



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA



ANÁLISIS Y PROPUESTA DE MEJORA DEL PLAN DE IGUALDAD EXISTENTE DEL AYUNTAMIENTO DE MASSAMAGRELL.

Autora: María Rosa Medina Lozano

Tutora: Sofía Estellés Miguel

Curso académico 2019/2020

Grado en Gestión y Administración Pública

Facultad de Dirección y Administración de Empresas

Universidad Politécnica de Valencia

ÍNDICE:

1. INTRODUCCIÓN	7
1.1 Resumen	7
1.2 Objeto y justificación de las asignaturas relacionadas	8
1.3 Objetivos.....	10
1.3.1 Objetivos específicos.....	10
1.4 Estructura documental	11
2. METODOLOGÍA.....	13
3. MUNICIPIO DE MASSAMAGRELL: ENTORNO Y CONTEXTO	15
3.1 Historia	15
3.2 Socio-Demografía	16
3.2.1 Situación Geográfica	16
3.2.2 Demografía y Población de Massamagrell.....	18
3.3 Actividad económica	34
4. MARCO NORMATIVO.....	50
4.1 Marco Normativo Internacional.....	50
4.2 Marco Normativo Europeo.	54
4.3 Marco Normativo Estatal.....	56
4.4 Marco Normativo Autonómico	58
5. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES	61
6. PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE MASSAMAGRELL	64
6.1 Contexto	64

6.1.1	Actividades del departamento de Igualdad “Centro Municipal de Atención a la Mujer.	66
6.2	Significado del concepto de igualdad	67
7.	ANÁLISIS DEL PLAN DE IGUALDAD	70
7.1	Análisis del proceso de Igualdad en el municipio de Masamagrell	70
7.1.1	LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL.....	71
7.1.2	EMPODERAMIENTO DE LA CIUDADANÍA, PARTICIPACIÓN, JUVENTUD E INFANCIA ..	72
7.1.3	EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES.....	72
7.1.4	FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	74
7.1.5	PREVENCIÓN, IDENTIFICACIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	75
7.1.6	EMPLEO Y EMPRESA	76
7.1.7	SALUD Y BIENESTAR	77
8.	ENCUESTA DE CONOCIMIENTO DEL PMIO DE MASSAMAGRELL.....	78
9.	MEJORAS Y CONCLUSIONES	80
	BIBLIOGRAFÍA.....	83
	ANEXOS.....	87

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1: Situación Geográfica Del Municipio De Massamagrell.	17
Ilustración 2: Pacto Municipal Contra La Violencia De Género.....	64

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Porcentaje De La Población Según Sexo.....	20
Gráfico 2: Padrón Municipal 2019.....	21
Gráfico 3: Evolución De La Población Según Sexo.....	22
Gráfico 4: Evolución Del Crecimiento Anual Vegetativo.	23
Gráfico 5: Evolución Nacidos Vivos Según Sexo Y Municipio De La Madre (Massamagrell).	24
Gráfico 6: Evolución De Las Defunciones Según Sexo.....	25
Gráfico 7: Evolución Indicadores Demográficos.....	27
Gráfico 8: Porcentaje De La Población Según Sexo Y Nacionalidad.....	28
Gráfico 9: Porcentaje De La Población Según Sexo, Edad Y Nacionalidad.....	29
Gráfico 10: Evolución Del Número De Mujeres Y Hombres De Nacionalidad Extranjera....	30
Gráfico 11: Porcentaje De La Población Sobre La Población Total Según Sexo Y Principales Nacionalidades.	31
Gráfico 12: Evolución Saldo Migratorio Según Sexo.	33
Gráfico 13: Porcentaje De Empresas Agrupadas En Sectores Según Su Actividad Principal.	35

Gráfico 14: Porcentaje De Empresas Del Sector Servicios Agrupadas Según Sus Actividades.	36
Gráfico 15: Personas Demandantes De Empleo Paradas Según Sexo.	37
Gráfico 16: Evolución De Personas Demandantes De Empleo Paradas Según Sexo.	38
Gráfico 17: Personas Demandantes De Empleo Paradas Según Sexo Por Grupos De Edad.	39
Gráfico 18: Porcentaje Contratos Según Sexo.....	40
Gráfico 19: Afiliaciones A La S.S. Según Sexo.	41
Gráfico 20: Porcentaje De Afiliaciones A La S.S. Según Sexo Y Edad.	42
Gráfico 21: Porcentaje De Afiliaciones A La S.S. Según Sexo Y Régimen De Afiliación.	43
Gráfico 22: Porcentaje De Afiliaciones A La S.S. Según Sexo Y Tipo De Dependencia Laboral.	44
Gráfico 23: Porcentaje De Afiliaciones A La S.S. Según Sexo Y Tipo De Contrato.	45
Gráfico 24: Porcentaje De Afiliaciones A La S.S. Según Sexo Y Tipo De Jornada.	46
Gráfico 25: Porcentaje De Afiliaciones A La S.S. Según Sexo Y Sector De Actividad.	47
Gráfico 26: Personas Afiliadas A La S.S. Según Nacionalidad Y Sexo.	48

Índice de Tablas

Tabla 1: Población De La Mancomunitat Intermunicipal De L'horta Nord.....	16
Tabla 2: Crecimiento Demográfico De Massamagrell.	19
Tabla 3: Crecimiento Vegetativo De La Población De Massamagrell.	22
Tabla 4: Nacidos Vivos Según Sexo Y Municipio De La Madre (Massamagrell).....	24

Tabla 5: Defunciones Según Sexo.	25
Tabla 6: Indicadores Demográficos.....	25
Tabla 7: Saldo Migratorio Según Ámbito Geográfico Y Sexo.	32
Tabla 8: Residentes En El Extranjero Inscritos En El Municipio (Masamagrell).	33
Tabla 9: Empresas Agrupadas Por Sectores De Actividad.	34
Tabla 10: Contratos De Trabajo Según Sexo.	39

LISTADO DE ABREVIATURAS

BOE: Boletín Oficial de Estado.

CE: Constitución Española.

CCAA: Comunidades Autónomas.

CEE: Comisión Económica Europea.

CNU: Carta de las Naciones Unidas.

CEDAW: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

EWL: Lobby Europeo de Mujeres.

INE: Instituto Nacional de Estadística.

IVE: Instituto Valenciano de Estadística.

ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible.

ONU: Organización de las Naciones Unidas.

PMIO: Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres.

SEPE: Servicio Público de Empleo Estatal.

SS: Seguridad Social.

TFG: Trabajo Final de Grado.

UE: Unión Europea.

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Resumen

El presente trabajo tiene como objeto el análisis y propuestas de mejora en el II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Masamagrell, en los diferentes campos de actuación donde se han establecido ya sea en el ámbito laboral, familiar, deporte u otros.

Los últimos años están marcados por importantes cambios sociales. España se ha convertido en un país mucho más igualitario, donde la mujer está consiguiendo importantes y necesarios avances políticos, económicos y sociales. Lo que se conoce por políticas de igualdad, se han convertido en verdaderas herramientas con el fin último de contribuir a la formación de una sociedad con un alto grado de calidad democrática e igualitaria.

Resulta indiscutible lo mucho que se ha avanzado en materia de igualdad de oportunidades y de derechos de las mujeres. La calidad de vida de la mayoría de mujeres ha mejorado desde la implantación de la democracia en España, pero aún así no se han conseguido los niveles de igualdad necesarios.

No obstante, y aunque el camino recorrido es ya importante, queda aun mucho por recorrer para lograr la igualdad entre mujeres y hombres y, más aún, la igualdad real entre los diferentes colectivos en los que se integran tanto las mujeres como los hombres.

En nuestra sociedad existen aún estereotipos y roles de género que definen generalmente una posición de desventaja para las mujeres respecto de los hombres e impiden, por tanto, su pleno desarrollo como ciudadanos.

El II plan de Igualdad de Masamagrell tiene como objetivo principal *“arraigar en el municipio los logros ya conseguidos y actuar frente a las necesidades y problemáticas todavía existentes con relación a la igualdad de género”*, para lograr este bienestar social, implica que todas las personas deberán tener las mismas oportunidades para poder gozar realmente de

una igualdad de derechos, y que precisa del apoyo y trabajo recíproco por parte de toda la ciudadanía, personal, político, empresas y asociaciones para que se desarrolle con éxito.

1.2 Objeto y justificación de las asignaturas relacionadas

El objeto del presente Trabajo Final de Grado (TFG) es llevar a cabo un análisis y propuesta de mejora del “Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Massamagrell”.

A lo largo de su elaboración y para alcanzar los objetivos planteados, se muestra la justificación de cada una de las asignaturas relacionadas con el presente TFG, las cuales han servido de apoyo los contenidos transmitidos en las diferentes asignaturas que se recogen a continuación.

Derecho Constitucional. A través de su contenido la alumna incorpora el conocimiento y la capacidad de análisis acerca de la Constitución Española de 1978. Especial mención, para el Objeto de este TFG, es sus artículos 9 y 14.

- En su artículo 9 establece la igualdad material, en tanto que ordena a los poderes públicos el trabajo de facilitar y fomentar la igualdad real y a los ciudadanos someterse al orden jurídico y constitucional.
- En su artículo 14 establece la igualdad formal, en tanto que prohíbe las discriminaciones de todo tipo por razones como el sexo, raza, religión o las circunstancias personales.

Introducción a la Ciencia Política. En esta asignatura, se enmarca el objetivo general que se desarrolla en el capítulo 5 del presente TFG, la cual busca lograr la igualdad entre hombres y mujeres. Principalmente, se centra en el ODS 5.1 Poner fin a la discriminación y el ODS 5.4 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres, así como la igualdad de oportunidades de liderazgo.

Sociología. Esta asignatura aporta los conocimientos adquiridos para analizar y comprender toda la estructura social del Municipio de Masamagrell.

Informática Aplicada. Aporta conocimientos básicos, habilidades tecnológicas informáticas y aplicaciones informáticas necesarios como son los tratamientos de textos, Excel, Word, base de datos, paquetes de software y conceptos básicos del sistema operativo, las cuales han servido para la realización de la estructura del documento de TFG, los conocimientos adquiridos en la misma han sido esenciales como guía para la elaboración del proyecto.

Técnicas de Investigación social. Asignatura que aporta herramientas de recogidas de datos primarios sociales y sociológicos y su análisis. Necesario para realizar el estudio exploratorio, así como a interpretar los resultados.

Introducción a la Estadística. A través de sus contenidos aporta diferentes técnicas necesarias para la toma, registro, medición y análisis de datos con la finalidad de obtener información relevante a la hora de tomar decisiones.

Información y Documentación Administrativa. Asignatura que proporciona una base conceptual en cuanto a los documentos, expedientes administrativos, el acceso a la información, el acceso a la documentación administrativa, la ley de protección de datos, así como las técnicas del análisis documental, se trata de comprender y extraer la información de un documento y así poder expresar su contenido en forma abreviada.

Planes de Igualdad. Esta asignatura es fundamental y necesaria a la hora de diseñar y analizar Planes de Igualdad. La ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres hace hincapié en sus artículos 45 y 46:

- En su artículo 45 establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral con la finalidad de adoptar medidas que eviten cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

- En su artículo 46 define el significado de los Planes de Igualdad en las empresas y cuales deben ser sus contenidos.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivos específicos.

- Conocer bien el plan actual implantado en el municipio de Massamagrell.
- Analizar detalladamente el II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Massamagrell.
- Encontrar debilidades en dicho Plan.
- Encontrar incumplimientos de los objetivos marcados.
- Proponer nuevas acciones para conseguir los objetivos que no se hayan conseguido todavía.
- Definir acciones que puedan mejorar el actual Plan.
- Hacer una encuesta entre las mujeres de Massamagrell para conocer su grado de conocimiento del Plan de Igualdad del municipio.
- Analizar los resultados obtenidos en la encuesta.

1.4 Estructura documental

En este apartado se realizará un breve resumen de la documentación utilizada para la elaboración del presente Trabajo Final de Grado.

El trabajo se divide en diferentes partes, iniciando por, el índice general que también contiene las tablas de ilustraciones, gráficos y Word. También lo componen diversas partes que configuran un total de siete capítulos de la memoria de este TFG. Se finaliza con la bibliografía utilizada durante su elaboración y varios documentos en anexo.

A continuación, se describen los temas a tratar en cada apartado de este TFG.

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN
Formado por 4 sub-apartados. Iniciando el trabajo con un breve resumen y presentación, donde se pretende exponer las razones por las que se está elaborando este trabajo, continuando con el objeto de estudio y los objetivos, como conclusión de este capítulo, se realizará una exposición de la estructura documental, es decir, como está organizado el trabajo.
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA
En este apartado se explicará cómo y que métodos se han seguido para la realización de este estudio. Así como también las fuentes secundarias que han servido de apoyo para su elaboración.
CAPÍTULO 3: MUNICIPIO DE MASSAMAGRELL: ENTORNO Y CONTEXTO
En este capítulo se va a delimitar la estructura municipal analizando su entorno y contexto sociológico y ambiental, analizando los distintos niveles territoriales del Estado Español y su funcionamiento para intentar explicarlo.
CAPÍTULO 4: MARCO NORMATIVO
En este capítulo se recogen algunas de las normas que posibilitan la aplicación de la normativa al presente trabajo, y por tanto el desarrollo de la mejora que constituye el objeto del trabajo cómo son:

Normativa Internacional. Marco Normativo Europeo. Marco Normativo Estatal. Marco Normativo Autonómico, Provincial y otros documentos.
CAPÍTULO 5: PRINCIPIOS FUNDAMENTADORES
En este capítulo se definirán los principios fundamentales que definen el II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Massamagrell.
CAPÍTULO 6: PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE MASSAMAGRELL
En este capítulo se habla de la Administración a nivel, analizando sobre la discriminación de género.
CAPÍTULO 7: ANÁLISIS DEL PLAN DE IGUALDAD
En este capítulo y el más importante del trabajo a elaborar, se realizará el análisis del “II plan de igualdad del municipio de Masamagrell”.
CAPÍTULO 8: ENCUESTA DE CONOCIMIENTO DEL PMIO DE MASSAMAGRELL
En este capítulo se realizará una encuesta online a las mujeres de Massamagrell para conocer el grado de conocimiento del Plan de Igualdad.
CAPÍTULO 9: CONCLUSIONES Y PROPUESTA DE MEJORAS
En este apartado se procede a la elaboración de la propuesta dirigidas a mejorar el plan de igualdad de género del ayuntamiento de Masamagrell.

2. METODOLOGÍA

El presente trabajo se realiza de conformidad con la Normativa Marco de TFG de la Universidad Politécnica de Valencia, el cual fue aprobado por el Consejo de Gobierno el 7 de marzo de 2013 y modificada el 13 de marzo de 2018

En las próximas líneas se recoge la metodología o procedimiento utilizado en la realización de este Trabajo.

Revisión bibliográfica (fuentes primarias)

Para realizar este trabajo, primeramente, se ha procedido a una revisión bibliográfica que permitió aproximarme al objeto de estudio. Donde primeramente se ha revisado el II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombre de Massamagrell.

Análisis de datos y fuentes secundarias.

Fuentes del análisis de datos

Para la obtención de datos con los que caracterizar y analizar la situación actual del municipio de Massamagrell se ha utilizado las siguientes fuentes de datos:

- Instituto Nacional de Estadística (INE).
- Servicio de Empleo Público Estatal (SEPE).
- Portal Estadístico de la Generalitat Valenciana.

Entrevista.

Se realizó una entrevista a Rocío Raya Galvín, Agente de Igualdad del Ayuntamiento de Massamagrell, con el fin de conocer la situación en la que se encuentra el Ayuntamiento en materia de Igualdad.

Encuesta.

Con el objetivo de conocer el grado de conocimiento que las mujeres del municipio tenían a cerca de las actividades y servicios en el ámbito de igualdad, la situación en la que se encuentra las mujeres, identificar posibles desequilibrios, las causas que las producen y las medidas para corregir esta situación, se ha realizado una encuesta online a 30 mujeres pertenecientes al municipio de Massamagrell.

3. MUNICIPIO DE MASSAMAGRELL: ENTORNO Y CONTEXTO

3.1 Historia

Existe una polémica en torno al origen del nombre propio del lugar “Massamagrell” debido a que han sido frecuentes las diferencias entre los historiadores que han investigado el origen acerca del municipio. Por un lado, se dice que tiene una base netamente árabe, derivado de (manzil al-gill) que significa “casa de a el-Gril o de Agrel”. Por otro lado, otros autores señalan que se deriva del latín mansum Macrelum, que significa “casa de Delgado” aunque algunos defienden un origen mixto. Es probable que el nacimiento del municipio de Massamagrell sea en el año 1271, 33 años después de la conquista de Valencia por parte de los árabes, aunque otros dicen que tiene raíces más antiguas, aunque empieza a funcionar como pueblo en el año mencionado anteriormente.

Para Massamagrell la agricultura fue su principal actividad económica hasta mediados del siglo XX. Era una sociedad tradicional que se basaba en la actividad económica agrícola. Del trabajo y cultivo de sus tierras ellos obtenían los alimentos que les servían principalmente para el sustento de la familia. Massamagrell arrojó la cifra de 2.613 habitantes, según el censo oficial en el año 1900, por eso el municipio de Massamagrell llegó a ser el pueblo con el casco antiguo más extenso de todos los que componían su comarca, La Horta Nord.

Durante la segunda mitad del siglo XX Massamagrell también experimentó el cambio social y económico al igual que la gran mayoría del territorio español. Donde la actividad del sector primario fue remplazada por los sectores secundario y terciario. La industria, el comercio y los servicios compitieron con la agricultura llegando a ser su fuente de riqueza, a esto se debió el gran aumento de la población experimentado en los últimos años.

Por otro lado, también Massamagrell es considerada como un área donde se puede disfrutar de su cultura, paisajes y espacios habitables más tranquilos, espaciosos y una comunicación extraordinaria a través de la línea de metro de Ferrocarriles de la Generalitat Valenciana, el cual permite a los vecinos llegar al centro de Valencia en 35 minutos aproximadamente.

3.2 Socio-Demografía

3.2.1 Situación Geográfica

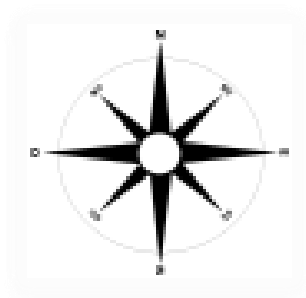
Massamagrell se encuentra a 12 Kilómetros al norte de la ciudad de Valencia, junto a la costa mediterránea y otros municipios de la comarca, Massamagrell forma parte de la Mancomunitat intermunicipal de l’Horta Nord, que tiene su sede en la Poble de Farnals (Valencia). Está formado por 22 municipios, alcanzando un total de 228.424 habitantes y ocupando una extensión de 140 km^2

Municipios	Habitantes
Alboraia/Alboraya	24.222
Alfara del Patriarca	3.314
Almàssera	7.295
Albalat del dels Sorells	3.994
Albuixech	3.983
Bonrepòs i Mirambell	3.645
Burjassot	37.584
Emperador	692
Foios	7.342
Godella	13.058
Massalfasar	2.480
Massamagrell	15.752
Museros	6.291
Meliana	10.662
Moncada	21.802
Poble de Farnals	7.840
Puçol	19.455
Puig de Santa Maria	8.566
Rafelbuñol	8.929
Rocafort	7.160
Tavernes Blanques	9.117
Vinales	3.380

Tabla 1: Población de la Mancomunitat intermunicipal de L’Horta Nord.
Fuente: INE, 2019.

Massamagrell, municipio perteneciente a la parte septentrional de la huerta de valencia.

Municipios que limitan con Massamagrell:



N: Puebla de Farnals, Rafelbuñol

E: Valencia (Rafalell-Vistabella), Mar mediterráneo

S: Museros, Massalfassar

OE: Museros

Todas ellas pertenecen a la provincia de Valencia.

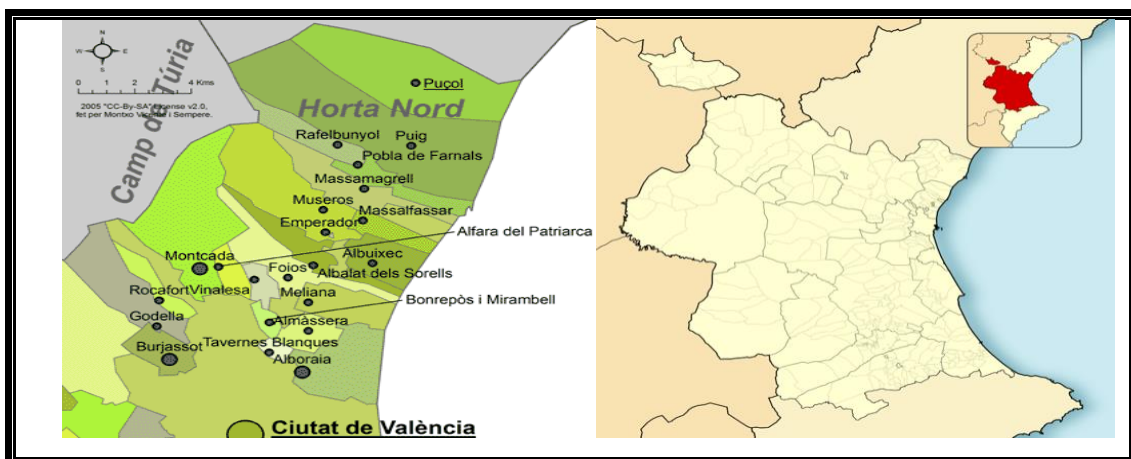


Ilustración 1: Situación Geográfica del municipio de Massamagrell.

