comunicación y el empoderamiento de las mujeres rurales.

A parte la Unión Europea y sus instituciones a lo largo de los años han ido creando y adoptando estructuras con responsabilidad en esta materia.

En 2010 la Comisión Europea lanzó la Carta de la Mujer con un principal objetivo, combatir con las desigualdades tanto de hogar como de trabajo en Europa y resto del mundo.

En relación con lo anterior, la Comisión Europea presenta la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015, esta estrategia nace de El Plan de Acción en materia de género 2016-2020, aparte de recoger prioridades de la Carta de la Mujer, consistió en tratar cinco áreas clave que son: la Independencia económica de la mujer, Salario igual, igualdad en la toma de decisiones, dignidad, integridad y fin de la violencia sexista, igualdad en la acción exterior y más cuestiones. Fue un trabajo junto con servicios de la Comisión y el Servicio Europeo de Acción Exterior.

En Diciembre de 2015 la Comisión publicó el Compromiso estratégico para la igualdad de género, el cual se centra en cinco ámbitos importantes:

- aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral e igual independencia económica;
- reducción de la brecha y la desigualdad salariales y de las pensiones y, por consiguiente, lucha contra la pobreza entre las mujeres;
- promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones;
- lucha contra la violencia de género y protección y apoyo a las víctimas;
- promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

Por último y más reciente la adhesión al Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. En noviembre de 2017 lo habían firmado la totalidad de los Estados miembros de la Unión, y en marzo de 2018 ya lo han ratificado diecisiete de ellos.

En cuanto a la Agenda 2030 aprobada por las Naciones Unidas, La Unión Europea manifiesta su firme compromiso al Desarrollo Sostenible por lo que la adopta y expone su enfoque estratégico para su aplicación incluyendo los Objetivos de Desarrollo sostenible a las políticas e iniciativas de la UE. Con el fin de fomentar el desarrollo sostenible a todo el mundo.

#### 4.3. ÁMBITO NACIONAL

Centrándonos en un ámbito más concreto, España, encontramos que el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres tiene un amplio reconocimiento en nuestro ordenamiento jurídico.

Uno de los primeros acontecimientos en nuestro ordenamiento jurídico que produjo los primeros cambios respecto a la mujer en la sociedad fue la Constitución Española de 1978. Con ella se proclamó la Democracia que favoreció en muchos aspectos a la mujer, y dio luz a varios artículos que beneficiaron a una igualdad más próxima. Los artículos en materia de igualdad que en ella se destacan son los siguientes: el primer artículo de manera general ya se hace mención la palabra igualdad, el **artículo 1.1** expresa, 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. Siguiendo con el **artículo 9.2**, en él se determina que los Poderes Públicos tenga la potestad de promover dicha igualdad entre ambos sexos, remuevan los obstáculos que la impiden y faciliten una participación plena en cualquier ámbito. Posteriormente el artículo **artículo 14** expresa que exista una igualdad jurídica, es decir, que ante la ley todos seamos iguales. En materia laboral el artículo 23.2 determina que tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes. Por último, el **artículo 32.1** expresa la igualdad jurídica entre un hombre y una mujer al contraer matrimonio.

Posteriormente, con estos mandatos institucionales en nuestro ordenamiento jurídico, la legislación se ha ido ampliando para ir, garantizando el cumplimiento de la constitución y conseguir una igualdad mayor.

La aprobación de la ley principal en materia de igualdad, la **Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)**, fue un hito en la Constitución Española y normativa nacional. Tiene como finalidad hacer posible la igualdad de ambos sexos ante cualquier discriminación desde cualquier ámbito. Es por ello por lo que en ella se encuentren elementos como paridad, igualdad de oportunidades, violencia de género o conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

A través de esta ley se regulan los *Planes de Igualdad* como una herramienta más para lograr dicha igualdad dentro de las empresas. En su artículo 46.1 los define como un

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 consiguiente, para la elaboración de los Planes de Igualdad la propia LOIEMH establece las áreas que deben tratarse, son las siguientes:

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

El 1 de marzo se aprobó el **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**, modifica el artículo 45 de la LOIEMH estableciendo la obligatoriedad de elaborar planes de igualdad para las empresas de más 50 trabajadores o más y las que están obligadas por su convenio sectorial. La implantación de estos para el resto de las empresas según el artículo 45.5 será voluntario, tras previa consulta a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

El no cumplimiento de esta supondrá una sanción grave para la empresa, según el nuevo artículo 7.7 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Por último, a través del artículo 49 señala el apoyo del gobierno a la implantación de los planes de igualdad a las pequeñas y medianas empresas introduciendo medidas de fomento y apoyo técnico.

Por otro lado, en el sector público la **Ley Orgánica 7/2007, Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)** establece esta obligación para todas las administraciones públicas sin distinción de ningún tipo.

A partir de esta normativa general, se han ido desarrollando leyes en áreas más concretas para la consecución de la igualdad real y efectiva.

En el área de la conciliación encontramos, la **Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras**. La incorporación de la mujer al mundo laboral ha supuesto uno de los cambios sociales más profundos. Mediante la presente ley se completa la transposición a la legislación española de las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria. Tiene como objetivo guardar un equilibrio para favorecer la maternidad y paternidad sin que esto afecte a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo.

Por otro lado, La **Ley Orgánica 30/2003 sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno**, garantiza que toda normativa legalmente establecida por el Gobierno sea analizada desde ambas perspectivas de género para que no afecte ni atente contra la igualdad.

Un año después se aprobó la **Ley Orgánica 1/2004, Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**. Esta ley manifiesta el compromiso del Gobierno por la lucha contra la violencia de género que atenta contra la integridad de las personas, dando un lugar al respeto y protección de las personas. A través de esta ley se creó la asistencia a las víctimas de violencia de género.

Por último, como norma que regule la igualdad en materia laboral 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. Además del **Estatuto de los Trabajadores**, que regula las condiciones laborales de los demás trabajadores de empresas privadas.

#### 4.4. ÁMBITO AUTONÓMICO

Las Comunidades Autónomas han ido poco a poco integrando cada vez más el papel de la mujer con la importancia que requiere, con el fin de mejorar su situación en la sociedad.

Solo algunas Comunidades Autónomas ya veían la necesidad de establecer normativas que favorecían la igualdad y establecieron en sus ordenamientos jurídicos algunas leyes que contienen dicho término antes de que se publicara la Ley Orgánica de Igualdad. Estas Comunidades autónomas son: Islas Baleares en el año 2006, Castilla y León en el año 2003, Galicia en el año 2004, Navarra en el año 2002, País Vasco en el año 2005 y Comunidad Valenciana en el año 2002.

Cada Comunidad Autónoma ha ido aprobando leyes según su importancia y no todas coinciden en la misma materia. Sin embargo, si tienen en común una normativa de protección frente a la violencia de género.

Tras hacer un breve recorrido por algunas Comunidades Autónomas, vamos a profundizar en la normativa vigente en la Comunitat Valenciana, comunidad autónoma a la que pertenece el caso de estudio de este TFG: el municipio de Paterna. Específicamente, hablamos en las próximas líneas de la **Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**, que tiene como objeto trabajar por la eliminación de todo tipo de discriminación en el territorio de la Comunitat.

El preámbulo de la presente ley en su marco jurídico recalca dos ámbitos de actuación, los cuales cobran mayor relevancia frente al resto. Uno de ellos es el referido al ámbito laboral. La incorporación de la mujer con pleno derecho, en igualdad con el hombre, al mundo laboral es considerada una de las prioridades para garantizar una igualdad. El acceso al empleo se contempla como la primera medida de actuación, seguida y/o junto a la retribución y las condiciones de trabajo, la seguridad social, la promoción profesional y la conciliación de la vida profesional con la vida familiar. Todos ellos son pilares básicos para la consecución de la igualdad que proyecta esta ley. Por otro lado, dentro del ámbito social, las áreas con importancia se centran en la eliminación de la violencia contra la mujer.

Unos de los puntos fundamentales que se señala dentro de mismo preámbulo, en la presente ley son las nuevas tecnologías como instrumento en la Administración pública para prestación de servicios. Para la mujer la utilización de éstas, como consecuencia del crecimiento global de esta sociedad sobre las tecnologías, supondría un beneficio y avance, lo que sirve de ayuda en el acceso a empleo y nuevas posibilidades de carrera profesional. Además de que el impulso de nuevas tecnologías en la Administración pueda servir de difusión de valores y principios de no discriminación e igualdad entre hombres y mujeres que servirá para una mejora en la conciliación de vida familiar, laboral y personal.

Por último, en cuanto a la participación de asuntos públicos, en el preámbulo de la presente ley, señala que existe un déficit en la participación política de la mujer. Es por ello por lo que, esta ley, insta a las Administraciones públicas a establecer cambios necesarios en su estructura y procesos con el fin de llegar a una proporcionalidad natural para garantizar la perspectiva de género. Así pues, gozar de igualdad real en la Comunidad Valenciana.

Así mismo, en el artículo 20 del Capítulo tercero, también define los planes de igualdad como “aquellos documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio”. Además, cabe destacar que en el artículo 20.3 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 Generalidad Valenciana.

Para ello, el **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**, señala en el artículo 1.2 que tiene como finalidad establecer el procedimiento, condiciones y requisitos para la obtención de dicho visado de Planes de Igualdad en la Comunitat Valenciana. En el artículo 3.3 señala lo que estos deberán contener:

- Ámbito de aplicación.
- Partes suscriptoras del Plan.
- Vigencia, indicando fecha de puesta en aplicación.
- Medios y recursos para su puesta en marcha.
- Sistemas de evaluación y seguimiento.

En ese mismo artículo menciona que para aquellos planes que tengan evaluaciones positivas anteriores se deberá indicar que modificaciones o mejoras incluyen.

Las áreas que deben trabajar los planes de igualdad autonómicos, en el establecimiento de medidas para la igualdad de trato y de oportunidades entre ambos sexos, y así conseguir la no discriminación por razón de sexo, son las siguientes:

- Área de acceso a la ocupación y contratación.
- Área de conciliación y corresponsabilidad.
- Área de clasificación profesional, promoción, formación y representación femenina.
- Área de retribuciones y auditorías salariales.
- Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Área de comunicación y lenguaje no sexista.

Al igual que se señala en la normativa nacional (posterior a la valenciana), la Comunitat Valenciana también establece, en esta Ley, obligatoriedad de elaborar e implantar un Plan de Igualdad en las empresas caracterizadas por tener cincuenta o más personas trabajadoras, o que tengan un número menor pero así lo establezca en su convenio colectivo y, por último, cuando se proceda a sustituir una sanción accesoria por la elaboración y aplicación de este plan interpuesta por una autoridad laboral (art. 45.2 y 45.4 de la Ley 3/2007, 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres). El artículo 20.4 de la Ley dicta, que las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público, deberán elaborar un Plan de Igualdad.

A parte de los planes de igualdad, con la entrada en vigor de la presente ley se establecen se crea la Defensoría de la Igualdad, en el artículo 51 establece que, dicha Defensoría será desempeñada por el Síndic de Greuges, en la forma y condiciones que prevé su ley de creación.

El Síndic de Greuges es el defensor del pueblo valenciano y su misión es velar por el cumplimiento y respeto de los derechos y libertades de las personas ante la Administración local y autonómica. Su función es investigar las quejas que la ciudadanía presenta con total independencia, aunque también puede iniciar una investigación de oficio si así lo cree conveniente. Es un servicio totalmente gratuito.

Por último, cabe destacar la razón por la cual la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres es publicada con anterioridad a

la ley orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres de ámbito nacional. El motivo se debe que en el Estado de Autonomía en los estatutos da lugar una normativa específica, que permite dar poder y capacidad a las Comunidades Autónomas de instrumentar políticas públicas en sus ámbitos de competencia, adelantándose así a la del Estado (artículo 147 del texto constitucional "la norma institucional básica de la Comunidad Autónoma).

## 5. LOS PLANES DE IGUALDAD

Los Planes de igualdad viene regulados en el artículo 46 por la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, la cual se ha mencionado anteriormente y se desarrollan como un conjunto ordenado de medidas destinadas a alcanzar una igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

En el caso de los planes municipales el ámbito de aplicación corresponde a la ciudadanía a la que corresponda dicho plan.

La aprobación del plan municipal según la Guía para Elaborar Planes Locales de Igualdad del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales señala que una vez diseñado el plan deberá darle el visto bueno la Junta de Gobierno Local, que existe en todos los municipios con población superior a 5000 habitantes y en los que menos, cuando así lo disponga su Reglamento Orgánico o así lo acuerde el Pleno de su ayuntamiento. Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

Consiguientemente, según la guía mencionada anteriormente establece un orden a seguir para la elaboración del Plan con pasos que se deben ir cumplimentando:

1. Investigar y diagnosticar
2. Priorizar y Planificar
3. Prever la Evaluación
4. La aprobación del Plan

Para conseguir cambios hacia una igualdad efectiva según la Guía para elaborar Planes Locales de igualdad debe hacerse dos preguntas: que realidad y que desigualdades. Para responder estas cuestiones atiende a la necesidad de investigar sobre la situación concreta de la localidad en igualdad y tras esta investigación se pasará al diagnóstico para permitir:

- Identificar necesidades y problemas
- Definir lista de prioridades y objetivos
- Examinar posibles estrategias de actuación

- Analizar las contingencias de cada estrategia.

La priorización se forma entre los resultados del diagnóstico realizado anteriormente, que han tenido que proporcionar información suficiente para conocer la realidad sobre la situación actual del municipio y las prioridades políticas de municipio, que son los problemas que se quieren resolver con el Plan. La priorización puede venir definida por la importancia del problema a resolver o la necesidad a cubrir, la coherencia de los intereses extraídos del diagnóstico y viabilidad metodológica y de recursos para llevar a cabo cada prioridad.

A partir de las prioridades dará comienzo la planificación. Una vez definidas las prioridades y detectado los problemas a través del diagnóstico, en esta parte, según la Guía para la elaboración de Planes Locales, está compuesta por componentes que integran el plan y lo elaboran. Se parte de un objetivo general y específicos a seguir y unas acciones para alcanzar dichos objetivos. Esto marcará la duración del plan, la metodología y recursos empleados y finalmente los resultados obtenidos, estos a través de prever el seguimiento y evaluación, una vez implantado el plan.

El último paso, el seguimiento y evaluación del plan, según la Guía son términos distintos. El seguimiento, trata de valorar puntualmente el plan para reconducir que las actividades se centren en los objetivos establecidos. No obstante, la evaluación también trata de reconducir, pero en este caso en términos generales, es decir, reconsiderar los propios objetivos para el proyecto futuro.

Por último, una vez se disponga del documento básico, según indica la Guía para la elaboración de Planes Locales de Igualdad, no es obligatorio, pero si recomendable que el Plan se someta al Pleno del Ayuntamiento y sea aprobado por el mismo.

El organismo que ayudado a promover los planes de igualdad es La Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) desde su existencia se ocupa junto a la Comisión de Igualdad, en el diseño y elaboración de instrumentos para que los Gobiernos Locales puedan elaborar y poner en funcionamiento sus planes de igualdad.

## 6. EL PLAN DE IGUAL DEL AYUNTAMIENTO DE PATERNA

### 6.1 CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DEL MUNICIPIO DE PATERNA

El municipio de Paterna está situado en la provincia de Valencia, siendo el centro de la comarca de L'Horta Oest también formada por Xirivella y Picanya. Este municipio está situado en el lado izquierdo del río Turia. Hace frontera sur con Manises y Quart de Poblet y en la frontera norte encontramos el barranco de Endolça, actualmente urbanizado.

Ilustración 5: Mapa indicando el Municipio de Paterna.

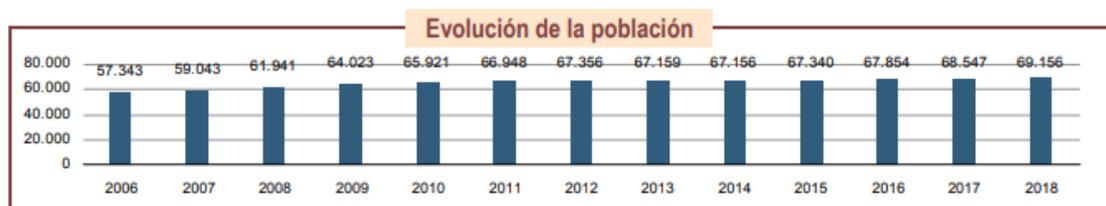


Fuente: Ayuntamiento de Paterna, <http://actua.paterna.es/ciudad/diagnostico.html>

Se beneficia de una extensión de 36.6km<sup>2</sup> siendo uno de los más extensos del área metropolitana y le permite gozar de los beneficios y ventajas de una ciudad de tamaño medio en pleno proceso de expansión. Paterna ha evolucionado de forma separada y está compuesta de 5 poblaciones principales: El casco urbano, La Cañada, Terramellar, La Coma y Lloma Llarga (Valterna). Además de tres agrupaciones de viviendas: Cruz de Gracia, La Pinaeta y Plà del Pou.

En cuanto a la población, Paterna es un municipio que forma parte de las ciudades de gran tamaño, ya que, ha ido creciendo en población a lo largo de su historia y ha llegado a 2018, siendo el último dato que tenemos del *Instituto Nacional de Estadística*, con un total de 69.156 habitantes.

Ilustración 6: Gráfica evolución de la población de Paterna (2018).



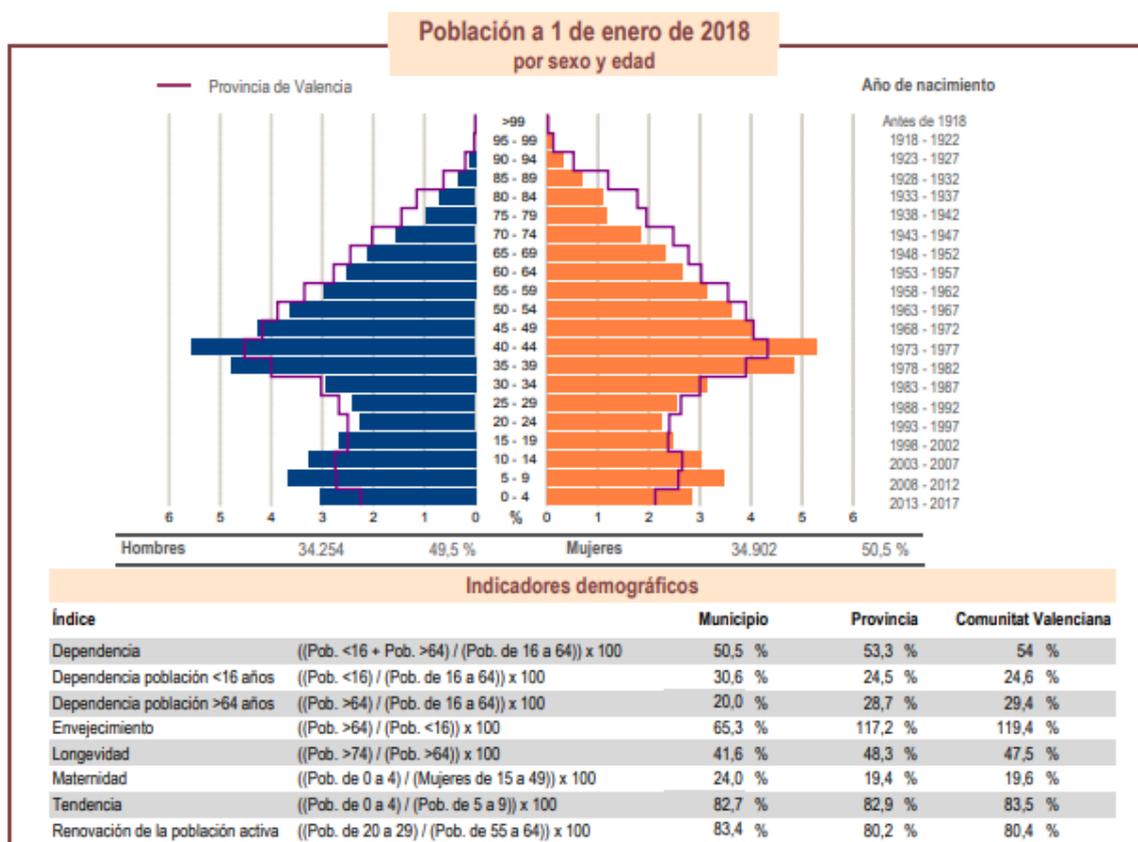
Fuente: Instituto Valenciano de Estadística, <http://www.pegv.gva.es/auto/scpd/web/FICHAS/Fichas/46190.pdf>

La ilustración 6 muestra que desde el año 2006 la población ha ido creciendo paulatinamente, con un ligero descenso en los años 2013 y 2014, hasta los últimos datos recogidos que son del año 2018.

La densidad población que tiene este municipio alcanza 1.873,33 habitantes por kilómetro cuadrado.

En cuanto a la pirámide de población según indica el *Instituto Valenciano de Estadística*, que recoge hasta el 2018.

Ilustración 7: Pirámide de población de Paterna (2018).

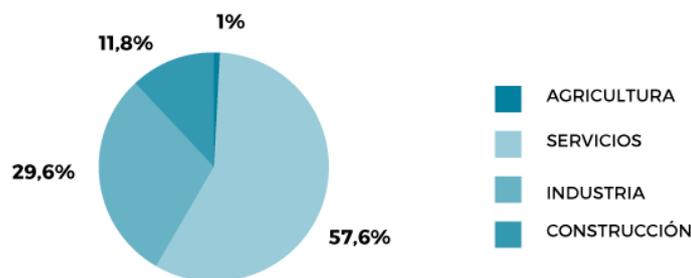


Fuente: Instituto Valenciano de Estadística, <http://www.pegv.gva.es/auto/scpd/web/FICHAS/Fichas/46190.pdf>

Los grupos de edad que predominan en el municipio de Paterna son los que oscilan entre 35 y 44 años, siendo también destacables el grupo de 5 a 9 años. Estos datos nos permiten observar que los habitantes de Paterna son más bien de edad adulta. Por otro lado, el municipio cuenta con un menor porcentaje de población mayor de 75 años. Por último, existe un equilibrio entre mujeres, con un porcentaje del 50.5% de población y hombres que ocupa el 49.5% de población.

Respecto a la actividad económica y empleo, en el Municipio de Paterna cuentan con 22.814 trabajadores/as que sectorialmente tiene la siguiente distribución:

Ilustración 8: Sectores de actividad económica de Paterna.



Fuente: Ayuntamiento de Paterna, <http://actua.paterna.es/ciudad/diagnostico.html>

La rama económica que tiene mayor ocupación en Paterna es el sector servicios (57,6%) y estos a su vez se divide en dos ejes: los servicios tradicionales, como el comercio minorista y la hostelería, y los servicios más unidos a la actividad productiva como el comercio al por mayor, transporte y almacenamiento.

Por otra parte, el segundo sector que más potencia tiene es el industrial (29,6%), ya que este municipio cuenta con un gran polígono llamado Fuente del Jarro. Es un área industrial bastante diversificada, donde la actividad de industrias es muy variada. Se encuentran casi todas las ramas o sectores, pero destacan las de transformados metálicos, alimentación, construcción, plástico, papel, químicas y textiles

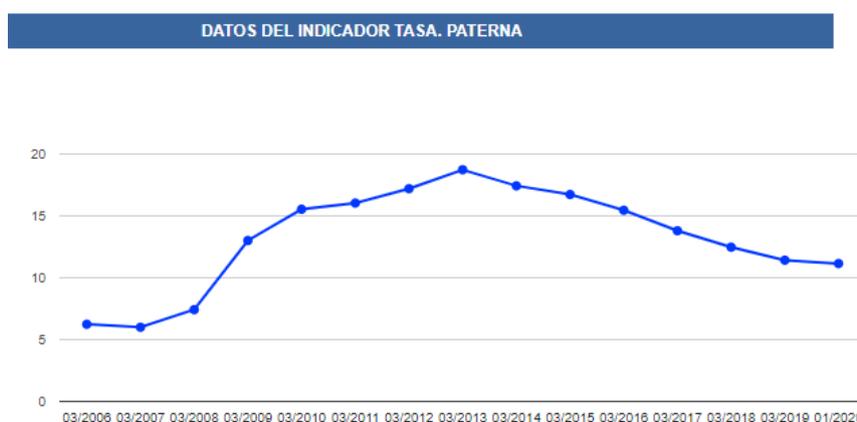
- Sector de construcción, cerámica vidrio y mármol.
- Sector agroalimentario.
- Sector textil, piel y calzado.
- Sector de artes gráficas y papel.
- Sector químico.
- Sector metalmecánico.
- Sector del plástico.
- Sector servicios

El polígono Fuente del Jarro se compone por cuatro parques tecnológicos. Los dos más importantes son: *El Parque tecnológico de Paterna* es un complejo de centros de investigación científica y técnica, públicos y privados que se encargan del desarrollo de actividades innovadoras y la difusión de técnicas avanzadas y *el Parque Empresarial Táctica* el cual combina estética, funcionalidad y espacios comunes destinados a actividades logísticas, productivas y de servicios. Por otro lado, *El Parque científico de la Universidad de Valencia*, se compone de buena parte del potencial investigador de la Universidad y *El Polígono Industrial L'Andana*, llamado Ciudad de Empresas, son empresas ligadas al sector de la construcción, transformaciones agrícolas y de los derivados múltiples (químicos, metal, madera o cerámica).

Seguido del sector de la construcción que tuvo un gran desplome a pesar de la crisis, pero sigue manteniéndose con un 11.8%. Por último, el sector primario, centrado en la agricultura, tiene una presencia muy poco significativa (1%).

No es posible analizar la tasa de población activa porque la Encuesta de Población Activa (EPA) no se desarrolla a nivel municipal por lo tanto recurrimos a la tasa de paro del municipio de Paterna de Servicio de Público de Empleo Estatal (SEPE), es decir, al registro de los demandantes de empleo residentes en el municipio.

**Ilustración 9: Tasa de paro registrada a 31/01/2020.**



Fuente: Servicio público de empleo estatal (SEPE),

[http://www.argos.gva.es/bdmun/pls/argos\\_mun/DMEDB\\_MUNDATOSINDICADORES.DibujaPagina?aNMunId=46190&aIndicador=3&aVLengua=c](http://www.argos.gva.es/bdmun/pls/argos_mun/DMEDB_MUNDATOSINDICADORES.DibujaPagina?aNMunId=46190&aIndicador=3&aVLengua=c)

Tras los datos observados, a través de la ilustración 9, se observa que la tasa de paro empezó a aumentar su porcentaje en el año 2009, coincidiendo previamente con la crisis económica, teniendo su pico más alto en el año 2013, a partir de ahí empezó su descenso hasta la actualidad.

El municipio actualmente su legislatura está en disposición del PSOE siendo su segunda legislatura consecutiva, su alcalde-presidente Juan Antonio Sangredo Marco.

**Tabla 1: Composición política del Ayuntamiento de Paterna.**

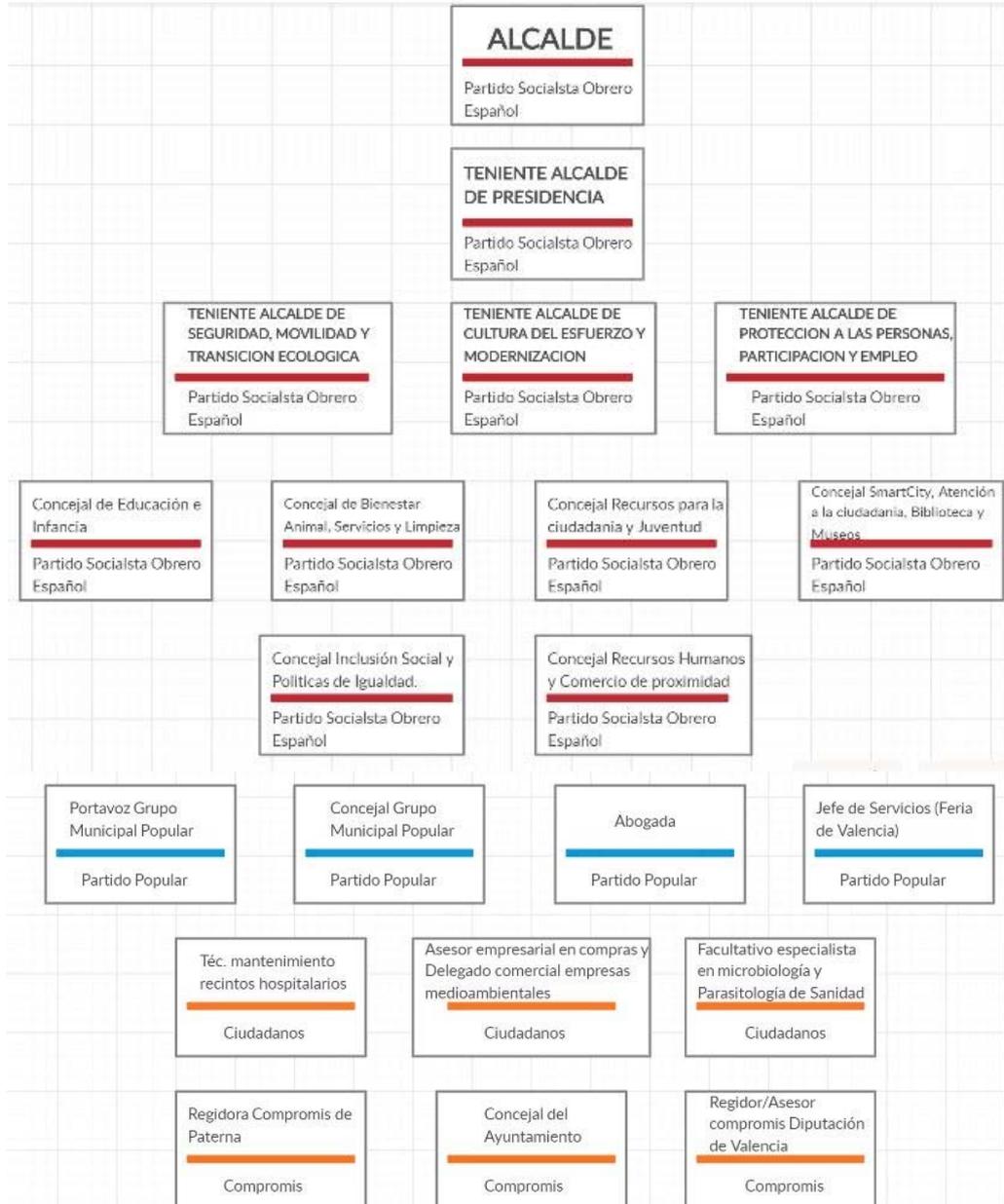
PSOE	13
PP	4
CIUDADANOS	3
COMPROMIS	3

Fuente: Elaboración propia a partir de la web del Ayuntamiento de Paterna.