Fuente: Wikipedia, 2020

El terreno es completamente llano, salvo en la zona situada al oeste de la población, en donde se levantan unas pequeñas lomas que solo alcanzan 40 metros de altitud. Junto a la costa, con una playa de 100 metros de longitud, queda una zona marjal no productiva en proceso de desecación.

El clima es de tipo mediterráneo, la temperatura media es de 10°C a 11°C en invierno, y de 24°C a 25°C en verano. Las precipitaciones anuales varían entre los 450 y los 500 mm por metro cuadrado.

Por la población pasa la carretera de Valencia a Barcelona, el ferrocarril Valencia-Zaragoza y el de vía estrecha Valencia-Rafelbuñol. Del núcleo habitado parten dos carreteras locales: una a Náquera y otra que empalma con el acceso a la autopista, en las proximidades de la playa de Puebla de Farnals. También por su parte oriental se cruza el ferrocarril Valencia-Barcelona, y otra carretera menor que comunica con el barrio La Magdalena situada al oeste de Massamagrell (MORENO Y CONTELL, 1977).

3.2.2 Demografía y Población de Massamagrell

Massamagrell ha presentado un crecimiento demográfico desde los años 1950, alcanzando los 15.564 habitantes en el año 2014, de los cuales un 6,6% de sus habitantes en el padrón del 2016, eran de nacionalidad extranjera.

El municipio de Massamagrell empezó a crecer de forma notable a partir de los años 70, producido por la inmigración en esas décadas. En 1975, los habitantes domiciliados en Massamagrell eran procedentes de otras provincias españolas, principalmente de Cuenca, Jaén, Córdoba, Albacete, Teruel, Ciudad Real y Badajoz.

No es hasta finales del siglo XX y principios del siglo XXI donde la población del municipio muestra una dinámica demográfica positiva, impulsada por los movimientos migratorios mencionados anteriormente. Es por eso que, de 1996 al 2019, la población de Massamagrell pasó de 12.283 a 15.952, en otras palabras, la población aumento en 29,8% en 23 años.

En la siguiente tabla y gráfico de barras poblacional se puede observar que, durante el periodo de 1996 al 1999, existió un decrecimiento vegetativo para ambos sexos, es decir la población de 1999 se redujo en comparación a la del año anterior 1998, debido a que la tasa de mortalidad fue mayor a la tasa de natalidad. Además, el periodo de mayor crecimiento poblacional fue durante el año de 1996 a 2010, a partir del 2010 hasta el 2019, la población en Massamagrell tiende a no crecer significativamente.

PERIODO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
1996	6.242	6.041	12.283
1998	6.342	6.157	12.499
1999	6.332	6.092	12.424
2000	6.505	6.261	12.766
2001	6.560	6.339	12.899
2002	6.667	6.554	13.221
2003	6.740	6.723	13.463
2004	6.935	6.891	13.826
2005	7.100	7.044	14.144
2006	7.241	7.147	14.388
2007	7.321	7.247	14.568
2008	7.476	7.385	14.861
2009	7.651	7.559	15.210
2010	7.730	7.609	15.339
2011	7.813	7.678	15.491
2012	7.830	7.720	15.550
2013	7.886	7.742	15.628
2014	7.859	7.705	15.564
2015	7.836	7.687	15.523
2016	7.861	7.713	15.574
2017	7.843	7.710	15.553
2018	7.952	7.800	15.752
2019	8.063	7.889	15.952

Tabla 2: Crecimiento demográfico de Massamagrell.
Fuente: Elaboracion propia a partir de datos del INE(1996-2019).

Análisis Sociodemográfico

La población total de Massamagrell a 1 de enero de 2019 es de 15.952 habitantes, de las cuales aproximadamente el 51% son mujeres y el 49% son hombres, es el quinto municipio más poblado de toda l`Horta Nord, (INE 2019).

En el siguiente grafico se puede evidenciar de mejor manera estas cifras.

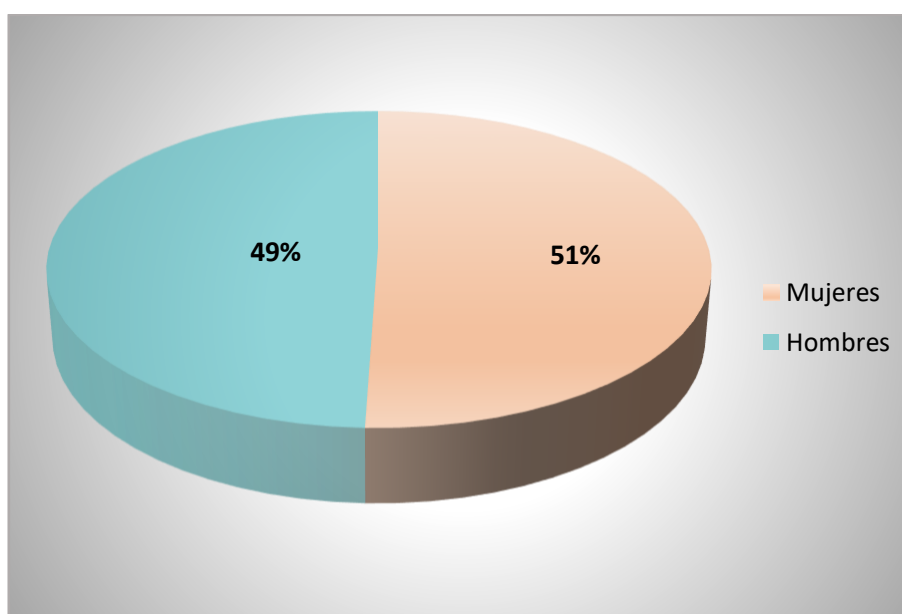


Gráfico 1: Porcentaje de la población según sexo.
Fuente: Elaboración propia, INE (2019).

Respecto al pirámide poblacional en Massamagrell, en el año 2019 se tiene que el rango de edad sigue una distribución normal, en la que su media de edad poblacional es de aproximadamente 40 a 44 años. También se puede apreciar una ligera diferencia mayoritaria entre la población femenina (50,6%) respecto a la masculina (49,4%), como también una mayoría poblacional en la población adulta y adulta mayor (más de 30 años) con respecto a la joven. En otras palabras, hay más personas adultas y adultas mayores viviendo en Massamagrell, que jóvenes y niños. El grupo poblacional minoritario en los hombres están en el segmento mayores de 85 años, mientras que, en las mujeres, en el de 80 a 84 años.

En el siguiente gráfico poblacional, se puede evidenciar lo antes mencionado.

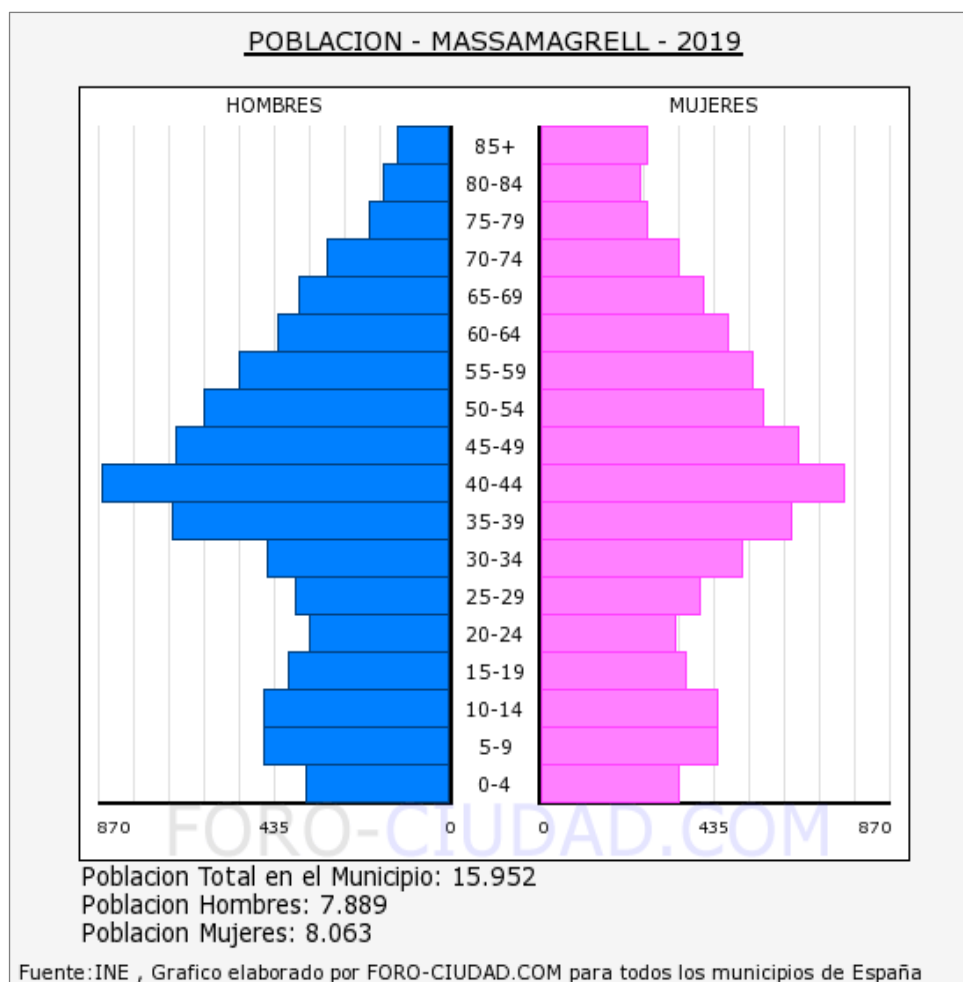


Gráfico 2: Padrón Municipal 2019.
Evolución de la población desde 1900 hasta 2019.
Fuente: INE, 2019.

Haciendo énfasis en los últimos 4 años, se puede nuevamente evidenciar la tendencia mayoritaria de mujeres frente a la cantidad de hombres en Masamagrell.

En el siguiente gráfico se puede ver con mayor claridad este aumento poblacional.

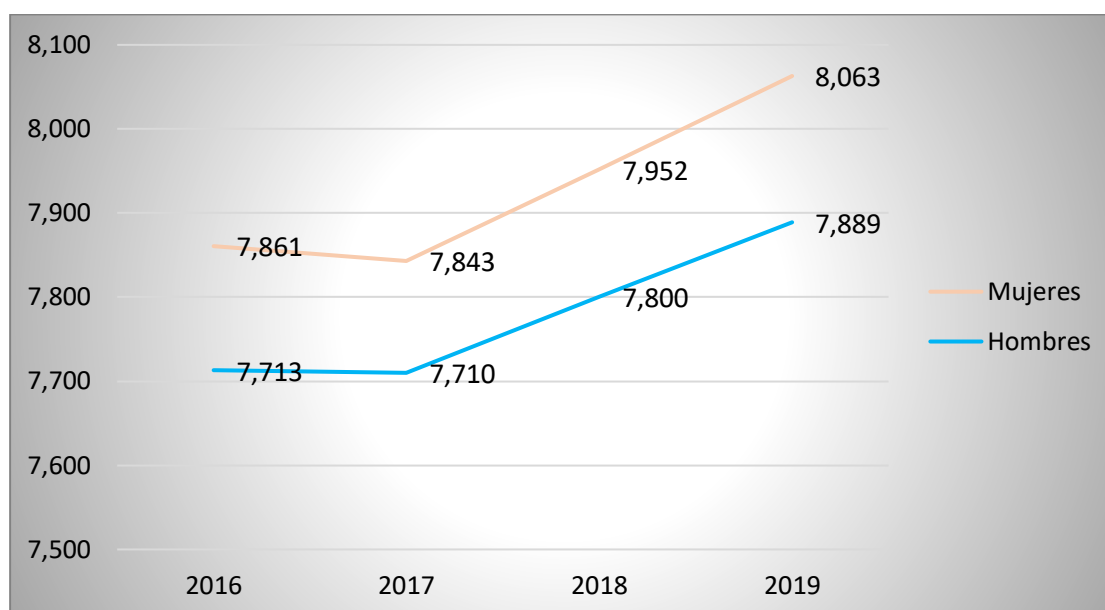


Gráfico 3: Evolución de la población según sexo.
Fuente: Elaboración propia, INE (2016-2019)

Crecimiento vegetativo

Es un indicador poblacional que se obtiene como resultado de la tasa de natalidad menos la tasa de mortalidad de un país en un determinado año. Si la tasa es positiva, se dice que la población está creciendo; si la tasa es cero, la población no ha aumentado ni ha disminuido respecto al año anterior; y si la tasa es negativa, significa que la población está disminuyendo o hay más muertes que nacimientos.

En la siguiente tabla se resume el crecimiento vegetativo de la población de Massamagrell desde el año 2011 al 2017, dividido en hombres y mujeres.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Mujeres	26	24	9	2	1	-12	8
Hombres	29	16	29	11	21	-20	-25
Total	55	40	38	13	22	-32	-17

Tabla 3: Crecimiento vegetativo de la población de Massamagrell.
Fuente: Instituto Valenciano de Estadística, IVE (2011-2017).

Según los datos, en todos los años ha existido un crecimiento vegetativo, excepto en el año 2016, en el cual hubo una tasa de mortalidad superior a la de natalidad o un decrecimiento vegetativo. Tomando un año de referencia, en el año 2011, el crecimiento vegetativo de hombres era mayor al de mujeres, pero en el siguiente año, el crecimiento vegetativo de mujeres era superior al de hombres.

En el siguiente gráfico, se puede evidenciar que, por lo general, el crecimiento vegetativo de hombres ha sido superior al de mujeres en estos años de estudio.



Gráfico 4: Evolución del crecimiento anual vegetativo.

Fuente: Elaboración propia, IVE (2011-2017).

Nacidos vivos: a diferencia de la tasa de natalidad que es la cantidad de nacidos vivos por cada 1000 habitantes en un año, esta solo contabiliza directamente la cantidad de nacimientos en un año. Según los datos que se compartirán a continuación, del periodo entre el 2011 al 2017 el 48% de los nacimientos son de niñas y el 52% de niños.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Mujeres	85	85	71	73	74	66	69
Hombres	84	96	92	84	79	62	61
Total	169	181	163	157	153	128	130

Tabla 4: Nacidos vivos según sexo y municipio de la madre (Massamagrell).
Fuente: Elaboración propia, IVE (2011-2017).

A partir del año 2016, se puede notar que la población de niñas nacidas ha sido mayor al de los niños. En el siguiente gráfico se puede visualizar las tendencias anteriormente mencionadas.

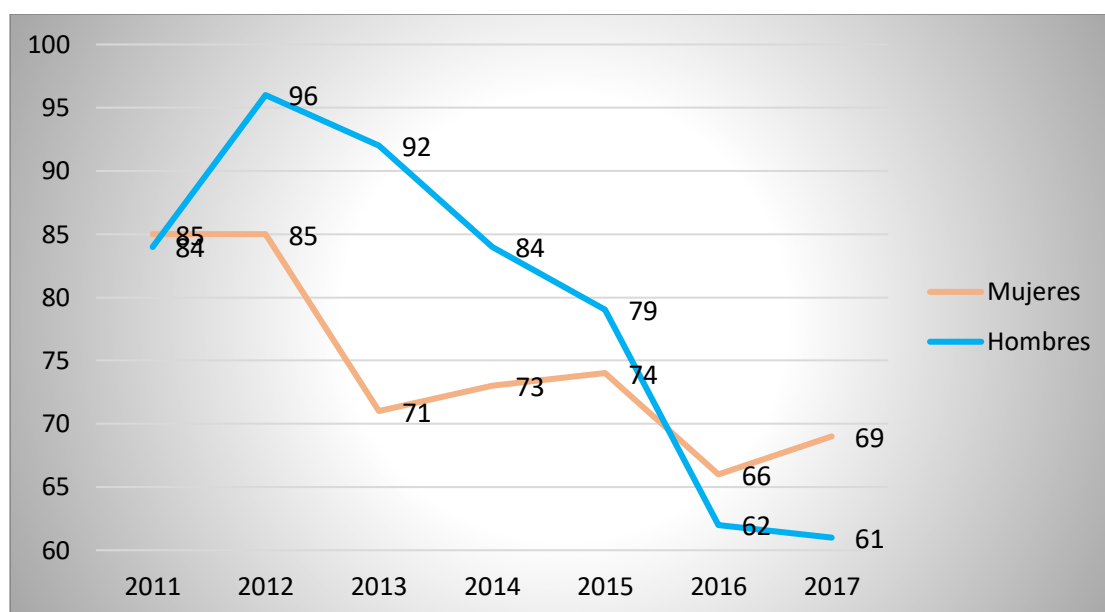


Gráfico 5: Evolución nacidos vivos según sexo y municipio de la madre (Massamagrell).
Fuente: Elaboración propia, IVE (2011-2017).

Cantidad de defunciones: contrario a la cantidad de nacimientos, tenemos la cantidad de defunciones. En Massamagrell, la cantidad de defunciones en la población masculina es mayor a la femenina. Aproximadamente el 52% de las defunciones corresponde a hombres y el 48% restante a mujeres.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Mujeres	59	61	62	71	73	78	61
Hombres	55	80	63	73	58	82	86
Total	114	141	125	144	131	160	147

Tabla 5: Defunciones según sexo.
Fuente: Elaboración propia, IVE (2011-2017).

En el siguiente gráfico se puede ver esta ligera tendencia en las defunciones de Massamagrell durante los años 2011 al 2017.

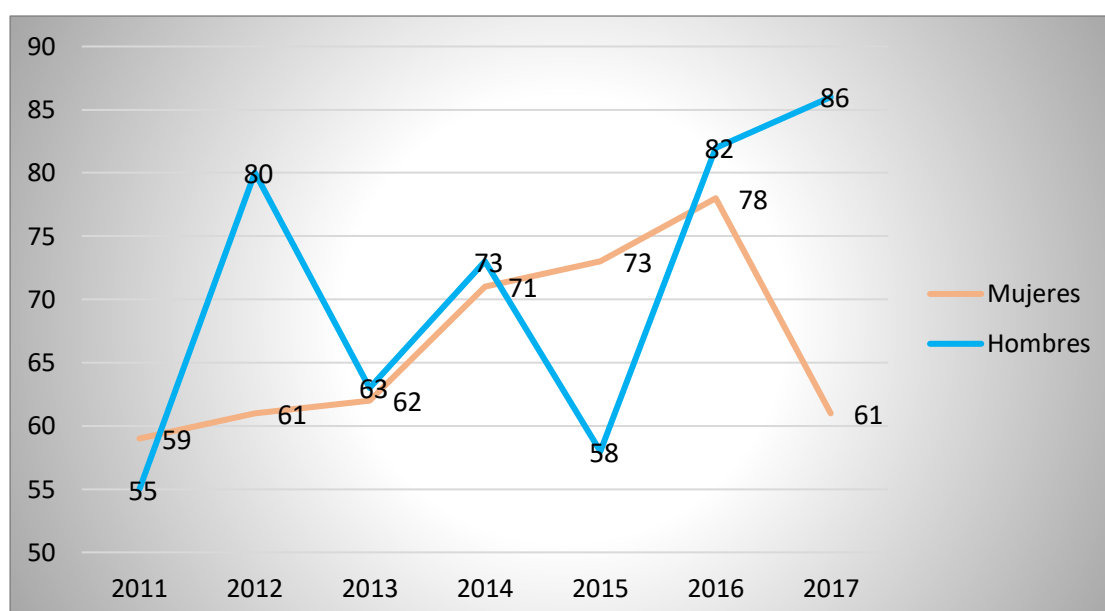


Gráfico 6: Evolución de las defunciones según sexo.
Fuente: Elaboración propia, IVE (2011-2017).

Indicadores demográficos

Indicadores demográficos				
	2015	2016	2017	2018
Tasa de dependencia de la población menor de 16 años	26	26,4	26,5	26,5
Tasa de dependencia de la población mayor de 64 años	24,5	25,1	25,5	25,6
Índice de envejecimiento	94,3	95	96,1	96,8
Índice de maternidad	23,2	22,4	21,7	20,8

Tabla 6: Indicadores demográficos.
Fuente: Elaboración propia, IVE (2015-2018).