Los órganos de gobierno que componen el Ayuntamiento de Paterna son: el Pleno, la Junta de Gobierno Local y el alcalde.

A continuación, se presenta el organigrama del Ayuntamiento de Paterna. De este modo se puede ver de forma más clara las funciones y cargos de la composición política del Ayuntamiento de Paterna.

**Tabla 2: Organigrama equipo de Gobierno del Ayuntamiento de Paterna.**



Fuente: Elaboración propia a partir del portal de transparencia del Ayuntamiento de Paterna

[https://paterna.transparencialocal.gob.es/es\\_ES/categoria](https://paterna.transparencialocal.gob.es/es_ES/categoria)

## 6.2 PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES DE PATERNA

El Plan de Igualdad vigente no tiene ningún documento anterior por lo que consta como su primer documento nombrando *PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE PATERNA 2016-2020*.

El objetivo principal de este plan es el impulso de cambios en el municipio con el fin de lograr una igualdad de derechos y oportunidades independientemente de la raza, sexo o religión eliminando cualquier tipo de discriminación que lo impida. Además, cuenta con un gran número de objetivos específicos y acciones todo ello relacionado directamente con las áreas de actuación que forman el plan.

Este plan nace del propio municipio, técnicos y profesionales residentes del municipio se encargan de ello junto a la empresa Equàlitat que es la encargada de llevarlo a cabo.

Uno de los pilares fundamentales del plan y de los más importantes para su desarrollo es la participación de las personas que viven en el pueblo de Paterna. Así, lograrían tener una visión del municipio desde un punto de vista más cercano y real.

El Plan Municipal de Igualdad del Ayuntamiento de Paterna presenta una estructura dividida en ocho partes:

1. **Introducción:**
2. **Marco Jurídico:**
3. **Principios Fundamentadores:**
4. **Diagnóstico:**
  - *Equality Data (Análisis cuantitativo)*
  - *Equality Story (Análisis cualitativo)*
  - *Equality Citizens Tecnologías (Cuestionario online)*
5. **Áreas de actuación:**
6. **Cronograma:**
7. **Seguimiento y Evaluación**
8. **Anexos**

A partir de la estructura del plan, se debe empezar, según nos indica las Guías Ministeriales para hacer Planes de Igualdad, con un diagnóstico de la situación de igualdad en el municipio.

El Diagnóstico de la situación se encuentra en el punto 4 del índice del Plan dividido en 3 partes (pág. 22-166). En el siguiente apartado explicamos a nivel general los aspectos principales que se presentan del mismo.

### 6.3 ANÁLISIS DEL PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES DE PATERNA

El diagnóstico que presenta el plan nos permite poder conocer la situación en la que se encuentra el municipio de Paterna antes de su implantación.

En el diagnóstico el procedimiento seguido para la obtención de datos se basa en primer lugar de tres bloques principales que son: El bloque socio-demográfico, mercado laboral y actividad económica. Además, se incorpora información a través de un análisis cualitativo mediante la herramienta Focus Group y un análisis cuantitativo a través de la herramienta cuestionario online. Estas técnicas permiten la participación ciudadana y un análisis más cercado a la realidad que beneficia a la hora de la elaboración e implementación del plan.

En el bloque *socio-demográfico* a nivel general podemos destacar lo siguiente:

**Ilustración 10: Porcentaje de la población de Paterna por sexo (2015).**

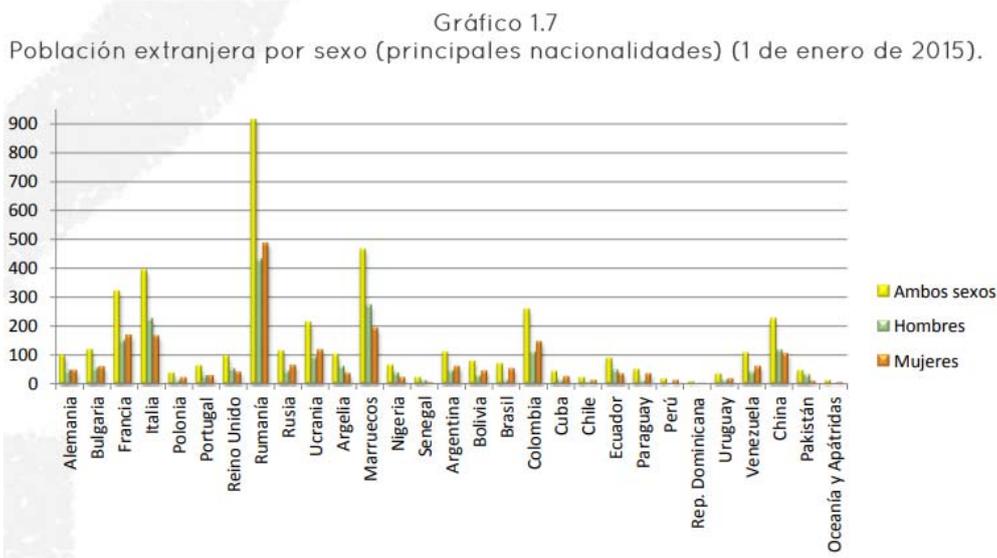


Fuente: INE. Elaboración propia.

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

En cuanto a nivel de población en este gráfico se observa que en el municipio de Paterna existe una paridad de hombres y mujeres en su conjunto.

**Ilustración 11: Población extranjera por sexo de la población de Paterna (2015).**



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

A partir del gráfico, se observa que en la población extranjera también existe paridad entre hombres y mujeres. En la procedencia de la población extranjera predomina Rumania y Marruecos, seguido de Francia más común para mujeres e Italia para hombres.

**Ilustración 12: Nivel de estudios de la población de Paterna por sexo.**

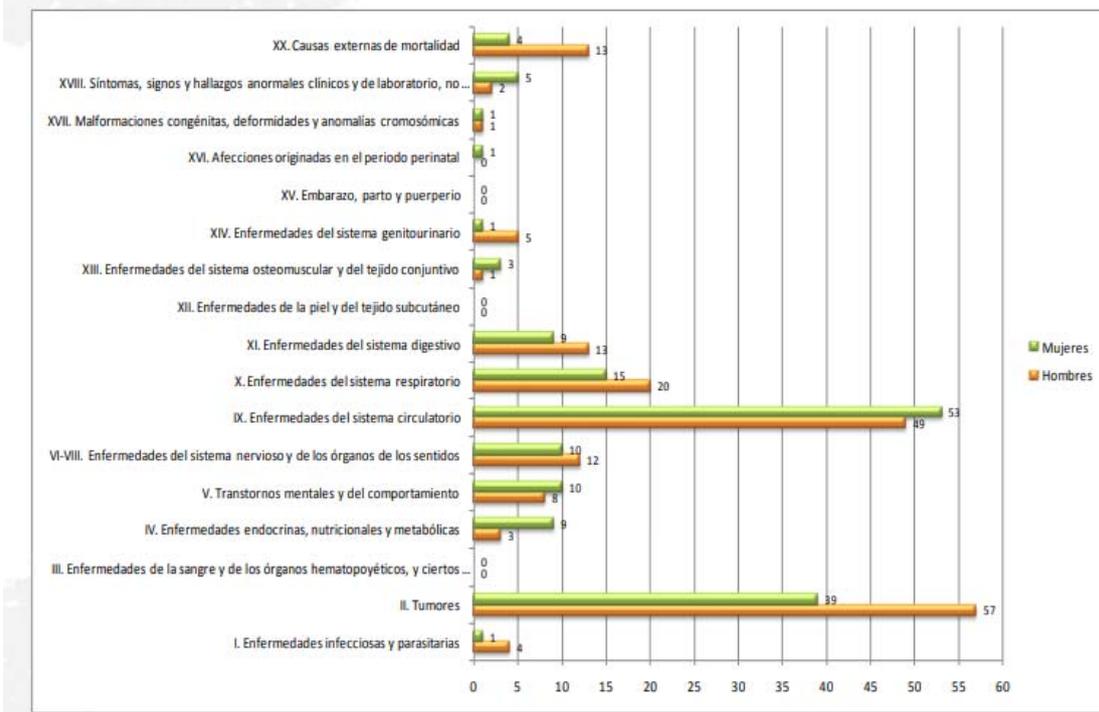


Fuente: Gráfico extraído del Plan municipal de Igualdad del Ayuntamiento de Paterna.

En cuanto al nivel de estudios de la población, se observa en el gráfico que predominan los hombres con estudios de 1º y 2º grado mientras que las mujeres destacan por encima de los hombres con estudios de 3º grado, asimismo también predominan, ellas, en el nivel de sin estudios y analfabetismo.

**Ilustración 13: Defunciones por causa y sexo en la población de Paterna (2013).**

Gráfico 1.25  
Defunciones por causa y sexo (2013).



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

Por último, en el bloque socio demográfico se muestra la mortalidad por sexos. El fallecimiento se produce por distintas causas principales. En los hombres la principal causa son los tumores y en las mujeres enfermedades del sistema circulatorio.

En el bloque *Mercado Laboral* se destaca el siguiente diagnóstico:

**Ilustración 14: Personas demandantes de empleo paradas según sexo y edad en la población de Paterna (2016).**

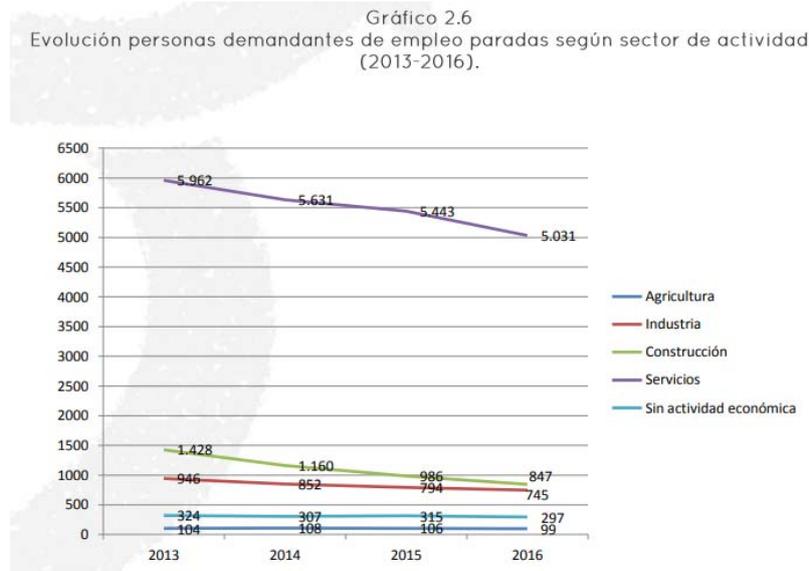
Gráfico 2.2  
Personas demandantes de empleo paradas según sexo y edad (año 2016).



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

Respecto al número de demandantes de empleo parados según sexo y edad, a partir de gráfico se observa que, el número es superior el de mujeres frente al de hombres en la misma situación. La edad que predomina en los demandantes de empleo son 3 grupos, como vemos en el gráfico, en cualquier caso, el número de mujeres supera a la de hombres con menos diferencia destacada en los grupos de 25 a 44 años y más de 44 años.

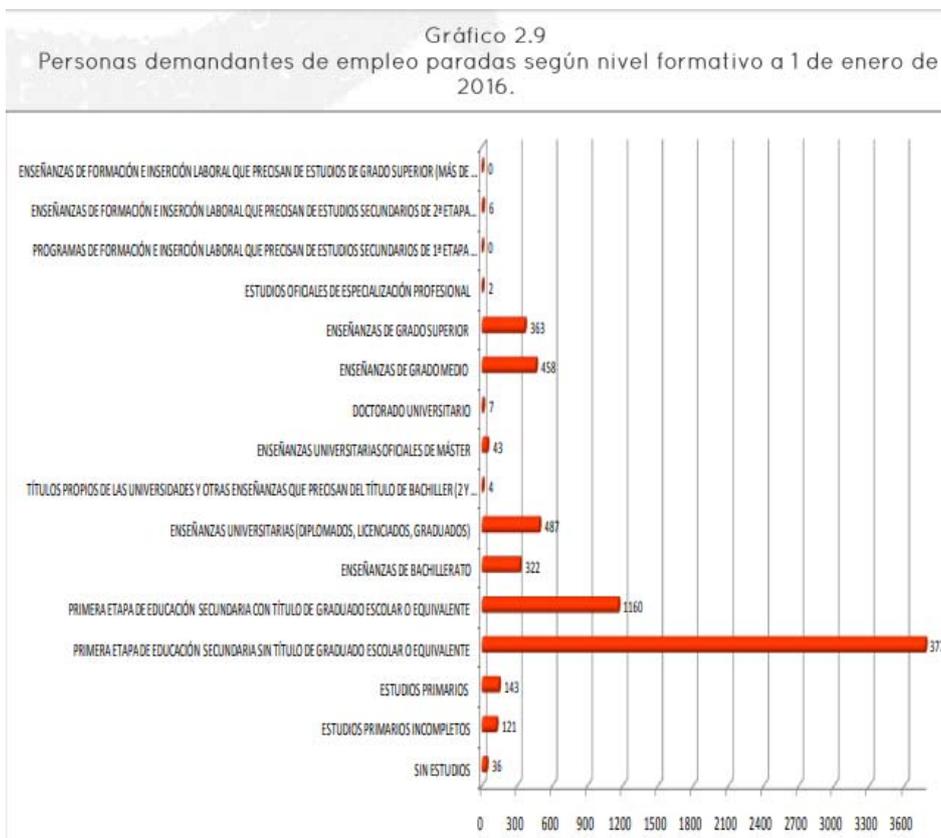
**Ilustración 15: Evolución de personas demandantes de empleo paradas según sector de actividad en la población de Paterna (2013-2016).**



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

Por lo que las personas demandantes de empleo según sector al que se dedicaban, según el gráfico anterior, predominan notablemente las personas que se dedicaban al sector servicio, seguido del sector de la construcción e Industrial.

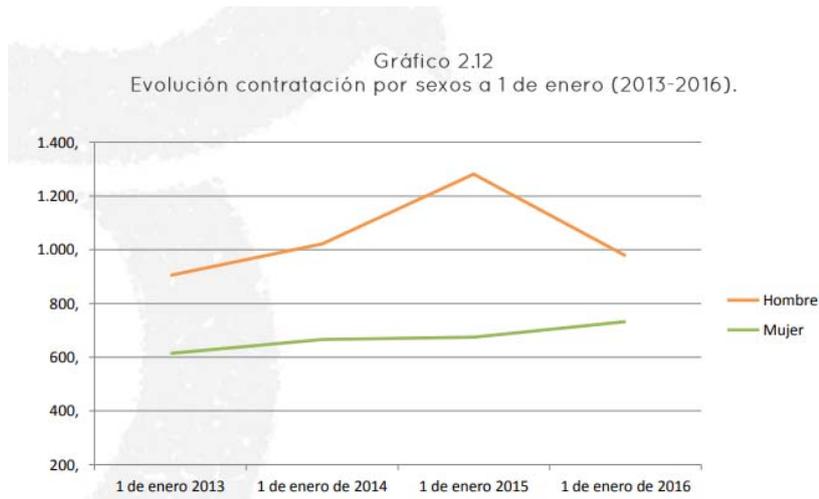
**Ilustración 16: Personas demandantes de empleo paradas según nivel formativo en la población de Paterna (2016).**



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

Según nivel de estudios, el gráfico muestra que de manera notable aquellas personas demandantes de empleo con estudios de 1º etapa, pero sin título, seguidas de estudios de primera etapa con título y personas con enseñanzas universitarias.

**Ilustración 17: Evolución contratación por sexos en la población de Paterna (2013-2016).**

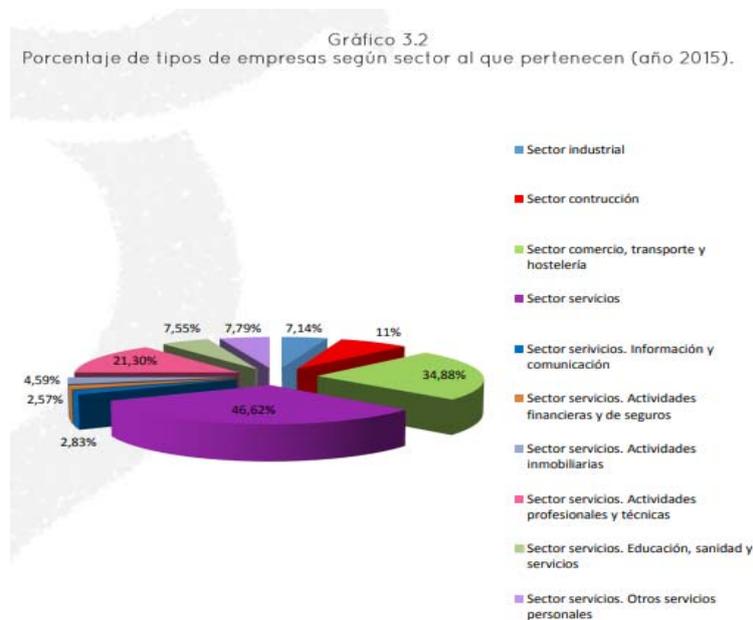


**Fuente:** Gráfico extraído del Plan municipal de Igualdad del Ayuntamiento de Paterna.

Seguido del tema estudios, por lo que respecto al tema de la contratación. En la evolución de las contrataciones por sexo, a partir de gráfico se observa un incremento de ambos sexos, aunque en el hombre se observa una mayor oportunidad de contratación frente a la mujer.

Por último, en el bloque de *Actividad Económica*, presenta el siguiente diagnóstico en términos generales:

**Ilustración 18: Porcentaje de tipo de empresas según sector al que pertenecen (2015).**



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

A partir del gráfico, se observa que en el municipio predominan las empresas dedicadas al sector servicios (46,62%) seguidas del sector comercio, transporte y

hostelería (38,88%) y actividades profesionales y técnicas (21,30%). Por último, lo ocuparía el sector de la construcción (11%) y el sector industrial (7,14%).

A partir del **análisis cualitativo**, que es un método de investigación social, en este caso mediante la técnica de Focus Group, mencionada anteriormente. Con un guion y varias reuniones con los vecinos y vecinas de Paterna se ha tratado de fomentar la participación ciudadana para el diseño y desarrollo del Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres de Paterna a través de completar el diagnóstico con esta herramienta que se acerca más a la realidad. Tener una perspectiva de género para una visión más real de las desigualdades en mujeres y hombres.

El Plan recoge el relato de todas y cada una de las personas que han participado en las reuniones.

En dichas reuniones se recogen 10 temas, los cuales explicare brevemente, en relación con el diagnóstico y problemas que han manifestado.

1. *Auto percepción igualitaria:*

En la primera reunión los vecinos y vecinas de paterna aluden la diferencia de barrios y la distinta perspectiva que encuentran en ellos, por lo que, la falta de cohesión entre los distintos barrios y zonas es un problema. Lo que conlleva al problema de las diferencias lingüísticas entorno a la igualdad, no todo el mundo tiene una comprensión del mismo nivel.

2. *Diversidad y Oportunidades*

La diferencia de barrios y la falta de cohesión como hemos mencionado anteriormente, hacen que los vecinos de Paterna aludan diferencias a la hora de la realización de actividades, es decir, existe una mayor implicación en barrios “vips” como así lo mencionan. Por otro lado, manifiestan la diferencia de oportunidades de las distintas asociaciones.

3. *Educación como herramienta de igualdad*

Hogar, colegio y amigos son tres tiempos distintos los que determinar la personalidad. Los vecinos y vecinas proponen la necesidad de medidas de comprensión en igualdad en el colegio, además de actividades como debates o juegos de participación. El problema que se plantea es la confusión y distorsión del término igualdad en los niños por los diversos factores que actúan y ven en los tres tiempos mencionados.

4. *Infancia semilla igualitaria*

El problema que se plantea en esta reunión es la falta de guarderías en la zona, lo que dificulta la conciliación de vida laboral, personal y familiar y por lo que muchas mujeres manifiestan su malestar. Además, denuncian la falta de políticas educativas en torno a igualdad a partir de primaria.

5. *El drama de la violencia hacia las mujeres*

Los vecinos y vecinas de paterna cargan el incremento de violencia machista, en primer lugar a la mala utilización e influencia de las TIC en la gente joven, por otro lado, al NO reconocimiento de los jóvenes igualitarios dando el protagonismo al personaje contrario, por último al falta de protección, además de aquellos barrios conflictivos dónde estas actuaciones existen también piden protección en aquellos barrios de bien donde estas actuaciones también existen y hay más probabilidad de que nadie se entere. En consecuencia, a esto, se extrae el problema de que la coordinación de los cuerpos de seguridad es positiva, pero, consta un largo camino burocrático que manifiestan como necesidad de rapidez ante la gravedad del tema.

6. *La Administración Pública*

El diagnóstico extraído es el lenguaje inclusivo en la Administración pública, por lo que la educación, formación y comunicación en igualdad para los responsables administrativos es una tarea ineludible. A pesar de que los vecinos de Paterna hayan hecho un diagnóstico positivo sobre el lenguaje inclusivo en la administración el pequeño matiz que recalcan es que la heterogeneidad de la población apunta a que es necesario un esfuerzo mayor por comunicar mejor y llegue una comprensión total y efectiva a todas las personas de Paterna, independiente del barrio o etnia.

7. *Mujeres en sectores productivos*

El diagnóstico de esta reunión es que muchas mujeres anuncian su malestar manifestando que la edad de la mujer es el principal problema para encontrar empleo. Declaran que la única empresa que apuesta por la mujer es la industria tecnológica, ya que tiene las medidas más flexibles para conciliar.

8. *Movilidad y Conciliación como políticas de igualdad revolucionarias*

El primer problema extraído en esta reunión es la falta de inversión en transporte lo que apuntan que está ligado a la falta de inversión en igualdad. La necesidad de conexión entre los distintos núcleos poblacionales y polígonos de Paterna para las mujeres facilitaría la movilidad a sus trabajos.

Por otro lado, el empleo de la mujer se plantea que la conciliación de la mujer trae el hándicap de que ha podido perjudicar a la educación de los hijos. Ya que, manifiestan que la ayuda intergeneracional de los abuelos en cuidar a los niños mientras los dos

progenitores trabajan influye en la perspectiva y conducta de los niños en igualdad por la educación de antaño de estos.

### 9. Ventajas asociadas a la Igualdad

En esta reunión el problema que se extrae de los relatos de cada uno de los participantes es la existencia de voluntad de personas que apoyan de manera natural a la igualdad, pero, por la otra parte, existen personas que necesitan razones para colaborar con la causa, como por ejemplo económicas. Por lo que manifiestan que tan necesario es el reconocimiento por parte de las AAPP de una actitud proactiva como también la recompensación por colaborar y participar por un objetivo prioritario de la política local.

### 10. Compromiso Interpolítico Atemporal

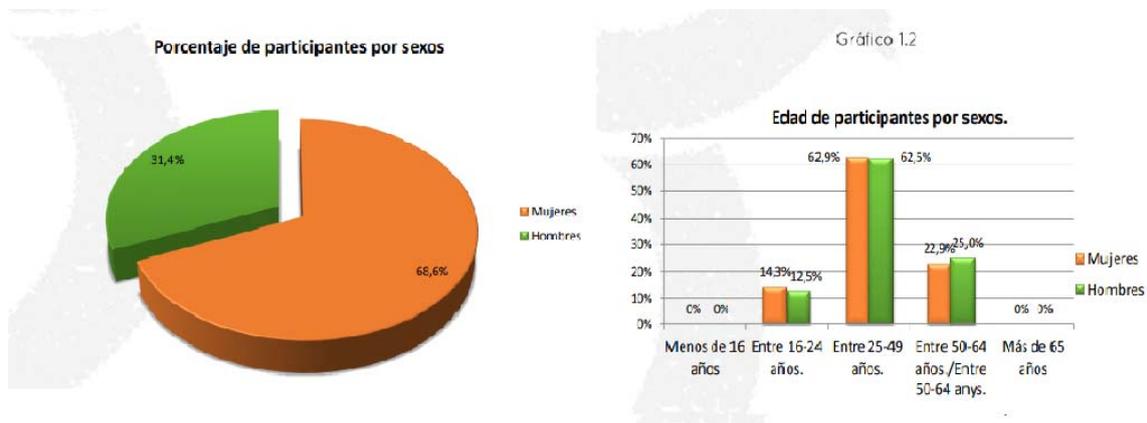
En la última reunión tras el largo camino hablado y debatido manifestaron que la responsabilidad pública es quien tiene la oportunidad de lograr una igualdad real. Por lo que aluden a la necesidad de un compromiso por reforzar y dar más importancia a las políticas públicas en igualdad.

En cuanto a la **metodología cuantitativa** se realizó mediante la herramienta del cuestionario online, como hemos mencionado anteriormente, de estructura cerrada. A través de la herramienta TypeForme por medio de la página web del Ayuntamiento de Paterna siendo así una muestra aleatoria.

El cuestionario online recogió 8 temas, los cuales nos permiten conocer los problemas claves que pueden presentarse en el municipio, tratar y solventar en el Plan.

#### 1. Socio-demográfico

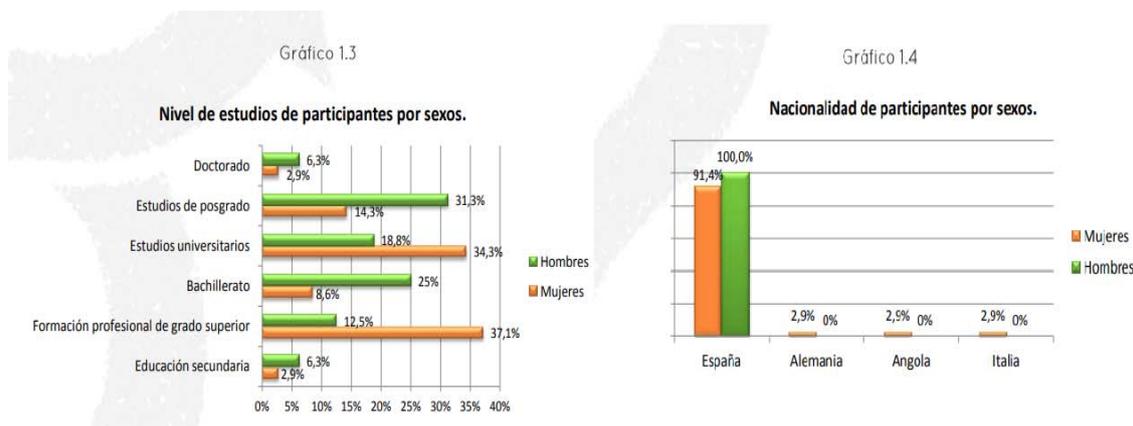
Ilustración 19: Porcentaje de participantes por sexo y edad en la población de Paterna



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

La participación en el cuestionario online la población según sexos en el cuestionario online se destaca una participación de la mujer frente a la del hombre. Y la edad que predomina en la participación está comprendida entre 25 y 49 años.

**Ilustración 20: Nivel de estudios y nacionalidad de los participantes según sexo en la población de Paterna.**



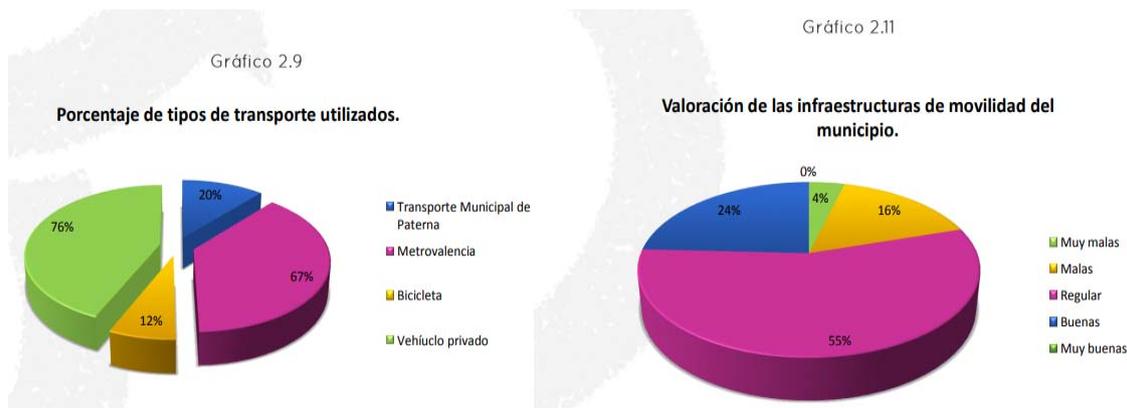
**Fuente: Gráfico extraído del Plan municipal de Igualdad del Ayuntamiento de Paterna.**

En cuanto al nivel de estudios de los participantes, el gráfico muestra que los hombres que participaron tienen un nivel superior de estudios con un 31,3% en estudios de postgrado frente a las mujeres con un 37,1% en formación profesional superior. Respecto a la nacionalidad de los participantes en su mayoría ambos sexos fueron de nacionalidad española.