En cuanto a la evolución de algunos indicadores demográficos:

La tasa de dependencia muestra la relación entre la población económicamente activa con la inactiva. En este caso, la tasa de dependencia de la población menor de 16 años muestra la relación entre la población menor de 16 años, quienes no están en la edad de realizar actividad económica frente a la población mayor a 16 años y menor a 64, los cuales están en edad de trabajar. En este caso, se puede concluir que la tasa de dependencia de la población menor a 16 años se ha mantenido casi constante entre el 2015 al 2018. Para el año 2018, esta tasa fue de 26,5 lo que manifiesta que, por cada 100 personas independientes existen aproximadamente 26 personas dependientes de estas. Por otra parte, la tasa de dependencia de la población mayor de 64 años, prácticamente son las personas jubiladas, frente a las personas mayores de 16 años y menores a 64 años, quienes están en edad de laborar. Durante los años 2015 al 2018 se ha mantenido con una ligera constancia, es decir, la tasa en el 2015 fue del 24,5 y para el 2018 fue del 25,6, una variación de 1,1. En el 2018, la tasa de dependencia de la población mayor de 64 años fue de 25,6, lo que significa que, por cada 100 personas laboralmente activas, aproximadamente 26 personas mayores de 64 años estaban inactivas.

Si se toma esas dos tasas y se suman, se puede observar que, por cada 100 personas económicamente activas, 51 personas viven bajo el umbral de dependencia o inactividad económica.

Respecto al índice de envejecimiento, que se entiende como la relación entre la cantidad de personas adultas o mayores de 64 años y la cantidad de niños y jóvenes o menores de 16 años. El índice de envejecimiento ha tenido un ligero crecimiento, pasando de 94,3 en el 2014 a 96,8 en el 2018. En otras palabras, en el año 2018 se han tenido aproximadamente 97 personas mayores de 64 años por cada 100 niños y/o jóvenes menores de 16 años.

Finalmente, el índice de maternidad multiplicado por 100 muestra, el número de personas que llegaron a ser madres, durante un año, por cada mil habitantes. Durante el periodo del 2015 al 2018, se ha visto un decrecimiento en este índice, pasando de 23,2 en el 2015 al 20,8

en el 2018. Es decir, en el 2018 se tuvieron 208 personas que llegaron a ser madres por cada mil personas.

En el siguiente gráfico, se resumen todos los indicadores poblacionales anteriormente explicados.

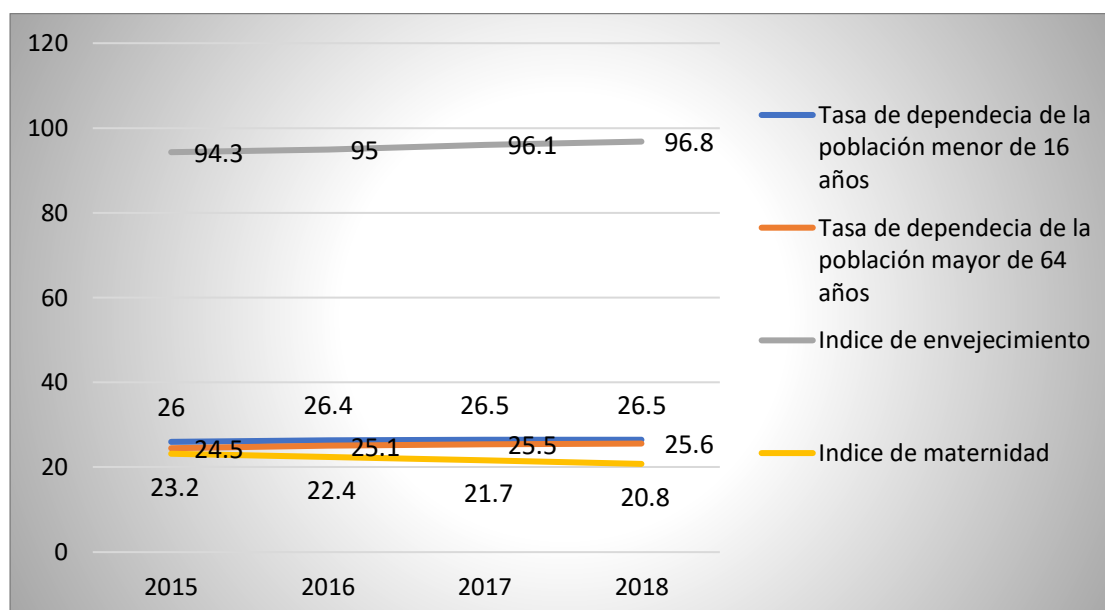


Gráfico 7: Evolución indicadores demográficos.
Fuente: Elaboración propia, IVE (2015-2018).

Población según sexo y nacionalidad

Considerando la población extranjera residente en Masamagrell, se debe analizar su población dentro de este segmento poblacional general. Se había mencionado que la población femenina en el 2019 fue del 51% frente al 49% de la población masculina. Dentro de la categoría femenina, el 4% pertenece a mujeres extranjeras, mientras que, el 3% pertenece a población masculina extranjera.

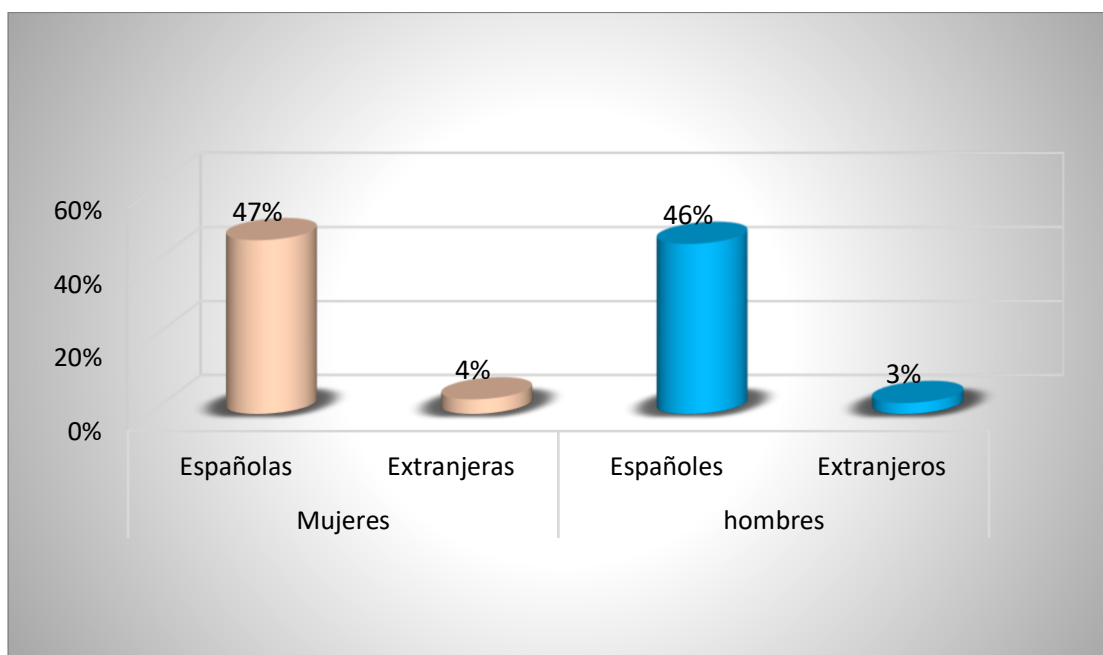


Gráfico 8: Porcentaje de la población según sexo y nacionalidad.
Fuente: Elaboración propia, IVE (2019).

Del segmento extranjeros, también se puede subdividir en rango de edades tanto para hombres como mujeres (gráfico 9), lo que se puede observar es que, tanto para las personas de nacionalidad española como para las de nacionalidad extranjera, el número de mujeres y hombres menores de 16 años son iguales para ambos sexos.

Para los habitantes, cuya nacionalidad es española, el segmento de edad mayoritario es de 16 a 64 años para mujeres y hombres, con el 31% y 29% de la población respectivamente. De igual manera, el segmento mayoritario de edad en los residentes extranjeros es de 16 a 64 años para hombres y mujeres, con el 2,5% y 2,7% respectivamente.

Finalmente, a partir de los 65 años y más se puede ver como el porcentaje de mujeres de nacionalidad española es superior al de los hombres, mientras que para el caso de las personas de nacionalidad extranjera el porcentaje es de igual valor tanto para mujeres como hombres, de un 0,1%.

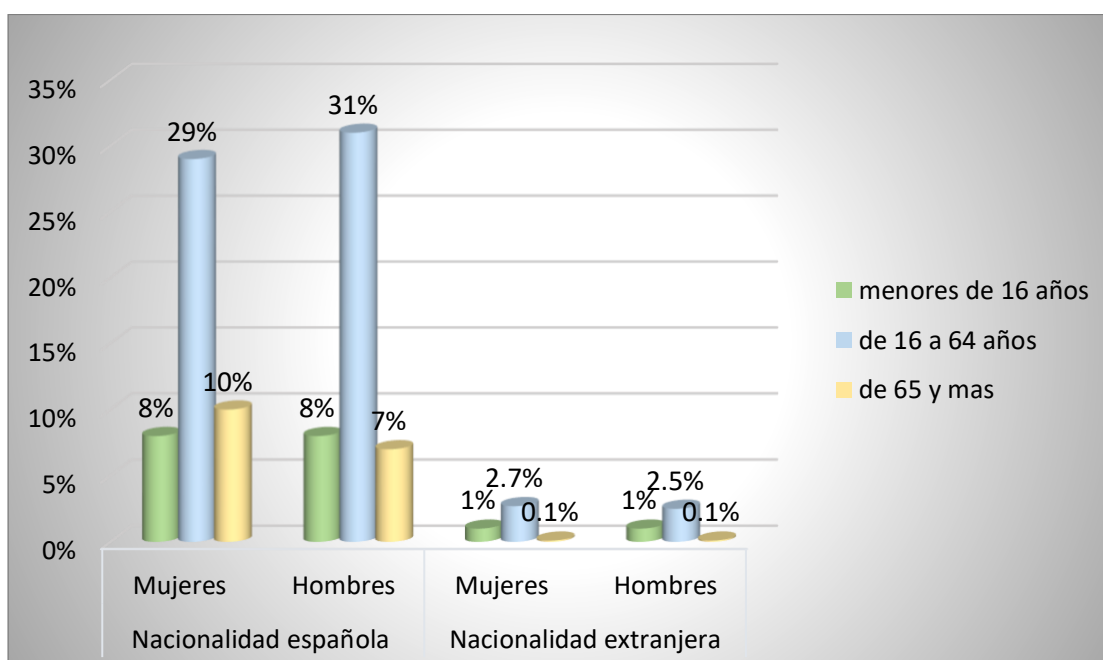


Gráfico 9: Porcentaje de la población según sexo, edad y nacionalidad.
Fuente: Elaboración propia, INE (2019).

Continuando con el análisis de la población de Masamagrell en función de su sexo y nacionalidad, al analizar la evolución del número de mujeres y hombres de nacionalidad extranjera (gráfico 10) tal y como se puede observar en el gráfico en el año 2017 se ha producido un descenso en el caso de los hombres, mientras que en el caso de las mujeres el descenso de estas ha sido progresivo hasta el año 2019. Finalmente se puede decir que existen mas mujeres que hombre de nacionalidad extranjera en el municipio de Masamagrell.

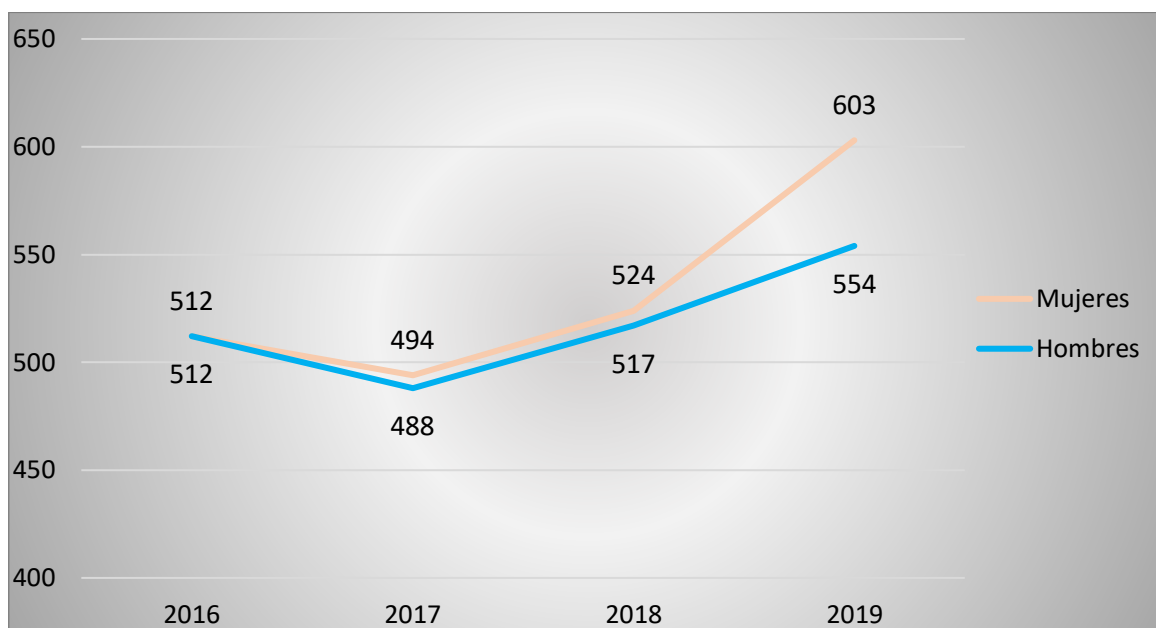


Gráfico 10: Evolución del número de mujeres y hombres de nacionalidad extranjera.
Fuente: Elaboración propia INE (2017-2019). OJO

Analizando las 10 nacionalidades que más residen en Massamagrell a 1 de enero de 2019 (gráfico 11), se puede observar que, los mayores residentes son provenientes de: Ecuador, Rumania, Marruecos y Francia.

Continuando con el análisis de datos por sexo, se puede observar que el principal país de procedencia de las mujeres que residen en el municipio de Massamagrell es Ecuador, con un 1,18%, seguido de Rumania con un 0,67% y finalmente Marruecos con un 0,43%.

Analizando el caso de los hombres, es también Ecuador, con 1,37%, seguido de Rumania con un 0,66% y finalmente Marruecos con un 0,42%. En el siguiente gráfico de barras se detallan los porcentajes tanto para hombres y mujeres según las 10 nacionalidades con mayor cantidad de residentes en Massamagrell.

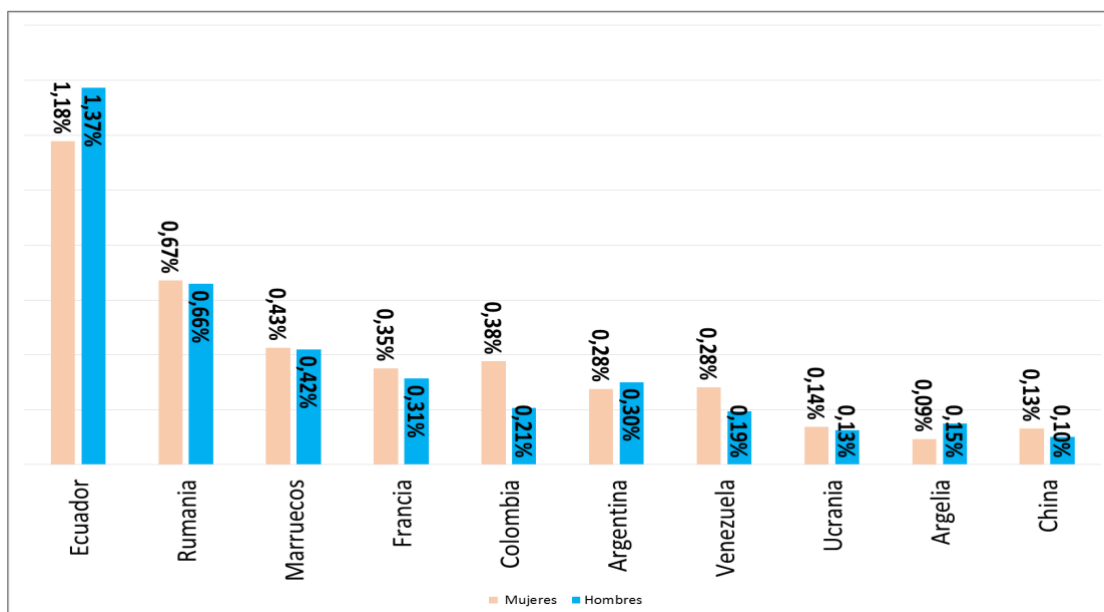


Gráfico 11: Porcentaje de la población sobre la población total según sexo y principales nacionalidades.

Fuente: Elaboración propia, INE (2019).

Saldo migratorio

En estudios poblacionales, se entiende como saldo migratorio a la diferencia entre inmigración menos emigración. Si el saldo migratorio es positivo, esto quiere decir que, durante el periodo estudiado ingresaron más personas de las que salieron, por lo cual la población ira en crecimiento.

En la siguiente tabla se puede encontrar cifras que con mayor detalle permite entender el saldo migratorio positivo durante el año 2016 al 2018.

	2016	2017	2018
Comunidad Valenciana			
Mujeres	5	71	95
Hombres	34	87	94
Total	39	158	189
Otras Comunidades Autónomas			
Mujeres	0	14	10
Hombres	-8	21	5
Total	-8	35	15
Extranjero			
Mujeres	24	49	48
Hombres	23	34	44
Total	47	83	92
Total			
Mujeres	29	134	153
Hombres	49	142	143
Total	78	276	296

Tabla 7: Saldo migratorio según ámbito geográfico y sexo.
Fuente: Elaboración propia, IVE (2016-2018).

Estos datos dan evidencia que durante el año 2016 y 2017 existieron menos mujeres que ingresaron al municipio que hombres. Sin embargo, en el año 2018, el saldo migratorio es favorable para las mujeres, cuyo indicador es mayor que el de hombres. Sin embargo, se ha mantenido positivo en el caso de ambos sexos, lo que muestra que el número de personas que han llegado al municipio ha sido superior a los que han salido.

Como se ha mencionado anteriormente, el saldo migratorio se ha mantenido positivo entre 2016 y 2018 para ambos sexos, además es importante destacar que, en el caso de las mujeres, el descenso que se produjo durante los años 2016 y 2017, también se produce un ascenso en el año 2018 mayor que el de los hombres, lo que indica que el número de mujeres que han llegado al municipio es superior al de los hombres, situándose por encima del saldo migratorio masculino (153 y 143 respectivamente).

En el siguiente grafico se puede observar lo anteriormente mencionado.

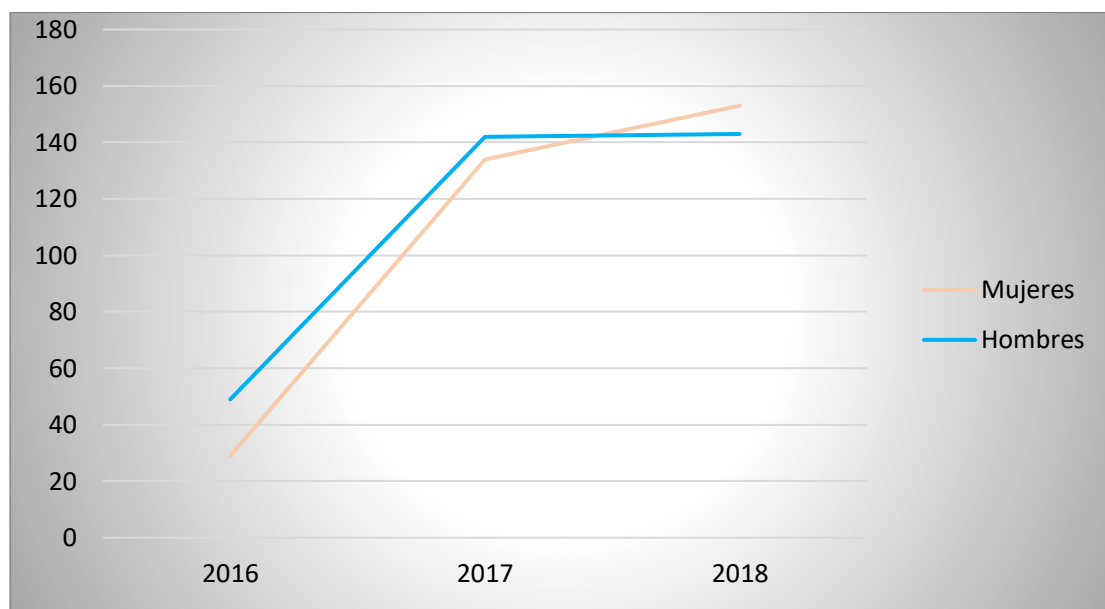


Gráfico 12: Evolución saldo migratorio según sexo.
Fuente: Elaboración propia, IVE (2016-2018).

Residentes en el extranjero

Esta variable poblacional se entiende como la cantidad de personas que siendo inscritas en el Municipio de Masamagrell residen en el extranjero. De la tabla que se compartirá a continuación, se puede notar con gran evidencia que los hombres son quienes más residen en el extranjero que las mujeres. Aproximadamente, el 44% de la población residente en el extranjero son mujeres, y el 66% son hombres.

Residentes en el extranjero inscritos en el municipio de massamagrell y sexo				
	2016	2017	2018	2019
Mujeres	84	94	98	101
Hombres	107	114	122	128
Total	191	208	220	229

Tabla 8: Residentes en el extranjero inscritos en el Municipio (Masamagrell).
Fuente: Elaboración propia, IVE (2016-2019).