## 2. Movilidad

En el diagnóstico comenta que la movilidad puede tener una conexión con la igualdad, ya que, mujeres y hombres no utilizan los mismos medios de transporte para realizar los distintos desplazamientos.

**Ilustración 21: Porcentaje de tipo de transporte utilizado y valoración de las infraestructuras en la población de Paterna.**



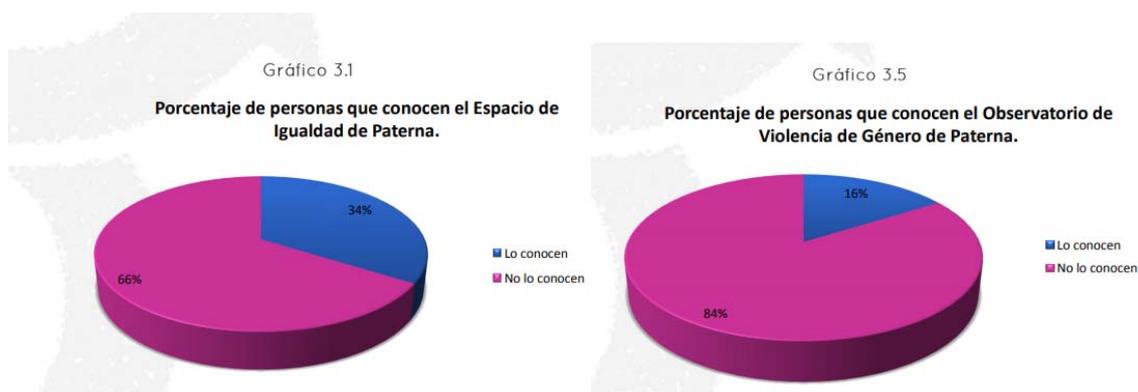
Fuente: Gráfico extraído del Plan municipal de Igualdad del Ayuntamiento de Paterna.

Por lo que en cuestión de la encuesta se extrae que la mayoría de la población utiliza el coche privado más que el transporte y manifiestan un estado regular de las infraestructuras de movilidad del municipio.

### 3. Políticas Públicas de Igualdad.

En este tema con el diagnóstico han querido conocer a través del cuestionario el grado de conocimiento de la ciudadanía de las propias políticas y recursos que destinan a la igualdad de género.

**Ilustración 22: Porcentaje de personas que conocen el Espacio de Igualdad y el Observatorio de Violencia de Género en Paterna.**

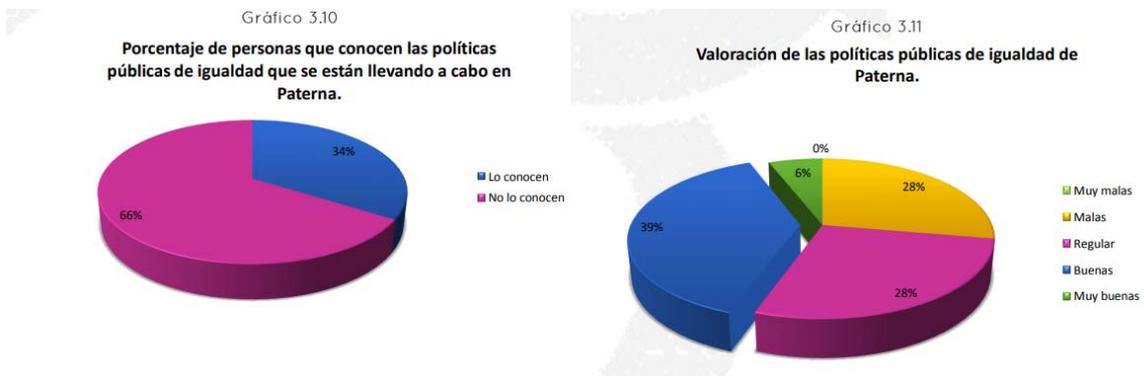


Fuente: Gráfico extraído del Plan municipal de Igualdad del Ayuntamiento de Paterna.

En el resultado del cuestionario se observa que el 34% conocen el Espacio de Igualdad de Paterna que ofrece el Ayuntamiento. Así como, únicamente el 16% conocen el Observatorio de la Violencia de Paterna, otra institución de ayuda propia del Ayuntamiento.

Por lo que existe, un desconocimiento de las instituciones que el municipio pone a disposición de la mujer.

**Ilustración 23: Porcentaje de personas que conocen las políticas de igualdad y valoración de las políticas de igualdad de Paterna.**



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

Por lo que refiere a las políticas públicas llevadas solo el 34% participan en sus actividades y el 39% las califican de buenas.

**Ilustración 24: Porcentaje de personas que consideran que la empresa en la que trabajan promueve la igualdad de género en Paterna.**



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

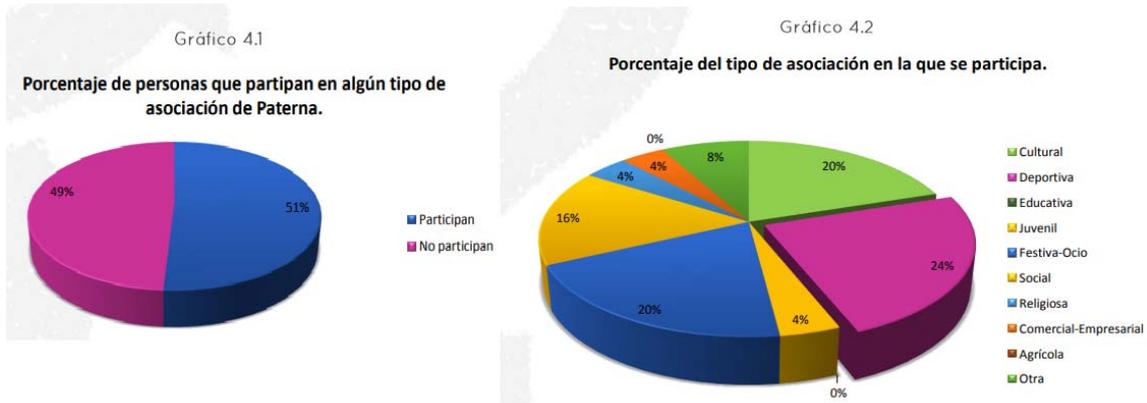
Otro punto de las políticas públicas es la aplicación de estas en las empresas para saber si se necesita incentivar a estas para su puesta en marcha con medidas en igualdad de género. Por lo que se muestra que el 44% consideran que sus empresas promueven la igualdad y el 32% tiene un plan visado por un Administración pública.

#### 4. Tejido asociativo

Las asociaciones tienen un papel importante en procesos de socialización.

Este bloque del cuestionario permite conocer el diagnóstico del nivel de conocimiento y participación en las asociaciones.

**Ilustración 25: Porcentaje de personas que participan en alguna asociación y el tipo de asociación en Paterna.**



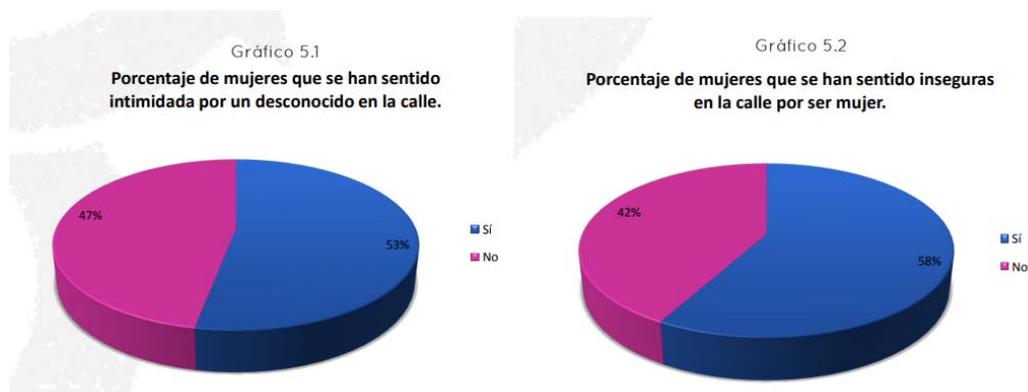
Fuente: Gráfico extraído del Plan municipal de Igualdad del Ayuntamiento de Paterna.

Se observa a través del gráfico que el 51% de personas participan en algún tipo de asociación del municipio. El tipo de asociación con el 24% el porcentaje mayor es Deportiva, seguida de Religiosas y de ocio.

#### 5. Violencia machista

En esta ocasión las personas que participan en el cuestionario son mujeres.

**Ilustración 26: Porcentaje de mujeres que se han sentido intimidadas e inseguras en la calle por ser mujer en Paterna.**

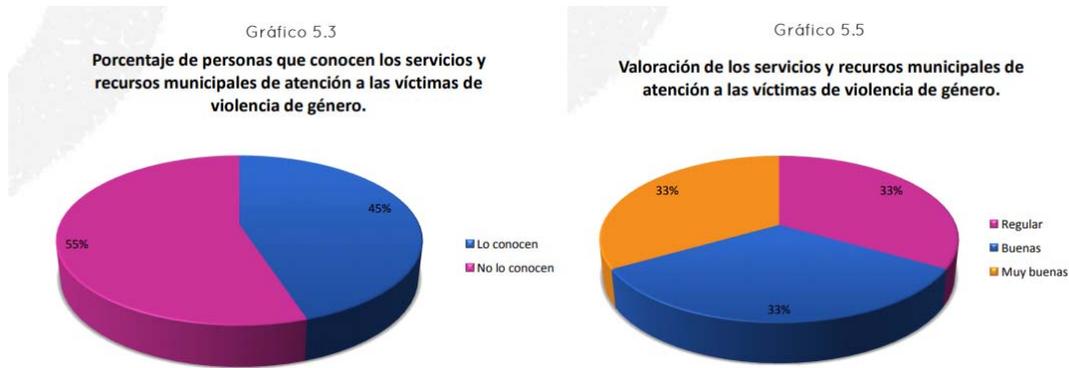


Fuente: Gráfico extraído del Plan municipal de Igualdad del Ayuntamiento de Paterna.

Se muestra en el gráfico que el 53% han sufrido intimidación por la calle y un 58% inseguridad en la calle por ser mujer.

Por lo que el espacio público muestra no ser un lugar seguro para ellas.

**Ilustración 27: Porcentaje de personas que conocen los servicios y recursos municipales de atención a las víctimas de violencia de género y su valoración en Paterna.**



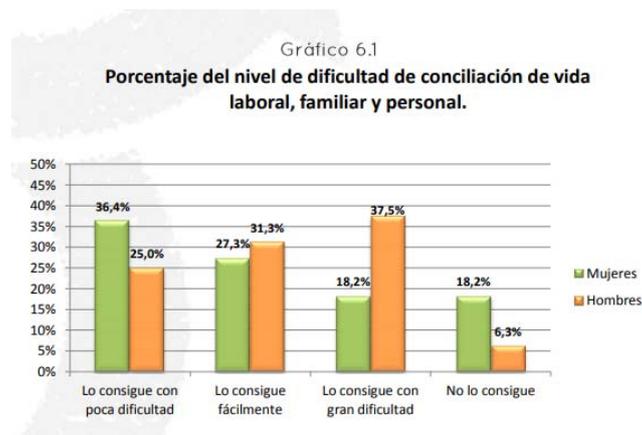
Fuente: Gráfico extraído del Plan municipal de Igualdad del Ayuntamiento de Paterna.

Otra cuestión que destacar en este cuestionario es la violencia física de género. Para evitar este tipo de incidencia se debe conocer si la población tiene conocimiento de la existencia de recursos que tiene el municipio. Se observa que el 45% conocen los recursos municipales que el Ayuntamiento pone a disposición de la población y el 66% lo califican de buenos.

### 6. Conciliación

La concilian es una de las cuestiones claves que atañe a la población. Por ello es un bloque en este cuestionario para conocer el estado de este tema en el municipio.

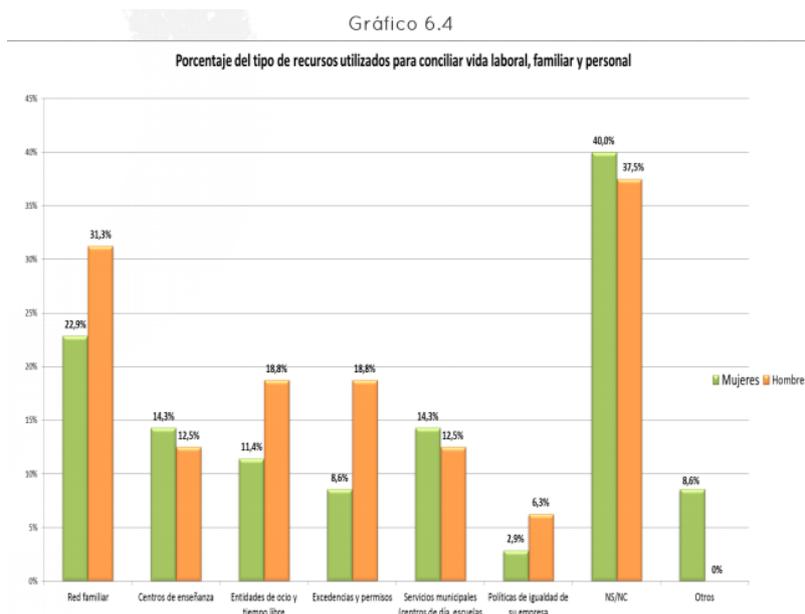
**Ilustración 28: Porcentaje nivel de dificultad de conciliación de vida laboral, familiar y personal según sexo en Paterna.**



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

Según el cuestionario las mujeres tienen más dificultad de conciliar frente a los hombres.

**Ilustración 29: Porcentaje de tipo de recursos utilizados para conciliar vida laboral, familiar y persona según sexo en Paterna.**



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

Los recursos para la conciliación que encuentran son la red familiar, seguido por los hombres que destaca los permisos y excedencias y las mujeres destacan los centros educativos y servicios municipales. Lo que el diagnóstico observa una clara necesidad de mejora en los servicios municipales.

**Ilustración 30: Conocimiento de los derechos laborales en materia de conciliación según sexo en Paterna.**

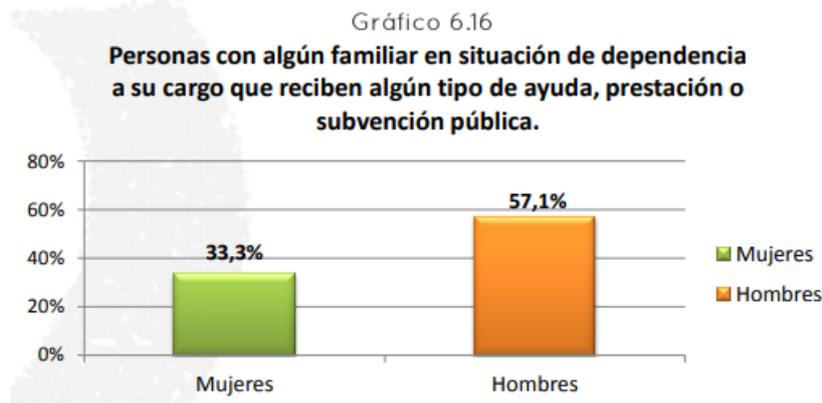


Fuente: Gráfico extraído del Plan municipal de Igualdad del Ayuntamiento de Paterna.

Respecto a los derechos de conciliación que contienen las empresas, el cuestionario permite conocer el grado de conocimiento y ejercicio de estos derechos por ambos

sexos. Se observa en el gráfico que las mujeres hacen uso de estos derechos más que los hombres a pesar de su conocimiento.

**Ilustración 31: Personas con algún familiar en situación de dependencia a su cargo que reciben algún tipo de ayuda, prestación o subvención pública en Paterna.**



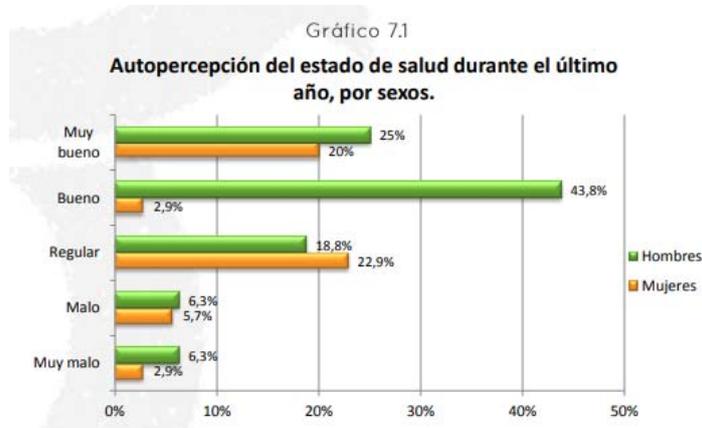
Fuente: Gráfico extraído del Plan municipal de Igualdad del Ayuntamiento de Paterna.

Por último, en este bloque se habla del tipo de ayuda o prestación recibida. Se presenta en el diagnóstico que solo el 33,3% de las mujeres reciben la prestación frente al 57% de los hombres, es decir, que la mayoría de las mujeres no tiene ningún tipo de ayuda.

## 7. Salud

En este bloque el diagnóstico se centra en el estado en el que se encuentra la salud y bienestar de la población.

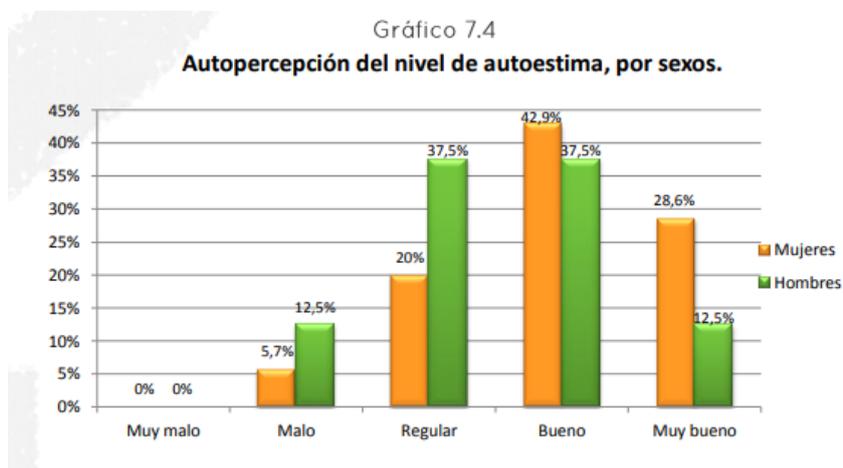
**Ilustración 32: Autopercepción del estado de salud durante el último año por sexo en Paterna.**



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

Por lo que se muestra que los hombres que participan en el cuestionario tienen mejor percepción de la salud, ya que el 68,8% consideran tener buena y muy buena salud mientras que las mujeres están muy por debajo con un 22,9%.

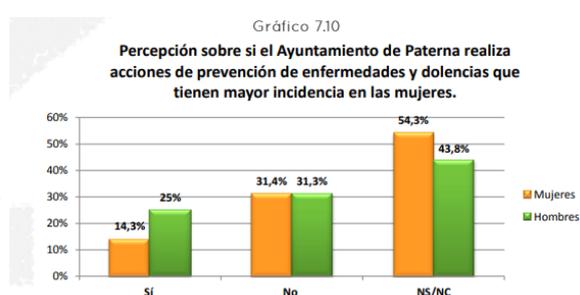
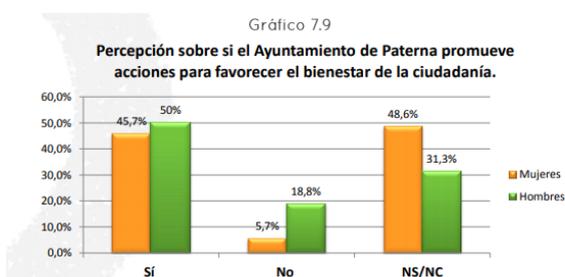
**Ilustración 33: Auto percepción del nivel de autoestima por sexo en Paterna.**



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

Por el contrario, respecto al nivel de autoestima en este caso, las mujeres que participaron en el cuestionario consideran que la población femenina tiene una buena y muy buena salud mental con un porcentaje 71,5% frente al 50% que corresponde a la población masculina.

**Ilustración 34: Percepción sobre si el Ayuntamiento de Paterna promueve acciones que favorecen el bienestar de la ciudadanía y acciones de prevención de enfermedades y dolencias que tienen mayor incidencia en las mujeres según sexo.**



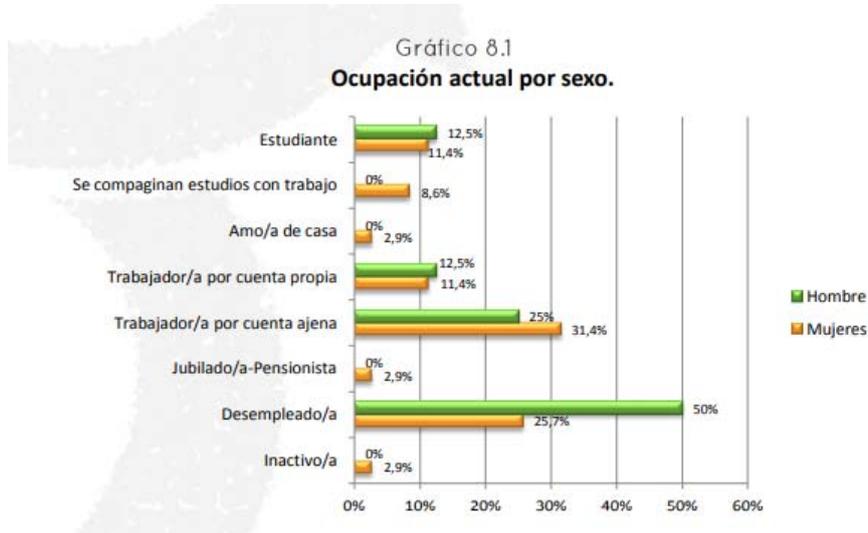
Fuente: Gráfico extraído del Plan municipal de Igualdad del Ayuntamiento de Paterna.

En cuanto a la percepción sobre si el Ayuntamiento promueve acciones para la salud de sus ciudadanos, el gráfico muestra que para el bienestar de la población sí pero no promueve acciones de prevención de enfermedades y dolencias, y éstas tiene mayor incidencia en la población femenina.

## 8. Empleo

Como último bloque del cuestionario es el empleo. Para ello se analiza la situación económica de los participantes para abordar la creación de medidas para el Plan.

**Ilustración 35: Ocupación actual por sexo en Paterna.**



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

Lo que se observa mediante la participación en el cuestionario, es que las oportunidades de empleo favorecen a la población femenina con un 25% de paro frente al 50% de paro en la población masculina.

**Tabla 3: Resumen del diagnóstico del Plan municipal de Igualdad del Ayuntamiento de Paterna.**

Acceso a empleo	Falta de medidas que garanticen la igualdad de oportunidades para acceder al empleo para ambos sexos
Calificación profesional, promoción y formación	Inexistencia de medidas que fomenten la promoción profesional.
Sistema de retribución	Falta de un estudio de detalle acerca de la estructura salarial.
Ordenación del tiempo de trabajo	Falta de directrices y formación en el uso de la normativa de conciliación
Salud Laboral	Falta de políticas de salud laboral tratadas desde una perspectiva de género
Prevención de acoso sexual o por razón de sexo.	Falta de medidas de formación sobre educación sexual y violencia machista sobre todo en adolescentes.

**Fuente: Elaboración propia a partir del Plan municipal de Igualdad del Ayuntamiento de Paterna.**

Tras conocer el diagnóstico del Plan municipal de Igualdad se observa a través de la presente tabla las diferentes áreas, las cuales trabaja la ley de igualdad y la situación en las que se encuentra el municipio en cada una de esas áreas, de esta manera se da visibilidad a las necesidades del plan.

A continuación, se procede a analizar cada una de las áreas de actuación que contempla el plan municipal de igualdad que se está estudiando:

1. Perspectiva de género en el Ayuntamiento de Paterna.

Las medidas que recoge acerca de la perspectiva de género se centran en integrar en el funcionamiento del propio ayuntamiento medidas dirigidas al cuerpo funcional en la labor de su trabajo como también en la comunicación con la ciudadanía. También una política pública basadas en la igualdad. La formación en términos de igualdad al propio ayuntamiento como primera actuación.

En esta área de actuación se encuentran 6 objetivos específicos y 27 acciones integradas en esos objetivos. Los cuales destaco la Incorporación del lenguaje inclusivo en todas las facetas de la administración e Incorporar la perspectiva de género en la contratación pública, oposiciones al cuerpo funcional o cualquiera convocatoria de empleo público.

## 2. Asociacionismo y Empoderamiento Ciudadano.

Las medidas en el tejido asociativo pretenden lograr fortalecer las asociaciones que representan los intereses de los ciudadanos y mejoren el equilibrio en cuanto a igualdad de género.

En esta área hay 6 objetivos específicos, entre los cuales destacan, facilitar la formación y sensibilización en materia de igualdad de género a las asociaciones del municipio y Promover foros de empoderamiento ciudadano mediante el tejido asociativo, y entre los 6 objetivos hay 22 acciones repartidas.

## 3. Educación, Infancia y Adolescencia.

Las medidas de esta área de actuación pretenden intervenir en la base de todo que es la educación desde pequeños, para formar y educar a los niños y niñas a ser personas sin prejuicios y libres de limitaciones y condiciones en cuanto al género.

En esta área se encuentran 9 objetivos específicos y 42 acciones repartidas entre los objetivos. Entre los objetivos destacan, Actividades extraescolares que fomenten actividades lúdicas y de ocio igualitario inclusivo, elaborar políticas públicas o protocolos en los centros de enseñanza y en el municipio sobre materias que garanticen la igualdad de oportunidades.

## 4. Empleo y Empresa

El acceso a empresa, las desigualdades salariales, en oportunidades de ascenso o el acoso laboral y machista, son muchas de las razones por las que el empleo es uno de los ámbitos importantes sobre desigualdad de género. Por lo tanto, las medidas en esta área de actuación pretenden mejorar esta situación e intentar obtener una igualdad empresarial.

En esta área nos encontramos con 7 objetivos específicos y 33 acciones contra la desigualdad en empleo. Entre los objetivos destacamos, Propiciar la conciliación de la vida laboral, familiar, personal y fomentar la corresponsabilidad e impulsar la elaboración de políticas públicas que promuevan la perspectiva de género y el principio de igualdad de oportunidades en las empresas del municipio.

## 5. Salud y Bienestar en la mujer

Las medidas en salud y cuidado de la mujer pretenden fortalecer tanto psíquicamente como físicamente su salud y bienestar fomentando medidas de concienciación en el municipio.

En esta área hay 7 objetivos específicos y entre ellos 17 acciones. Los objetivos que destaca son, Diseño y elaboración de programas públicos destinados a mejorar el bienestar de las mujeres.

#### 6. Prevención y Lucha contra la violencia machista.

Las medidas acerca de la prevención de la violencia machista pretenden fomentar mecanismos de formación y diseño de políticas públicas que corrijan estos comportamientos.

En esta área hay 4 objetivos específicos entre los cuales se encuentran 19 acciones. Entre los objetivos destacan, Diseño e implementación de políticas públicas encaminadas a la erradicación de la violencia de género y acciones de sensibilización y formación sobre violencia machista tanto para la ciudadanía como para el cuerpo funcional del municipio.

Una vez descrito brevemente las áreas de actuación del Plan encontramos que dichos objetivos y acciones no están correctamente dirigidos. En el título aparece como Plan Municipal por lo que se debería estudiar la realidad de la igualdad del municipio, pero en este caso, en ocasiones en plan mezcla acciones internas del Ayuntamiento con acciones dirigidas hacia la población. Por tanto, del análisis de las acciones se podría decir que no es un Plan Municipal como tal, sino también tiene parte de Plan interno del Ayuntamiento, por lo que no está correctamente enfocado.

**Tabla 4: Número de acciones por área de actuación.**

Áreas de actuación	N.º de Acciones
Perspectiva de género en el ayuntamiento de Paterna	27
Asociacionismo y Empoderamiento ciudadano	28
Educación, Infancia y Adolescencia	42
Empleo y Empresa	33
Salud y Bienestar en la mujer	17
Prevención y Lucha contra la violencia	20
TOTAL	167

**Fuente: Elaboración propia a partir del Plan de Igualdad Municipal del Ayuntamiento de Paterna**

En relación con el número de medidas que contempla en plan a partir de la tabla se puede observar una implicación desigual a la hora de abordar los distintos temas que se plantean, ya que en el área de Educación, Infancia y Adolescencia existen 42 medidas mientras que, en las áreas de Salud y Bienestar de la mujer y Prevención y Lucha contra la violencia de género, son las que menos grado de implicación tiene respecto a las demás, con 17 y 20 medidas de actuación.

Mientras que el resto de las áreas se encuentran por encima de las dos últimas, pero no con gran diferencia.

Por otra parte, el Plan determina en cada objetivo específico 4 instrumentos o ítems por lo que cada objetivo de cada área de actuación por sus acciones se estructura de la siguiente forma:

- Formación
- Sensibilización/Concienciación
- Participación
- Estudios o publicaciones

De esta de manera también existe una corrección desigual ya que no hay una implicación total de medidas de acción en estos instrumentos.