Durante los cuatro años de análisis, periodo que corresponde entre el 2016 al 2019, se puede evidenciar la afirmación anteriormente señalada.

3.3 Actividad económica

En el presente apartado se va a detallar las actividades económicas realizadas en el municipio de Masamagrell y de que forma está compuesto el tejido económico del mismo.

Análisis tejido empresarial local

Centrándonos en el análisis del tejido empresarial del municipio de Masamagrell se puede mirar que está formado principalmente por empresas del sector servicios con un 81%, seguido de empresas pertenecientes al sector de la construcción con un 13%, y por último por empresas pertenecientes al sector de la industria con un 6%. En la siguiente tabla se resume el número de empresas activas en la localidad de Masamagrell en el año 2018.

Empresas agrupadas en sectores según su actividad principal		
Industria	Construcción	Servicios
58	114	716

Tabla 9:Empresas agrupadas por sectores de actividad.
Fuente: Elaboración propia, IVE (2018).

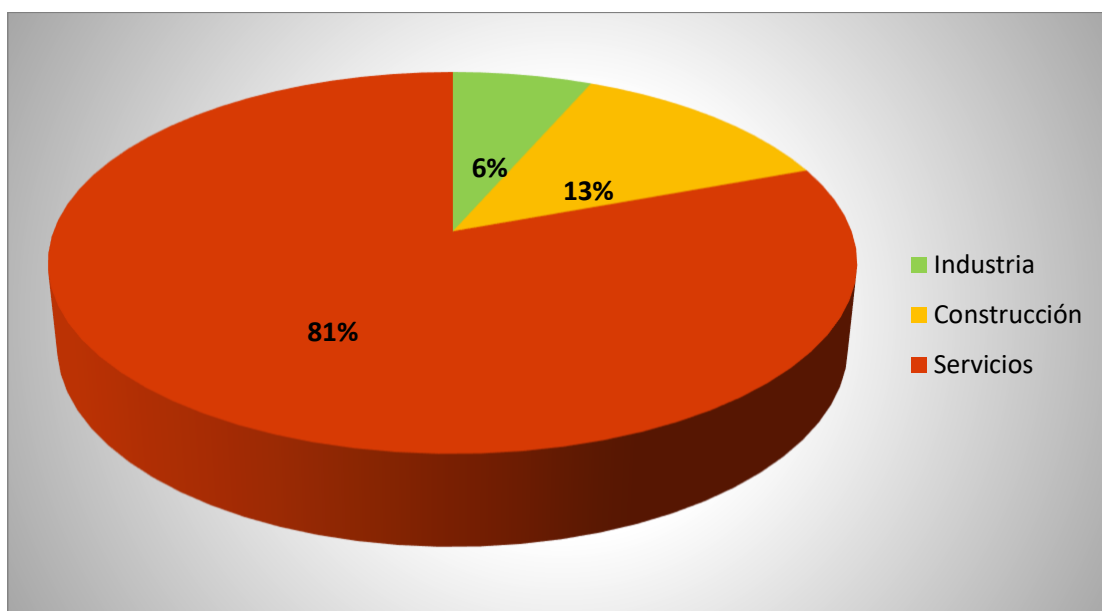


Gráfico 13: Porcentaje de empresas agrupadas en sectores según su actividad principal.
Fuente: IVE. Elaboración propia, IVE (2018).

Al analizar las principales actividades de las empresas del sector servicios (gráfico 14) puesto que es el sector en el que se concentran la mayoría de las empresas en Masamagrell, se puede observar también que más de la mitad de las empresas de Masamagrell se dedican a actividades como: comercio, transporte y hostelería.

Continuando con el análisis asimismo se puede ver que el 19,4% de las empresas se dedican a dar servicios profesionales y técnicos, el 11,2% se dedican a ofrecer otros servicios personales, el 8,2% de las empresas se dedican especialmente a la educación, sanidad y servicios sociales, el 5,7% aquellas empresas cuya actividad principal se desarrollan en el ámbito inmobiliario, el 2,5% se centran en actividades financieras y de seguros. Finalmente, las empresas que se dedican a la información y las comunicaciones con un 1,3%.

En el siguiente gráfico se puede observar con más claridad lo mencionado en el párrafo anterior.

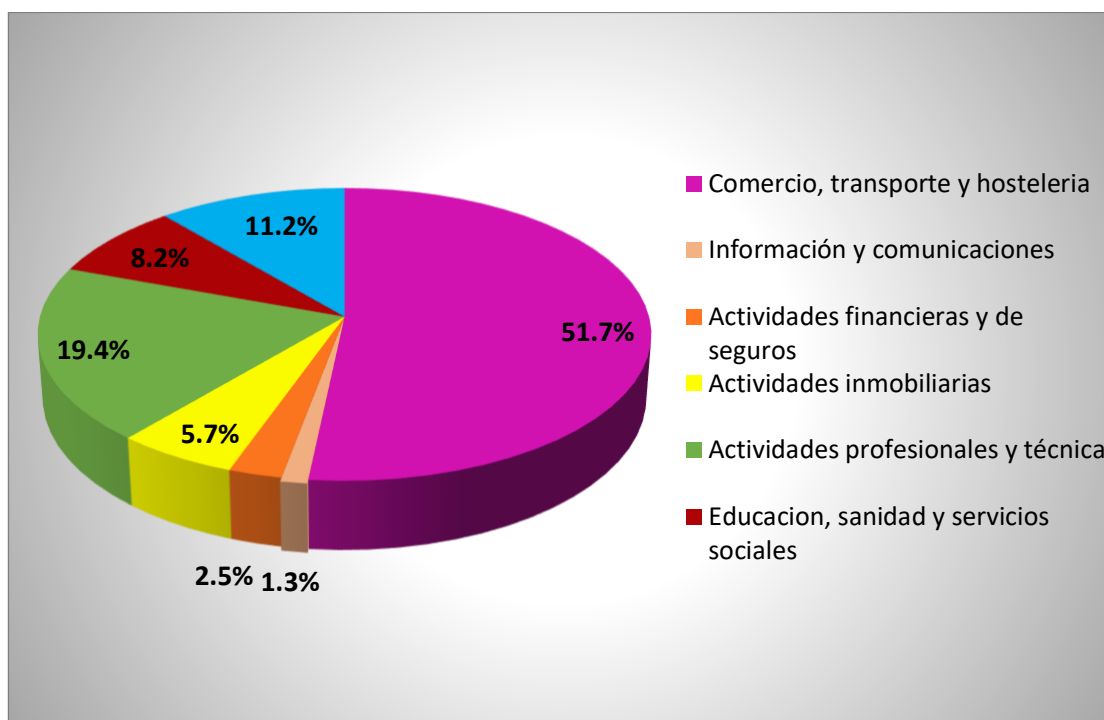


Gráfico 14: Porcentaje de empresas del sector servicios agrupadas según sus actividades.
Fuente: Elaboración propia, IVE (2019).

Análisis del mercado laboral

Respecto al análisis del mercado laboral en el municipio de Masamagrell se destaca que a 31 de marzo del 2020 se registraron en las estadísticas laborales de Masamagrell que el 41,0% de las personas que están en búsqueda de un empleo son hombres, mientras que la gran mayoría, es decir el 59,0% son mujeres, registrando una brecha de género en la búsqueda de empleo.

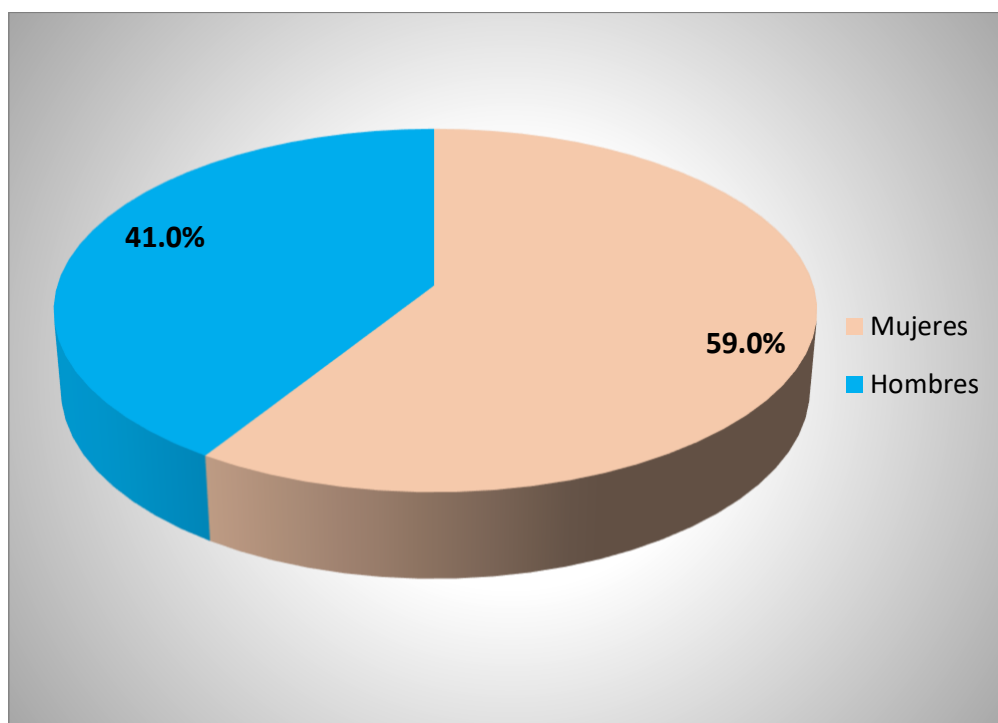


Gráfico 15: Personas demandantes de empleo paradas según sexo.
Fuente: Elaboración propia, SEPE (marzo 2020).

Respecto a la cantidad de demandantes de empleo por género (gráfico 16), se puede ver que muestra un progresivo y acusado descenso del número de hombres demandantes de empleo, debido a que, en el 2016, el número de hombres demandantes de empleo era de 707 hombres frente a los 453 hombres en 2019. Por el contrario, este descenso se muestra con menos intensidad en el caso de las mujeres, donde el número de mujeres demandantes de empleo en 2016 era de 826 frente a los 665 demandantes de empleo en 2019. Esto puede reflejarse que existe una mayor facilidad por parte de los hombres para reincorporarse al mercado laboral que en el caso de las mujeres.

En el siguiente gráfico se puede observar lo anteriormente dicho.

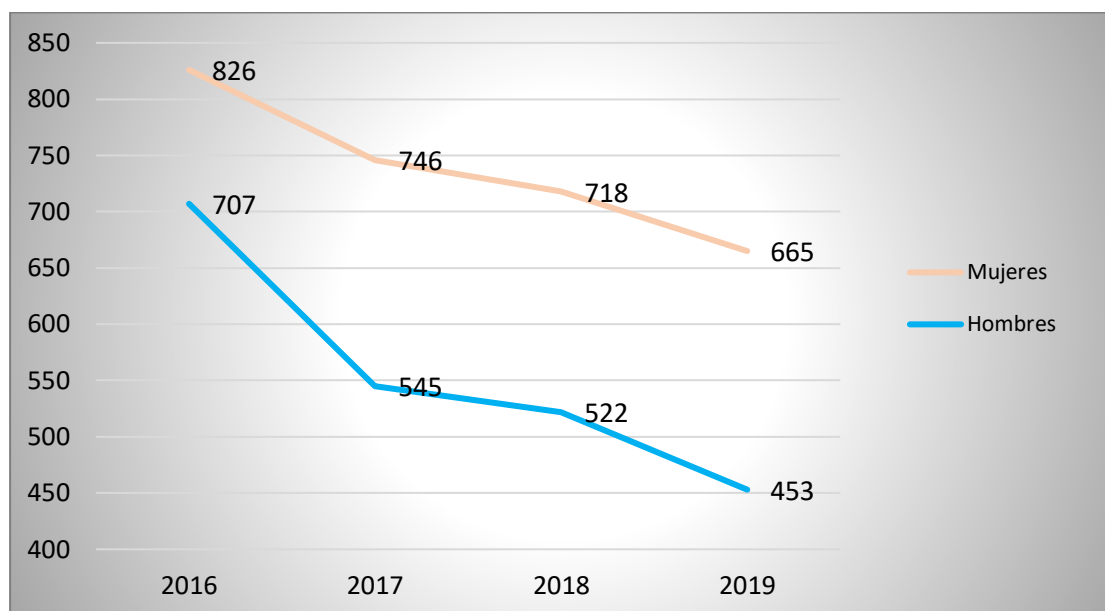


Gráfico 16: Evolución de personas demandantes de empleo paradas según sexo.
Fuente: Elaboración propia, SEPE (2016-2019).

Por lo general, las empresas tratan de contratar personal joven y con nuevas habilidades que aporten en el desarrollo de la empresa o negocio. En las siguientes cifras se puede ver que el grupo de edad de menores de 25 años, el porcentaje de mujeres demandantes de empleo es de 7,3% frente al 13,6% de hombres demandantes de empleo. Sin embargo, esta situación cambia drásticamente en la franja de edad de 25 a 44 años, donde el porcentaje de mujeres demandantes de empleo ascienden a 44,5%, es decir, aumenta 37 puntos porcentuales, de igual forma el porcentaje de hombres demandantes de empleo ascienden a 39,7%. Por lo que se refiere a la franja de mas de 44 años de edad, es el grupo que mayor demanda empleo, con 48,2% y 46,7% de demanda masculina y femenina respectivamente.

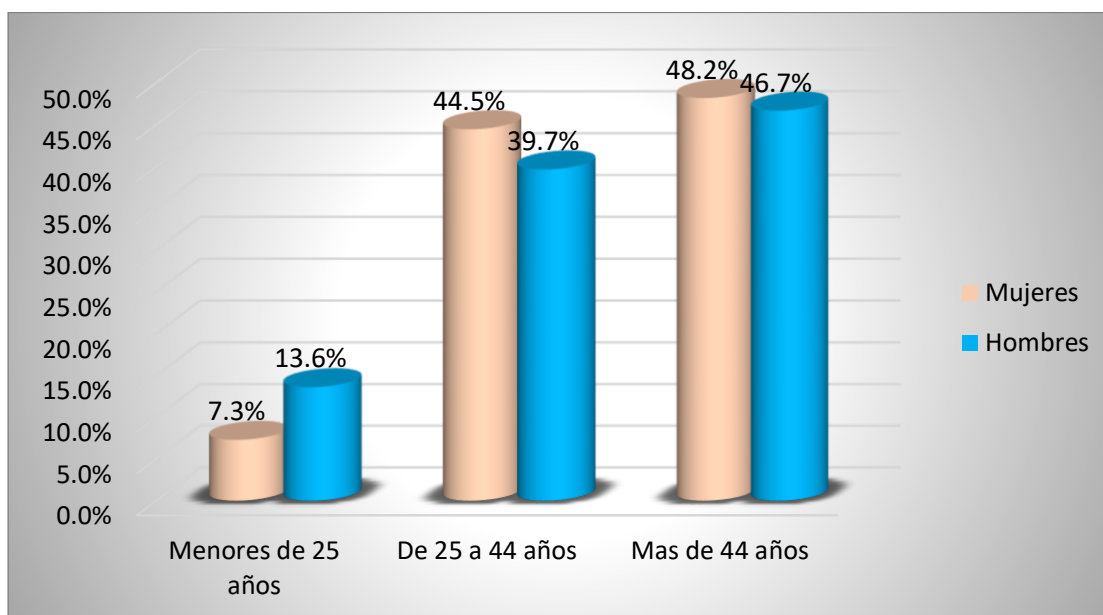


Gráfico 17: Personas demandantes de empleo paradas según sexo por grupos de edad.
Fuente: Elaboración propia, SEPE (marzo 2020).

Contratos de trabajo

En el sentido de economía laboral, se analizará la igualdad de género según contratos en Massamagrell. Un contrato es un concertaje legal, en el que una persona presta sus servicios a una institución o entidad a cambio de un salario. En Massamagrell, durante el 2015 al 2019 existieron 12.781 nuevos contratos de los cuales, el 36,8% de los contratos se destinaron a las mujeres, mientras que el 63,3% restante para los hombres, por lo cual se puede aún evidenciar una desigualdad de género en la contratación laboral. En la siguiente tabla se puede notar este desbalance.

	2015	2016	2017	2018	2019
Mujeres	821	803	914	1.113	1.049
Hombres	1643	1.396	1.675	1.720	1.648
Total	2464	2.199	2.588	2.833	2.697

Tabla 10: Contratos de trabajo según sexo.
Fuente: Elaboración propia, IVE (2015-2019).

También se muestran las barras estadísticas que permitirán comprender el comportamiento de desigualdad anteriormente descrito.

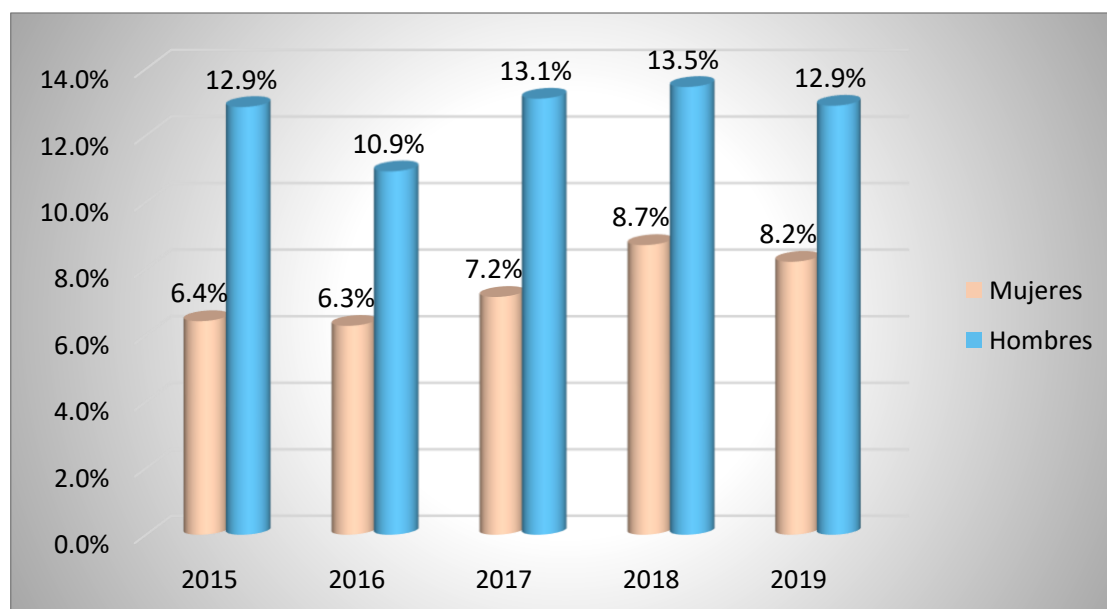


Gráfico 18: Porcentaje contratos según sexo.
Fuente: Elaboración propia, IVE (2015-2019).

Afiliaciones a la Seguridad

Por lo que se refiere a las afiliaciones a la Seguridad Social según sexo durante el primer trimestre del 2020 el porcentaje de las mujeres afiliadas es de 44,5% mientras que el porcentaje de los hombres asciende a 55,5%.

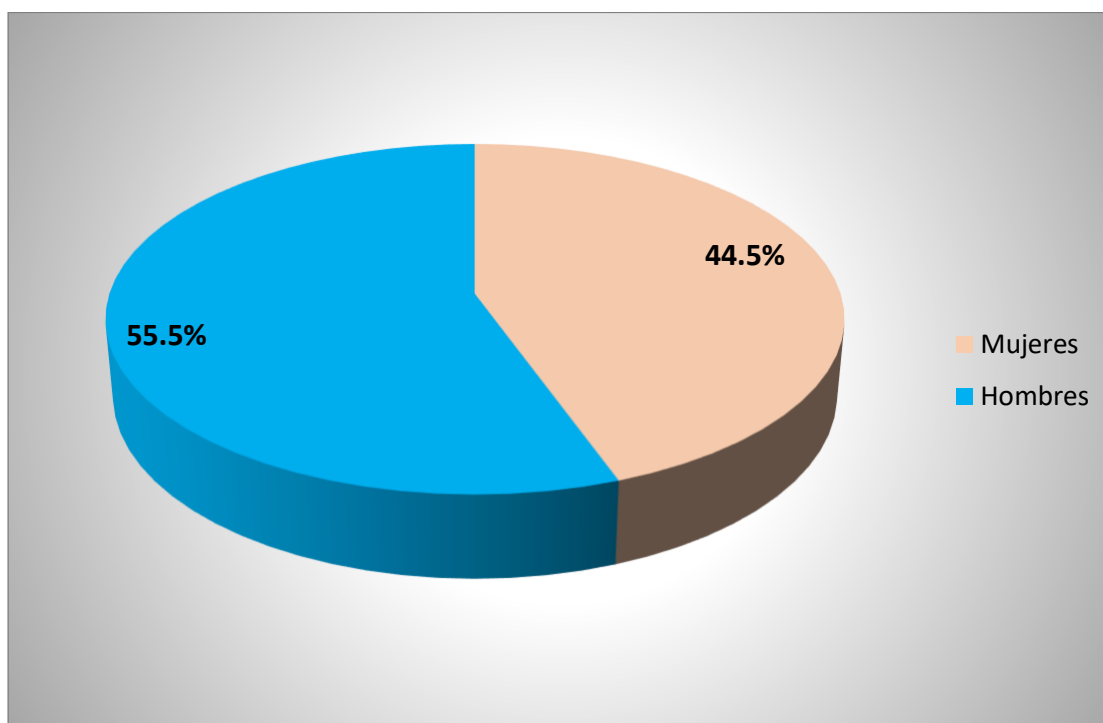


Gráfico 19: Afiliaciones a la S.S. según sexo.
Fuente: Elaboración propia, IVE (2020).

Por otra parte (gráfico 20), se puede observar la variable edad, donde en la franja de edad de entre 16 a 44 años el porcentaje de afiliaciones a la Seguridad Social sufre una constante subida de personas afiliadas, a la vez que en la franja de edad de 45 años hasta más o igual a 65 años el número de afiliaciones sufre un descenso sucesivo. Es notable que entre la franja de edad de 40 a 44 años el porcentaje de personas afiliadas de mujeres y hombres es muy similar. En el siguiente gráfico a continuación se puede observar lo anteriormente mencionado.

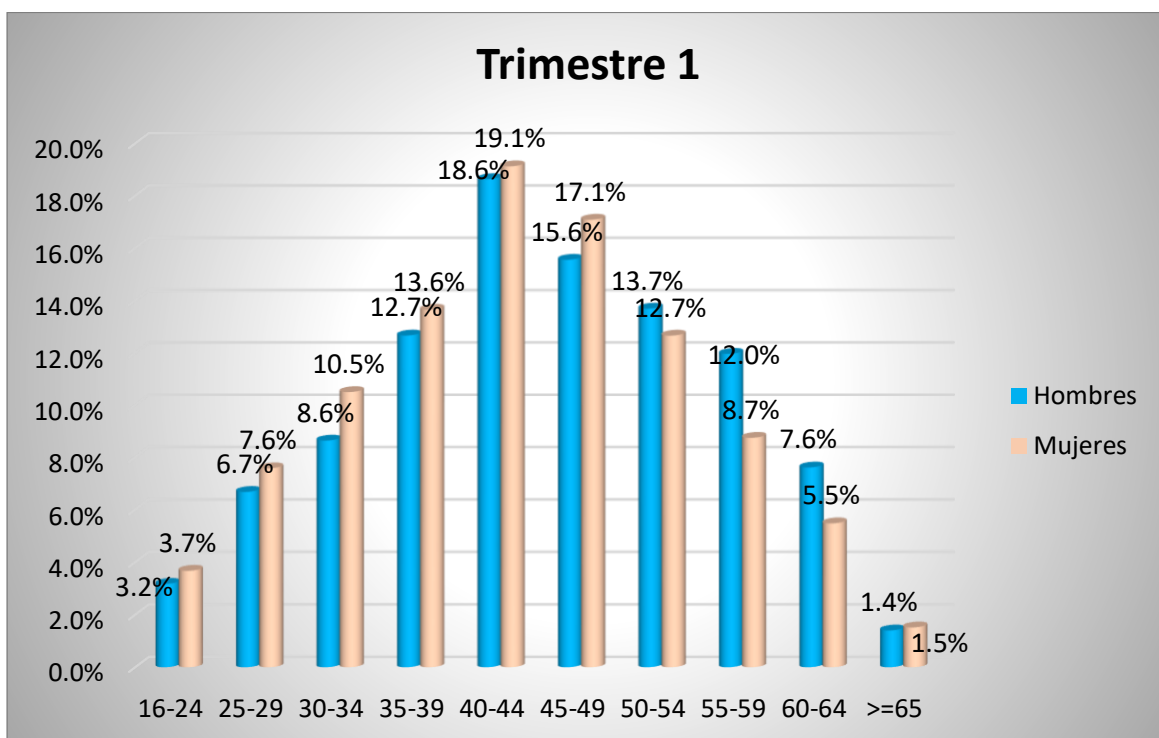


Gráfico 20: Porcentaje de afiliaciones a la S.S. según sexo y edad.
Fuente: Elaboración propia, SEPE (2020).

A continuación, en el siguiente gráfico, se puede observar que el número de mujeres afiliadas a la Seguridad Social en el régimen general es de 76,2%, mientras que número de hombres afiliados es del 65,4%. Por lo que se refiere al régimen especial de personas trabajadoras autónomas, el porcentaje de mujeres afiliadas a este régimen es de 20,6% mientras que el porcentaje de hombre asciende al 29,8%.

Respecto a las personas afiliadas en el sistema especial agrario, se puede observar un 1,2% de mujeres y un 4,8% de hombres; en el caso de las personas afiliadas en el sistema especial de empleadas/os del hogar solamente se registran afiliaciones por parte de las mujeres que asciende al 1,4%, donde se puede ver que existe una desigualdad de oportunidades más que de género. Esto puede ser debido a que el sector agrario es un trabajo considerado para hombres y para las mujeres como empleadas del hogar.

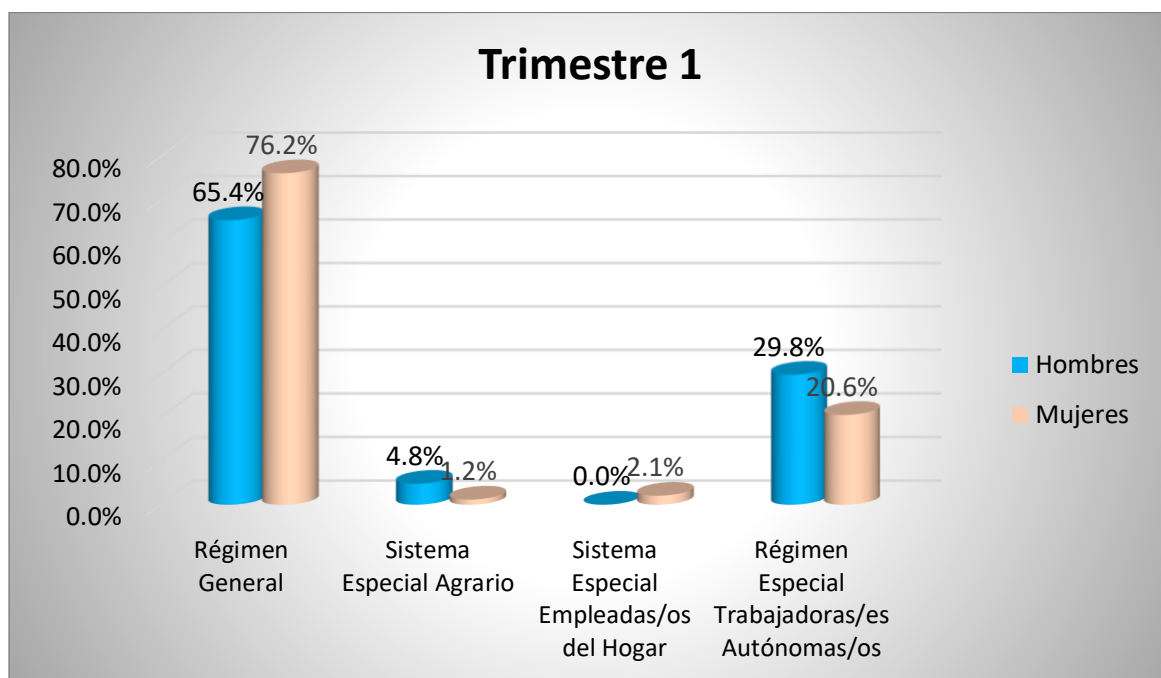


Gráfico 21: Porcentaje de afiliaciones a la S.S. según sexo y régimen de afiliación.
Fuente: Elaboración propia, IVE (2020).

En función del tipo de dependencia laboral (gráfico 22), se puede ver como la mayoría tanto de mujeres como de hombres se han afiliado a la Seguridad Social por cuenta ajena, también es cierto que es superior el porcentaje de afiliados de este tipo para el caso de los hombres con un 39,3% y 34,8% para las mujeres.

Por lo que respecta a las afiliaciones por cuenta propia realizadas en el primer trimestre del 2019, se puede ver también una superioridad en el caso de los hombres con un 16,2% frente a un 9,6% de las mujeres.

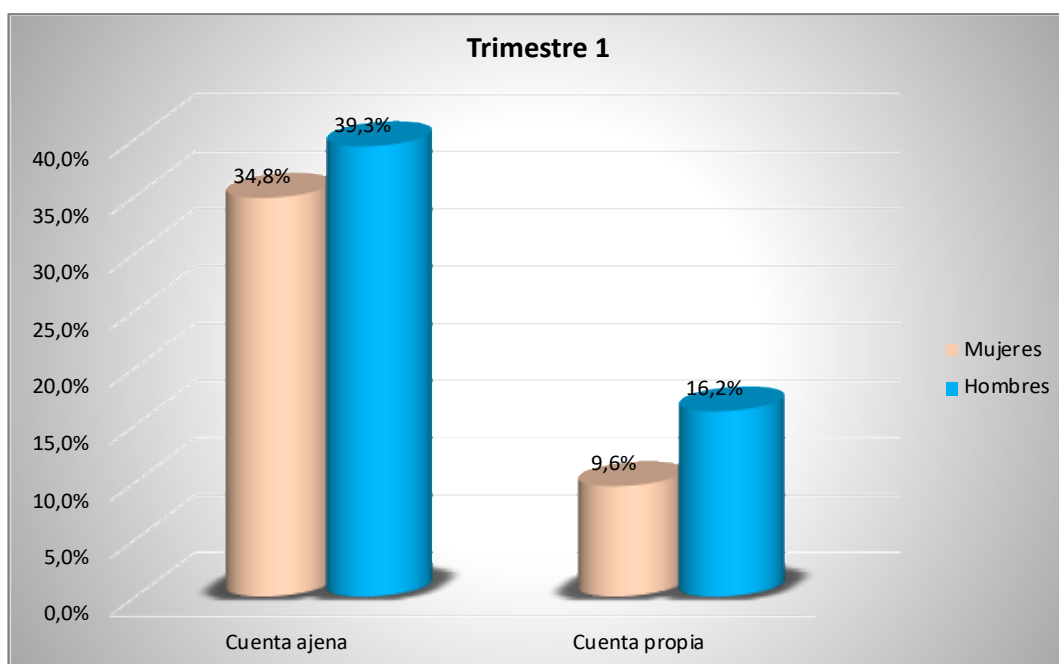


Gráfico 22: Porcentaje de afiliaciones a la S.S. según sexo y tipo de dependencia laboral.
Fuente: IVE. Elaboración propia, IVE (2019).

Respecto al tipo de contrato mediante el cual se han producido las afiliaciones a la Seguridad Social (gráfico 23), para el caso de las personas afiliadas con contrato indefinido se encuentra una ligera superioridad porcentual de mujeres con 74,9% y un 69,0% para el caso de los hombres.

Por otro lado, para el caso de las afiliadas con contrato temporal, la situación cambia, siendo un 25,1% de mujeres que cuentan con este tipo de contratos frente a un 31,0% de hombres.

En el siguiente gráfico de barras podemos ver lo anteriormente mencionado.

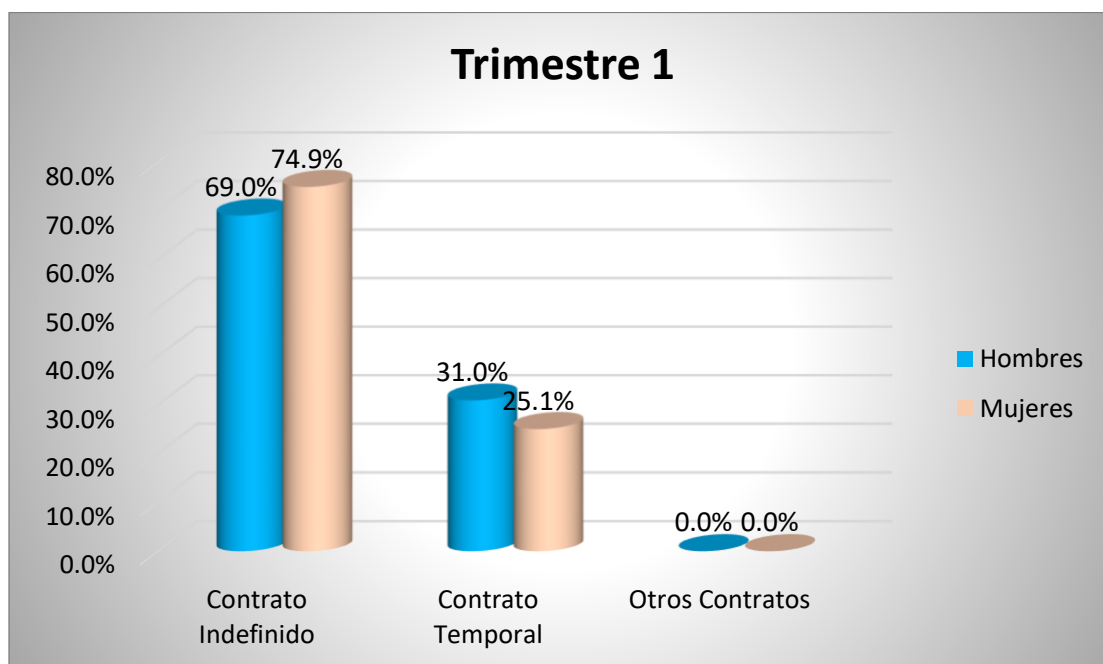


Gráfico 23: Porcentaje de afiliaciones a la S.S. según sexo y tipo de contrato.
Fuente: Elaboración propia, IVE (2020).

Todas las personas afiliadas a la Seguridad Social durante el primer trimestre de 2019, se ve como la mayoría han sido afiliados a tiempo completo con un 27% de mujeres, frente a un 43,6% de hombres, sin embargo, se puede observar una gran superioridad en el caso de los hombres.

Seguidamente se encuentran las personas afiliadas a tiempo parcial, donde la superioridad también es muy notable en el caso de las mujeres con 18,2% frente a los hombres con un 7,4%.

Por último, en porcentajes muy bajos las personas afiliadas a la Seguridad Social en jornada fijo discontinua de los cuales 2,3% son mujeres y 1,1% son hombres, en los contratos que no constan un 0,0% de mujeres frente a un 0,4% de hombres.

En el siguiente gráfico se puede observar con más detalles lo anteriormente dicho.

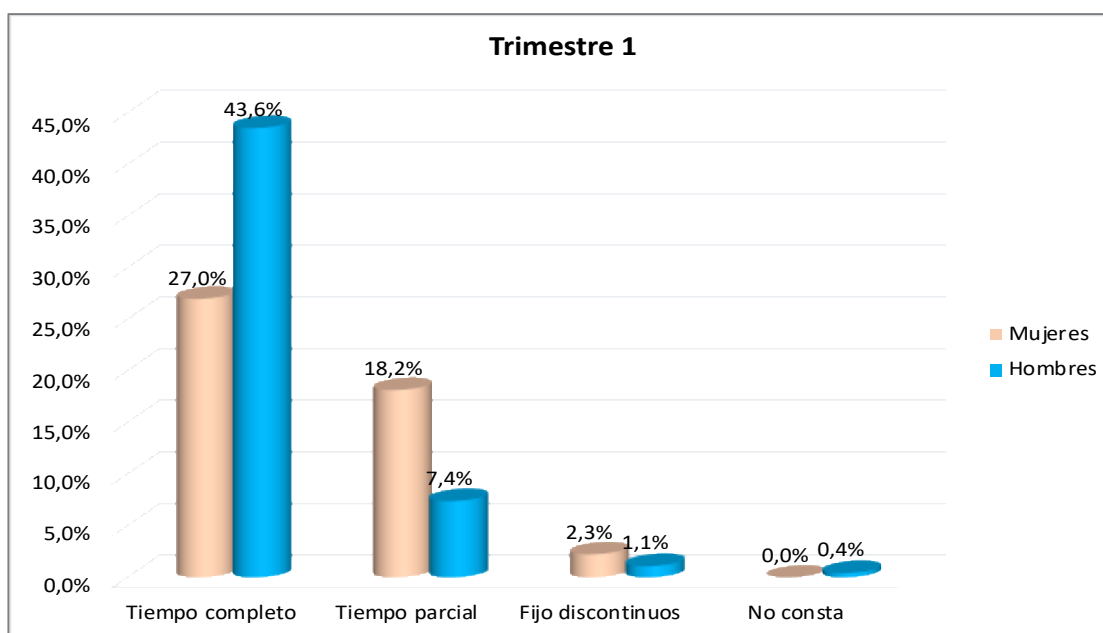


Gráfico 24: Porcentaje de afiliaciones a la S.S. según sexo y tipo de jornada.
Fuente: Elaboración propia, IVE (2019).

Afiliación a la Seguridad Social según sector de actividad y sexo

Respecto al sector de actividad, en el gráfico 25 se puede observar como la mayoría de las personas han sido afiliadas en el sector servicios. Es por eso que, para el análisis de los siguientes datos, se debe tomar en cuenta la cantidad de trabajadores en cada sector económico.

En el sector terciario o de servicios, el 91,5% de las afiliaciones son para las mujeres, donde se puede ver que en este sector las mujeres sobresalen notablemente, mientras que el 61,4% es para los hombres. En este segmento se concluye que las mujeres tienen mayor afiliación que los hombres. Situación contraria pasa en el resto de sectores económicos de actividad. La mayor parte de las afiliaciones es para los hombres, es decir aproximadamente el 8,5% de las afiliaciones en la agricultura, industria y construcción es para las mujeres, mientras que el 38,7% de los afiliados en dichos sectores han sido favorecidos para los hombres.

Además, con el gráfico compartido a continuación se puede notar una diferencia de afiliaciones en cuanto se refiere actividad económica, por lo cual es recomendable trabajar en la igualdad de afiliaciones por sectores de actividad.

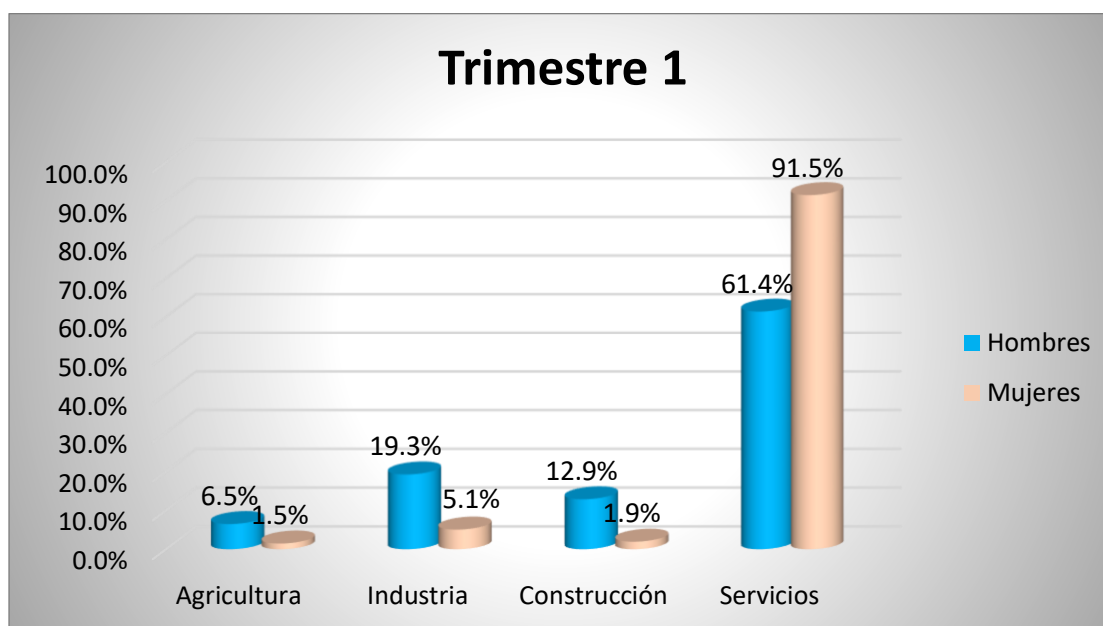


Gráfico 25: Porcentaje de afiliaciones a la S.S. según sexo y sector de actividad.
Fuente: Elaboración propia, IVE (2020).

Personas afiliadas a la Seguridad Social según nacionalidad y sexo

Aunque los esfuerzos gubernamentales han ido apuntados a la inclusión de la afiliación a población extranjera, aun se tiene un arduo trabajo para llegar a una verdadera inclusión social. Por lo general, las personas con nacionalidad española han podido ser partícipes de una afiliación al seguro social, aunque dentro de este grupo, también existe desigualdad de género, es decir, el español tiene mayor participación en las afiliaciones que las españolas. Como Municipio de Masamagrell se debe trabajar en la inclusión de este derecho laboral, ya que como se puede evidenciar en el siguiente gráfico, existe una gran desigualdad de afiliados a la seguridad social en la población extranjera.