Acerca de la implementación de cada una de las medidas que abordan las áreas de actuación se han implementado (Área de igualdad, Ayuntamiento de Paterna 2019):

**Tabla 5: Implementación de acciones del área de actuación de Perspectiva de género en el Ayuntamiento de Paterna.**

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL AYUNTAMIENTO DE PATERNA

<b>Objetivo específico</b>	<b>N.º acciones</b>
Incorporar el uso del lenguaje inclusivo en todas las facetas de la administración.	6
Desarrollo de comunicación fluida con la ciudadanía en materia de igualdad de género que fomente la sensibilización y propicie la retroalimentación entre personas y el consistorio.	7
Garantizar la incorporación de la perspectiva de género al funcionamiento de la administración	7
Crear puentes de colaboración entre administraciones públicas y entre los propios departamentos del ayuntamiento en materia de igualdad de género	2
<b>TOTAL ACCIONES IMPLEMENTADAS</b>	<b>22</b>

**Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida por el Área de Igualdad del Ayuntamiento de Paterna.**

**Tabla 6: Implementación de acciones del área de actuación de Asociacionismo y Empoderamiento Ciudadano.**

ASOCIACIONISMO Y EMPORDERAMIENTO CIUDADANO

<b>Objetivo específico</b>	<b>N.º acciones</b>
Propiciar el empoderamiento femenino mediante el asociacionismo inclusivo e intercultural.	5
Facilitar la formación y sensibilización en materia de igualdad de género a las asociaciones del municipio.	6
Promover foros de empoderamiento ciudadano mediante el tejido asociativo	4
Crear redes de colaboración entre la administración municipal y el tejido asociativo en base a acciones y objetivos que surjan en la propia actividad	4
Adecuar la participación asociativa a la realidad de los núcleos poblacionales y conectarlos mediante una programación transversal anual que permita la movilidad de sus agentes	3
Facilitar la incorporación del uso del lenguaje inclusivo en las asociaciones del municipio.	2
Propiciar actividades de sensibilización en torno a los días internacionales relacionados con la igualdad y diversidad	4
<b>TOTAL ACCIONES IMPLEMENTADAS</b>	<b>28</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida por el Área de Igualdad del Ayuntamiento de Paterna.

**Tabla 7: Implementación de acciones del área de actuación Educación, Infancia y Adolescencia.**

EDUCACIÓN, INFANCIA Y ADOLESCENCIA

<b>Objetivo específico</b>	<b>N.º acciones</b>
Promover la sensibilización del alumnado en materias relacionadas con la igualdad de género, diversidad sexual, de género y con la diversidad familiar presente en la sociedad	7
Organizar actividades culturales de sensibilización sobre temáticas igualitarias	6
Elaborar políticas públicas, protocolos o normativas de actuación en centros de enseñanza y en el municipio sobre distintas materias de garanticen la igualdad de oportunidades	4
Identificar elementos de prevención de la violencia de género del municipio y organizar acciones que eviten la generación de situaciones de violencia machista en adolescentes	4
<b>TOTAL ACCIONES IMPLEMENTADAS</b>	<b>21</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida por el Área de Igualdad del Ayuntamiento de Paterna.

**Tabla 8: Implementación de acciones del área de actuación Empleo y Empresa.**EMPLEO Y EMPRESA

<b>Objetivo específico</b>	<b>N.º acciones</b>
Diseñar y desarrollar programas de sensibilización y formación dirigidos al tejido empresarial ubicado en el municipio sobre la incorporación del principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral	7
Propiciar foros empresariales entre las propias empresas y el consistorio donde tratar cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades	5
Propiciar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y fomentar la corresponsabilidad	4
Poner en valor la labor de las empresas comprometidas con la igualdad	3
<b>TOTAL ACCIONES IMPLEMENTADAS</b>	<b>19</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida por el Área de Igualdad del Ayuntamiento de Paterna.

**Tabla 9: Implementación de acciones del área de actuación de Salud y Bienestar en la Mujer.**SALUD Y BIENESTAR EN LA MUJER

<b>Objetivo específico</b>	<b>N.º acciones</b>
Realizar distintas acciones de sensibilización en torno a la salud y bienestar de las mujeres	4
Crear redes de colaboración entre administraciones públicas y entidades privadas para fomentar la salud y el bienestar de las mujeres	2
Organizar actividades culturales y deportivas con la finalidad de fomentar la salud y el bienestar de las mujeres	6
<b>TOTAL ACCIONES IMPLEMENTADAS</b>	<b>12</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida por el Área de Igualdad del Ayuntamiento de Paterna.

**Tabla 10: Implementación de acciones del área de actuación Prevención y Lucha contra la Violencia Machista.**PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTA

<b>Objetivo específico</b>	<b>N.º acciones</b>
Realizar distintas acciones de sensibilización y formación sobre violencia machista tanto para la ciudadanía como para el funcionamiento del municipio	8
Diseño e implementación de políticas públicas encaminadas a la erradicación de la violencia machista	6
Elaborar diferentes estudios y publicaciones para monitorizar el estado de la violencia machista y luchar contra ella en el municipio	3
Propiciar la cooperación en materia de violencia machista entre administraciones públicas y entidades privadas	3
<b>TOTAL ACCIONES IMPLEMENTADAS</b>	<b>20</b>

**Fuente:** Elaboración propia a partir de la información obtenida por el Área de Igualdad del Ayuntamiento de Paterna.

Las áreas de actuación que no se han implementado a la totalidad son las siguientes:

- Perspectiva de género en el Ayuntamiento de Paterna
- Educación, Infancia y Adolescencia
- Empleo y empresa
- Salud y Bienestar en la mujer

El motivo de su no consecución es sobre todo la falta de tiempo. Solo hay una persona encargada en el área de igualdad y aunque se ha intentado coordinar con todas las áreas de actuación no hay tiempo. Por eso la contratación de dos promotoras de igualdad y así poder abarcar más espacio y poder llegar a todo, (Área de igualdad, Ayuntamiento de Paterna, 2019).

## **7. RESULTADOS (MATRIZ DAFO)**

Concluyendo con el análisis del Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres de Paterna se va a realizar una Matriz DAFO, es decir, las Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades que se encuentran en dicho Plan. Con ello, podremos tener un análisis más sintetizado.

Empezaremos con las debilidades que se tratan de los aspectos negativos a nivel interno y a continuación las amenazas que son a nivel externo.

DEBILIDADES:

- 1. Excesiva extensión del Documento:** La primera debilidad que se muestra a simple vista es la extensión del Plan de igualdad, contiene 227 páginas. Supone una barrera en el interés de su lectura y eso conlleva a la problemática sobre la falta de conocimiento e información por parte de la ciudadanía de Paterna sobre esta acción del Ayuntamiento.
- 2. Descompensación en el número de actuaciones:** Tras el análisis del Plan de igualdad se observa que hay descompensación en cuanto acciones y objetivos específicos en dos de las áreas de actuación como Salud y Bienestar en la Mujer y Prevención y Lucha contra la violencia machista, por lo que se observa un desequilibrio en cuanto a la implicación de unas áreas frente a otras.
- 3. Ámbito confuso:** El plan no está correctamente dirigido. Tal y como se describe debería ser un Plan Municipal dirigido hacia la población, pero encontramos en el análisis que muchas de sus medidas de acción son dirigidas más bien a un plan interno del Ayuntamiento. Por lo que es confuso y mezcla dos planes de diferente enfoque.
- 4. Falta de un equipo de trabajo:** La responsabilidad de todo el plan como se dijo en la entrevista es llevada a cabo por una única persona. “Solo hay una persona encargada en el área de igualdad y aunque se ha intentado coordinar con todas las áreas de actuación no hay tiempo”- Área de igualdad, Ayuntamiento de Paterna, 2019-. La falta de equipo da lugar a un desbordamiento y falta de tiempo para llevar a cabo las tareas que conlleva el plan, además, la falta de distribución de tareas da lugar a que no se consiga una perspectiva más amplia.

AMENAZAS:

- 1. Redacción única en lengua Castellana:** La primera amenaza que se observa es que la redacción del Plan únicamente está en castellano, la falta del lenguaje valenciano podría ser un problema por la pérdida de interés de las personas valenciano-parlantes, ya que debería estar presentado en las dos lenguas oficiales puesto que estamos en la Comunidad Valenciana.
- 2. Medidas sin diagnóstico:** El diagnóstico que presenta el plan corresponde a un estudio de una muestra de la población de Paterna por lo que las medidas que se dirigen de manera interna a los trabajadores del Ayuntamiento y al funcionamiento de este no tienen un diagnóstico que este dirigido a las necesidades que el Plan intenta corregir de manera interna.
- 3. Escaso conocimiento del Plan:** La tercera amenaza que se detecta es la falta de conocimiento que tiene la población sobre el Plan de igualdad. Yo, como ciudadana del municipio de Paterna y mi círculo más cercano no teníamos conocimiento sobre la existencia del Plan de igualdad.

- 4. Dificultad de implantación total:** “El motivo de la no consecución de todas las áreas es sobre todo la falta de tiempo” - Área de igualdad, Ayuntamiento de Paterna, 2019-. La falta de equipo, como hemos mencionado anteriormente en el bloque de debilidades, y la realización y coordinación del plan por una única persona puede afectar a la hora de llevar a cabo el plan.

Terminaremos con los aspectos positivos que se observan al analizar dicho Plan, a nivel interno se presentan las fortalezas y a nivel externo las oportunidades.

#### FORTALEZAS:

- 1. Trabajo directo con minorías:** El plan se integran de algunos objetivos con acciones dirigidas a minorías tales como culturales, orientación sexual, barrios periféricos o mujeres de edad avanzada. Esto supone un punto fuerte y de integración para todo el municipio.
- 2. Participación ciudadana:** La segunda fortaleza que se observa es la participación ciudadana para el diagnóstico de la situación del municipio con el fin de posteriormente la realización del plan. Esto supone un punto fuerte, ya que extraer los problemas de género existentes en el municipio de los propios ciudadanos elabora un estudio de la situación con un resultado más real.

#### OPORTUNIDADES:

- 1. Difusión externa del Plan de Igualdad:** “La comunicación externa fue a través de página web y redes sociales, pero sobre todo fue a través de redes sociales” - Área de igualdad, Ayuntamiento de Paterna, 2019 -. A pesar de estar incluida en una de las amenazas por su poca eficacia, es importante, ya que las redes sociales son un punto fuerte para dar más visibilidad y ayudar a tener más conciencia de sus políticas públicas con la materia de igualdad, aunque no consiga dar la suficiente difusión.
- 2. Cooperación Intermunicipal:** En el Plan la mayoría de los objetivos generales que se presentan integran un objetivo específico con acciones que impulsan la cooperación institucional con otros municipios de la zona como puente de colaboración entre otras administraciones públicas, instituciones públicas o privadas con el fin de mejorar y obtener nuevas ideas y acciones, exitosas, para implantar en el plan.

Tabla 11: Matriz DAFO.

DEBILIDADES	AMENAZAS
1. Excesiva extensión del documento. 2. Descompensación en el número de actuaciones. 3. Falta de un equipo de trabajo. 4. Ámbito confuso.	1. Redacción única en lengua Castellana. 2. Medidas sin estudio previo. 3. Escaso de conocimiento del Plan. 4. Dificultad de implantación total.
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
1. Trabajo directo con minorías. 2. Participación ciudadana.	1. Difusión externa del Plan de Igualdad. 2. Cooperación Intermunicipal.

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis DAFO.

## 8. PROPUESTAS DE MEJORA

En este apartado del trabajo se presentan las propuestas de mejora del Plan de Igualdad Municipal del Ayuntamiento de Paterna obtenidas a partir del análisis a través de la matriz DAFO.

- 1. Anexar documento de síntesis del Plan de Igualdad Municipal del Ayuntamiento de Paterna:** Actualmente en la Web del Ayuntamiento de Paterna está publicado el Plan en un único documento de gran extensión. Para mejorar su lectura a la población del Municipio se propone un breve documento sintético publicado en la web del Ayuntamiento a continuación y de manera independiente del Plan. De este modo se conseguirá un acceso más práctico del contenido y hará más fácil el interés de la población en nutrirse de su contenido, además de conocer las acciones que plantea su municipio.
- 2. Trabajar la transversalidad del Plan entre las diferentes concejalías para su integración a nivel municipal.** La tarea de estudio y elaboración del plan ha sido ejecutada por una única persona responsable en este proyecto. Desde la Concejalía de Igualdad se ha de trabajar la difusión e implementación interna del Plan, es decir, su aplicación en cada una de las áreas y departamentos municipales. Esto ayudaría a tener más apoyo en el departamento por lo que se conseguiría una perspectiva más amplia y asimismo abordar más cuestiones para la elaboración de futuros Planes.

**3. Redacción en lengua valenciana del Plan de Igualdad Municipal del Ayuntamiento de Paterna:** Actualmente el Plan está publicado en la web únicamente en lengua castellana, ya que es el idioma oficial del Estado, pero situado el Ayuntamiento de Paterna en la Comunidad Valenciana, la legalidad establece en el artículo sexto del Estatuto de Autonomía que, el idioma valenciano es el oficial en la Comunitat Valenciana, al igual que lo es el castellano, que es el idioma oficial del Estado. Todos tienen derecho a conocerlos y a usarlos. Por lo que se propone la traducción del Plan en lengua Valenciana. De esta manera el Plan estará presentado en las dos lenguas oficiales con el fin de mejorar la imagen pública y la difusión para dar una satisfacción completa al ciudadano además de estar dentro de la legalidad establecida. Esta tarea puede ser realizada por el área de normalización lingüística del propio Ayuntamiento de Paterna.

**4. Difusión efectiva del Plan de Igualdad Municipal del Ayuntamiento de Paterna:** A través de la entrevista realizada al Área de Igualdad del Ayuntamiento de Paterna, se conoció la difusión y publicidad del plan que se estableció por dos vías: interna a través de email y externa a través de redes sociales y página web.

- La comunicación interna, vía email, es una herramienta de utilidad diaria en la que se reciben muchos mensajes al cabo del día y puede perderse información. Es por ello por lo que para mejorar la difusión interna además de un email se propone la realización de jornadas de presentación, difusión y aplicación orientadas a las y los empleados municipales y, asimismo, un documento a modo de presentación (Power Point) breve y dirigido a los trabajadores municipales con toda la información concreta y de relevancia.
- La comunicación externa debe superar las vías virtuales como único mecanismo de difusión (redes sociales y web) e ir acompañadas de jornadas de presentaciones sectoriales para dar a conocer el Plan entre la ciudadanía y sus asociaciones, así como también en entidades y empresas que operen en el municipio. Por esta razón se propone que, desde la unidad de igualdad, se lleve a cabo una participación activa dirigida a la sociedad civil.

Para complementar las acciones difusión se propone elaborar cartelería para hacer difusión tanto en los edificios municipales como en las asociaciones y comercios. En las presentaciones se entregará un díptico a los y las participantes con los ejes centrales del Plan y la información de interés y contacto.