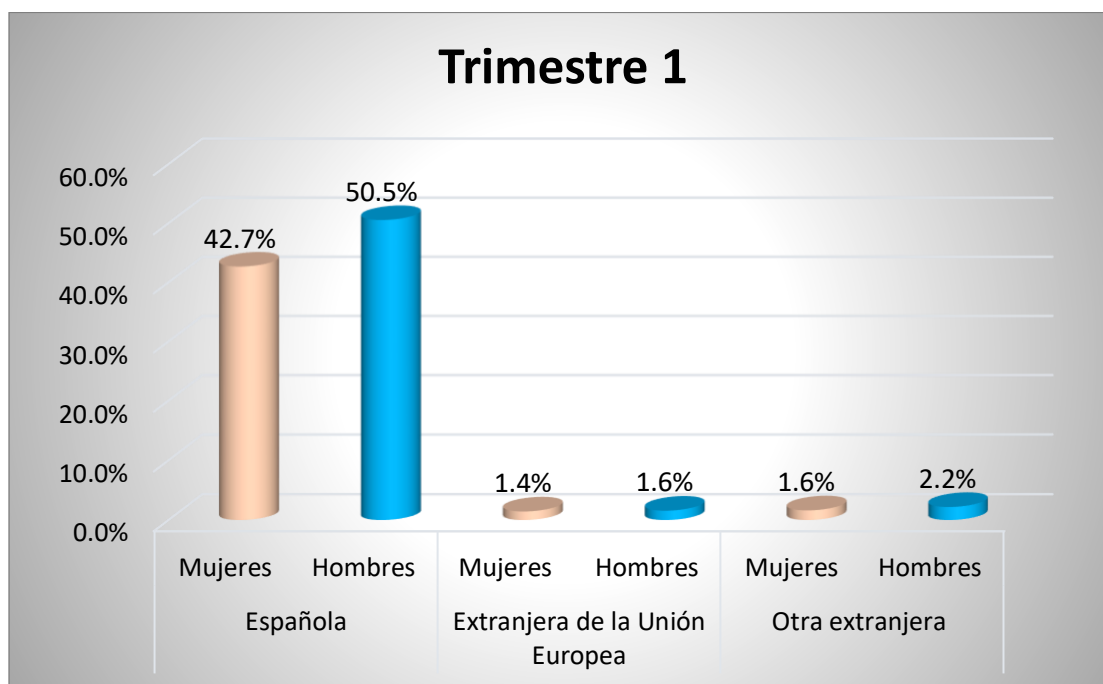


Gráfico 26: Personas afiliadas a la S.S. según nacionalidad y sexo.
Fuente Elaboración propia, IVE (2020).

Según los datos compartidos en el gráfico anterior el 93,2% de las afiliaciones son receptadas por la población española, mientras que el 6,8% es participe la población extranjera de la Unión Europea y otras nacionalidades. Incluso dentro de este grupo minoritario de afiliados extranjeros, los hombres tienen una participación de afiliación del 3,8%, mientras que las mujeres del 3%.

Afiliaciones de extranjeros a la Seguridad Social.

Afiliaciones de extranjeros a la seguridad social según el sexo: sin lugar a dudas, España ha sido un país receptor de migrantes, por ende, sus políticas de algún modo también han sido apuntadas a cuidar de sus derechos. Aunque se ha notado una reciente participación e inclusión en cuanto seguridad social a extranjeros se refiere, aún existe una desigualdad de género en las afiliaciones. Basándose a los datos encontrados del 2016 al 2019, se puede evidenciar que, aproximadamente el 31% de las afiliaciones han sido dirigidas para las mujeres y que el 69%, es decir la amplia mayoría, ha sido para los hombres. Aunque los datos son

trimestrales, el comportamiento sigue manteniéndose. Incluso el año 2019 fue el menor receptor de afiliaciones de mujeres.

En la siguiente tabla, se puede evidenciar la desigualdad marcada y explicada anteriormente.

	2016		2017		2018		2019	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Trimestre 1	91	205	92	227	115	231	112	249
Trimestre 2	90	209	105	232	124	255	112	253
Trimestre 3	82	192	103	209	109	248	96	212
Trimestre 4	90	215	110	210	108	234		
Total	353	821	410	878	456	968	320	714

Tabla 11: Afiliaciones de extranjeros a la S.S. según sexo.

Fuente: Elaboración propia, IVE (2016-2019).

Finalmente analizado el mercado laboral se puede aún evidenciar la desigualdad de género que existe en la contratación laboral ya que las mujeres son quienes menos contratos de trabajo tienen, en comparación de los hombres que más contratos registran.

De la misma forma en las afiliaciones a la S.S. los hombres son quienes más registran el número de afiliaciones, por lo que sería muy importante trabajar en la igualdad de afiliaciones.

4. MARCO NORMATIVO

Este apartado comprende importantes legislaciones referente a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres ya que es un principio reconocido en varios textos normativos, tanto a nivel internacional, europeo, nacional y autonómico.

En los siguientes puntos analizaremos el marco jurídico en materia de igualdad de género, desde una visión amplia que es el ámbito internacional, a una visión más específica de ámbito autonómico.

4.1 Marco Normativo Internacional

La igualdad entre mujeres y hombres ha sido una preocupación en el contexto de las Naciones Unidas. Existe un compromiso firme hacia el principio de la igualdad de oportunidades que se ha hecho visible en la creación de organismos específicos sobre el mismo.

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) ha elaborado diversos documentos y normativas referentes a esta cuestión.

Señalando por su importancia, la **Declaración Universal de Derechos Humanos** firmada en 1948, que en su Artículo 1 establece que: *“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”* (ONU, 1948).

También se destaca La **“Convención sobre la eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer” (CEDAW)**, Adoptada el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, es considerado como el documento jurídico internacional más importante en la historia de la lucha contra toda discriminación hacia las

mujeres, y que supone el texto base para el trabajo de las siguientes décadas en el marco de la lucha contra la desigualdad de género (ONU, 1979).

Las Naciones Unidas ha organizado cuatro conferencias mundiales sobre la mujer hasta la actualidad:

- **I Conferencia Mundial sobre la Mujer-México D.F., 1975.** En ella se formulan los objetivos de igualdad, desarrollo y la paz, y se acuerda la elaboración de la Convención sobre la eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), (ONU, 1975).
- **II Conferencia Mundial sobre la Mujer-Copenhague, 1980.** La conferencia tenía por objetivo *“examinar los avances realizados hacia el cumplimiento de los objetivos de la primera conferencia mundial, especialmente las relacionadas con el empleo, la salud y la educación”* (ONU, 1980)
- **III Conferencia Mundial sobre la Mujer-Nairobi, 1985.** Se adoptaron estrategias orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer. Donde aparecerá un primer acercamiento a la idea de mainstreaming de género (ONU, 1978).
- **IV Conferencia Mundial sobre la Mujer-Beijing, (Pekín) 1995.** Representó un importante punto de inflexión en el tratamiento de la igualdad de género por primera vez el protagonismo estuvo en el tejido asociativo y permitió que la Conferencia representará un encuentro mundial no solo de delegaciones oficiales o institucionales sino de un gran número de feministas y organizaciones de mujeres. A partir de la Conferencia realizada en Beijing se considera que el cambio de las mujeres afecta a toda la sociedad y se valora por primera vez que su tratamiento no debe ser sólo sectorial, sino que debe integrarse en el conjunto de las políticas.

La Conferencia aprobó por unanimidad la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, que incorpora un nuevo mecanismo de actuación denominado “la estrategia

de mainstreaming” o transversalidad de la perspectiva de género. El cual supone la incorporación de la perspectiva de género como una herramienta común para el diseño, la ejecución y la evaluación de las políticas públicas cualquiera que sea el ámbito de aplicación.

La plataforma de acción identifica doce esferas cruciales de especial preocupación que se consideraba como obstáculos al progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género y que exigían la adopción de medidas concretas por parte de los gobiernos y la sociedad civil:

- La mujer y la pobreza.
- La educación y la capacitación de la mujer.
- La mujer y la salud.
- La violencia contra la mujer.
- La mujer y los conflictos armados.
- La mujer y la economía.
- La participación de la mujer en el poder y la adopción de decisiones.
- Los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer.
- Los derechos humanos de la mujer.
- La mujer y los medios de comunicación.
- La mujer y el medio ambiente.
- La niña.

Con objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento de los compromisos adquiridos en Beijing, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la mujer de Naciones Unidas celebró en sus sede (Nueva York) las revisiones de Beijing+5 (junio 2000), Beijing +10 (febrero 2005), Beijing+15 (marzo 2010), Beijing +20 (marzo de 2015), Beijing+25 (año 2020) reafirmando los compromisos que se contrajeron en la IV Conferencia, pero sin suponer un avance tan significativo como representó Beijing (Ministerio de igualdad, 2020).

Cada país realiza un informe sobre sus logros en relación con la declaración y Plataforma de Acción de Beijing cuando se dan las revisiones. El último informe de España para la revisión de Beijing+20 se realizó en mayo de 2019.

La organización de las Naciones Unidas ha llevado a cabo una lucha constante para la erradicación de la violencia de género, en el cual han existido muchas campañas y planes, destacando la aparición, en 1993, de la **Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993**, texto en el que define la violencia contra la mujer en su Art. 1, como: *“todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”* (ONU, 1993).

La Asamblea de las Naciones Unidas aprobó en septiembre del 2015 una resolución sobre la agenda para el desarrollo sostenible titulada: *“transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”*. Este es un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, también tiene la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia. Finalmente, otra acción a favor de la igualdad de género consta en el objetivo 5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible el cual pretende *“lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas”* (ONU, 2015).

4.2 Marco Normativo Europeo.

Con respecto a las políticas de la Unión Europea (UE), la primera referencia al principio de igualdad entre mujeres y hombres aparece en el **Tratado de Roma de 1957** (tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea), firmado por los Estados fundadores, establece el derecho a la igualdad de retribución.

Desde 1975, la legislación ha ido desarrollando el principio de igualdad de trato y el principio de no-discriminación a través de diferentes directivas, hasta llegar al planteamiento realizado en el **Tratado de la Unión Económica Europea (Maastricht, 1992)** en el que se dispone que cada Estado pueda mantener o adoptar medidas destinadas a facilitar a las mujeres el ejercicio de actividades profesionales o a compensar situaciones discriminatorias.

El tratado de Ámsterdam de 1997. La firma de Tratado de Ámsterdam aporta un cambio importante a la condición de las mujeres en la UE. El cual insiste en la no discriminación por razón de sexo. También señala la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los principales objetivos de la UE, y a nivel europeo se esta realizando un importante trabajo con el fin de lograr este objetivo.

Por otra parte, el artículo 8 del **Tratado de funcionamiento de la Unión Europea, 2010.** Establece que *“En todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”* (Unión Europea, 2010).

Convenio de Estambul. Es un tratado de mayor alcance para hacer frente a esta grave situación contra la violencia de género. Tiene como finalidad establecer una tolerancia cero con respecto a esta forma de violencia, prevenir la violencia, proteger a las víctimas y plantear acciones judiciales contra los agresores son los fundamentos de este Convenio.

Hace un llamamiento a toda la sociedad, especialmente a los hombres y niños, para que cambien su actitud, para que exista una mayor igualdad entre mujeres y hombres. Este

convenio representa un avance importante para hacer que Europa y otras partes del mundo sean más seguros.

Lobby Europeo de Mujeres (EWL). Fundada en el año 1990, trabaja para promover el derecho de las mujeres y la igualdad de las mujeres y hombres, representa a más de 2.500 organizaciones dentro de la UE con el apoyo de la Comisión Europea, sirve de conexión entre todas las organizaciones de mujeres de la comunidad europea y las instituciones europeas que trabajan por la igualdad de oportunidades. Su objetivo es mostrar los puntos de vista de las mujeres a nivel europeo e informar de los temas europeos a las mujeres de todos los estados miembros de la UE.

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
- Directiva 2000/78/CE del consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.
- Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de Julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.

- Carta Europea para la igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local.
- Comisión Europea 100 palabras para la igualdad. Vocabulario de términos referente a la igualdad entre mujeres y hombres, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales de la Comisión Europea, 1998.
- Marco Conceptual del Grupo Temático Nacional de Igualdad de Oportunidades, en la Transparencia de Buenas Prácticas para la igualdad de género en el empleo. Unidad Administradora el Fondo Social Europeo, 2017.

4.3 Marco Normativo Estatal

La Constitución Española (CE) de 1978, como norma suprema de nuestro ordenamiento jurídico reconoce como uno de los principios inspiradores el “*principio de igualdad y no discriminación*”, y hace referencia a dicho principio en varios de sus artículos (BOE, 1978):

El art. 1.1 de la CE establece que: *“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”.*

El art. 9.2 de la CE establece que: *“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impida o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.*

El art. 14 de la CE establece que: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.*

El art. 35.1 de la CE establece que: *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo*

y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

La CE no prohíbe por parte de los poderes públicos toda diferencia de trato, sino aquella diferencia de trato que sea discriminatoria.

No obstante, a pesar de los avances legislativos, la igualdad no ha de ser únicamente una igualdad formal sino también ha de lograrse una igualdad real.

Asimismo, el ordenamiento jurídico contempla normativa específica en favor de la igualdad de género, entre otras:

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género:
 - **Área de actuación:** Esta ley actúa contra la violencia de género, discriminación, desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres.
 - **Ámbitos de actuación:** Trata de la relación que tienen entre hombres y mujeres, de quienes sean o hayan sido sus cónyuges, o de quienes hayan estado ligados a ellas por relaciones similares.
 - **Regula:** Previene, sanciona y erradica la violencia de género, es decir, la violencia física, psicológica, agresiones a la libertad sexual y amenazas. También en la ley se regula la prestación de apoyo a las víctimas por violencia de género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:
 - **Área de actuación:** Igualdad de trato entre mujeres y hombres, en los ámbitos:
 - Laboral
 - Económica
 - Social

- Cultural
 - Esferas Política
 - Civil
- **Regula:** los principios de actuación de los Poderes Públicos ante el objetivo de igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en los sectores público y privado.
 - Ley de Conciliación de Vida laboral y familiar.

A través de la Ley 39/99 de 5 de noviembre, fomenta la conciliación de la vida familiar y laboral conjetura el reconocimiento implícito de que no es posible el desarrollo personal pleno sin conseguir un equilibrio entre los roles productivo y reproductivo. Aplicado al ámbito femenino, supone que no es posible la integración socio-laboral plenamente de las mujeres sin un reparto de responsabilidades real dentro del ámbito doméstico.

4.4 Marco Normativo Autonómico

A nivel autonómico varias son las comunidades Autónomas (CCAA), que han aprobado leyes para analizar el impacto que se ha tenido en materia de igualdad de género.

Es importante destacar la creación del Instituto de la Mujer en el año 1983, como un organismo autonómico adscrito al Ministerio de la Cultura, encargado de impulsar y coordinar las políticas de igualdad de género de carácter nacional.

Empezando por la normativa institucional básica vigente, el Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en su artículo 11.2 establece que *“Los poderes públicos valencianos están vinculados por estos derechos y libertades y velarán por su protección y respeto, así como por el cumplimiento de los deberes”* (Ley Orgánica 1/2016).

También cabe citar el artículo 13.3 donde establece que *“la actuación de la Generalitat se centrará primordialmente en los siguientes ámbitos: defensa integral de la familia; los derechos de las situaciones de unión legalizadas; protección específica y tutela social del menor; la no discriminación y derechos de las personas con discapacidad y sus familias a la igualdad de oportunidades, a la integración y a la accesibilidad universal en cualquier ámbito de la vida pública, social, educativa o económica; la articulación de políticas que garanticen la participación de la juventud en el desarrollo político, social, económico y cultural; participación y protección de las personas mayores y de los dependientes; asistencia social a las personas que sufran marginación, pobreza o exclusión y discriminación social; igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo; protección social contra la violencia, especialmente de la violencia de género y actos terroristas; derechos y atención social de los inmigrantes con residencia en la Comunitat Valenciana”* (Ley Orgánica 1/2016).

Cabe también destacar la **Ley 9/2003 de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres de la Comunitat València**, siendo esta la principal normativa a lo que a igualdad de género se refiere. Resaltando su objetivo en su art.1 *“regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana, establecer los principios generales que deben orientar dicha igualdad, determinar las acciones básicas que deben ser implementadas, así como establecer la organización administrativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Comunidad Valenciana”* (BOE, 2003).

Asimismo, la **Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana** (DOGV, 2012). Resaltando su objetivo en su art. 1 *“la adopción de medidas integrales para la erradicación de la violencia sobre la mujer, en el ámbito competencial de la Generalitat, ofreciendo protección y asistencia tanto a las mujeres víctimas de la misma como a sus hijos e hijas menores y/o personas sujetas a su tutela o acogimiento, así como las medidas de prevención, sensibilización y formación con la finalidad de implicar a toda la sociedad de la Comunitat Valenciana”* (BOE, 2012).

Por otra parte, el Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i Maclista (2017) insta a que las partes que intervienen en el, desarrollen 293 medidas para combatir la violencia machista y trabajar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el respeto a la diversidad y los derechos humanos.

Para finalizar, el Ayuntamiento de Massamagrell ha impulsado el Pacto Municipal contra la Violencia de Género, como muestra de unión de toda la ciudadanía, consistorio, tejido asociativo y empresarial del municipio por la lucha contra este problema que se viene dando desde muchos años atrás. Su finalidad es *“prevenir, identificar y actuar sobre la violencia de género que pudiera arraigar en el municipio”* (II PMIO Massamagrell, 2018).

Estas son algunas de las normas con las que se trata de garantizar la igualdad real de mujeres y hombre.

5. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Los principios fundamentales que definen este II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Masamagrell entre los que podemos encontrar son los siguientes:

- **Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.** El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Ley Orgánica 3/2007, art. 3).
- **Igualdad de género.** Supone generar un contexto social donde tanto las mujeres como los hombres tengan las mismas oportunidades, garantías y responsabilidades sin ningún tipo de discriminación.
- **Discriminación directa.** Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (Ley Orgánica 3/2007, art. 6).
- **Discriminación indirecta.** Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (Ley Orgánica 3/2007, art. 6).
- **Acción positiva.** El Plan contempla medidas de acción positiva, específicas y temporales, destinadas a reducir o eliminar cualquier tipo de desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los ámbitos de la vida.

- **Acoso sexual.** Es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Ley Orgánica 3/2007, art. 7).
- **Acoso por razón de sexo.** Es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Ley Orgánica 3/2007, art. 7).
- **Respeto a la diversidad.** Como seres humanos todos somos iguales, en la actualidad nos encontramos en una sociedad diversa y plural que requiere garantizar la libertad, el respeto a las diferencias y el respeto a lo diverso.
- **Perspectiva de género.** Para llevar a cabo cualquier actuación es necesario tener presente las diferentes realidades en las que viven las mujeres y los hombres en la actualidad y adoptar esas actuaciones para acercarlas y conseguir que mujeres y hombres vivan en la misma realidad.
- **Transversalidad.** La aplicación del Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres en las políticas públicas, de modo que desde el principio se garantice una planificación política teniendo en cuenta las desigualdades existentes. Para lograr un máximo impacto y avanzar hacia la igualdad real es necesario el desarrollo de la transversalidad en todos los sectores y áreas del municipio.
- **Conciliación de la vida, laboral, familiar y personal.** Consiste en el equilibrio que facilita a las personas compatibilizar con sus responsabilidades resultantes del empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal.
- **Corresponsabilidad.** La corresponsabilidad implica distribuir de forma equitativa las responsabilidades sobre cualquier situación, principalmente en las actividades familiares.

- **Participación ciudadana.** Al tratarse de un proyecto que va dirigido a toda la ciudadanía es importante que esta se vea implicada en este proceso de elaboración del proyecto, y que asimismo se puedan expresar con toda libertad y aporten su punto de vista, y de esta manera lograr que el proyecto sea un éxito.
- **Composición equilibrada.** Se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento (Ley Orgánica 3/2007, Disposición adicional primera).

6. PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE MASSAMAGRELL

6.1 Contexto

El Municipio de Massamagrell fue pionero en la iniciativa que trataba a la igualdad como una prioridad importante y es por eso que ha sido renovado el compromiso de hacer de Massamagrell un municipio libre de discriminación y desigualdades de género, este compromiso queda plasmado en el II PMIO. Desde hace 7 años fecha en la que se puso en marcha el I PMIO 2014-2017, el municipio ha venido trabajando con mucho esfuerzo para erradicar la discriminación y la violencia de género en todos los ámbitos. Tanto es por eso que el Ayuntamiento creó el Pacto Municipal contra la Violencia de Género.



Ilustración 2: Pacto Municipal contra la Violencia de Género.

Fuente: <http://www.massamagrell.es/va/page/pacte-municipal-contra-violencia-genero>

El cual consiste en la reunión de voluntades de la ciudadanía de Masamagrell y de su consorcio para manifestar su rechazo público y expreso a la violencia de género. Igualmente se muestra la preocupación de la ciudadanía y el deseo de actuar de forma conjunta contra ella. A pesar que este tipo de violencias son producidas especialmente en el ámbito privado, pero que de una u otra forma afecta a la sociedad en general, por ese motivo el municipio tiene la necesidad de actuar contra toda violencia de género de una forma firme, sin que pueda quedar grietas y todo tipo de violencia hacia las mujeres.

La ciudadanía, consorcios y empresas del municipio han unido fuerzas para “prevenir, identificar y actuar contra la violencia de género”, con el fin de que se eliminen todas actitudes violentas o discriminatorias contra las mujeres.