A continuación, se presenta una propuesta presupuestaria de las acciones que supondrían un coste extraordinario al consistorio.

Tabla 12: Aproximación presupuestaria de acciones extraordinarias.

Concepto	Importe (€)
Cartelería (40 unidades)	600
Dípticos (5.000 unidades)	2.000
Total sin IVA	2.600
Total con IVA (21%)	3.146

Fuente: Elaboración propia

## 9. CONCLUSIONES

Este trabajo de investigación de fin de Grado consiste en el estudio del Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres de Paterna y sus posibles mejoras.

El Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres de Paterna no tiene antecedentes, es decir, es el primer Plan propuesto por este municipio. A partir de estudios e información extraída se ha podido conocer la situación actual en términos de igualdad y todo aquello que apunte a discriminaciones por razón de sexo. De la misma manera también se ha analizado el marco global de las leyes en contenido de igualdad, como también las normativas que tengan relación con los Planes de Igualdad.

Una vez conocida la situación actual y el marco normativo en todos los ámbitos el siguiente paso es el análisis de Plan de igualdad Municipal del Ayuntamiento de Paterna. Para ello, primero se explica de manera extensa y formal los planes de igualdad, su estructura y áreas obligatorias que deben contener. A continuación, se conoce la situación actual del Municipio de Paterna a través de datos extraídos del propio Ayuntamiento de Paterna y fuentes externas. Por lo que, se ha podido conocer la situación actual del Municipio de Paterna y su política en igualdad. Una vez conocido el contexto que envuelve el objeto de estudio se procede a analizar el Plan Municipal de Igualdad del Ayuntamiento de Paterna. Tras este análisis se ha podido conocer las distintas áreas de actuación, sus objetivos y acciones correctoras, el grado de implicación de cada una de las áreas y su implementación, así como su periodo de vigencia establecida.

En este mismo punto del estudio, se procede a sintetizar los resultados del análisis del Plan de manera más técnica con la matriz DAFO. Esta herramienta nos permite ver de forma más directa y clara los aspectos positivos y negativos, internos y externos que

envuelven el Plan de igualdad. De esta manera se facilita la posibilidad de visualizar las mejoras que necesita.

A través de dicho estudio se han detectado grandes problemas a nivel interno como la falta de equipo de trabajo que puede haber llevado a la descompensación de número de medidas de actuación en algunas áreas como Salud y Bienestar de la Mujer y Prevención y Lucha contra la violencia machista. A nivel externo se ha observado aspectos negativos en cuanto a la publicidad e información sobre la existencia del Plan en el municipio, la falta de redacción del Plan en lengua Valenciana ya que pertenece a la Comunidad Valenciana y la dificultad de implantación de la totalidad del Plan por la falta de equipo encargado en él.

Por otro lado, los aspectos positivos que fortalecen el Plan y la política en igualdad adoptada por este municipio que se han observado, son a nivel interno el trabajo de este ayuntamiento con las minorías que también forman parte de la población y no se deben olvidar, el apoyo y la importancia que le dan, también la participación ciudadana para la elaboración refuerza la visión del plan y más cercana a la población. Por último, siguiendo con los aspectos positivos, a nivel externo, la difusión a través de las tecnologías de la información, como son las redes sociales, hace que el núcleo de población más joven pueda conocer este proyecto de manera más eficaz y la cooperación intermunicipal forma canales externos que ayudan a compartir información, ideas y soluciones con otras instituciones o empresas.

Tras estudiar y extraer los aspectos positivos y negativos del Plan y la política de igualdad que lo envuelve se han desarrollado una serie de medidas o propuestas para mejorar aquellos aspectos negativos que debilitan el Plan y potenciar más sus aspectos positivos.

Se propone mejoras para acabar con las debilidades, en cuatro sentidos: a) facilitar la accesibilidad socio-cultural de la población al plan, a través de un documento de síntesis; b) trabajar la coordinación horizontal entre concejalías para alcanzar transversalidad en la aplicación del plan y sus futuras mejoras; c) ampliar y reforzar las formas y herramientas a utilizar para la difusión interna y externa del plan; d) traducir el Plan al idioma oficial en la Comunitat Valenciana, el valenciano.

Estas propuestas sugeridas pueden conseguir que el Ayuntamiento se visibilice como una institución muy comprometida con la igualdad de género y conseguir un aumento de la participación ciudadana en la revisión y futuras mejoras de sus planes.

Finalmente, los objetivos planteados en este Trabajo de Fin de Grado, se consideran alcanzados con el trabajo realizado y las metodologías aplicadas.

## 9.1 REFLEXIÓN PROPIA DE LO APRENDIDO

La política de igualdad del Ayuntamiento de Paterna me ha sorprendido gratamente. A pesar de las cosas a mejorar este ayuntamiento tiene a disposición de la población muchas herramientas para ayudar al municipio para que pueda contra la barrera de la desigualdad y la discriminación por razón de sexo. Por un lado, de los puntos a mejorar el que más falta hace es la conciliación y en el Plan no lo trata por lo que la política de igualdad flaquea en esta área. Por otro lado, el área en el que la política de igualdad está mejor preparada es en la violencia machista, a pesar de sus pocas medidas correctoras en el Plan, he podido observar que el Ayuntamiento pone a disposición de la población muchos mecanismos y herramientas que ayudan a las mujeres víctimas de este drama que está a la orden del día.

Por otro lado, como reflexión en la realización de este Trabajo Final de Grado me ha servido para adquirir conocimientos relacionados con la materia de igualdad como son: la situación en la que se encuentra y su normativa en los ámbitos legales. Durante la realización del trabajo he aprendido a trabajar con información y datos extraídos, asimismo el nivel de exigencia que un trabajo académico de este tipo requiere y que durante los años de la carrera no te enseñan. Lo más complejo para mí ha sido las citas bibliográficas, ya que en trabajos cotidianos a esto no le dan tanta importancia. Pero la ayuda de las tutoras es clave en rectificar errores y guiarte en aquello que más complejo se hace. Por lo tanto, este trabajo ayuda al alumnado a finalizar la etapa universitaria con conocimientos profundizados, adquiriendo técnicas y destrezas necesarias para el futuro laboral.

## 10. BIBLIOGRAFÍA

- AGÈNCIA VALENCIA D'AVALUACIÓ I PROSPECTIVA. 13/03/19 *Constitución de la Comisión de Igualdad de la AVAP* <<https://avap.es/constitucion-la-comision-igualdad-la-avap/>> [Consulta: 13 de Enero de 2020].
- AYUDA EN ACCIÓN. *La Declaración Universal de los Derechos Humanos: antes y ahora*. 26 de marzo de 2018 <<https://ayudaenaccion.org/ong/blog/derechos-humanos/declaracion-universal-derechos-humanos/>> [Consulta: 12 de septiembre de 2019]
- AYUDA EN ACCIÓN. *¿Qué es la igualdad de género?, ¿En qué consiste?* 06 de marzo de 2018 <<https://ayudaenaccion.org/ong/blog/mujer/igualdad-de-genero/>> [Consulta: 19 de Noviembre de 2019]

- 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: 15 de mayo de 2019]
- 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: 15 de mayo de 2019]
- COMISIÓN EUROPEA. *Enfoque de la UE sobre desarrollo sostenible. Enfoque de la UE para aplicar la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible junto con sus países miembros*. <[https://ec.europa.eu/info/strategy/international-strategies/sustainable-development-goals/eu-approach-sustainable-development\\_es](https://ec.europa.eu/info/strategy/international-strategies/sustainable-development-goals/eu-approach-sustainable-development_es)>
- D'ANCONA CEA, M. A. (2010). *Metodología Cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social*. Madrid: Editorial Síntesis, S.A.
- EXPÓSITO, F. & MOYA, M. (2011). "Violencia de género" en *Mente y Cerebro*, 48(1), p. 20-25. <<https://www.investigacionciencia.es/files/7283.pdf>> [Consulta: 15 de octubre de 2019]
- FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS (2005). *Guía para Elaborar Planes Locales de Igualdad*. FEMP <<http://femp.femp.es/files/566-182-archivo/Guia%20elaboracion%20Planes%20Locales%20Igualdad.pdf>> [Consulta: 15 de abril de 2020]
- GARCÍA PRINCE, E. (2008). *Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming ¿De qué estamos hablando?* Agència Catalana de Cooperació para el Desenvolupament. <[http://www.americalatinagenera.org/es/documentos/doc\\_732\\_Politicadeigualdad23junio08.pdf](http://www.americalatinagenera.org/es/documentos/doc_732_Politicadeigualdad23junio08.pdf)> [Consulta: 10 de enero de 2020]
- GENERALITAT VALENCIANA. *Planes de Igualdad en empresas y entidades* <<http://www.inclusio.gva.es/es/web/mujer/plans-igualtat-empreses-entitats>> [Consulta: 13 de Enero de 2020]
- GENERALITAT VALENCIANA. Portal Estadístic de la Generalitat Valenciana *Fitxes municipals 2019. Municipio de Paterna* <<http://www.pegv.gva.es/va/fichas>> [Consulta: 17 de Febrero de 2020]

- GOBIERNO DE ESPAÑA. *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación. Gobierno de España.  
<<http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/PoliticaExteriorCooperacion/NacionesUnidas/Paginas/ObjetivosDeDesarrolloDelMilenio.aspx>> [Consulta: 5 de mayo de 2020]
- GRANT THORNTON. *El avance del liderazgo femenino ya es real: actúe*.  
<<https://www.grantthornton.es/perspectivas/women-in-business-2019/el-avance-del-liderazgo-femenino-ya-es-real-actue/>> [Consulta: 25 de abril de 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=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleGratis](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleGratis)>
- LÁSCARIS COMNENO, C. “Un concepto de educación” en *Revista Española Pedagógica*, Vol. 13, No. 51 (Julio - Septiembre 1955), pp. 163-175  
<<https://revistadepedagogia.org/wp-content/uploads/2018/06/1UnConceptoDeEducacion.pdf>> [Consulta: 15 de octubre de 2019]
- MARTINEZ TEN, L y ESCAPA GARRACHÓN, R. (2012) *Guía de la formación para la incorporación de la igualdad en la administración pública*. Mérida: Escuela de Administración Pública de Extremadura.  
<[http://eap.gobex.es/external/guia\\_formacion\\_igualdad/guia.pdf](http://eap.gobex.es/external/guia_formacion_igualdad/guia.pdf)> [Consulta: 10 de enero de 2020]
- ONU. *La agenda de Desarrollo Sostenible 2030*.  
<<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>> [Consulta: 12 de septiembre de 2019]
- ONU. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. *Objetivo 5: Igualdad de género*. <<https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality.html>> [Consulta: 12 de septiembre de 2019]
- ONU MUJERES. *Conferencias mundiales sobre la mujer*.  
<<https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women#mexico>> [Consulta: 12 de septiembre de 2019]
- ONU MUJERES. *Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer*.  
<<https://www.unwomen.org/es/csw>> [Consulta: 12 de septiembre de 2019]

- 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: 2 de Julio de 2020]
- PATERNA CUIDAD DE EMPRESAS. Ayuntamiento de Paterna. <<https://www.paternaciudaddeempresas.es/es/perfil-economico/areas-empresariales/poligono-industrial-fuente-del-jarro.html>> [Consulta: 20 de abril de 2020]

## FUENTES LEGISLATIVAS

- España. Constitución Española de 1987. BOE, 29 de Diciembre de 1987, núm. 311.
- 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. 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.
- España. Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. BOE, 13 de Abril de 2007, núm. 89.
- 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.
- España. Ley 1/2004, de 28 de Diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. BOE, 29 de Diciembre de 2004, núm. 313.
- 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 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. Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres. BOE, 8 de Mayo de 2003, núm. 110, p. 17427-17433.
- España. DECRETO 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana. BOE, 31 de Julio de 2007, núm. 5567.
- 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.

## WEBGRAFÍA

- Ayuntamiento de Paterna <<https://www.paterna.es/es/>> [15-05-2019]
- Generalitat Valenciana <<https://www.gva.es/va/inicio/presentacion>> [13/01/ 2020]
- Instituto Nacional de Estadística. <<https://www.ine.es/>> [16/02/2020]
- Portal Estadístic de la Generalitat Valenciana <<http://www.pegv.gva.es/va/>> [17/02/2020]
- ONU Mujeres <<https://www.unwomen.org/es>> [12/09/2019]
- RAE. Diccionario de la lengua española. Edición del Tricentenario, 2018. <<https://www.rae.es/>> [11/11/2019]
- Síndic de Greuges Comunidad Valenciana. <<https://www.elsindic.com/el-sindic-en-un-click/>> [17/02/2020]

## 11. ANEXOS

### ENTREVISTA ÁREA DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE PATERNA

1. ¿Cómo se organiza a nivel municipal el tema de la igualdad? ¿A través de una Regidoría?
2. ¿A nivel de recursos humanos, de qué equipo profesional disponen?
  - 2.1. ¿Cuáles son las funciones del equipo o agente de igualdad?
3. ¿Cómo surge la idea de crear un Plan de Igualdad en el ayuntamiento? ¿Surge de un diagnóstico previo? ¿O de una detección de situaciones de desigualdad?

- 3.1. ¿De quién surge la idea de ponerlo en marcha?
- 3.2. ¿El Plan este visado, es decir, validado por la Generalitat Valenciana?
- 3.2. ¿Cuál es el rol del equipo o agente de la igualdad en el plan de igualdad municipal?
- 3.3. ¿Cuáles son las vías de difusión del Plan?
- 3.4. ¿Cuál es el motivo de que el Plan de Municipal de Igualdad tenga una duración de 3 años?
- 3.5. ¿Existió un Plan de Igualdad antes que este?
4. ¿En el municipio existe también un Plan de igualdad de plantilla?
  - 4.1. ¿Por qué primero habéis realizado el plan de igualdad municipal y no el otro?
  - 4.2. ¿Crees que es necesario tener un plan de igualdad de la plantilla?
5. ¿Se ha realizado seguimiento de las actuaciones del plan?
  - 5.1. ¿Se ha evaluado su implementación?
  - 5.2. ¿Se ha medido su impacto en el municipio?
6. *Teniendo usted aquí todas las actuaciones que habéis planteado en el Plan de Igualdad:*
  - 6.1. ¿Qué propuestas considera que son fundamentales y urgentes?
  - 6.2. ¿Qué medidas se han conseguido implementar hoy en día?
  - 6.3. ¿Qué medidas se han modificado para su implementación? ¿Por qué?
  - 6.4. ¿Qué medidas no se han implementado? ¿Por qué?
  - 6.5. ¿Cree que ha tenido éxito?
  - 6.6. ¿Considera usted que se puede mejorar? ¿En qué?
7. *Ya que, estamos en el 2019 y el Plan de Igualdad termina en este año*
  - 7.1. ¿Han pensado la creación de otro Plan de Igualdad que continúe?
  - 7.2. Si es así, Aquellos objetivos que no sean cumplidos ¿los añadirán o cambiarán sus técnicas para que se puedan cumplir?