En el año 2005 se creó el Centro Municipal de Atención a la Mujer con el fin de dar atención psicológica a todas las mujeres que residen en el municipio. Este pertenece a la Concejalía de la Mujer. Esta coordinado con el servicio de la Policía Local y con los profesionales de los servicios sociales. Este Centro Municipal de Atención a la Mujer está integrado por un gran equipo especializado en atención a la mujer y desarrollo de programas y actividades de igualdad de oportunidades:

- Un equipo de psicólogos municipales, con la formación profesional adecuada para desarrollar estas funciones, la que se realiza en el Centro Municipal de la Mujer, entre otras funciones
- **Personal:**
 - Concejala de igualdad: Nina Sepúlveda Molina
 - Técnica de Igualdad: Carmen Tamarit
 - Agente de Igualdad: Roció Raya Galvín

- **Asociación de mujeres:**

- Asociación de la Mujer Masamagrell
- Asociación de la mujer del Barrio de la Magdalena.

6.1.1 Actividades del departamento de Igualdad “Centro Municipal de Atención a la Mujer.

El Ayuntamiento de Massamagrell muy concienciado con el tema de la igualdad de género, mantiene detallada en su página web todas las funciones y actividades que se desarrollan en el Centro Municipal de Atención a la Mujer.

El Centro Municipal de Atención a la Mujer estructura su web en los siguientes servicios donde desarrolla diversas funciones:

Servicios de atención y actividades para la mujer. Presenciales/telefónicos

En la atención al ciudadano, el Centro Municipal de Atención a la Mujer realiza una serie de funciones en los que se ve:

1. Atención psicológica a las mujeres del municipio que se encuentran con necesidad de este tipo de ayuda:
 - Circunstancias personales: estrés, depresiones, ansiedad, inseguridad.
 - Dificultades en el ciclo vital personal o familiar; convivencia padres - hijos, necesidad de un cambio.
 - Conflictos en la pareja ante situaciones de maltrato - físico, psicológico, sexual, económico.

2. Organización de campañas de prevención para la igualdad entre hombres y mujeres; de talleres y conferencias.

Información del centro. Localización/personal/Teléfono/@

- En este punto se encuentra, la ubicación del centro, el teléfono, el correo electrónico, así como también los horarios de atención al personal.
- La web también muestra el personal encargado, así como también un número telefónico que presta servicio las 24h, el Centro Municipal de Atención a la Mujer es gestionada por una Concejala de Igualdad y una Técnica de Igualdad

Misión: Dar atención psicológica a las mujeres residentes en el municipio.

6.2 Significado del concepto de igualdad

La igualdad ha sido una palabra que en sí engloba transcendencia social, convulsión socio-económica y progreso a lo largo de la historia. Desde el principio de la historia, la humanidad ha luchado por conseguir igualdad en varios aspectos. Este planteamiento multi-diverso que abarca el término igualdad, no se lo ha visto únicamente como una cuestión política o social, sino también espiritual.

Varios libros religiosos y/o espirituales como la Biblia han tratado a la igualdad bajo una concepción de un Ser Supremo con respecto a los humanos. Para la Biblia la igualdad ha sido entendida como un sentimiento igualitario desde el Ser Creador para todos sus hijos, es decir, para Él bajo sus ojos todos son iguales. Aunque muy difícilmente se ha visto cumplir este decreto religioso, divino y/o espiritual, la humanidad ha tenido que incurrir a otro tipo de reglamentos para el real cumplimiento.

Uno de aquellos esfuerzos humanos para validar la igualdad se evidencia en la Revolución Francesa, en la que la lucha que estalló en 1789 fue a causa de tres ideales, “libertad, igualdad y Fraternidad”. A pesar de lo complicado que ha sido cumplirlo adecuadamente, varios han sido los

esfuerzos por parte de comunidades, sociedades, culturas, etnias, naciones, etc. para alcanzar tan deseada igualdad. Finalmente, organismos internacionales como la ONU, fundadas tras finalizar la II Guerra Mundial, reconocen el derecho a la igualdad en los artículos 1, 2, 3 y 23 en la Carta de las Naciones Unidas (ONU, 1945)

La igualdad, como fue definida este derecho universal, se refiere al otorgamiento de respaldos legales e institucionales respecto a responsabilidades y oportunidades tanto para hombres y mujeres, independiente de su condición social, religión, condición económica, raza, geografía, calamidad física, etc. La igualdad pretende alcanzar una justicia social en el mundo, a través de varias áreas como: igualdad social, política, económica, educativa, salud, oportunidades, género, etc. Cada una de ellas tiene un objetivo diferente pero que direccionan al mismo fin. Distintos tipos de igualdad: (Wikipedia)

- **La igualdad social** se entenderá como la garantía de acceder a los derechos básicos como salud y educación, como también la etnia.
- **La igualdad política** se ve representada con el derecho al voto para todos los habitantes.
- **La igualdad económica** se percibe como la oportunidad de ejercer un trabajo digno y adecuado para el ciudadano.
- **La igualdad educativa** es el derecho que promueve la calidad y acceso educativo a todo ciudadano independientemente de su etnia, estatus económico y situación física y/o intelectual.
- **La igualdad en salud** se refiere a la oportunidad que todo ciudadano tiene para acceder a los centros de salud de calidad.
- **La igualdad de oportunidades** hace referencia a la garantía de otorgar las herramientas necesarias para que todo individuo pueda desenvolverse en su medio. Por otro lado,

- **La igualdad de género** promueve las mismas oportunidades, garantías y responsabilidades tanto para hombres y mujeres.

Para entrar en detalles, se debe también comprender la diferencia entre los objetivos de igualdad de género y equidad de género. Uno de los objetivos de la igualdad de género es la reducción en la brecha de oportunidades y garantías laborales, educativas, sociales, políticas, etc., existentes entre hombres y mujeres, mientras que la equidad de género pretende alcanzar una compensación histórica respecto a la desigualdad y desventajas que ha existido hacia el género femenino.

También se debe considerar diferencias puntuales entre la igualdad formal y real, la primera se entiende como la igualdad promulgada y escrita legalmente en textos constitucionales y/o artículos legales que no garantiza su cumplimiento, mientras que la igualdad real es la igualdad que todo individuo puede evidenciar en el diario vivir, ya sea en el trabajo, en las oportunidades laborales, educativas, etc. Por ende, la igualdad formal y real es otra brecha que también se lo debería cerrar.

7. ANÁLISIS DEL PLAN DE IGUALDAD

7.1 Análisis del proceso de Igualdad en el municipio de Masamagrell

En el presente apartado se presenta el análisis que se ha realizado al II PMIO del municipio de Masamagrell. Este análisis se ha enfocado especialmente en las siguientes 7 áreas de intervención desarrolladas en dicho PMIO:

- Área 1. La perspectiva de género en la administración local.
- Área 2. Empoderamiento de la ciudadanía, participación, juventud e infancia.
- Área 3. Educación, cultura y deportes.
- Área 4. Formación y sensibilización.
- Área 5. Prevención, identificación y erradicación de la violencia de género.
- Área 6. Empleo y empresa.
- Área 7. Salud y bienestar.

En cada una de estas áreas de intervención se encuentran repartidas 103 acciones en función de los objetivos generales y específicos que el municipio pretende cumplir con el II Plan de Igualdad de mujeres y hombres, el cual ha requerido el apoyo y trabajo por parte de la toda la ciudadanía, personal político, asociaciones y empresas para poder cumplirla con éxito.

Con estas acciones que se han puesto en marcha con la implementación del II PMIO, el municipio ha tratado de seguir avanzando en este proceso de cambio que se viene llevando a

cabo desde que se puso en marcha el I PMIO, pretendiendo hacer de Masamagrell un municipio que sea un ejemplo en torno a la lucha por la igualdad de género.

Durante la investigación se ha comprobado que existen dos asociaciones femeninas que son; Asociación de la Mujer Masamagrell, Asociación de la Mujer del Barrio de la Magdalena. Estas asociaciones son las que participan con el personal de Igualdad en las acciones a realizar

7.1.1 LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL

Este apartado ha sido el área que menos acciones se han llegado a cumplir debido al COVID-19. La pandemia ha frenado con los objetivos y actividades propuestas en esta área. Sin embargo, se han podido ejecutar ciertas actividades entorno a los objetivos que se tenían.

Para tener mayor inclusión dentro del ayuntamiento, en la actualidad se está realizando un análisis de lenguaje inclusivo en todas las publicaciones del Ayuntamiento. Esto ha sido ejecutado desde junio del 2019 hasta junio del 2020. El análisis se realiza de las publicaciones y notas de prensa realizadas en la Web del Ayuntamiento, el cual tiene como objetivo realizar próximamente una guía actualizada de uso del lenguaje inclusivo en la Administración Local, para formar al personal del Ayuntamiento.

Por otra parte, lo que se tiene en mente, es una iniciativa que se quiere impulsar en verano del presente año sobre la introducción al feminismo y conceptos básicos sobre género para la corporación municipal. Para esto se contará con la participación de autoridades locales, concejales y concejalas.

Aunque en años anteriores se han impartido cursos de este tipo, este año debido a la coyuntura no se han realizado, habrá que revisar las acciones formativas para el año que viene e impulsar que se realicen cursos para la formación sobre la prevención de acoso sexual, acoso sexista o acoso moral dentro del consistorio.

7.1.2 EMPODERAMIENTO DE LA CIUDADANÍA, PARTICIPACIÓN, JUVENTUD E INFANCIA

Dentro del II PMIO, el área 2 concierne al “Empoderamiento de la Ciudadanía, Participación, Juventud e Infancia”, el cual fue de igual manera a la anterior obstaculizada por el COVID-19. A pesar de ello, se pudieron ejecutar varias actividades en materia de empoderamiento ciudadano. Por ejemplo, se ha trabajado conjuntamente con las dos Asociaciones de Mujeres del municipio, las cuales han participado de forma muy activa en la organización del pasado 8M.

Así mismo, la visualización de mujeres ilustres y destacadas a nivel local, nacional e internacional fue acompañada de un acto que se realizó el 6 de marzo para la celebración del 8M. En aquel evento, se mostraron 37 imágenes con su respectiva biografía.

Además de lo anteriormente realizado, se han puesto en marcha programas en materia de sensibilización contra la violencia, diversidad e igualdad, en este marco se ejecutó el llamado L’Escola d’igualtat de Masamagrell. Actividades de sensibilización y motivación fueron realizados. Por ejemplo, se realizó el denominado cosas de hombres, con la cual se dio iniciativa de romper estereotipos de actividades masculinizadas en el tiempo. Se hecha en falta que no se haya realizado ninguna actividad más, ya que, aunque entendemos la situación por el COVID, algunas de ellas se podrían haber realizado de forma telemática, como conferencias o cursos.

7.1.3 EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES

El área 3, es una de las más importantes ya que recae exclusivamente en la “Educación, Cultura y Deportes”. Estas áreas son importantes para el desarrollo personal y la inclusión en el sentido ideológico, por lo cual acciones como estas deben partir desde los primeros pasos educativos o de formación. Por ello el ayuntamiento atreves del área de igualdad, se ha

mantenido en comunicación continua con los colegios del municipio y el instituto, acudiendo a realizar numerosas charlas relacionadas con la igualdad de género.

Dentro de las actividades realizadas, se promovieron talleres y charlas sobre violencia de género por parte del personal del Ayuntamiento de Masamagrell en los cuatro colegios del municipio en noviembre de 2019. Esto se trató con estudiantes de 5º y 6º de primaria, de los cuales participaron 298 estudiantes, profesorado de los centros, personal del ayuntamiento, representantes políticos del municipio y ciudadanía en general. Asimismo, hubo participación por parte del alumnado en una acción de visibilización de la violencia de género el 25 de noviembre, que consistió en pintar las manos de color morado, realizar fotografías y un video que fue difundido en redes sociales y de esta manera recordar a las mujeres asesinadas por violencia de género durante el año 2019.

En marzo del 2020 los alumnos de bachillerato y secundaria, participaron en varias charlas sobre ruptura de estereotipos, sexismo, violencia de género, conceptos básicos del feminismo etc.

También se realizaron actividades artísticas, como concurso de grafitis, y carteles cortometrajes englobados en materia de igualdad y género. Todas estas iniciativas están muy bien direccionadas, es decir trabajadas con la población que está formándose.

Con respecto al ámbito deportivo no se ha cumplido con el objetivo planteado y tampoco se han desarrollado acciones que tenían previstas realizar, esto se debería revisar y subsanarse en los próximos años, además se podrían haber realizado otros tipos de acción de forma telemática que el ayuntamiento no se planteo posiblemente debido a que tenían otros problemas mas acuciantes. Es muy importante trabajar en la perspectiva de género tanto en el ámbito educativo, culturales y deportivas del municipio y así asegurar entornos igualitarios de participación en todo el municipio.

7.1.4 FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Respecto a la “Formación y Sensibilización”, se puede decir que ha existido mayor aporte en esta materia. Sin lugar a dudas, esto ha servido para formar y sensibilizar desde diferentes dimensiones en materia de igualdad. Por ejemplo, se ha capacitado a mujeres, se ha trabajado con profesores y alumnos, dando énfasis en temas de inclusión digital, igualdad de género a través del arte. Así mismo, se ha promovido la conmemoración de días internacionales que la ONU ha declarado.

Al analizar la alfabetización digital se ha comprobado que se realizó un taller de introducción al uso de los teléfonos móviles y las redes sociales para mujeres de la tercera edad. En la actualidad la generación de mujeres de la tercera edad es quienes más cifras en analfabetismo digital presentan. En este caso, la educación o capacitación ha servido para que este sector participe en todo tipo de actos o eventos digitales.

Así mismo, el arte también trabaja en materia de igualdad de género y de edades. Espacios donde se fomente el arte en sus diferentes manifestaciones son donde las discusiones y reflexiones en materia de género e igualdad son profundizados. El Ayuntamiento de Masamagrell ha promovido la literatura y tertulias de género, las mismas que han capacitado el interés de sus habitantes.

La sensibilización es un primer paso para la reflexión y el cambio. Es por ello que, con el fin de cambiar los estereotipos que anteriormente eran trabajos exclusivamente femeninos, dentro de los objetivos del plan, se han ejecutado acciones para reducir estas falencias sociales y de género. Acciones que han sido programadas por el ayuntamiento ha servido para que hombres realicen, apoyen o complementen la labor de sus parejas y/o familias.

Las conmemoraciones surgen como recordatorio de hechos históricos y trascendentales en la humanidad. Rememorando lo sucedido también es una manera de sensibilización. Por lo cual, esto es considerado como una forma de formación a la ciudadanía. Los temas de conmemoración de relevancia para este plan son los relacionados al tema de inclusión e

igualdad. Dentro de ello tenemos, el Día Internacional Contra la Violencia de Género y del Orgullo LGBTI. Participar de estas conmemoraciones, promueven el respeto, la inclusión, el cambio de pensamiento y sensibilización de personas pertenecientes a estos grupos.

Por otra parte, la formación desde temprana edad es una manera de direccionar al ser humano. Por tanto, actividades de este tipo, formaran a un ciudadano justo, integro, respetuoso y libre de todo estereotipo. Por ejemplo, se podría trabajar con la visualización y análisis de cortometrajes interactivos en los cuales los niños y niñas puedan, desde temprana edad, trabajar en materia de género. También se podría trabajar en actividades conjuntas, armar equipos multidisciplinarios de niñas y niños y fortalecer el arte sobre género desde sus aulas y hogares.

Si debido a la pandemia se han suspendido varias actividades entorno al trabajo en igualdad y violencia de género, se deben usar mecanismos digitales para continuar con la misma. Aunque en su pagina de Facebook se realizaron algunas charlas sobre el feminismo y violencia de género, estos podrían ser tratados con mayor frecuencia por estos canales digitales. Por otra parte, películas o arte digital como conciertos musicales, en el cual la participación femenina sea notoria, seria un plus para la continuidad del objetivo planteado en este plan.

7.1.5 PREVENCIÓN, IDENTIFICACIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

En salud es más eficaz prevenir que curar. Es por ello que el área 5 “Prevención, Identificación y Erradicación de la Violencia de Género” es esencial para combatir desigualdades sociales. Los puntos sistemáticos que en esta área se detallan son los pasos para reducir actos violentos de género. Por lo tanto, los canales de información y concienciación deben ser dados a conocer por la importancia y con rapidez.

Campañas para la socialización de las garantías, pactos y asistencia de actos violentos han sido realizados y necesarios en varios centros del municipio. Esto ha sido acompañado de un

trabajo conjunto entre sociedad, instituciones educativas y administración pública. Puntos violetas en las fiestas patronales, insignias como afiches, posters, pulseras, etc. han sido indispensables para la notoriedad y garantías de género e igualdad. Lo anterior ha sido colocado en varios lugares del municipio, baños y zonas comunes del IES Masamagrell, y áreas personales o familiares.

Así mismo, el fomento de las buenas prácticas ha ido también acompañado de talleres artísticos los mismos que fomentan la prevención, identificación y erradicación temprana de cualquier tipo de violencia. Estos talleres artísticos deben darse continuamente y en varios puntos del ayuntamiento, dirigido a todo tipo de asistentes.

Tras realizar el análisis del presente apartado se ha detectado que este tipo de acciones deben tener un constante seguimiento. Se deben crear y ser atendidos puntos de asesoría o centros de sugerencias o denuncia para este tipo de casos, estos puntos se pueden atender de diferentes maneras como: digitales, personales, correo, etc. La detención temprana tiene solución ante todo acto. Por lo tanto, se debe compartir información de casos personales, cercanos u sospechosos.

7.1.6 EMPLEO Y EMPRESA

En materia de las acciones sobre “Empleo y Empresa”, muy poco ha sido realizado. La razón principal para la limitada ejecución de actividades es debido al COVID-19. Aunque se están desarrollando actualmente programas de coaching para el empoderamiento femenino y la búsqueda de empleo, las cuales serán dirigidas a las mujeres con dificultad de reincorporarse al mercado laboral.

Esta actividad depende de la situación del coronavirus, en el caso de permitirse su ejecución, se ejecutará en los meses de septiembre y octubre, para un grupo de 40/50 personas en riesgo de exclusión social. Habría que hacer un seguimiento de esta acción y comprobar que se realiza

La pandemia obstaculizó notoriamente el trabajo en este sector. Por ende, al ser una de las áreas mas golpeadas por el COVID-19, el Ayuntamiento debería crear una plataforma o usar sus mismas redes sociales para la promoción de las actividades y servicios que son realizados en Massamagrell. Esta promoción debería ser constante para poder notar todos los servicios y activar la economía local

7.1.7 SALUD Y BIENESTAR

Finalmente, respecto al área 7 sobre “Salud y Bienestar”, se han realizado numerosas actividades y talleres entre el ayuntamiento conjuntamente con las asociaciones de mujeres del municipio y las mujeres en general. Estos talleres fueron de empoderamiento, risa-terapia, tupper sex, excursiones culturales, etc.

Trabajar en materia de salud y bienestar es una de las tareas prioritarias de toda sociedad. Es por ello que, crear canales de atención sanitaria para la atención inmediata son altamente necesarios en la actualidad. Con la finalidad de que toda la población pueda mantener hábitos de vida saludables.

8. ENCUESTA DE CONOCIMIENTO DEL PMIO DE MASSAMAGRELL.

Con el objetivo de conocer cual es el grado de conocimiento de las distintas actividades municipales realizadas en materia de igualdad de género, de los servicios ofrecidos en el ámbito de igualdad, se realizó la encuesta online a 30 mujeres del municipio de Massamagrell. Revelando, el mismo, que el 53,3% de las mujeres tienen conocimiento de las actividades municipales en torno a igualdad de género, frente a un 46,7% de mujeres que afirman desconocer dichas actividades. Esto puede ser debido a la falta de interés de las propias personas o falta de comunicación y promoción de dichas actividades. En el Anexo II se puede ver el cuestionario utilizado.

Como la población de mujeres de Massamagrell es de 7.859 y el tamaño muestral ha sido de 30, el nivel de confianza es de un 95% con un margen de error del 17,86%.

El mayor número de mujeres participantes se encuentran en el rango de edad de los 15-52 años, de las cuales el 83,3% son de nacionalidad española y el 16,7% son extranjeras. Destacando de la misma forma que el 86,7% pertenecen al Casco urbano y el 13,3% pertenecen al Barrio la Magdalena.

Respecto a las “políticas de igualdad de género” se evidencia cierta falta de conocimiento de las asociaciones de mujeres, ya que el 43,3% conoce las asociaciones que existen en el municipio y el 56,7% las desconoce. De entre aquellas mujeres que conocen dichas asociaciones, un 26,7% de mujeres ha participado en alguna de sus actividades y el 73,3% no ha participado nunca, aún así se observa una baja participación, incluso entre aquellas que dicen conocer las mismas.

Respecto al ámbito de mayor importancia para alcanzar la igualdad de género. La respuesta más veces seleccionada entre las participantes ha sido la escuela con el 53,3%, la familia con 46,7% y las amistades 0%, esta última opción no ha sido seleccionada en ninguna ocasión.

En cuanto a la regresión de igualdad en los últimos años se encuentran las mujeres que consideran en un 76,6% que si se ha producido una regresión en igualdad y el 23,3% piensa que no hay regresión en igualdad.

Respecto a la “violencia sobre mujeres “respondiendo el cuestionario una gran mayoría de mujeres dice sentir sensación de incomodidad en la calle ante desconocidos. Un 86,7% de mujeres afirman haber experimentado dicha sensación. Por el contrario, el 10% niega haberse sentido de esta forma. Existe además un 1,56% de mujeres que no responden a esta pregunta. Un 90% de las mujeres que han dado respuesta al cuestionario ha señalado que en alguna ocasión se ha sentido insegura en la calle por el hecho de ser mujer, y el 10% niega haberse sentido de esta forma.

Respecto a la sensación de control por parte de su pareja. La mayoría señalan no haberse sentido controladas en un 76,7%. Es el 20% de mujeres las que en algún momento han sentido control por parte de sus parejas. En un 3,3% no han querido dar respuesta a esta pregunta.

El 23% de mujeres afirman que se ha sentido controlada a través de redes sociales. De forma mayoritaria, con un 76,7%, esta pregunta ha recibido respuesta negativa.

Finalmente, el 36,7% de mujeres que han dado respuesta al cuestionario afirma que ha sido agredida verbal y físicamente por su pareja, y el 63,31% han dado una respuesta negativa.

Con los resultados de la encuesta se puede apreciar que, aunque en los últimos años se ha avanzado mucho en materia de igualdad de género, todavía quedan cosas por hacer.

9. MEJORAS Y CONCLUSIONES

Las líneas de mejora respecto al análisis realizado sobre las 7 áreas importantes en el II Plan de Igualdad de Masamagrell y que se extraen del presente TFG son las siguientes:

- Revisar las acciones formativas para el año que viene e impulsar que se realicen cursos para la formación sobre la prevención de acoso sexual, acoso sexista o acoso moral del consistorio, ya que la gobernabilidad es un espacio de empoderamiento. Por ende, la participación femenina debe ser notoria. Como la actual administración tiene una desigualdad de género entre sus empleados, se debería promover la integración de la fuerza laboral femenina.
- Durante la pandemia del coronavirus se deberían haber realizado de forma telemática, conferencias o cursos, en los que las mujeres puedan dar a conocer, en medios digitales como: zoom o Facebook, como ellas están enfrentando sanitaria y económicamente a la pandemia.
- Se debería trabajar en la perspectiva de género tanto en los ámbitos educativos, culturales y deportivos del municipio y así asegurar entornos igualitarios de participación en todo el municipio.
- Se podrían trabajar con la visualización y análisis de cortometrajes interactivos en los cuales los niños y niñas puedan, desde temprana edad, trabajar en materia de género. También se podría trabajar en actividades conjuntas, armar equipos multidisciplinarios de niñas y niños y fortalecer el arte sobre género desde sus aulas y hogares.
- Se deberían discutir los temas sobre género, inclusión y violencia de género, podrían ser tratados con mayor frecuencia por canales digitales, como Facebook, zoom, etc.

- Se tendrían que realizar o promover películas o arte digital como conciertos musicales, en el cual la participación femenina sea notoria, sería un plus para la continuidad del objetivo planteado en este plan.
- Talleres artísticos deben darse continuamente y en varios puntos del ayuntamiento, dirigido a todo tipo de asistentes.
- Se deberían crear puntos de asesoría o centros de sugerencias o denuncias para casos de violencia de género, estos puntos se pueden atender de diferentes maneras como: digitales, personales, correo, etc.
- Habría que hacer un plan incluyendo seguimiento del mismo para que se ejecuten los programas de coaching para el empoderamiento femenino y la búsqueda de empleo. Al ser una de las áreas más golpeadas por el COVID-19, el ayuntamiento debería crear una plataforma o usar sus propias redes sociales para la promoción de las actividades y servicios que son realizados en Masamagrell.
- Trabajar en materia de salud y bienestar durante la pandemia es una de las tareas prioritarias de toda sociedad. Es por ello que, crear canales de atención sanitaria para la atención inmediata son altamente necesarios en la actualidad. Con la finalidad de que toda la población pueda mantener hábitos de vida saludables.

Todas estas acciones mejorarían el plan de igualdad, y ayudarían a eliminar todo estereotipo de género y cualquier violencia de género que existe en el municipio de Masamagrell. Así como generando espacios para la participación de las mujeres en todo ámbito.

Al analizar el II Plan de Igualdad del municipio se ha podido ver que, aunque se ha avanzado mucho, todavía existen deficiencias. Además, habría cosas que se podrían haber hecho mejor. A pesar de todo, se ha hecho mucho, teniendo en cuenta la situación actual del COVID-19.

Se aprecia que desde que se empezaron a implantar los primeros planes de Igualdad del municipio de Masamagrell se ha ido adelantando mucho en materia de igualdad de género. Por ejemplo, realizando talleres sobre violencia de género, conmemorando los días internacionales convocados por la ONU, actividades donde se vieron implicados hombres y mujeres, integración de mujeres de la tercera edad al mundo digital y charlas sobre sexismo, feminismo y conceptos básicos de género. Todas estas actividades se trabajaron conjuntamente con las asociaciones de mujeres de Masamagrell, profesores y alumnos de los institutos del municipio, autoridades del municipio, concejalas y concejales, y la población en general. Con la finalidad de eliminar cualquier tipo de discriminación y violencia de género que exista en el municipio y rompiendo cualquier tipo de estereotipos de género.

Respecto al resultado de la encuesta realizada se llega a la conclusión de que las mujeres que viven en Masamagrell no conocen adecuadamente el PMIO de Masamagrell, por lo tanto, se debería trabajar más por parte del Ayuntamiento para dar a conocer mejor el Plan de Igualdad y que llegue a la mayor cantidad de población posible.

BIBLIOGRAFÍA

ENLACES WEB:

- ALIANZADAS. LA IGUALDAD FORMAL Y LA IGUALDAD REAL [en línea]. [Fecha de consulta: 10 de mayo 2020]. Disponible en: <http://alianzadas.com/la-igualdad-formal-la-igualdad-real/>
- Ayuntamiento de Massamagrell [en línea]. [Fecha de consulta: 12 de diciembre 2019]. Disponible en: <http://www.massamagrell.es/>
- AYUDA EN ACCIÓN. De la igualdad legal a la igualdad real: la ley de igualdad de género [en línea]. [Fecha de consulta 13 de mayo 2020]. Disponible en: <https://ayudaenaccion.org/ong/blog/mujer/ley-igualdad-genero/>
- EWL. Lobby Europeo de Mujeres [en línea]. [Fecha de consulta: 3 de marzo 2020]. Disponible en: <https://www.womenlobby.org/25-years-of-European-Women-s-Lobby?lang=en>
- Ina Sokolska (2019, noviembre). TRATADO DE MASSTRICHT Y ÁMSTERDAM [en línea]. [Fecha de consulta: 23 de febrero 2020]. Disponible en: https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/es/FTU_1.1.3.pdf
- INE. Instituto Nacional de Estadística [en línea]. [Fecha de consulta: 20 de enero 2020]. Disponible en: <https://www.ine.es>
- II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES [en línea]. [Fecha de consulta: 12 de diciembre 2020]. Disponible en: http://www.massamagrell.es/sites/default/files/u90/ii_plan_municipal_de_igualdad_de_mujeres_y_hombres_de_massamagrell_2018-2021_1.pdf
- Martina Schonard (2019, diciembre). Parlamento Europeo. Fichas temáticas sobre la Unión Europea. La Igualdad entre Hombres y Mujeres [en línea]. [Fecha de consulta: 5 de

- marzo 2020]. Disponible en: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/59/la-igualdad-entre-hombres-y-mujeres>
- MINISTERIO DE IGUALDAD. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades [en línea]. [Fecha de consulta: 12 de febrero 2020]. Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/Internacional/ConferenciasNNUU.htm>
 - NACIONES UNIDAS. Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, 1993, 20 diciembre [en línea]. [Fecha de consulta: 5 de febrero 2020]. Disponible en: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/violenceagainstwomen.aspx>
 - NACIONES UNIDAS. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979, 18 diciembre [en línea]. [Fecha de consulta: 7 de febrero 2020]. Disponible en: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>
 - NACIONES UNIDAS. Asamblea General, 25 de septiembre de 2015 [en línea]. [Fecha de consulta: 20 de febrero 2020]. Disponible en: https://unctad.org/meetings/es/SessionalDocuments/ares70d1_es.pdf
 - ONU MUJERES. Conferencias mundiales sobre la mujer [en línea]. [Fecha de consulta: 10 de febrero 2020]. Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>
 - PEGV. Portal Estadístico de la Generalitat Valenciana [en línea]. [Fecha de consulta: 10 de enero 2020]. Disponible en: <http://www.pegv.gva.es/es/bdt>
 - SEPE. Servicio Público de Empleo Estatal [en línea]. [Fecha de consulta: 25 de enero 2020]. Disponible en: <http://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-estadisticos/municipios/2020/marzo.html>
 - TRATADO DE LA UNIÓN EUROPEA, 30 de marzo de 2010. [en línea] Diario Oficial de la Unión Europea [Fecha de consulta: 25 de febrero 2020]. Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00047-00199.pdf>

- Wikipedia. Igualdad social. [en línea]. [fecha de consulta: 13 de mayo 2020]. Disponible en: https://es.wikipedia.org/wiki/Igualdad_social
- Wikipedia. Derecho a la igualdad. [en línea]. [Fecha de consulta: 14 de mayo 2020]. Disponible en: https://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_a_la_igualdad

LIBROS:

- MORENO MORENO DAVID Y LEÓN CONTELL MANUEL (1977). Historia de Massamagrell. EDICIÓN PATROCINADA POR EL ILMO AYUNTAMIENTO. IMP. MARI MONTAÑA.

REFERENCIAS LEGALES:

- Boletín Oficial del Estado, Constitución española 29 de diciembre de 1978 [en línea]. [Fecha de consulta: 10 de abril 2020]. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>
- Carta de las Naciones Unidas, 24 de octubre de 1945 [en línea]. [Fecha de consulta: 8 de mayo 2020]. Disponible en: <https://www.un.org/es/charter-united-nations/index.html>
- Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.
- Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
- Directiva 2000/78/CE del consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de Julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. [en línea] Boletín Oficial del Estado, 6 de noviembre de 1999, núm. 266 [Fecha de Consulta: 18 de abril 2020]. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-21568>
- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres. [en línea] Boletín Oficial del Estado, 25 de abril de 2003, núm. 110 [Fecha de consulta: 24 de mayo 2020]. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es-vc/l/2003/04/02/9>
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género. [en línea] Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 2004, núm. 313 [Fecha de consulta: 12 de abril 2020]. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>
- Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana. [en línea] Boletín Oficial del Estado, 19 de abril de 2006, núm. 86 [Fecha de Consulta: 23 de mayo 2020]. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2006/04/10/1>
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. [en línea] Boletín Oficial del Estado, 23 de marzo de 2007, núm. 71 [Fecha de consulta: 12 de abril 2020]. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>
- Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunidad Valenciana. [en línea] Boletín Oficial del Estado, 11 de diciembre de 2012,

núm. 297 [Fecha de consulta: 3 de mayo 2020]. Disponible en:
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-14978&p=20191230&tn=1>

- Ley 23/2018 de 29 de noviembre, de la Generalitat, de Igualdad de las personas LGTBI [2018/11252]. [en línea] Diario Oficial de la Generalitat Valenciana, 3 de diciembre de 2018, núm. 8436 [Fecha de consulta: 23 de abril 2020]. Disponible en:
https://www.dogv.gva.es/portal/ficha_disposicion_pc.jsp?sig=010902/2018&L=1

ANEXOS

- Anexo I: MEMORIA TÉCNICA JUSTIFICATIVA, diciembre de 2019
- Anexo II: ENCUESTA DE CONOCIMIENTO DEL PMIO DE MASSAMAGRELL 2020.

MEMORIA TÉCNICA JUSTIFICATIVA



DIPUTACIÓ DE
VALENCIA

Colze a colze amb els Ajuntaments

**Ayuntamiento de Masamagrell
Diciembre de 2019**

ÍNDICE

1. MEMORIA DE ACTIVIDADES	3
ACCIÓN 1 (ACCIÓN 67 DEL PMIO) – <i>CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN DE DIVERSIDAD SEXUAL, FAMILIAR Y DE GÉNERO</i>	3
ACCIÓN 2 (ACCIÓN 30 DEL PMIO) – <i>COSAS DE HOMBRES</i>	4
2. CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS	4
3. MEMORIA GRÁFICA	6
ACCIÓN 1 – <i>CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN DE DIVERSIDAD SEXUAL, FAMILIAR Y DE GÉNERO</i>	6
ACCIÓN 2 – <i>COSAS DE HOMBRES</i>	9



Subvenciones a las Entidades Locales Menores y los Ayuntamientos de hasta 30 000 habitantes de la Provincia de Valencia, destinadas a implantar medidas para el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Año 2019

1. MEMORIA DE ACTIVIDADES

El Proyecto para la Implantación del II Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres (PMIO) del Ayuntamiento de Massamagrell, presentado a la Diputación de Valencia, contemplaba la realización de numerosas actividades, todas ellas encuadradas dentro del II PMIO aprobado para el municipio, cuya implementación está programada entre los años 2018 y 2021.

De los 7 ejes de intervención que incluye el II PMIO, el presente proyecto ha conseguido profundizar en tres de ellos: Área 2 (Empoderamiento de la ciudadanía, Participación, Juventud e Infancia), Área 3 (Educación, Cultura y Deportes) y Área 4 (Formación y Sensibilización). En esta línea, se han desarrollado las siguientes actividades en el municipio, para las que se solicita la subvención objeto de la convocatoria señalada:

ACCIÓN 1 (ACCIÓN 67 DEL PMIO) – CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN DE DIVERSIDAD SEXUAL, FAMILIAR Y DE GÉNERO

Explicación: Diseño y realización de una campaña de sensibilización hacia la diversidad sexual, familiar y de género, en torno al Día Internacional del Orgullo LGTBI (28 de junio). Elaboración e impresión de cartelería igualitaria y difusión de la misma en distintos espacios del municipio, entre ellos los autobuses de ruta del municipio a través de un vinilo adhesivo pegado en los cristales de los mismos.

Lugares: paneles publicitarios de las paradas del autobús municipal y en los propios autobuses; espacios municipales como el Ayuntamiento, el Centro Cultural, Instituto de Educación Secundaria, etc., así como redes sociales del Ayuntamiento.

Fechas: junio a septiembre de 2019

Personas participantes/destinatarias: ciudadanía general de Massamagrell.



Subvenciones a las Entidades Locales Menores y los Ayuntamientos de hasta 30 000 habitantes de la Provincia de Valencia, destinadas a implantar medidas para el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Año 2019

ACCIÓN 2 (ACCIÓN 30 DEL PMIO) – COSAS DE HOMBRES

Explicación: Diseño y realización de una campaña de Nuevas Masculinidades formada por un total de 6 carteles con fotografías de hombres realizando actividades históricamente atribuidas a mujeres.

Lugares: espacios públicos del municipio y redes sociales del Ayuntamiento.

Fechas: diciembre de 2019.

Personas participantes/destinatarias: 9 hombres y niños del municipio, dirigida a la ciudadanía en general de Massamagrell.

Es importante recalcar, en referencia a la acción 2, que si bien se ha realizado como constaba en el Proyecto inicial presentado a la Diputación de Valencia (y como se puede observar en la memoria gráfica), no vamos a presentar ninguna factura imputable a la misma. La razón es que, al haberse realizado la campaña en el mes de diciembre, no se han podido realizar los trámites administrativos oportunos para poder añadir la factura correspondiente a la certificación de gastos.

2. CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS

Esta campaña impulsada por el Ayuntamiento de Massamagrell cumple con varios objetivos no solo incluidos en el II PMIO, sino también en el I Plan de Sensibilización de Diversidad Sexual, Familiar y de Género aprobado en 2019.

Las dos acciones realizadas cumplen con los siguientes **objetivos generales:**

- Empoderamiento de la ciudadanía, participación, juventud e infancia: Consolidar con la integración de los valores igualitarios del tejido asociativo y transversalizarlos en la idiosincrasia participativa de Massamagrell.
- Educación, cultura y deportes: Imbricar la perspectiva de género en las dinámicas educativas, culturales y deportivas del municipio afianzando entornos igualitarios de participación educativa y social.



Subvenciones a las Entidades Locales Menores y los Ayuntamientos de hasta 30 000 habitantes de la Provincia de Valencia, destinadas a implantar medidas para el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Año 2019

- Formación y sensibilización: integrar la perspectiva de género en el entorno formativo de Massamagrell.

De igual modo, podemos afirmar que con este proyecto se han conseguido cumplir los siguientes **objetivos específicos**, incluidos en el II PMIO:

- Empoderar a la juventud del municipio para la transformación igualitaria de Massamagrell basada en sus propios intereses y códigos conductuales.
- Continuar el proceso sensibilizador del alumnado en materia de igualdad de género y diversidad en las aulas.
- Conmemorar y celebrar los días internacionales convocados por la ONU y otras organizaciones en materia de políticas de igualdad.

No obstante, existe también un objetivo que no se ha llegado a cumplir, hecho que se introducirá y se intentará subsanar en los planes de acción futuros de la Concejalía de Igualdad y Mujer:

- Avanzar hacia un ámbito deportivo libre de sexualizaciones.



Subvenciones a las Entidades Locales Menores y los Ayuntamientos de hasta 30 000 habitantes de la Provincia de Valencia, destinadas a implantar medidas para el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Año 2019

3. MEMORIA GRÁFICA

ACCIÓN 1 – CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN DE DIVERSIDAD SEXUAL, FAMILIAR Y DE GÉNERO.





Subvenciones a las Entidades Locales Menores y los Ayuntamientos de hasta 30 000 habitantes de la Provincia de Valencia, destinadas a implantar medidas para el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Año 2019





Subvenciones a las Entidades Locales Menores y los Ayuntamientos de hasta 30 000 habitantes de la Provincia de Valencia, destinadas a implantar medidas para el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Año 2019





Subvenciones a las Entidades Locales Menores y los Ayuntamientos de hasta 30 000 habitantes de la Provincia de Valencia, destinadas a implantar medidas para el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Año 2019

ACCIÓN 2 – COSAS DE HOMBRES





Subvenciones a las Entidades Locales Menores y los Ayuntamientos de hasta 30 000 habitantes de la Provincia de Valencia, destinadas a implantar medidas para el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Año 2019



2/9/2020

Encuesta de conocimiento del Plan de Igualdad de Género de Masamagrell 2020

Encuesta de conocimiento del Plan de Igualdad de Género de Masamagrell 2020

***Obligatorio**

1. 1. ¿ Que edad tienes? *

2. 2. Nacionalidad *

Marca solo un óvalo.

Español

Extranjero

3. 3. Barrio de pertenencia *

Marca solo un óvalo.

Barrio la magdalena

Casco urbano

2/9/2020

Encuesta de conocimiento del Plan de Igualdad de Género de Masamagrell 2020

4. 4. ¿Qué nivel instructivo? *

Marca solo un óvalo.

- Educación primaria
- Educación secundaria
- Formación profesional de grado medio
- Bachillerato
- Formación profesional de grado superior
- Estudios universitarios
- Estudios de postgrado
- Doctorado
- Ninguno

5. 5. ¿Podrías decirnos cuál es tu situación en el momento actual? *

Marca solo un óvalo.

- Jubilado o pensionista
- Trabajador por cuenta propia
- Trabajador por cuenta ajena
- Compagino los estudios con el trabajo
- Ama o amo de casa
- Desempleado
- Estudiante
- Inactivo

6. 6. ¿Conoces alguna de las asociaciones de mujeres con las que cuenta el municipio? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

2/9/2020

Encuesta de conocimiento del Plan de Igualdad de Género de Masamagrell 2020

7. 7. ¿Has participado en alguna de sus actividades? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

8. 8. ¿A que ámbito crees que debería darse más importancia para alcanzar la igualdad de género? *

Marca solo un óvalo.

Las amistades

La familia

La escuela

9. 9. ¿Crees que hay regresión en igualdad? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

10. 10. ¿Conoces las actividades municipales en torno a la igualdad de género? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

2/9/2020

Encuesta de conocimiento del Plan de Igualdad de Género de Masamagrell 2020

11. 11. ¿Alguna vez te has sentido incomoda por la actitud de un desconocido en la calle?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 No lo sé

12. 12. ¿Alguna vez te has sentido insegura en la calle por el hecho de ser mujer?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

13. 13. ¿Alguna vez has sentido que alguna de tus parejas (pareja actual o parejas anteriores) ha controlado tus llamadas, con que personas salías, tus movimientos o tu dinero, por ejemplo?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 No lo sé

14. 14. ¿Alguna vez te has sentido controlado/a por alguna de tus parejas (actual o anteriores) mediante las redes sociales?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 No lo sé

2/9/2020

Encuesta de conocimiento del Plan de Igualdad de Género de Masamagrell 2020

15. 15. ¿Alguna vez alguna de tus parejas (pareja actual o anteriores) te ha agredido verbal o físicamente?

Marca solo un óvalo.

Sí

No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios