



UNIVERSITAT  
POLITÈCNICA  
DE VALÈNCIA



FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y  
DIRECCIÓN DE EMPRESAS. UPV

TRABAJO DE FIN DE GRADO DE GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN  
PÚBLICA



---

# ANÁLISIS DEL PLAN MARCO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE VALÈNCIA

---



Autora: Evelyn Micaela Godoy Tapia

Tutora: Asenet Sosa Espinosa

Curso 2019-2020

## INDICE

RESUMEN.....	4
CAPÍTULO 1: Introducción.....	6
1.1 Presentación del TFG .....	6
1.2 Objeto y objetivos.....	7
1.3 Estructura del documento .....	8
CAPÍTULO 2: Metodología aplicada .....	11
CAPÍTULO 3: Situación actual: Contexto y conceptos básicos .....	13
CAPÍTULO 4: Legislación diferenciada según el ámbito territorial.....	16
4.1 Marco Normativo Internacional.....	16
4.2 Marco Normativo Europeo .....	20
4.3 Marco Normativo Nacional .....	22
4.4 Marco Normativo Autonómico Valenciano.....	25
CAPÍTULO 5: Los Planes de Igualdad .....	29
5.1 Definición y finalidad del Plan de Igualdad .....	29
5.2 Agentes implicados .....	32
CAPÍTULO 6: Plan Marco de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de València.....	34
6.1 Descripción institucional del Ayuntamiento.....	34
6.2 Política de Igualdad.....	40
6.3 Análisis del Plan Marco de Igualdad entre mujeres y hombres.....	42
CAPÍTULO 7: Análisis DAFO .....	63
CAPÍTULO 8: Propuestas de mejora .....	67
CAPÍTULO 9: Conclusiones.....	69
Bibliografía.....	71

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Resumen de las características del Plan de Igualdad .....	30
Tabla 2: Composición del Pleno.....	35
Tabla 3: Áreas de gobierno .....	37
Tabla 4: Relación entre las áreas de intervención de la Ley 9/2003 para la igualdad entre mujeres y hombres y el Plan Marco de Igualdad del Ayuntamiento.....	46
Tabla 5: Tabla resumen de las áreas de actuación .....	56
Tabla 6: Tabla resumen con las concejalías implicadas.....	58
Tabla 7: Análisis DAFO.....	64

## Índice de ilustraciones

Ilustración 1: 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible .....	17
Ilustración 2: Objetivo 5: Igualdad de Género .....	18
Ilustración 3: Eje cronológico de algunas actuaciones de la ONU .....	19
Ilustración 4: Imagen del sello. “Fent Empresa. Iguals en Oportunitats” .....	26
Ilustración 5: Situación geográfica.....	34
Ilustración 6: Fachada del Ayuntamiento.....	35
Ilustración 7: Composición del Pleno .....	36
Ilustración 8: Área alcaldía.....	37
Ilustración 9: Área de Bienestar y Derechos Sociales .....	39
Ilustración 10: Espai Dones i Igualtat .....	41
Ilustración 11: Unitat d’Igualtat Marítim .....	41
Ilustración 12: Principios orientadores.....	44
Ilustración 13: Áreas de intervención .....	46

## RESUMEN

La igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres se trata de un derecho universal reconocido internacionalmente y un principio fundamental por el que debe velar la Unión Europea. En el ámbito estatal, se lleva trabajando desde el año 2007 con la entrada en vigor de la Ley orgánica para conseguir la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, no obstante, a pesar de haber notado grandes cambios con respecto a la situación de las mujeres en la sociedad, siguen existiendo discriminaciones indirectas que la sitúan en posiciones de desigualdad inferior en comparación con los hombres.

Por este motivo se crean los planes de igualdad, con el fin de erradicar las desigualdades en el mercado laboral, con la menor presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad, la menor retribución salarial, la precariedad de los contratos de trabajo, etc. y con el fin también de propiciar cambios en las actitudes y roles de género tradicionalmente impuestos y en las estructuras organizativas. Como su nombre indica un Plan de Igualdad es un conjunto de medidas tomadas después de realizar un diagnóstico de situación para que exista un equilibrio entre hombres y mujeres en el ambiente laboral mayormente, tanto del sector público como privado. Con equilibrio se quiere decir, igualdad de trato e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e intentar eliminar cualquier tipo de discriminación, centrándose en las virtudes de una persona sin tener en cuenta su sexo.

El propósito de este trabajo consiste en analizar el Plan Marco de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de València, cuya programación está definida para los años 2018 – 2019 y posteriormente, extraer una serie de conclusiones y propuestas de mejora. Se trata de un plan municipal, debido a que las medidas están destinadas al conjunto de la ciudadanía, lo que pretende es implicar a todos los ámbitos sociales en la lucha de las desigualdades, y considera que de gran importancia la participación de los hombres, solo de esta forma se podrá lograr una vida más justa y libre.

Para ello se ha revisado cada una de las partes que contempla el Plan, haciendo hincapié en las diferentes áreas de actuación que nos ha llevado a la obtención de una serie de resultados, que se presentarán más adelante en el Análisis DAFO y, por ende, unas posibles soluciones. Las propuestas de mejora, en gran parte, van dirigidas al diseño del plan por la carencia de algunos aspectos que si se consideran en planes anteriores del Ayuntamiento de València.

# CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

## **CAPÍTULO 1: Introducción**

### **1.1 Presentación del TFG**

La realización del Trabajo de Fin de Grado se basa en la necesidad de plasmar todos los conocimientos adquiridos a lo largo de la carrera en un supuesto práctico, en este caso el análisis de un Plan de Igualdad, con el fin de resolver los problemas que se pueden detectar. En este trabajo se pretende, utilizar los conocimientos y habilidades adquiridas durante la carrera de la Universidad Politécnica de València.

A continuación, se realizará una breve presentación de las asignaturas cursadas durante el grado, que guardan cierta relación con el presente TFG:

- **Sociología**

Esta materia ha servido para ofrecer a los estudiantes diferentes explicaciones a un problema en concreto según el modelo explicativo en que se base. Muchos de los conceptos utilizados han sido estudiados con anterioridad en esta asignatura, como, por ejemplo, sexismo, igualdad de género, equidad de género, etc.

- **Técnicas de Investigación Social**

Esta asignatura nos ha brindado los conocimientos necesarios para poder interpretar los resultados de una investigación, como los recursos necesarios para identificar si una fuente se trata de datos primarios o secundarios.

- **Derecho Constitucional**

El derecho constitucional tiene una gran función social, debido a que esta materia nos proporciona el entendimiento necesario para poder interpretar y defender los derechos y libertades reconocidos en la constitución.

- **Planes de Igualdad**

Esta ha sido la asignatura más importante y que más conexión guarda con el tema elegido en el TFG debido a que se ha estudiado en profundidad qué es un plan de igualdad, para qué sirve y dónde se aplica

## 1.2 Objeto y objetivos

Antes de entrar en el grueso del trabajo, se debe saber qué se va a estudiar, en el presente trabajo se va a analizar la política de igualdad del Ayuntamiento de València. La finalidad del estudio consiste en conocer la situación en materia de igualdad de la ciudad para poder detectar cuáles son los problemas vigentes y ofrecer una serie de mejoras.

### Objetivo general

- Analizar el Plan Marco de Igualdad entre mujeres y hombres, con programación 2018-2019 aprobado por el Ayuntamiento de València y posterior establecimiento de mejoras.

### Objetivos específicos

- Conocer la política de igualdad que afecta al trabajo en la administración pública.
- Describir la legislación aplicable en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el marco español y de la Comunitat Valenciana.
- Informar sobre qué es un plan de igualdad, su utilidad, importancia y agentes e instituciones afectadas.
- Analizar cada una de las áreas de actuación que conforman el plan.
- Reflexionar sobre las propuestas que recoge el Plan objeto de análisis de este TFG y los ámbitos de intervención sobre los que se centra.



### 1.3 Estructura del documento

La estructura de este documento se encuentra distribuida en diferentes capítulos, compuesto por los siguientes:

**Capítulo primero:** En esta sección se resume brevemente el contenido del trabajo, constituye una descripción clara y precisa del tema de trabajo, junto con sus objetivos.

**Capítulo segundo:** Es el relativo a la metodología empleada para la realización del trabajo, consiste en detallar las técnicas utilizadas para la recopilación de la información.

**Capítulo tercero:** Aborda todo lo relativo a la situación actual de los planes de igualdad, se establece un contexto y unos conceptos básicos que ayudarán a la comprensión de todo el contenido del TFG.

**Capítulo cuarto:** Se presenta el marco normativo en todos los niveles que nos afectan, tanto el ámbito internacional, europeo, nacional y, por último, el marco normativo autonómico valenciano.

**Capítulo quinto:** Se enfoca en la teoría de qué es un plan de igualdad, sus finalidades y características, para ampliar los conocimientos en dicha materia.

**Capítulo sexto:** Se trata del grueso del trabajo, se divide en dos grandes bloques. Por una parte, se muestra la situación del ayuntamiento en la actualidad y sus aspectos territoriales básicos. Y, por otra parte, se analizan las diferentes áreas de actuación sobre las que incide el plan de igualdad.

**Capítulo séptimo:** Consiste en realizar un análisis fiable a partir de la herramienta DAFO, con el fin de identificar las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de la organización tras realizar el estudio del plan.

**Capítulo octavo:** Se basa en la redacción de unas propuestas de mejora con el fin de potenciar los resultados obtenidos en la sección anterior.

**Capítulo noveno:** Se trata del último capítulo que finaliza con una serie de conclusiones, con la recopilación de las ideas más influyentes que conforman el trabajo.

La última sección de la estructura del trabajo está dedicada a las referencias bibliográficas que han compuesto el trabajo obtenidas de diferentes fuentes.

# CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA APLICADA

## **CAPÍTULO 2: Metodología aplicada**

El presente apartado, tiene como finalidad describir de forma breve el procedimiento seguido para realizar el trabajo, mostrando los pasos que intervienen en el mismo. Se trata de una investigación secundaria realizada con los datos recabados por otros investigadores.

Cea D'Ancona, M.A. (2009, p.220) señala que la investigación secundaria: “Se limita al análisis de datos recabados por otros investigadores, se considera extensión y punto de partida habitual de la indagación primaria “. De esta forma, la información secundaria abarca todos los datos publicados por organismos públicos o privados, ya sean informes, estadísticas, estudios, etc. Así como también investigaciones realizadas sobre la materia, publicadas o no publicadas.

Para ello, con el fin de recabar toda la información necesaria para el desarrollo del trabajo, hemos realizado un análisis bibliográfico consultado diferentes bases de datos como son Dialnet, Riunet o Google Académico. A pesar de haber realizado la mayor consulta en medios electrónicos, también se ha hecho uso de elementos impresos, mayormente libros.

Con relación a la documentación legislativa, hemos indagado en la normativa vigente sobre igualdad tanto en el Boletín Oficial del Estado (BOE), en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana (DOGV), en las fuentes oficiales de la Comisión Europea o la página web del Ayuntamiento de València.



# CAPÍTULO 3: SITUACIÓN ACTUAL: CONTEXTO Y CONCEPTOS BÁSICOS

## **CAPÍTULO 3: Situación actual: Contexto y conceptos básicos**

La inferioridad que se le ha atribuido a las mujeres tradicionalmente se trata de uno de los prejuicios más arraigados de la sociedad. El movimiento feminista ha servido para visibilizar y concienciar sobre el problema. Varios de los estudios realizados tienen su origen en las luchas feministas, para interpretar la problemática tanto de mujeres como de hombres. No obstante, los estudios sobre el tema de género han concluido con un desarrollo muy débil, cuando debería entenderse como una nueva perspectiva social para la comprensión de la vida y actitudes humanas.

Autores como Sarduy (1999: p.130-131) entienden el término **género** como el “conjunto de características vitales que cada sociedad asigna a hombres y a mujeres, se trata de conductas, formas de pensar que definen gran parte de su existencia”. Se trata de una construcción social basada en la visión que tenemos sobre nosotros mismos, que dependiendo de las diferentes culturas y sociedades se desarrollarán diferentes formas particulares de ser hombre y ser mujer (Martínez 1999: p.130). De este modo se manifiesta que vivimos en una sociedad con diferentes **perspectivas de género**, es decir, es posible visualizar tanto a hombres y mujeres desde varias posiciones como son la social, psicológica, histórica, cultural y más, con el fin de encontrar líneas de reflexión y erradicar con los problemas de desigualdades.

Hasta hace relativamente pocos años, los términos sexo y género se utilizaban de manera casi igual en el contexto social, pero en la actualidad se ha conseguido establecer una conceptualización de ambos, el sexo hace referencia a las características biológicas, y por tanto, no es posible su elección debido a que viene determinado desde el nacimiento. Cuando el género hace referencia a todo lo relacionado con la personalidad, sentimientos, valores, etc.

Se encuentra estrechamente relacionado el término **sexismo** que se puede traducir como una de las formas de discriminación más arraigada en varias de las culturas actuales. Está presente tanto en acciones como en pensamientos, y no siempre resulta fácil de detectar porque en algunas ocasiones se encuentra camuflado en actitudes tan generalizadas y asumidas que hace complicada su identificación. El sexismo es una práctica discriminatoria que engloba todas aquellas actitudes que promueven un trato diferenciado de las personas por razón de su sexo biológico. Las prácticas sexistas afectan principalmente a las mujeres, sin embargo, también existen casos de sexismo contra los hombres, son aquellos casos en los que se encuentra muy relacionado con el concepto de misandria (Esquivel 2019), es decir, con la aversión a los hombres.

Otro concepto sobre el que se fundamenta el trabajo es la **igualdad de género**, que se basa en la condición de ser iguales tanto hombres como mujeres, en todos los ámbitos de la vida, desarrollo personal y carrera profesional, otorgando a ambos sexos el goce real de derechos y oportunidades, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales de género, y, en consecuencia, acabando con todo tipo de discriminaciones. La UNESCO entiende el concepto de igualdad de género como la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres tanto en el ámbito público como privado de forma que puedan llevar a cabo la vida que deseen.

No obstante, el pleno reconocimiento de la igualdad no ha sido suficiente, debido a que aún se siguen apreciando diferencias en la remuneración de salarios. Por tanto, se podría afirmar que, a pesar de las normativas centradas en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la mujer se encuentra en una posición inferior en cuanto al ámbito laboral se refiere. Aun existiendo el principio de igualdad de retribución, la **brecha de género** existe, casi siempre en detrimento de las trabajadoras, que suelen percibir un sueldo inferior que al de los hombres por realizar un trabajo idéntico. Se entiende como la diferencia entre los ingresos brutos medios por hora de hombres y mujeres, expresada en porcentaje de los ingresos brutos medios por hora de los hombres. Según la autora Lázaro (2004: p.56) para obtener la brecha de género debemos “restar el valor tomado de la pareja femenina del de la pareja masculina” de esta forma podremos saber si la situación es igual o desigual.

El *Instituto de la Mujer* concluye que las mujeres se enfrentan a más obstáculos a la hora de recibir un mayor salario realizando una misma actividad laboral que los hombres, y también, se encuentran con más adversidades a la hora de ascender en su carrera profesional debido a los problemas surgidos de conciliar su vida personal, familiar y laboral. La autora Papí (2005: p.92) considera la conciliación como forma de promover el bienestar individual y al mismo tiempo, como forma de lograr la igualdad entre hombres y mujeres.

En el contexto social en el que vivimos, se basa en la participación equilibrada tanto de hombres como de mujeres en la vida familiar y profesional, conseguida a través de los órganos de reestructuración y reorganización de los sistemas laboral, educativo y social, con varios objetivos como son conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo, terminar con los estereotipos tradicionales y cubrir con las necesidades de las personas dependientes. Las sociedades se plantean un nuevo reto y es conseguir la conciliación de ambas vidas, la familiar y laboral, tanto para hombres como para mujeres y de esta forma se tendrá un reparto más equitativo entre ambos sexos y, por consiguiente, esto contribuirá a la igualdad real.

# CAPÍTULO 4: LEGISLACIÓN DIFERENCIADA SEGÚN EL ÁMBITO TERRITORIAL



## **CAPÍTULO 4: Legislación diferenciada según el ámbito territorial**

### **4.1 Marco Normativo Internacional**

Sería conveniente analizar la situación de la mujer en el ámbito internacional para conocer cuál era su incidencia en el contexto social. Cabe destacar la actuación de **Naciones Unidas**, que desde un primer momento ha contribuido en la causa de igualdad entre hombres y mujeres, imponiendo este principio en la política mundial a través de las diferentes Conferencias Mundiales sobre la Mujer, realizadas en diferentes escenarios.

El hito más importante tuvo lugar en 1948 con la Declaración Universal de los Derechos Humanos que, junto con la Carta de las Naciones Unidas, constituyen un instrumento jurídico de rango internacional que recoge de manera clara y precisa la igualdad entre hombres y mujeres, sin que quepa posibilidad alguna de discriminación. Para ello se crea la Comisión Jurídica y Social de la Mujer, el primer órgano intergubernamental mundial, dedicado a la igualdad de género, cuyo objetivo es preparar informes sobre la situación de la mujer en diferentes ámbitos, como son el social, político, económico y educativo.

La ONU ha llevado a cabo diversas iniciativas con el fin de que la igualdad de género se convierta en un compromiso global para cambiar el mundo, es por este motivo, que se han efectuado numerosas conferencias mundiales sobre la mujer.

En primer lugar, nos situamos en **México**, en el año 1975, que a su vez coincide con la proclamación del Año Internacional de la Mujer y en el que se pone en marcha la primera Conferencia Mundial de la Mujer. Este año marca un punto de inflexión en el papel de la mujer que se conocía hasta el momento, otorgándole amplios derechos y reconociendo la necesidad de implicación de las mujeres, al mismo nivel que gozaban los hombres. En esta conferencia se definió un plan de acción mundial para conseguir los objetivos del Año Internacional de la Mujer, algunos de sus objetivos eran lograr la plena igualdad entre hombres y mujeres, conseguir un elevado porcentaje de participación de las mujeres y contribuir a la paz y seguridad mundial.

La segunda Conferencia Mundial sobre la Condición Social y Jurídica de la Mujer se realizó en el año 1980, en la ciudad de **Copenhague**. Con un aumento del número de participantes de los Estado Miembros en 145, a diferencia de las 133 delegaciones de Estado que estuvieron presentes en la primera conferencia.

El objetivo de esta era conocer el grado de cumplimiento de las directrices marcadas en la primera conferencia, y adoptar nuevas medidas para conseguir la eliminación de todas las formas de discriminación hacia las mujeres. Sin embargo, se detectó que existía una brecha entre la igualdad legalmente reconocida y la consecución real y efectiva de esos derechos, por ello se marcaron nuevas esferas de actuación que incluían la igualdad en el acceso a la educación y a las oportunidades de empleo y en la atención médica a las mujeres.

La tercera Conferencia Mundial se celebró en **Nairobi** en 1985, en esta aumenta el número de participación por parte de los Estados Miembros a 157. Se realizó un examen y evaluación de los objetivos conseguidos en las anteriores conferencias y se aprobó un mandato con medidas específicas para poder superar los obstáculos detectados.

La última conferencia y de mayor relevancia realizada por la ONU fue en **Beijing** en el año 1995. Se considera fundamental debido a que superó el número de participantes de todas las anteriores y, por el enfoque que se hace a la igualdad entre hombres y mujeres, nombrado en las anteriores, pero con poco éxito, marca un momento de transición para la agenda mundial de género.

Su acción más destacada fue la aprobación de la Plataforma de Acción de Beijing, que reconoce la diversidad de las mujeres y constituye un programa de empoderamiento de mujeres y niñas.

Posteriormente, se realizaron reuniones para la evaluación y seguimiento de los objetivos señalados en la Plataforma de Beijing. En estas reuniones se reafirma la validez y vigencia para seguir avanzando y cumplir con los objetivos marcados.

La **Declaración del Milenio** de las Naciones Unidas, firmada en Nueva York en el año 2000, compromete a los líderes mundiales a combatir la pobreza y el hambre, el analfabetismo, las enfermedades y la discriminación de la mujer. Estos son algunos de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) con metas fijadas para el 2015 e indicadores para seguir los progresos.

En el año 2010 tuvo lugar la creación de **ONU Mujeres**, el primer organismo de Naciones Unidas en trabajar exclusivamente por los derechos de la mujer. La organización apoya a los Estados Miembros en la elaboración de normas internacionales para lograr la igualdad de género y trabaja conjunto los Gobiernos y sociedad civil para garantizar el empoderamiento de mujeres y niñas, poner fin a la violencia contra las mujeres y convertir la igualdad de género en un aspecto central en la elaboración de los presupuestos mundiales para el desarrollo.

En 2015, un total de 193 Estados Miembros aprobaron un nuevo programa de desarrollo sostenible y acuerdo global para combatir el hambre, luchar contra las desigualdades y hacer frente al cambio climático. Se trata de la Cumbre de Desarrollo Sostenible, que contempla los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que establece los objetivos y metas que se pretenden alcanzar en el año 2030. Tienen un antecedente inmediato que son los Objetivos de Desarrollo del Milenio, sin embargo, los ODS van más allá de los ODM ya que mejoran la vida de todos y crean un mundo mejor para las generaciones futuras.

Ilustración 1: 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible



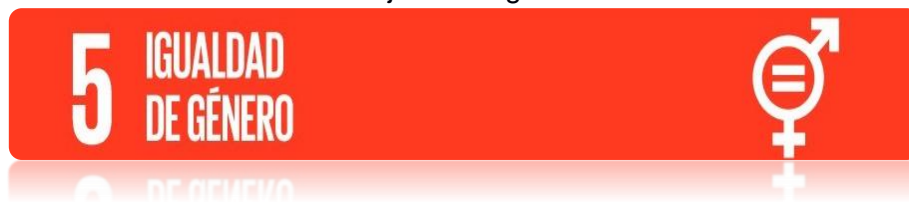
Fuente: ONU

Son 17 los ODS destacados en este programa, todos ellos orientados a centrar esfuerzos para lograr cambios positivos en beneficio de las personas y el planeta.

La igualdad de género no solo se trata de un derecho fundamental, sino la base necesaria para conseguir una sociedad justa, pacífica y sostenible. Las mujeres y niñas representan la mitad de la población mundial y también la mitad de su potencial. Sin embargo, la desigualdad existente no permite el avance de las mujeres y esta situación provoca un estancamiento del progreso social. Conseguir la igualdad de las mujeres y empoderar a las mujeres y niñas constituye uno de los retos en materia de derechos humanos del mundo, por ello, se trata de una tarea pendiente de la actualidad.

Las mujeres desarrollan un papel esencial en el conjunto de los ODS, no solo en el objetivo 5 cuya finalidad es lograr la Igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. No obstante, aún subsiste una marcada disparidad entre los géneros en la esfera jurídica y social.

Ilustración 2: Objetivo 5: Igualdad de Género

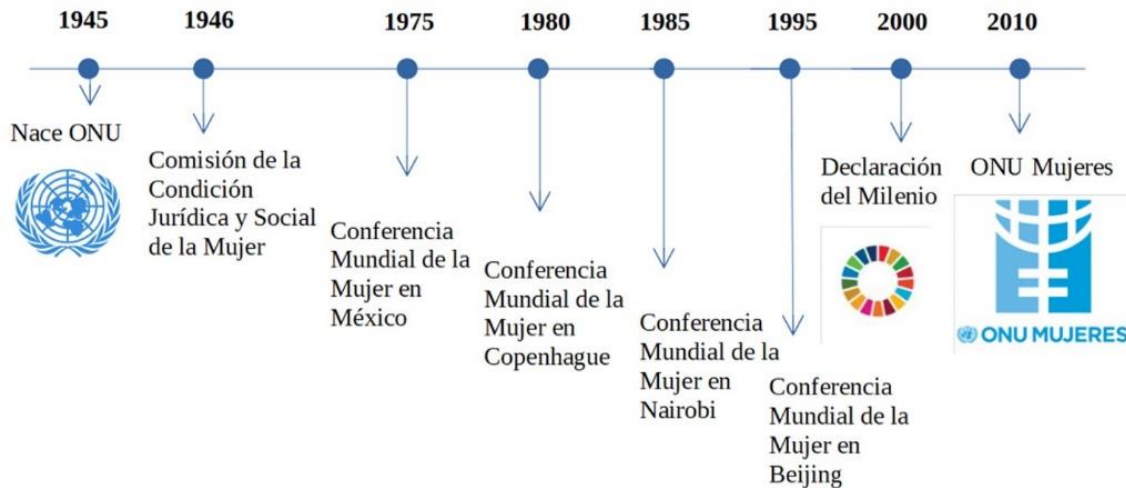


Fuente: ONU

Para poner fin a esta disparidad, la agenda 2030 ha elaborado una serie de metas para acabar con la discriminación y violencia de género, entre otras acciones. Se considera oportuno resaltar la meta relacionada con la participación plena de la mujer e igualdad de oportunidades, ya que está relacionada con la temática del trabajo, por tanto, sería necesario lograr la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y en las posiciones de liderazgo y toma de decisiones en todos los niveles.

Estos son algunos de los acontecimientos de mayor relevancia de las mujeres en el plano internacional, no obstante, existen muchos más, a modo de recapitulación se ofrece un eje cronológico de las actuaciones ejecutadas por Naciones Unidas.

Ilustración 3: Eje cronológico de alguna de las actuaciones de la ONU



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ONU

Actualmente las leyes internacionales reconocen como iguales a hombres y mujeres, ambos gozan de los mismos derechos, a pesar de que en la práctica no siempre se cumplen.

## 4.2 Marco Normativo Europeo

La igualdad entre mujeres y hombres es uno de los objetivos marcados por la Unión Europea (UE). La promoción de la igualdad de género es una actividad fundamental de la UE. La legislación, jurisprudencia y las modificaciones de los tratados han contribuido a reforzar este principio, así como su aplicación en la comunidad europea.

Encontramos su antecedente en el Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea (CEE) de Roma en 1957, que ya consagraba el derecho a la igualdad de retribución en un mismo trabajo tanto para hombres como mujeres<sup>1</sup>. En la actualidad, la CEE se ha transformado en la UE formado por 27 Estados Miembros que han seguido con la lucha por lograr la igualdad de género. Se cuenta un total de trece directivas europeas adoptadas en materia de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Las más destacada son:

1 Artículo 141 Tratado Constitutivo CEE.

- **Directiva 76/207/CEE**, relativa a la igualdad de trato y oportunidades en el empleo, formación profesional y a las condiciones de trabajo.
- **Directiva 2006/54/CE**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación.
- **Directiva 2010/41/UE**, relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma.

Este conjunto de directivas sirve como instrumento para ofrecer una normativa sólida y de cumplimiento exacto con el fin garantizar el principio de no discriminación, por ello, los Estados Miembros se han comprometido a reforzar los derechos de los hombres y las mujeres en cuanto a la igualdad de género y de oportunidades se refiere.

La Comisión Europea, el Parlamento y el Consejo de Europa cuentan con tres instituciones que constituyen un pilar fundamental para favorecer la igualdad de oportunidades.

En Lituania del 2006 tuvo lugar la fundación del **Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE)**, se trata de la única institución europea dedicada en exclusiva a la igualdad de género. Dentro de sus objetivos se encuentra contribuir y reforzar a la promoción de igualdad de género, incorporar la perspectiva de género en las políticas europeas, dar a conocer las cuestiones sobre igualdad de género entre los ciudadanos europeos y luchar contra la discriminación por motivo de sexo.

Por otra parte, la **Unidad de Igualdad de la Dirección General de Justicia y Consumidores de la Comisión Europea**, se encarga de las políticas de justicia, consumo e igualdad de género, en esta nos centraremos. Se establece una Estrategia de Igualdad que indica los pasos a seguir para promover el avance de la mujer, cerrar brechas de género existentes en el mercado laboral, y lograr el reparto equitativo en los diferentes sectores de la economía. La estrategia presenta objetivos y acciones políticas para lograr en 2025 con el fin de conseguir una Europa con igualdad de género.

Los eurodiputados y eurodiputadas de la **Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género** están comprometidos en la lucha de una sociedad más justa y en la eliminación de todas las formas de discriminación. Son los responsables de adaptar la legislación para promover el reparto igualitario entre las responsabilidades de hombres y mujeres, la promoción de las mujeres en el sector de las tecnologías de la información (TIC)



y garantizar los derechos fundamentales de la mujer, con la expansión de la salud y los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y niñas.

Estas agencias pretenden sensibilizar y concientizar a la sociedad europea en igualdad, buscan garantizar que la perspectiva de género esté presente en todas las políticas europeas, pero también con las políticas del exterior.

### **4.3 Marco Normativo Nacional**

España ha experimentado grandes cambios con respecto a la igualdad de género, no obstante, aún queda un largo camino por recorrer. A partir del siglo XX empezaron a detectarse cambios en el rol de la mujer de la sociedad española, con el reconocimiento de que las mujeres debían tener los mismos derechos y libertades, tener las mismas oportunidades que los hombres en la educación, trabajo y en el mundo político y económico.

El primer gran paso hacia esta igualdad se regula en la Constitución Española (CE) de 1978, tal y como se expone el artículo 1.1 España es un estado social y democrático que defiende como valores superiores la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político. Además, en su artículo 9.2 se consagra la obligación de los poderes públicos para promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos se hagan efectivos. Por consiguiente, en el artículo 14 de la CE se proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, entre otras cuestiones, regula que todos los españoles son iguales ante la ley.

Para lograr la igualdad de las mujeres, no bastaba con cambiar las leyes, también se debía incidir en las actitudes y comportamientos, las formas de vida y las estructuras sociales. Ante esta necesidad surge un grupo de mujeres defensoras de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y se creó dentro de la Administración española un organismo responsable de crear políticas de igualdad, presentarlas al Gobierno y coordinar las acciones de los distintos ministerios. Se trata del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO).

El nacimiento de este organismo supuso el comienzo de una política institucional para la igualdad de oportunidades que se materializó en la creación de los planes de igualdad, tendentes a eliminar las diferencias por razón de sexo y favorecer la no discriminación de las mujeres.

Una ley creada con el fin de remover los obstáculos que impidan la igualdad en la sociedad española es, la **Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres**, que tiene por objeto hacer posible el principio de igualdad de oportunidades y apuesta por llevar a cabo políticas activas, que de forma coordinada pondrán fin a todo tipo de discriminación. La “novedad” de esta Ley, radica en la prevención de las conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad.

Resulta necesaria esta normativa para combatir todas las desigualdades que afectan, de forma directa o indirecta, por razón de sexo y, promover la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, con remoción de los estereotipos sociales que impiden alcanzarla. La ley se refiere al conjunto de políticas públicas de España, su función se basa en establecer criterios de actuación de todos los poderes públicos, en los que se integra el principio de igualdad y perspectiva de género.

Se crean una serie de instrumentos básicos en la Administración General del Estado que serán:

**-Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades**, en el artículo 17 de la ley, se regula que el Gobierno aprobará periódicamente un Plan Estratégico en el que se fijarán los objetivos en materia de igualdad que se quieran alcanzar, y por tanto, conseguir aplicar el principio de igualdad y eliminar la discriminación por razón de sexo.

**-Informes sobre la efectividad del principio de igualdad**, regulados en el artículo 18, darán cuenta a las Cortes Generales sobre las actuaciones con relación al principio de igualdad entre hombres y mujeres.

**-Informes de impacto de género**, regulado en el artículo 19, su obligatoriedad se amplía desde las normas legales a los planes de especial relevancia económica y social.

**-Comisión Interministerial de Igualdad**, se trata de un órgano colegiado con responsabilidades de coordinación política y de las medidas adoptadas por parte de los diferentes ministerios con la finalidad de garantizar el derecho de igualdad como se regula en el artículo 76 de la ley.

Mediante esta ley, en el artículo 46, se regulan los Planes de Igualdad (PI), en el que se define como un “conjunto ordenado de medidas y actuaciones, realizadas a partir de un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de oportunidades y de trato



dentro de la empresa y eliminar la discriminación entre hombres y mujeres”. Los PI se trata de un instrumento clave para mejorar, no solo la situación de los trabajadores y trabajadoras de una empresa u organización, sino que sus beneficios repercuten en toda la plantilla.

Los PI contienen un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a corregir los obstáculos que impiden la igualdad entre hombres y mujeres, las áreas en las que se debe actuar son las siguientes:

- a) Acceso al empleo
- b) Formación profesional, promoción y clasificación profesional
- c) Retribuciones
- d) Infrarrepresentación femenina
- e) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- f) Condiciones de trabajo óptimas
- g) Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Se establece por ley la obligatoriedad de tener un PI a las empresas cuya plantilla este formada por 250 o más trabajadores o cuando el convenio colectivo así lo haya establecido. No obstante, la ley en su artículo 49, prevé el establecimiento de medidas de fomento por parte del Gobierno, destinadas a que las PYMES incorporen PI en sus empresas.

Por ello, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, artículo 50, ha creado un distintivo “Igualdad en la Empresa” como objetivo a conseguir por las empresas que hayan implantado propuestas innovadoras y de excelencia en materia de igualdad. Para poder obtener este distintivo, es posible presentar solicitudes en convocatorias anuales en el que las empresas deberán presentar al ministerio un balance sobre los parámetros de igualdad implantados.

Por último, se podría comentar que para llevar un control sobre los PI existentes, se crea el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas adscrito al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, en el que las empresas que cuenten con PI estarán obligadas a darlos de alta en dicho registro.

En el siguiente epígrafe se dará a conocer la situación actual sobre el ámbito autonómico.

#### **4.4 Marco Normativo Autonómico Valenciano**

Aunque la situación de las mujeres en la Comunidad Valenciana ha cambiado durante estas últimas décadas, todavía existe una desigualdad que pone en entredicho los valores que se fundamentan en la normativa europea y en la normativa estatal. Por ello se crea la **Ley 9/2003 para la igualdad entre mujeres y hombres de la Comunidad Valenciana**, para poner fin al hecho indiscutible de que existe desigualdad entre hombres y mujeres. Esta ley expresa la necesidad de eliminar las diferencias existentes entre mujeres y hombres; para ello se requieren actuaciones y medidas para erradicar la discriminación.

Son múltiples los ámbitos que requieren actuaciones para erradicar la discriminación, la ley contempla como un ámbito fundamental todas las medidas ejecutadas en el área laboral. Considera que un arma importante para lograr la igualdad es la independencia económica, la ley valora como fundamental el acceso de las mujeres al mercado laboral. No obstante, también señala como importante a parte del acceso al empleo (artículo 13 de la ley), la igualdad de retribuciones (artículo 21), la seguridad social, las condiciones óptimas de trabajo, la promoción profesional y la conciliación de la vida personal y profesional (artículo 17), como medidas encaminadas a la consecución del principio de igualdad. Por otra parte, en el ámbito social las medidas están dirigidas a combatir la violencia de género ejercidas contra las mujeres como se regula en el Capítulo VI de la ley.

Debido a la nueva era digital y la presencia de las nuevas tecnologías en todos los ámbitos de nuestra vida, las administraciones públicas no han sido menos y han tenido que remodelar sus actuaciones y considerar estos nuevos medios como estrategias en la consecución de los objetivos fundamentales de igualdad. En el artículo 28, la Generalitat será la encargada de facilitar el acceso a las nuevas tecnologías a mujeres, proporcionando cursos y programas específicos para que adquieran los conocimientos básicos en el manejo de nuevas tecnologías. Puesto que su función es prestar servicios a la ciudadanía, deben proporcionar todos los elementos necesarios para que las mujeres puedan beneficiarse de estas estrategias y contribuyan al crecimiento global.

Por lo que se refiere a la participación en los asuntos públicos, se observa el bajo porcentaje de participación de las mujeres en la vida política y pública, que se mantiene en índices inferiores a los recomendados por la Unión Europea. Desde esta perspectiva, la ley establece medidas, como señala el artículo 50, para readaptar sus estructuras y procedimientos con el fin de integrar la perspectiva de género y el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres en el conjunto de sus políticas públicas.

La ley dedica el artículo 20 a todo lo referente a los Planes de Igualdad, establece muchas similitudes con la ley estatal, aunque esta última se redacta posteriormente a la autonómica, al señalar que la Administración incentivará a las empresas a incorporar PI. Para poder obtener las ayudas económicas los PI tendrán que ser visados por el centro directivo de la Generalitat Valenciana con competencias en materia de mujeres e igualdad de género. La diferencia reside en que se deberán presentar dos informes, un informe de evaluación de resultados a mitad del periodo de vigencia del PI, y otro a su finalización.

Como hemos señalado anteriormente, existen una serie de formalidades para obtener el visado de los PI, estas se regulan en el **Decreto 133/2007 del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana**. El ámbito de aplicación serán todas las empresas de la Comunitat que soliciten el visado.

Los requisitos según el artículo 3, para obtener el visado son:

- Definir el ámbito de aplicación
- Señalar las partes suscriptoras del plan
- Establecer la vigencia de este
- Identificar los medios y recursos para su puesta en marcha
- Implantar sistemas de evaluación y seguimiento

Únicamente podrán obtener el visado aquellos PI que establezcan medidas concretas para obtener la igualdad de oportunidades y de trato en las siguientes áreas de las empresas (artículo 3.4 del decreto):

- ✓ Área de acceso al empleo
- ✓ Área de conciliación
- ✓ Área de clasificación profesional, promoción y formación
- ✓ Área de retribuciones
- ✓ Área de salud laboral
- ✓ Área de comunicación y lenguaje no sexista

La solicitud del visado se realizará a instancia de parte o previa solicitud del titular de la empresa interesado en la obtención de la validación como se regula en el artículo 4. La solicitud se presentará por duplicado en la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad, debidamente firmada por el titular de la empresa y junto con toda la documentación requerida. Una vez presentada la solicitud, se dispondrá del plazo de 10 días para realizar los cambios necesarios o subsanar errores.

Finalmente, como se regula en el artículo 6.3, el plazo máximo para resolver por parte de la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad será de tres meses, y las empresas que hayan conseguido el visado deberán elevar un informe anual a dicho organismo sobre la evaluación de resultados.

En relación con este tema, detectamos la **Orden 18/2010, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regula el uso del sello «Fent Empresa. Iguals en Oportunitats»** cuyo objeto es regular el sello que podrán utilizar las empresas que obtengan el visado del PI. El ámbito de aplicación serán las empresas que obtengan el visado y su vigencia, coincidirá con la vigencia del plan de igualdad, como señala el artículo 5.

Ilustración 4: Imagen del sello "Fent empresa. Iguals en Oportunitats"



Fuente: [http://www.dogv.gva.es/datos/2010/09/02/pdf/2010\\_9494.pdf](http://www.dogv.gva.es/datos/2010/09/02/pdf/2010_9494.pdf)

El artículo 4, regula que le corresponde la concesión y privación del sello y velar con el cumplimiento de los requisitos, al Centro Directivo de la Generalitat con competencias en materia de la mujer. Es posible privar el derecho de uso en el caso de que la empresa no cumpla con los requisitos previamente establecidos.

Las empresas que hayan obtenido el visado podrán disfrutar de una serie de derechos (artículo 8), como son un diploma acreditativo como empresa igualitaria, beneficiarse de ayuda económicas, hacer uso del sello en el tráfico comercial y con fines publicitarios y difusión por parte de la Conselleria de Bienestar Social de las empresas con sello.

# CAPÍTULO 5: LOS PLANES DE IGUALDAD

## **CAPÍTULO 5: Los Planes de Igualdad**

### **5.1 Definición y finalidad del Plan de Igualdad**

Un Plan de Igualdad en el marco de las instituciones se trata de un instrumento para garantizar la igualdad real y efectiva de los hombres y las mujeres. Su finalidad es integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio básico de la organización y como eje de los procedimientos de gestión.

La ley de igualdad de 2007<sup>2</sup>, tal y como se ha señalado, establece que un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Estos se encargan de fijar los objetivos específicos de igualdad que se pretenden alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Por tanto, un plan busca cambiar la realidad existente, para redirigirla hacia otra nueva, la realidad deseada. Orientación que también deriva de la Ley 9/2003 de 2 de abril de la Generalidad Valenciana por la Igualdad entre Mujeres y Hombres, tratada con detalle en líneas anteriores.

Los PI constan de varias fases, según se regula en el Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa:

- ◆ Negociación
- ◆ Elaboración del diagnóstico
- ◆ Programación
- ◆ Aplicación de las medidas o Plan de Igualdad
- ◆ Seguimiento y evaluación.

En la primera fase de negociación es el momento en el que tanto la empresa como sus representantes se comprometen por escrito a integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, por esta razón, deben asegurarse de que los negociadores estén formados en igualdad (Instituto de la Mujer, p. 8).

<sup>2</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Artículo 46

La organización tendrá la obligación de poner en conocimiento de los negociadores sobre todos los recursos que sean necesarios para la realización del diagnóstico de situación, la elaboración del plan y su posterior evaluación.

El siguiente paso será constituir el equipo de trabajo, o lo que es lo mismo, el Comité o Comisión Permanente de Igualdad (Instituto de la Mujer, p. 8-9), conformado por personas que ocupan puestos influyentes, con poder de decisión y de otros departamentos y será el encargado de informar a todo el personal de la organización y anunciarlo en un lugar público y de fácil acceso.

A continuación, se realizará el diagnóstico detallado sobre la situación actual de igualdad en la empresa. Tras realizar un análisis cuantitativo y cualitativo de los datos se establecerán una serie de conclusiones generales y las posibles áreas donde se pueden establecer posibles medidas de mejora para terminar con las desigualdades visualizadas. Una vez concluidas las medidas se fijará un calendario para su puesta en marcha, los plazos del seguimiento y evaluación.

Con respecto a la fase de programación (Instituto de la Mujer, p. 10), en primer lugar, se tiene que establecer un objetivo específico que sirva de referencia a largo plazo. A partir de este objetivo, se pueden extraer otros más generales con vistas a cumplirlos a corto plazo siempre y cuando sean coherentes y se encuentren relacionados con el objetivo principal. Otro de los pasos a seguir, es establecer el número de acciones que se van a llevar a cabo, teniendo en cuenta qué objetivo satisface, las acciones concretas que se deben seguir, el agente responsable y los indicadores orientativos de evaluación.

La última fase, corresponde a la evaluación del plan (Instituto de la Mujer, p. 11), tiene una serie de objetivos y, son en primer lugar conocer el grado de cumplimiento, analizar el desarrollo del plan, reflexionar sobre la continuidad de las acciones establecidas e identificar nuevas acciones a aplicar para un futuro. Esta fase sirve para detectar si las medias establecidas dan los resultados esperados y si se pueden adoptar cambios.

Como se recoge en la guía “Aclarando dudas sobre planes de igualdad”<sup>3</sup> se define el PI como un instrumento para paliar las desigualdades existentes, y, por tanto, cuenta con una serie de características que deben tenerse en consideración.

3 “Aclarando algunas dudas sobre Planes de Igualdad” CCOO. Federación de Servicios a la Ciudadanía. 2011. Madrid.

Se trata de un instrumento **colectivo-integral** debido a que debe incidir positivamente en la situación de toda la plantilla, no es un plan destinado solo a mujeres, sino que debe beneficiar a trabajadores y trabajadoras (Comisiones Obreras, p. 14).

Se define como **transversal y participativo**, ya que afecta a toda la empresa, sus políticas y áreas, y a su vez, a quién va dirigido puede aportar sus opiniones, reflexiones o sugerencias a través de su medio de representación, las medidas nunca pueden ser de carácter individual (Comisiones Obreras, p. 15).

Se trata de planes **dinámicos y flexibles** (Comisiones Obreras, p. 15), debido a que se encuentran diseñados según las necesidades de la empresa y sometidos a cambios constantes, vinculados a la mejora continua.

La **temporalidad** es importante porque terminará cuando se consiga la igualdad real (Comisiones Obreras, p. 15).

Por último, la transparencia del plan es fundamental, ya que debe garantizar el derecho a la información a todos los contenidos del Plan.

Tabla 1: Resumen de las características del Plan de Igualdad

Afectan a toda la plantilla
Son transversales y participativos
Sometidos a cambios constantes
Son flexibles
Temporales
Transparencia en todos los procesos

Fuente: Elaboración propia a partir de “Aclarando algunas dudas sobre planes de Igualdad”  
Comisiones Obreras, 2011

El plan pretende constituirse como el marco de acción general para la actividad a desarrollar en materia de igualdad municipal en los próximos años. Permanecerá vigente mientras sea útil, sin embargo, su programación será bienal, para poder ajustarse a las necesidades que vayan apareciendo en su desarrollo o a partir de la evolución que se haga del resultado de su implementación.



## 5.2 Agentes implicados

Son varios los agentes implicados en la elaboración del plan, según el manual (Instituto de la Mujer, p. 5-7), resulta necesario determinar en qué fase participarán. Todo se inicia con la voluntad y el compromiso de la alta dirección de aplicar los objetivos de igualdad en la empresa u organización. En este caso, el Ayuntamiento de València se compromete con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.

Los equipos técnicos de RRHH necesitan integrar el programa en los protocolos habituales de la empresa. Serán los encargados de la ejecución y de determinar que las acciones sean concretas y para favorecer la obtención de resultados positivos.

La representación legal de los trabajadores debe participar de manera activa, fomentar las buenas prácticas, realizar propuestas, cursos de formación y sensibilización, etc.

El Comité Permanente de Igualdad cuyo objetivo principal es crear espacios de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que los acuerdos que se tomen se efectúen de la mejor manera y con el consenso de ambas partes (Instituto de la Mujer, p. 6).

Otros agentes que intervienen son:

- La plantilla, se trata del agente destinatario
- Personas expertas que aportan asistencia técnica
- Unidades de Igualdad, ofreciendo asesoramiento permanente

# CAPÍTULO 6: PLAN MARCO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE VALÈNCIA

## CAPÍTULO 6: Plan Marco de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de València

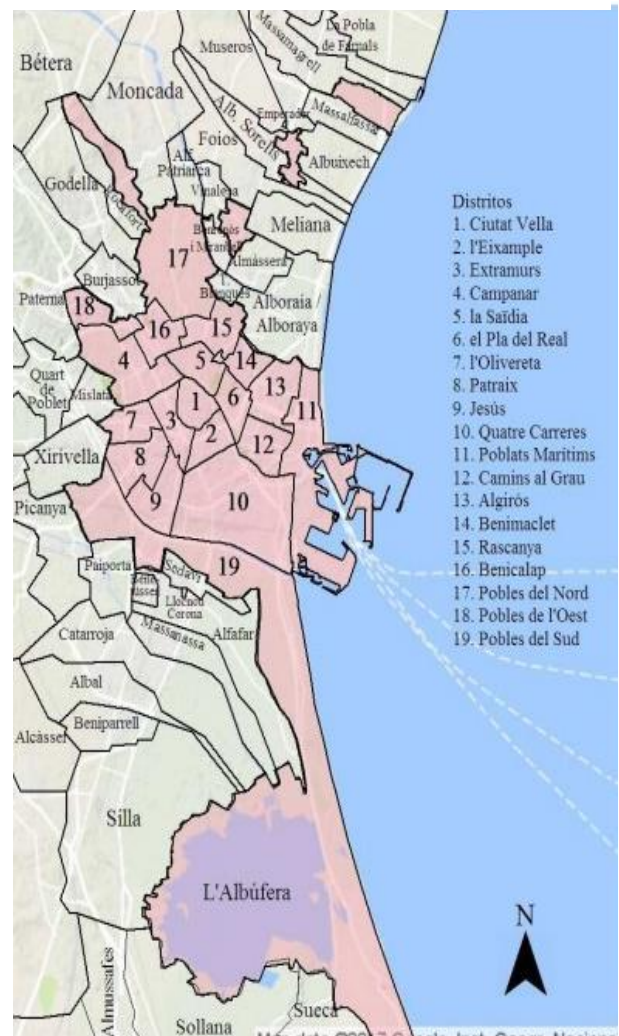
### 6.1 Descripción institucional del Ayuntamiento

El municipio de València se encuentra en la costa del Mar Mediterráneo, cuenta con un total de 2,541 millones de habitantes en el año 2019 y está subdividido en 19 distritos, como podemos observar en el mapa.

Estos distritos se agrupan formando diferentes Juntas Municipales, que se trata de órganos de gestión desconcentrada con el objetivo de aproximar la gestión municipal a los vecinos e incentivarlos a participar en los asuntos públicos.

La composición de las Juntas será del Presidente y Vicepresidente, nombrados y cesados por el alcalde entre los distintos concejales, y su misión será el correcto cumplimiento del Reglamento de gobierno y administración del Ayuntamiento de València.

Ilustración 5: Situación Geográfica



Fuente: Oficina de Estadística del  
Ayuntamiento de València

Los barrios más cercanos se agruparán en las juntas municipales, y, por tanto, habrá un total de diez Juntas. El ámbito territorial será el siguiente:

1. **Junta Municipal de Ciutat Vella**
2. **Junta Municipal de Russafa**
3. **Junta Municipal de Abastos**
4. **Junta Municipal de Patraix**
5. **Junta Municipal de Tránsits**
6. **Junta Municipal d'Exposició**
7. **Junta Municipal de Marítim**
8. **Junta Municipal Pobles del Nord**
9. **Junta Municipal Pobles d'Oest**
10. **Junta Municipal Pobles del Sud**

En cada una de las juntas se agrupan los barrios más cercanos y la organización está compuesta por el Presidente, Vicepresidente y un Secretario. Se le atribuyen tres grandes competencias, funcionan como oficinas de entrada y de registro, como órganos de participación ciudadana y realizando tramitación sobre diferentes competencias en materia ambiental, de obras públicas y publicidad entre otros.

El Ayuntamiento de València se sitúa en el centro de la ciudad, en una plaza emblemática que recibe el nombre de Plaza del Ayuntamiento.

Ilustración 6: Fachada del Ayuntamiento



Fuente: Sitio web Valencia Plaza

Con respecto a la organización municipal, el Pleno del Ayuntamiento es el órgano de máxima responsabilidad política del Gobierno Municipal. Está compuesto por el alcalde Joan Ribó y 32 concejales y concejalas, elegidos cada cuatro años.

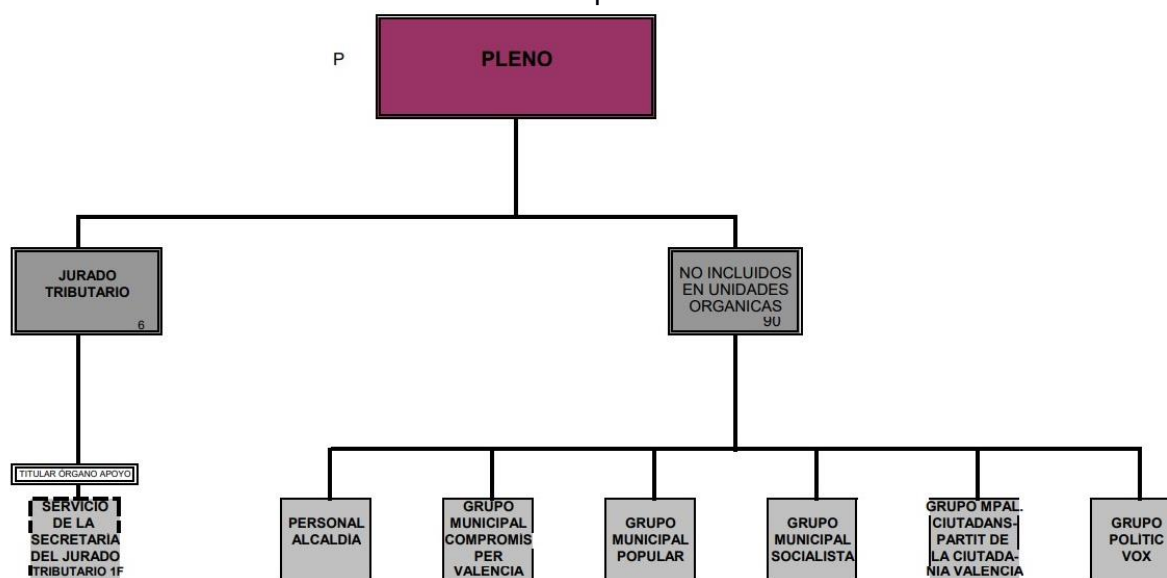
Tabla 2: Composición del Pleno

Compromís	10
PSOE	7
PP	8
Ciudadanos	6
VOX	2
Total	33

Fuente: Elaboración propia a partir de la web del Ayuntamiento

El organigrama del Pleno quedaría de la siguiente forma:

Ilustración 7: Composición del Pleno

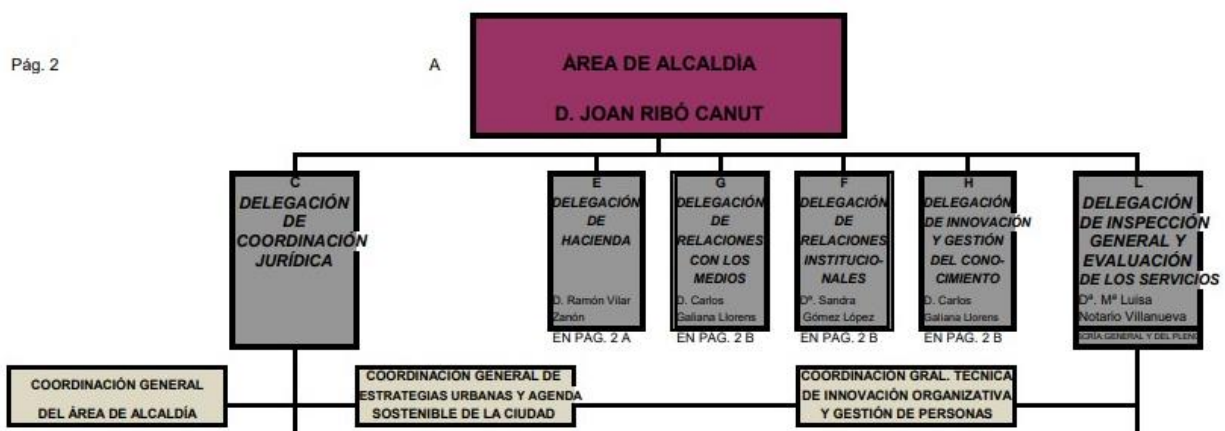


Fuente: Portal web del Ayuntamiento de València

La alcaldía es ejercida por Joan Ribó, miembro del partido Compromís que ostenta la máxima representación del municipio. Entre sus funciones destaca, establecer las directrices generales sobre la acción del gobierno, asegurar su continuidad y organizar la Administración municipal ejecutiva sin perjuicio de las competencias atribuidas al Pleno.

A continuación, se presenta el organigrama del Ayuntamiento de València por partes, para poder ver de forma gráfica su composición y las diferentes áreas en las que incide.

Ilustración 8: Área de Alcaldía



Fuente: Portal web del Ayuntamiento de València

En primer lugar, nos encontramos con el Área de Alcaldía, presidida por Joan Ribó. Esta se divide en seis delegaciones encargadas de coordinar las diferentes actuaciones en los ámbitos que le corresponde. Cada una de estas delegaciones van encabezadas por concejales y concejalas.

Son nueve las áreas en las que se divide el organigrama formado por el Ayuntamiento, no obstante, no las analizaremos todas, sino que nos centraremos en el Área de Bienestar y Derechos Sociales, debido a que en esta se encuentra la Delegación de Igualdad y Políticas de Género y LGTBI, objeto de estudio del trabajo.

A modo de resumen se ofrece la siguiente tabla con el total de áreas de gobierno, y el partido político por el que se encuentra dirigida:



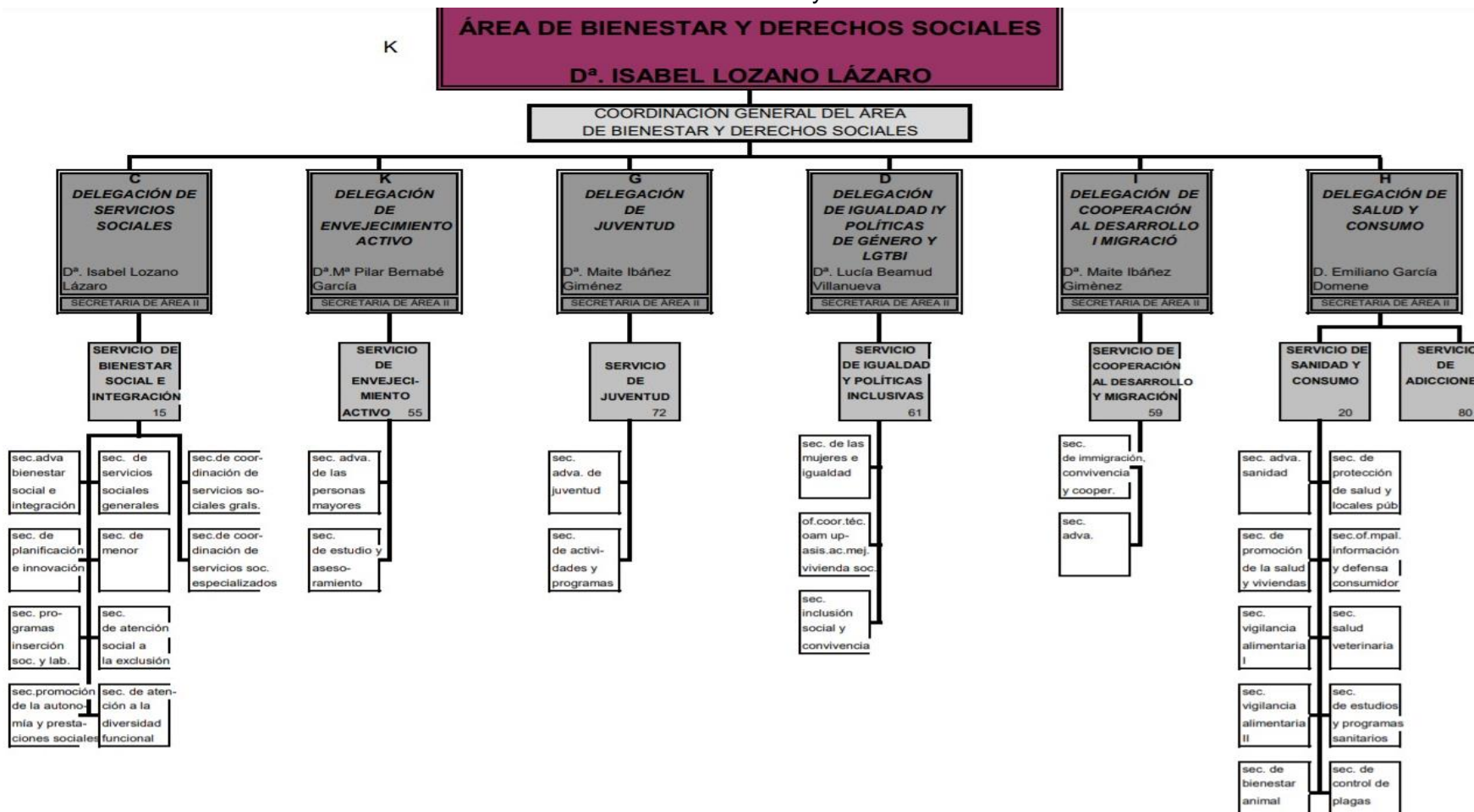
Tabla 3: Áreas de Gobierno

<b>ÁREAS DE GOBIERNO</b>	<b>PARTIDO POLÍTICO</b>
Área de Desarrollo y Renovación Urbana y Vivienda	PSOE
Área de Ecología Urbana, Emergencia Climática y Transición Energética	COMPROMÍS
Área de Educación, Cultura y Deportes	COMPROMÍS
Área de Participación, Derechos e Innovación de la Democracia	PSOE
→ Área de Bienestar y Derechos Sociales ←	COMPROMÍS
Área de Desarrollo Innovador de los Sectores Económicos y Ocupación	PSOE
Área de Gestión de Recursos	COMPROMÍS
Área de Protección Ciudadana	PSOE
Área de Movilidad Sostenible y Espacio Público	COMPROMÍS

Fuente: Elaboración propia a partir del portal web del Ayuntamiento

La siguiente imagen se trata del organigrama de la quinta área, Área de Bienestar y Derechos Sociales. Se encarga de ofrecer servicios de igualdad y políticas inclusivas a la ciudadanía, con una sección dedicada a las mujeres y a la igualdad y una sección de inclusión social y vivienda, entre otras.

Ilustración 9: Área de Bienestar y Derechos Sociales



Fuente: Portal web del Ayuntamiento



## 6.2 Política de Igualdad

Resulta necesaria implementar la política de igualdad en el Ayuntamiento para poder subsanar las desigualdades existentes. La materia se remonta en el año 2010 con la creación del primer *Pla per la Igualtat d'Oportunitats de les Dones a la Comunitat Valenciana*, cuyo objetivo general era conseguir la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral de la Administración de la Generalitat.

Posteriormente, en el año 2017 tras realizar una evaluación del primer plan, la administración propuso el *II Pla d'Actuació per a la Igualtat de Dones i Homes en la Comunitat Valenciana* en el que se ofrecieron nuevas propuestas y se consiguió avanzar en diferentes ámbitos con respecto a la igualdad. Su objetivo general es lograr la igualdad de sexo con el fortalecimiento de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el sector público.

Otra actuación que marcó el inicio de una nueva etapa fue la creación en el año 2005 el **Servicio de Igualdad y Políticas Inclusivas**, cuyo objetivo era desarrollar los diferentes Planes de Igualdad que se van elaborando a lo largo del tiempo. Su actividad se inscribe en diversas competencias, como son:

- Representación del Ayuntamiento de València ante otras administraciones
- Responsabilidad de la gestión económica del Servicio de Igualdad
- Desarrollo de los objetivos específicos del Plan de Igualdad
- Elaborar juntamente con otras áreas municipales las actuaciones a llevar a cabo según las áreas de intervención que establezca el Plan
- Asesorar a la Concejalía de Bienestar Social y al resto del Ayuntamiento, en materia de igualdad y derechos de las mujeres
- Funcionar como unidad de referencia y coordinación de todas las cuestiones sobre la situación de la mujer

Desde el año 2003 y hasta la actualidad, el Ayuntamiento cuenta con el *Espai Dones i Igualtat* que se trata de un centro para las mujeres valencianas donde pueden obtener información, orientación y asesoramiento sobre los derechos, servicios, formación, empleo y desarrollo profesional. Va dirigido al colectivo de mujeres, tanto profesionales como asociaciones con un servicio personalizado y confidencial. Cuentan con atención personalizada y puede ser tanto presencial como telefónica.

Ilustración 10: Espai Dones i Igualtat



Fuente: Portal web Ayuntamiento de València

[http://www.valencia.es/mujer/mujer.nsf/0/F7B5FAD7FB7C0A8FC1258226004558A5/\\$FILE/AF%20EDI%20triptic%20cas%20web.pdf?OpenElement&lang=1](http://www.valencia.es/mujer/mujer.nsf/0/F7B5FAD7FB7C0A8FC1258226004558A5/$FILE/AF%20EDI%20triptic%20cas%20web.pdf?OpenElement&lang=1)

Otro centro importante son las Unitats d'Igualtat de València, cuya inauguración se realizó en el año 2016, y en la actualidad sigue operativa, se trata de centros de atención a las mujeres con participación de las asociaciones, entidades y la ciudadanía en la promoción de la igualdad. La finalidad de su creación ha sido acercar los servicios municipales a la población de los barrios.

Ofrece una amplia variedad de servicios como es en primer lugar información y orientación social y laboral; atención a asociaciones de mujeres y otras entidades sobre temas de igualdad; realización de talleres y cursos para lograr el empoderamiento de las mujeres; colaboración con centros de educación para el fomento de la igualdad, etc. Su localización se encuentra en el barrio del Cabañal.

Ilustración 11: Unitat d'Igualtat Marítim



Fuente: Portal web Ayuntamiento de València

[http://www.valencia.es/mujer/mujer.nsf/0/66F67A1B3A166644C125827F002DEB2B/\\$FILE/AF%20UIM%20diplic%20cas%20web.pdf?OpenElement&lang=1](http://www.valencia.es/mujer/mujer.nsf/0/66F67A1B3A166644C125827F002DEB2B/$FILE/AF%20UIM%20diplic%20cas%20web.pdf?OpenElement&lang=1)

En el año 2009 se crea la **Comisión de Igualdad**, con la finalidad de realizar un diagnóstico de la situación sobre la igualdad y desigualdad en la plantilla municipal, antes de realizar el Primer Plan de Igualdad para los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento (2010-2012).

Se trata de crear una estructura de apoyo para consolidar la implantación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento. De entre sus funciones destaca el control, la vigilancia y en el caso de que sea oportuno, la modificación o corrección de las propuestas. La composición de la Comisión será paritaria, procurando que exista el mismo número de hombres que de mujeres. El órgano estará formado por quienes tengan poder de decisión y cargos de elevada responsabilidad y también parte de la representación sindical.

La ley estatal 3/2007 regula en su artículo 136 bis todo lo relacionado con las Comisiones de Igualdad. En primer lugar, regula que la composición de las Comisiones de Igualdad será de cinco miembros, con presencia equilibrada tanto de hombres y de mujeres y estos serán elegidos por el Pleno del Consejo General del Poder Judicial. Destacan dos funciones principales, en primer lugar, asesorar al Pleno sobre las medidas necesarias para integrar el principio de igualdad entre las competencias del Consejo General del Poder Judicial, y también elaborar informes sobre impacto de género y mejorar los parámetros de igualdad en la Carrera Judicial.

### **6.3 Análisis del Plan Marco de Igualdad entre mujeres y hombres**

El Plan Marco de Igualdad entre mujeres y hombres elaborado por el Ayuntamiento de València fue aprobado por el Pleno, y su programación está definida para los años 2018-2019. Se trata de una herramienta fundamental para implantar las políticas de igualdad, pretendiendo disminuir las desigualdades existentes en la sociedad valenciana.

El Plan Marco de Igualdad entre Mujeres y Hombres fue aprobado por el Pleno Municipal, en la sesión ordinaria del 27 de septiembre de 2018. De los asistentes votaron a favor 20 regidores de los grupos políticos de Ciudadanos, Compromís, el grupo Socialista y València en Comú, y, por el contrario, 8 regidores del Partido Popular hicieron constar su abstención.<sup>4</sup>

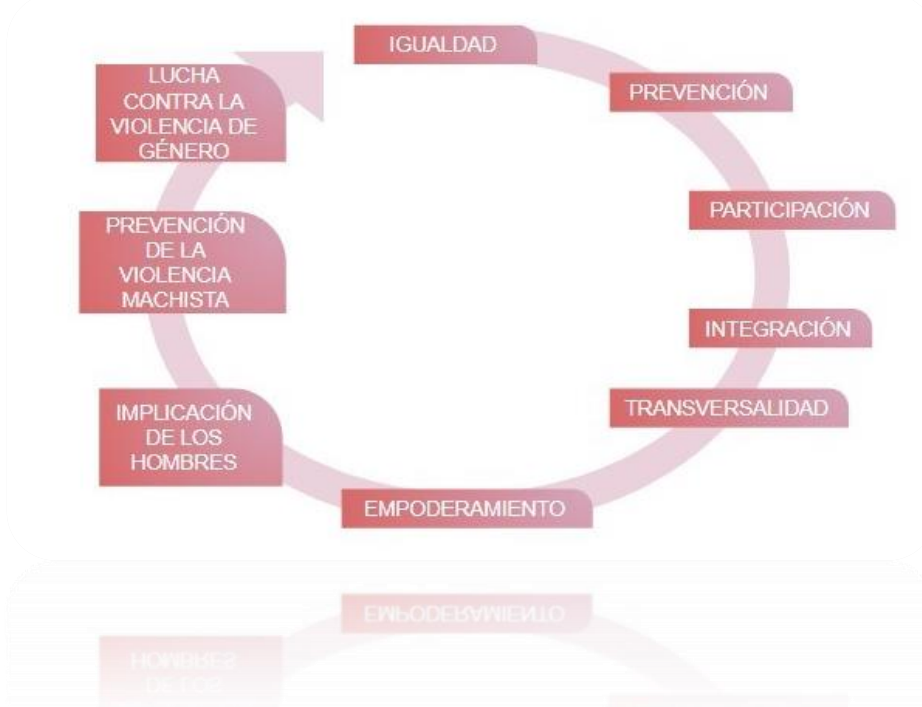
4 Acta del Pleno, Ayuntamiento de València (2018), p.256

El plan nace con el objetivo principal de luchar contra las desigualdades más graves que se producen en todos los ámbitos en relación entre las mujeres y los hombres, pero, sobre todo, combatir dos situaciones muy presentes en la sociedad como son la violencia y el maltrato. Para ello, prevé un total de 142 acciones con el fin de fomentar la igualdad y terminar con la violencia machista.

Este plan se inspira en nueve principios orientadores, obviamente, parte de la **igualdad** en tanto que la entiende como todos los derechos y obligaciones de las personas establecidos por ley, sin distinción del sexo, y que, por tanto, se debe eliminar cualquier tipo de discriminación ya sea de forma directa o indirecta. En segundo lugar, la **transversalidad** puesto que la perspectiva de género debe aplicarse en todos los ámbitos donde actúan, esta integración permitirá un mayor rendimiento de las actuaciones. En tercer lugar, la **participación** dirigida hacia el empoderamiento de las mujeres, con el fin de eliminar cualquier traba que dificulte su participación en los asuntos públicos. El siguiente principio es la **integración**, que se encuentra muy relacionado con el principio de transversalidad, debido a que resulta necesario agrupar todos los servicios públicos y programas orientados a las mujeres que ofrecen las áreas municipales. La **prevención** que ya viene trabajado en planes anteriores y queda relacionado con la cultura de la tolerancia, debe basarse en la promoción de diferentes estilos de vida en los que conviva el respeto hacia los demás, para lograr la efectiva y real igualdad de oportunidades. Otro principio imprescindible se trata de la **implicación de los hombres** que deben mantener relaciones sanas y basadas en el respeto hacia las mujeres. Es necesario implicar a los hombres en la lucha decidida contra la violencia, conseguir un reparto equilibrado de los tiempos libres y de ocio, facilitar la conciliación de la vida personal y laboral entre hombres y mujeres. El **empoderamiento** también guarda cierta relación con el principio de integración, se fundamenta en el aumento del potencial de las mujeres, reforzar sus capacidades, habilidades y estrategias con el fin de que adquieran un mayor protagonismo tanto en el plano individual como colectivo. Los dos últimos principios son la novedad del plan, se trata de la **prevención de la violencia machista** y la **lucha decidida contra la violencia de género**, que localiza su raíz en la educación, mediante la enseñanza de niños y niñas a promover la relación de respeto de género. El siguiente paso sería la educación de los jóvenes y otra iniciativa importante sería la intervención con hombres agresores con el fin de impedir la reproducción de las mismas conductas en un escenario futuro.

Estos principios orientaran la forma de actuar de la Corporación y de toda su plantilla, convirtiendo en propias las definiciones clave de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Ilustración 12: Principios orientadores



Fuente: Elaboración propia a partir del Plan Marco de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Programación 2018-2019. Ayuntamiento de València, (p. 18- 20)

Una vez analizados los principios orientadores pasamos a las partes en las que se estructura el PI.

### **Argumentación**

Se inicia el plan con la presentación del alcalde en la que señala la obligación por parte de los poderes públicos de garantizar la igualdad de género. Asimismo, la concejala de Igualdad y Políticas Públicas realiza otra presentación, con el fin de transmitir el mensaje de que los ciudadanos respeten plenamente los derechos sociales, políticos y económicos de las mujeres. Se tratan otros aspectos básicos como son la introducción y los antecedentes a tener en cuenta antes de realizar el plan.

### **Marco legislativo**

En este apartado se incluyen todas las referencias legislativas que regulan la materia de igualdad entre mujeres y hombres, pasando por la normativa europea e internacional, hasta la estatal y autonómica.

### **Principios orientadores**

Se trata de una serie de valores que sirven de inspiración para las diferentes medidas que se adoptan en el Plan. Se han utilizado principios de otros planes para poder tomarlos como referencia.

### **Áreas de actuación**

Se trata de las áreas donde se desarrollará el plan de igualdad. Cuenta con un total de 142 acciones en las que se determinará el objetivo general y los objetivos específicos, las acciones que se llevarán a cabo y el agente responsable. Este PI a diferencia de los anteriores planes del Ayuntamiento carece de cronograma, es decir, del calendario de ejecución de cada una de las acciones. Por otra parte, cada actuación debe estar presupuestada, sin embargo, este plan no cuenta con dicha dotación presupuestaria, y de esta forma resulta difícil determinar la cantidad de recursos económicos que se destinan a cada acción.

### **Seguimiento y evaluación**

Para concluir con la estructura del plan, nos encontramos con el apartado de evaluación y seguimiento cuyo objetivo se basa en determinar en qué medida se han conseguido las metas establecidas previamente, perfeccionar las actuaciones futuras, evaluar las acciones llevadas a cabo y detectar cuáles han sido efectivas.

La evaluación del presente Plan tiene una serie de objetivos específicos:

1. Conseguir progresos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
2. Lograr la transversalidad de un PI que involucre a todas las áreas municipales, concejalías y servicios sociales.
3. Asegurar la participación en la evaluación de todas las partes implicadas en el Plan.

Se ha establecido un plan de seguimiento y evaluación dividido en dos bases, una cuantitativa y otra cualitativa. En primer lugar, para el seguimiento de tipo cuantitativo bastará con la información que nos aporten los indicadores de evaluación, esto permitirá saber cuáles de las acciones programadas se han ejecutado y cuáles no. Nos ofrecerán información concreta, medible y cuantificable.

En lo relativo a la parte cualitativa de la evaluación se basará en la opinión de las personas que han realizado o participado de alguna forma en el plan, incluye a las mujeres usuarias de los diferentes programas, las mujeres que acudan a los diferentes servicios de información o asesoramiento, a todas las personas que hayan sido atendidas de alguna forma en el Plan, hombres, etc. Todas las entidades que hayan conocido o utilizado algún recurso o programa y también a todos los profesionales de las diferentes instituciones públicas o privadas implicadas en el Plan. Permitirá ampliar la información y conocer de primera mano las necesidades, expectativas e intereses.

Una vez analizados las partes del plan se pasará al análisis de las diferentes áreas de actuación. Estas han sido elegidas conforme a criterios de prioridad, competencia e idoneidad. La programación del Plan Marco de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de València cuenta con un total de 142 acciones concretas en las que están implicadas 25 concejalías.

Las áreas o ejes de intervención que conforman la estructura del Plan son las siguientes:

Ilustración 13: Áreas de Intervención



Fuente: Plan Marco de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Programación 2018- 2019. Ayuntamiento de València (p.21)



En primer lugar, comenzaremos comentando las áreas de intervención con las que cuenta el plan poniéndolas en relación con las áreas que contempla la ley valenciana que deben ser trabajadas para alcanzar más igualdad.

Tabla 4: Relación entre las áreas de intervención de la Ley 9/2003 para la igualdad entre mujeres y hombres y el Plan Marco de Igualdad del Ayuntamiento

Áreas de intervención de la Ley 9/2003	Áreas de intervención del Plan
Capítulo VI: De la violencia de género	Violencia de género y machista
No se contempla en la ley	Salud y deporte
Capítulo III: Igualdad en el ámbito laboral	Empleo, conciliación y corresponsabilidad
Capítulo I: Educación para la igualdad	Educación y cultura
Capítulo V: Igualdad en el marco de las comunicaciones	Participación, asociacionismo y medios de comunicación
No se contempla en la ley	Urbanismo, movilidad y medio ambiente
Artículo 22: Programas de inserción sociolaboral para las víctimas de malos tratos. Artículo 37: Protocolos de actuación ante malos tratos Artículo 38: Prestaciones para vivienda	Inclusión social
Artículo 48: Lenguaje no sexista en documentos oficiales	Transversalidad

Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la Ley 9/2003 y el Plan Marco de Igualdad

El área de **Violencia de Género y Machista** guarda cierta relación con el capítulo VI de la ley valenciana debido a que, se centra en la investigación de la violencia de género, en la realización de informes por parte de la administración sobre los motivos de la violencia ejercida hacia las mujeres. Resulta necesaria esta investigación para poder desarrollar acciones preventivas con información sobre la violencia de género y machista. El artículo 34 de la ley regula el apoyo a las mujeres víctimas de violencia de género, y por ende, a sus hijos e hijas, ya sea de forma jurídica o psicológica.



El PI entiende que la **Salud y el Deporte** se trata de elementos fundamentales para lograr empoderar a las mujeres y, por tanto, las anima a que se inicien en la práctica deportiva. Para ello, se llevan a cabo acciones como, el consumo de hábitos saludables, llevar un estilo de vida sano, evitar todo tipo de conductas que puedan ser perjudiciales para la salud, como el consumo de drogas y otras adicciones en las mujeres. También se propone visibilizar a las mujeres en el mundo del deporte, con la difusión de los logros obtenidos por ellas mismas, apoyo a las asociaciones deportivas, etc. Esta área de actuación no se contempla en la ley valenciana 9/2003 de igualdad entre mujeres y hombres.

Esta área incorpora medidas destinadas a los derechos del colectivo LGTBI, que al igual que las mujeres, sufren discriminaciones y son víctimas de violencia. La ley 23/2018, de igualdad de las personas LGTBI establece todas las medidas necesarias para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y a su vez, la erradicación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. En el artículo 15 de la ley se regula, no solo el derecho a la salud física, sino que también al estado de salud mental, sexual y reproductivo, todas las personas tiene derecho a un pleno estado de salud, será el sistema de salud público encargado de velar por estos derechos sin que exista ningún tipo de discriminación por orientación sexual. En el artículo 35 de la ley LGTBI se regula el derecho a la realización de las prácticas deportivas sin actos que causen violencia física o psicológica, la Generalitat será la encargada de velar por que las actividades deportivas se realicen en términos de igualdad.

El área de **Empleo, Conciliación y Corresponsabilidad** se relaciona con varios de los artículos del Capítulo III: Igualdad en el ámbito laboral. En este capítulo se regula una serie de medidas con el fin de cumplir con la igualdad en el acceso en el empleo, se contemplan una serie de medidas de fomento de incorporación al empleo para las mujeres en su primer empleo, para mujeres discapacitadas, para mujeres a partir de una cierta edad, etc. También se establecen una serie de programas de formación profesional y conciliación de la vida familiar y laboral, incluye medidas como flexibilidad horaria para poder satisfacer las necesidades familiares, ampliación de las escuelas o guarderías laborales en las empresas, o prestaciones económicas con el fin de hacer compatible la paternidad o maternidad con el trabajo en los periodos vacacionales.

Se considera a la **Educación y Cultura** como un área fundamental debido a que se debe incidir en la igualdad de los sexos desde que se inician los estudios, tanto obligatorios como otras enseñanzas no obligatorias. Se relaciona con el capítulo I de la ley: Educación para la igualdad, en el artículo 5 se regulan tomas las medidas que se deben tomar para conseguir un sistema educativo basado en la igualdad entre sexos, se realizaran planes anuales de coeducación en cada nivel educativo, para obtener información fiable sobre la implantación de la igualdad de sexo en el sistema educativo valenciano (artículo 8). Se toman medidas para poder conciliar el trabajo de los padres con el horario escolar, por ello el Consell

es el encargado de garantizar la ampliación del horario escolar, atendiendo a las necesidades familiares (artículo 7). El PI impulsa actividades, cursos, talleres de investigación y ciencia entre las mujeres y otros estudios centrados en la rama de humanidades y sociales entre los hombres, la ley regula en el artículo 9 estas acciones, serán las universidades las encargadas de promover la implantación de asignaturas en los que se incorpore la perspectiva de género, para ello, el Gobierno valenciano financiará a las universidades.

Se relaciona con la Ley 23/2018, de igualdad de las personas LGTBI, ya que dedica el capítulo 3 a las medidas dedicadas al ámbito educativo. La primera medida que toma el plan es incorporar valores de igualdad y derechos LGTBI desde el inicio educativo, la ley regula en el artículo 24 y 25 todas las medidas necesarias que se tendrán que ejecutar en los centros educativos y universitarios, entre ellas, destaca la realización de cursos de formación sobre diversidad sexual, familiar y de género.

La igualdad en el marco de las comunicaciones se encuentra relacionado con el área de **Participación, Asociacionismo y Medios de Comunicación** debido a que la administración debe proporcionar el acceso y promover programas sobre el manejo de las nuevas tecnologías con incidencia de participación femenina, según se refleja en la ley en el artículo 28, y para ello, el PI realiza cursos y campañas de formación en tecnologías. Se regula en el artículo 31 el derecho de acceso a la información sin ningún tipo de discriminación, y las medidas que se toman en el PI consisten en la utilización de la imagen de la mujer con un lenguaje no sexista. Y, por último, en el artículo 32 se regula el fomento de la participación femenina, que guarda estrecha relación con el PI debido a que se busca incentivar a las mujeres a formar grupos u asociaciones, potenciar el empoderamiento de las mujeres para acceder a puestos de mayor responsabilidad, se crean subvenciones con el fin de lograr la participación ciudadana entre hombres y mujeres.

El área de **Urbanismo, Movilidad y Medio Ambiente** consiste básicamente en incorporar la perspectiva de género en estos tres ámbitos, con el fin de mejorar la calidad de vida de las mujeres de una ciudad diseñada históricamente por hombres. La ley valenciana no tiene ningún área específica destinada al urbanismo, la movilidad de las mujeres y el medio ambiente.

El área de **Inclusión Social** busca apoyar a las mujeres que se encuentran en situaciones de especial vulnerabilidad, las medidas que se toman en el PI son conceder prestaciones económicas a aquellos colectivos de mujeres que hayan sido víctimas de violencia, abusos o maltratos, mujeres sin hogar, mujeres con problemas de adicciones, etc. Una de las acciones que contempla el plan es la coordinación de plazas residenciales en caso de que una mujer se encuentre en situación de exclusión, la ley regula en el artículo 38 las prestaciones de viviendas para mujeres en la misma situación. Una de las acciones es

impulsar la contratación laboral de las mujeres que se encuentren en situación de exclusión y guarda relación con el artículo 22 de la ley 9/2003, que regula los programas de inserción sociolaboral para las víctimas de malos tratos, en los que la administración será la encargada de impulsar y hacer efectiva su incorporación al trabajo. Otra acción es la puesta en marcha de los protocolos de intervención para víctima de trata y malos tratos, igual que en la ley, en el artículo 37 se regula la actuación de la administración con la elaboración de protocolos de actuación ante malos tratos, la Generalitat será la encargada de dar asistencia en los casos de supuestos malos tratos.

Finalmente, el área de **Transversalidad** mantiene su filosofía de que la perspectiva de género debe involucrar a todas las áreas del Ayuntamiento, por ello, toma medidas como el asesoramiento al resto de entidades sobre la difusión de documentos oficiales con un lenguaje no sexista, al igual que la ley 9/2003 en su artículo 48, la Generalitat valenciana será la encargada de que las diferentes administraciones públicas cumplan con las normas de utilización de lenguaje no sexista.



## Violencia de género y machista

### 1. ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y MACHISTA

Se trata del problema actual más grave de la ciudad, y por ello, las políticas públicas deben centrarse en su erradicación. Las medidas que recoge están orientadas a la detección de la violencia machista, el apoyo a las mujeres, a sus hijas e hijos y al resto de la familia, a la recuperación del daño por la violencia sufrida.

En esta área existen dos grandes bloques de medidas, que a su vez se desglosan en otras acciones. Destacan la prevención de la violencia de género, desarrollando acciones preventivas sobre información en la materia, realización de talleres que fomenten la participación igualitaria, etc. Y otra medida es apoyar a las víctimas de malos tratos, con acciones centradas en la asistencia psicológica especializada, la realización de talleres y cursos para mejorar la autoestima, el empoderamiento, etc.

Los indicadores que se pueden destacar son el número de personas atendidas sobre violencia de género, el número de víctimas de violencia de género, el número de cursos y talleres realizados, etc.

Contiene un total de 22 acciones. Los indicadores que se pueden destacar son el número de personas atendidas sobre violencia de género, el número de víctimas de violencia de género, el número de cursos y talleres realizados, etc.



## Salud y deporte

### 2. ÁREA DE SALUD Y DEPORTE

En segundo lugar, nos encontramos con el área de salud y deporte que desde años anteriores las mujeres se han encontrado en una posición desigual con respecto a la de los hombres. No obstante, hoy en día siguen luchando por conseguir la plena igualdad, el plan pretende asegurar que las mujeres puedan participar en el deporte de forma igualitaria.

El objetivo general consiste en fomentar el empoderamiento de las mujeres mediante el cuidado de su salud física, emocional y sexual, y la promoción y práctica del deporte en condiciones de igualdad. Localizamos tres grandes medidas dentro de esta área, todas relacionadas con la salud y cuidado de las mujeres, en primer lugar, desarrollar acciones preventivas relacionadas con la salud de las mujeres, es decir, todas las acciones destinadas a promover hábitos de vida saludable, eliminando excesos o sustancias perjudiciales. La segunda se trata de acciones encaminadas a mejorar la salud de las mujeres y, por último, motivar a las mujeres a que se inicien en las prácticas deportivas.

También se establece una serie de indicadores de evaluación como son el número de cursos realizados, el número de acciones realizadas, el número de participantes por sexo y el importe económico entre otros.

Contiene un total de 21 acciones. También se establece una serie de indicadores de evaluación como son el número de cursos realizados, el número de acciones realizadas, el número de participantes por sexo y el importe económico entre otros.



Empleo, conciliación  
y corresponsabilidad

### **3. ÁREA DE EMPLEO, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD**

Parte de la necesidad de conciliar la vida laboral y familiar tanto de hombres como de mujeres, pretende conciliar la vida personal, familiar y laboral entre ambos sexos con el fin de superar las desigualdades.

Las acciones para desarrollar parten de la orientación y acceso al empleo a mujeres, el apoyo a las empresas consolidadas por mujeres, la realización de talleres para lograr un cambio de actitud en los hombres con respecto a los cuidados del hogar y personas dependientes.

Algunos indicadores de evaluación son el número de mujeres por curso realizado, el número de empresas y número de mujeres contratadas, el número de participantes desagregados por sexo y los medios económicos disponibles.

Contiene un total de 23 acciones. Algunos indicadores de evaluación son el número de mujeres por curso realizado, el número de empresas y número de mujeres contratadas y los medios económicos disponibles.



**Educación  
y cultura**

#### **4. ÁREA DE EDUCACIÓN Y CULTURA**

Para el logro de sociedades más respetuosas e igualitarias es necesario iniciar y promover los derechos de igualdad desde los principios educativos. El objetivo general es promover la formación en igualdad entre hombres y mujeres en todos los niveles educativos.

Cuenta con cinco medidas entre los que destacan utilizar la educación para romper con los estereotipos tradicionales de género y fomentar la formación de mujeres y hombres con mayor déficit educativo, divulgar la creación intelectual de las mujeres,

Varias de las acciones consisten en incorporar los valores de igualdad, no violencia y no discriminación desde los inicios educativos, para ello se cuenta con la Concejalía de Educación y desigualdad que actúan como agentes responsables.

Algunos indicadores de evaluación son el número de talleres y campañas dirigidas a menores que se han realizado, número de alumnos y alumnas que participan y colaboran en los talleres.

Contempla un total de 19 acciones. Algunos indicadores de evaluación son el número de talleres y campañas dirigidas a menores que se han realizado, número de alumnos y alumnas que participan y colaboración en los talleres.



**Participación,  
asociacionismo y medios  
de comunicación**

#### **5. ÁREA DE PARTICIPACIÓN, ASOCIACIONISMO Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN**

Actualmente la participación de la mujer en los asuntos públicos sigue en desventaja con respecto de los hombres, no obstante, se sigue trabajando para erradicar esta desigualdad. Esta área lo que pretende es que sean más mujeres las que estén al cargo de políticas públicas, asociaciones de mujeres, y órganos de gestión.

Con el fin de lograr todo lo anterior se el liderazgo social de las mujeres para conseguir una ciudadanía activa. Para ello es preciso aumentar la formación de los profesionales de medios de comunicación respecto a la imagen no sexista de las mujeres.

Se centra en seis grandes medidas y cuenta con un total de 16 acciones, algunas de ellas son divulgar la participación en el Consell Municipal de les Dones con el fin de que conozcan sus funciones y puedan incorporar nuevo personal.

Estas acciones se podrían llevar a cabo a través de cursos o talleres de autoestima o empoderamiento, y, por tanto, el indicador relacionado sería el número de talleres realizados y el número de mujeres participantes.

Algunos indicadores de esta área son el número de atenciones realizadas, el número de acciones formativas, y el número de talleres y cursos realizados por año.



Urbanismo, movilidad  
y medio ambiente

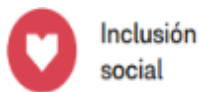
## 6. ÁREA DE URBANISMO, MOVILIDAD Y MEDIO AMBIENTE

Lo que pretende esta área es el reacondicionamiento de las ciudades, diseñadas tradicionalmente a cargo de los hombres, para adaptarlas a las necesidades de las mujeres. El objetivo se trata de conseguir una organización de la ciudad que se adapte a las mujeres desde tres perspectivas diferentes, urbanística, de movilidad y de medio ambiente.

Las acciones que se llevan a cabo son cursos específicos sobre perspectiva de género en el ámbito urbanístico, en el ámbito de transportes públicos con campañas para una utilización más igualitaria del mismo y, por último, introducir la perspectiva de género en la iconografía y publicidad de la ciudad.

Algunos indicadores orientativos de evaluación son el número de cursos de formación realizados, el número de participantes, el número de autobuses con adaptaciones y el importe económico.

Contempla un total de 9 acciones. Algunos indicadores orientativos de evaluación son el número de cursos de formación realizados, el número de participantes, el número de autobuses con adaptaciones y el importe económico.



## 7. ÁREA DE INCLUSIÓN SOCIAL

El área de Inclusión social pretende apoyar a los colectivos de mujeres más vulnerables para lograr su inclusión social efectiva. Se centra en la integración sociolaboral de las mujeres víctimas de violencia de género, de trata, mujeres con problemas de adicciones, etc.

El objetivo general consiste en mejorar las condiciones de vida de las mujeres que se encuentren en situaciones de exclusión social. Mayormente se trata de mujeres afectadas psicológicamente que viven situaciones de inestabilidad emocional, de pobreza extrema, de inclusión social, etc.

Se trata del área que recoge un mayor número de medidas, un total de siete, entre las que destacan impulsar las medidas de apoyo económico a las mujeres que se encuentren en situaciones de vulnerabilidad económica, impulsar las medidas de reinserción al mundo laboral, fomentar y apoyar la realización de estudios de mujeres que se encuentren en las situaciones anteriormente nombradas.

Los indicadores serían el número de prestaciones económicas de tipo alquiler social, número de reuniones de inserción laboral realizadas, número de mujeres participantes.

Cuenta con un total de 12 acciones. Los indicadores serían el número de prestaciones económicas de tipo alquiler social, número de reuniones de inserción laboral realizadas, número de mujeres participantes.





Transversalidad

## 8. ÁREA DE TRANSVERSALIDAD

La transversalidad de género establece la necesidad de un eje de igualdad que involucre a todas las políticas, debe incorporar la perspectiva de género en todas las fases de la política pública del Ayuntamiento de València.

El objetivo general es contribuir a la aplicación del enfoque de género en el conjunto de políticas públicas del Ayuntamiento, se contempla como un medio para cambiar las estructuras de la sociedad.

Esta es el área que menos medidas aplica, se queda reducida a una, que consiste en potenciar la transversalidad de la perspectiva de género entre todas las áreas municipales. Las acciones para ejecutar serán un total de 12, y consiste en asesorar en lenguaje no sexista para los comunicados oficiales entre municipios, mejorar la formación del personal en materia de igualdad e introducir el enfoque de género en los presupuestos municipales, entre otras acciones a desarrollar.

Algunos de los indicadores de evaluación será el número de documentos corregidos, el número de cursos realizados y el número de servicios que han introducido la perspectiva de género en los presupuestos.

Tabla 5: Tabla resumen de las Áreas de actuación

Área	Nº Medidas	%	Nº de acciones	%
1. Violencia de género y machista	2	6	22	15
2. Salud y deportes	3	9	21	14
3. Empleo, conciliación y corresponsabilidad	6	18	23	15
4. Educación y cultura	5	15	19	13
5. Participación, asociacionismo y medios de comunicación	6	18	16	11
6. Urbanismo, movilidad y medio ambiente	3	9	6	4
7. Inclusión social	7	2	20	13
8. Transversalidad	1	3	22	14
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>	<b>149</b>	<b>100 %</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el Plan Marco de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de València

A partir de esta tabla podemos obtener dos conclusiones claras, en primer lugar, qué área de actuación aplica más medidas y cuál es la que emplea un menor número de medidas, y, en segundo lugar, cuál de las áreas contempla un mayor número de acciones y cuál contiene el menor número de acciones.

El área que más medidas ejecuta se trata de la séptima, Inclusión Social, debido a que resulta imprescindible ayudar y aplicar acciones que logren una inclusión social efectiva de las mujeres. La inclusión supone mejorar las oportunidades disponibles para las mujeres, especialmente, para aquellas que se encuentran en colectivos más vulnerables. La inclusión tiene que ver con la incorporación de las personas al mundo sociolaboral de manera significativa.

A diferencia de lo anterior, el área con menos medidas es la octava, la de Transversalidad. En este caso todas las acciones se centran en una única medida con el fin de impregnar con la perspectiva de género a todas las áreas del Ayuntamiento. Para ello, resulta esencial incorporar el enfoque de género a los presupuestos municipales, realizar el diagnóstico de género de la ciudad de València y realizar las investigaciones que consideren necesarias para la consecución de los objetivos marcados por el Plan.

Otra distinción significativa la observamos en el número de acciones, el área que más acciones contempla se trata del área de Deportes y Salud, ya que se entiende que la salud no solo engloba a cómo se sienten las mujeres físicamente sino también psíquicamente, y, por tanto, el impulso a iniciar prácticas deportivas se encuentra muy relacionado. El objetivo es que aumente la presencia de las mujeres en la vida deportiva rompiendo con los roles tradicionales, en los que solo se veía a hombres en competiciones deportivas.

Por último, el área que menos acciones presenta es la de Urbanismo, Movilidad y Medio Ambiente, a pesar de tratarse de un área innovadora debido a que no se contempla en la ley valenciana, recoge un total de 9 acciones. Entre ellas destaca la adaptación del transporte público a las necesidades de las mujeres, debido a que estudios revelan que son las principales usuarias y la realización de campañas igualitarias del transporte público.

Por otra parte, se ofrece la siguiente tabla resumen con las 25 concejalías implicadas en cada área de actuación:

Tabla 6: Tabla resumen con las concejalías implicadas por área

Área	Concejalías responsables
1.Violencia de género y machista	1.Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas 2.Concejalía de Información y Defensa de la ciudadanía 3.Concejalía de Servicios Sociales 4.Concejalía de Inserción Socio Laboral 5.Concejalía de Cultura Festiva 6.Concejalía de Deportes 7.Concejalía de Juventud
2. Salud y deportes	1.Concejalía de Sanidad y Salud 2.Concejalía de Inspección General de Servicios 3.Concejalía de Agricultura, Huerta y Pueblos de València 4.Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas 5.Concejalía de Personas Mayores 6.Concejalía de Deportes
3.Empleo, conciliación y corresponsabilidad	1.Concejalía de Empleo y Emprendimiento 2. Concejalía de Inserción Socio Laboral 3. Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas

	<ul style="list-style-type: none"> <li>4. Concejalía de Educación</li> <li>5. Concejalía de Juventud</li> <li>6. Concejalía de Servicios Sociales</li> <li>7. Concejalía de Personas Mayores</li> </ul>
4. Educación y cultura	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas</li> <li>2. Concejalía de Educación</li> <li>3. Concejalía de Patrimonio Cultural y Recursos Culturales</li> <li>4. Concejalía de Acción Cultural</li> <li>5. Concejalía de Cultura Festiva</li> <li>6. Concejalía de Cooperación Internacional y Migración</li> </ul>
5. Participación, asociacionismo y medios de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Concejalía Participación Ciudadana y Acción Vecinal</li> <li>2. Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas</li> <li>3. Concejalía de Patrimonio</li> <li>4. Concejalía de Inspección general de Servicios</li> </ul>
6. Urbanismo, movilidad y medio ambiente	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Concejalía de Urbanismo</li> <li>2. Concejalía de Inspección General de Servicios</li> <li>3. Concejalía de Movilidad Sostenible</li> <li>4. Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas</li> </ul>
7. Inclusión social	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Concejalía de Servicios Sociales</li> <li>2. Concejalía de Vivienda y Patrimonio Municipal</li> <li>3. Concejalía de Inserción Sociolaboral</li> <li>4. Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas</li> </ul>
8. Transversalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas</li> <li>2. Concejalía de Inspección General de Servicios</li> <li>3. Concejalía de Hacienda</li> <li>4. Concejalía de Control Administrativo</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el Plan Marco de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de València

Sobre las concejalías implicadas por áreas podemos obtener las siguientes conclusiones:

En primer lugar, las áreas de Violencia de género y machista, al igual que la de Empleo, conciliación y corresponsabilidad, cuentan con 7 concejalías implicadas. Dentro de la primera área, la concejalía que mayor responsabilidad tiene se trata de la Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas, es la que ejecuta un mayor número de acciones, con un total de 19 acciones de las 22 que hay. En el caso del área de Empleo, conciliación y corresponsabilidad, el agente responsable que más acciones ejecuta se trata de la Concejalía de Empleo y Emprendimiento, ejecutando acciones como son el asesoramiento a aquellas mujeres que quieran realizar un emprendimiento empresarial, concediendo subvenciones económicas, realizando diferentes cursos.

Las siguientes son las áreas de Salud y Deportes y Educación y Cultura que tienen un total de 6 concejalías implicadas. Con referencia al área de Salud y Deportes, la Concejalía de Deportes es la que mayor responsabilidad tiene en la implementación de medidas, como son la introducción del lenguaje inclusivo en el mundo deportivo, en todas las comunicaciones que sean necesarias realizando campaña de promoción evitando los estereotipos de género y remodelación de las instalaciones deportivas adaptándolas a las necesidades tanto de hombres como de mujeres. Atendiendo al área de Educación y Cultura, es la Concejalía de Patrimonio Cultural y Recursos Culturales la que mayor responsabilidad ostenta a la hora de implementar las medidas, será la encargada de garantizar la participación igualitaria entre mujeres y hombres en los diferentes cursos, talleres, eventos, debe garantizar la publicación igualitaria de libros y catálogos.

Finalmente, las últimas cuatro áreas cuentan con un total de 4 concejalías. El área de Participación, asociacionismo y medios de comunicación tiene como agente responsable a la Concejalía de Participación Ciudadana y Acción Vecinal, considerada la participación ciudadana como fundamental para lograr sociedades más igualitarias. Las nuevas demandas de los ciudadanos en transparencia y gobierno abierto han obligado a que los poderes públicos fomenten la participación ciudadana en los asuntos públicos, y por ello, se ejecutan acciones como la información a la hora de crear una asociación, incentivar la participación de las mujeres en los asuntos públicos.

En segundo lugar, en el área de urbanismo, movilidad y medio ambiente, la concejalía con mayor responsabilidad se trata de Movilidad Sostenible, se considera una prioridad cambiar el modelo de movilidad de la ciudad, con el fin de combatir los problemas que ha derivado tener un modelo tradicional. Se deberá adaptar la red de transporte público a las necesidades de los diferentes usuarios, tanto hombres como mujeres, aprovechar las nuevas tecnologías de la información para difundir publicidad no sexista, informar a las mujeres de las propuestas municipales, etc.

En tercer lugar, el área de Inclusión social tiene como mayor responsable a la concejalía de Inserción Sociolaboral en la que se ejecutan una serie de proyectos para lograr la inserción de las mujeres al mercado laboral, pretende favorecer su autoestima, dotándolas de los recursos necesarios para su integración.

Por último, el área de Transversalidad tiene gran peso la Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas, ejecuta acciones como la revisión de los documentos públicos que sean redactados con un lenguaje no sexista, incorporar la perspectiva de género en los diferentes sectores con el fin de llegar a todas las áreas municipales.



UNIVERSITAT  
POLITÈCNICA  
DE VALÈNCIA



# CAPÍTULO 7: ANÁLISIS DAFO

## CAPÍTULO 7: Análisis DAFO

Para concluir el análisis del PI se realizará un DAFO (iniciales de Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) que se trata de conocer la realidad de la organización a través del análisis desde dos vertientes diferentes, tanto interna como externa. En el análisis interno, el objetivo es encontrar las debilidades que presenta la organización con el fin de poder corregirlas y, con respecto a las fortalezas o también llamado puntos fuertes, su finalidad será potenciarlas. Y teniendo en cuenta la otra vertiente, es decir, el análisis externo, se incluyen todos los factores que puedan afectar a la organización, aunque no pertenezcan a la organización. Nos encontramos con amenazas que se deberán de combatir y, por otra parte, se deberán aprovechar las oportunidades.

### *DEBILIDADES*

1. **Desequilibrio en el número de medidas:** Existe una gran cantidad de medidas que, a su vez, se desglosan en más acciones. Se observa que en algunas áreas como la de Inclusión Social se presentan un total de siete medidas, cuando en el área de Transversalidad, por ejemplo, solo hay una medida, por tanto, se puede concluir como un notable desequilibrio en el número de medidas dependiendo del área en el que se esté trabajando.
2. **Ausencia de dotación presupuestaria:** Resulta necesario disponer de la cantidad de presupuesto necesaria para la ejecución del plan, de lo contrario se estaría hablando de una declaración de intenciones. Cada una de las actuaciones deriva unos determinados costes económicos que en el plan no se detallan. Además, estos costes pueden ser asumidos por una o varias concejalías, no obstante, no se especifica. Finalmente, no podemos saber cuál es el coste total de implementación de este Plan.
3. **Carece de un cronograma de actuaciones:** Este Plan recoge una programación para dos años, 2018 y 2019, no obstante, se desconoce cuándo y cuánto tiempo se destina a ponerlas en marcha.
4. **No dispone de un diagnóstico en el que basarse y fundamentar sus propuestas:** A diferencia de planes de igualdad anteriores del Ayuntamiento de València, carece de un diagnóstico detallado de la igualdad entre mujeres y hombres necesario para detectar las oportunidades de mejora.



## AMENAZAS

1. **Falta de participación de áreas concretas dentro de una concejalía:** Dentro de la Concejalía de Agricultura, Huerta y Pueblos de València, no se cuenta con la participación de los Pueblos de València.
2. **Vigencia temporal limitada:** carece de un calendario y la estimación es de una vigencia corta, reducida a 15 meses, contando desde octubre del 2018 hasta septiembre de 2019.

## FORTALEZAS

El Ayuntamiento cuenta con una larga trayectoria en la implementación de políticas públicas de igualdad, y, por tanto, se puede presentar como un aspecto positivo del PI.

1. **Formación específica en materia de igualdad:** Considerando la formación en igualdad como un instrumento clave para lograr el éxito de las políticas de igualdad, se trata de una fortaleza que el Ayuntamiento de València este ofreciendo al personal este tipo de cursos y talleres.
2. **Utilización del lenguaje inclusivo:** En general, se hace un buen uso del lenguaje no sexista y libre de sesgos en los medios de comunicación con los que cuenta el Ayuntamiento, ya sea a través de las redes sociales, página web, etc.
3. **Redacción del plan en valenciano:** Se considera una fortaleza que el plan esté redactado en un segundo idioma, ya que se trata de la segunda lengua oficial de la Comunitat y esta, debe procurar su uso normalizado.
4. **Introducción del género en las áreas de Urbanismo y Movilidad:** Se considera una fortaleza que el plan incluya el género en estas áreas ya que la ley valenciana no les dedica un capítulo como tal. De esta forma, incorpora, así, las actuales políticas y normativas autonómicas para la sostenibilidad urbana y el género en el urbanismo tanto a nivel formativo como de medidas adaptadas para el transporte público municipal.
5. **Avance de las Unitat d'Igualtat:** Impulsa el avance de estas unidades en otros distritos de la ciudad, ya que actualmente solo existe en el distrito Marítimo.
6. **Aportación de nuevos contenidos como LGTBI:** Se tienen en cuenta los derechos del colectivo LGTBI en diferentes aspectos, como en el ámbito educativo incorporando valores de igualdad y no discriminación, en el ámbito deportivo, realizando campañas a favor de la visibilidad de este

colectivo en el deporte, también en el ámbito social, procurando la celebración de las Fiestas Populares estén libres de actos de violencia o machista.

## OPORTUNIDADES

1. **Programas de formación en los centros educativos:** Se percibe como una oportunidad que **brinda** a la educación valenciana, iniciando desde temprana edad en los conocimientos de igualdad, resulta imprescindible la colaboración con los servicios de orientación escolar. Implica a todos los centros educativos, tanto enseñanza obligatoria, como estudios superiores, formación de personas adultas, etc. Pone como prioridad el avance en la igualdad y la erradicación de la violencia de género, con la realización de charlas y talleres para evitar el machismo, la violencia de género y la discriminación.
2. **Mayor implicación de los hombres:** No se trata de un plan destinado solo a mujeres, conforma un compromiso con toda la ciudadanía hacía el avance de la igualdad real y efectiva.

Tabla 7: Tabla resumen matriz DAFO

<b>DEBILIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desequilibrio en el número de medidas</li> <li>- Ausencia de dotación presupuestaria</li> <li>- Carece de un cronograma de actuaciones</li> <li>- Ausencia de diagnóstico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de participación de áreas concretas dentro de una concejalía</li> <li>- Vigencia temporal limitada</li> </ul>
<b>FORTALEZAS</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación específica en materia de igualdad</li> <li>- Utilización del lenguaje inclusivo</li> <li>- Redacción del plan en valenciano</li> <li>- Introducción del género en las áreas de Urbanismo y Movilidad</li> <li>- Avance de las Unitat d'Igualtat</li> <li>- Aportación de nuevos contenidos como LGTBI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mayor implicación de los hombres</li> <li>- Programas de formación en los centros educativos</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia

# CAPÍTULO 8: PROPUESTAS DE MEJORA

## **CAPÍTULO 8: Propuestas de mejora**

A continuación, se recoge una serie de propuestas de mejora una vez analizado el Plan Marco de Igualdad entre Hombres y Mujeres del Ayuntamiento de València:

-Reducir el número de medidas que se fijan en el PI, con el fin de que todas las que se lleven a cabo se hagan de forma efectiva, y posteriormente, se puedan ir agregando nuevas medidas de forma gradual.

-Con respecto a la dotación presupuestaria, sería positivo establecer un importe económico para cada una de las actuaciones que se llevan a cabo en el PI, de igual manera que se hizo en el II Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres cuya programación estaba definida para los años 2008- 2012. De esta forma, se puede saber de manera clara y precisa la asignación de los recursos materiales y, sobre todo, económicos necesarios para la implementación del Plan.

-Elaboración de un diagnóstico de situación previo sobre la materia de igualdad en el Ayuntamiento entre mujeres y hombres. Para poder elaborar un PI debemos tener previamente una imagen sobre la situación de igualdad de la institución, este plan carece de diagnóstico, sin embargo, entendemos que toma como referencia los planes anteriores. El diagnóstico tiene múltiples ventajas, no solo informa sobre la situación entre mujeres y hombres, sino que también, es capaz de identificar desigualdades, desequilibrios y establecer indicadores para mejorar la igualdad en el Ayuntamiento de València.

-La incorporación de un cronograma aporta una serie de beneficios, tanto para la administración como para el personal. Teniendo en cuenta que el cronograma se trata de una herramienta para controlar el avance de los objetivos propuestos y plasmar los tiempos de procesos, si se aplicará uno al PI del Ayuntamiento de València se podría obtener de forma más rápida una evaluación sobre la consecución de los objetivos y será necesario para definir y ajustar el tiempo para desarrollar cada una de las acciones.

-Con respecto a la falta de participación de determinadas áreas en concreto, dentro de una misma concejalía, la posible solución sería tener en cuenta la perspectiva de la mujer dentro de los pueblos valencianos y de esta forma, tener una visión y aportar medidas específicas fuera del centro urbano.

# CAPÍTULO 9: CONCLUSIONES

## **CAPÍTULO 9: Conclusiones**

El presente trabajo de fin de grado tiene como finalidad analizar el Plan Marco de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de València con programación definida para los años 2018- 2019 y posteriormente, establecer una serie de mejoras. Para recopilar toda la información necesaria el análisis se ha realizado a través de fuentes secundarias. Una vez estudiado que es un plan de igualdad, cuáles son sus requisitos y características se puede concluir que tanto el sector público como el sector privado necesitan incorporar un plan de igualdad en sus políticas. Debe tratarse de un requisito indispensable que cualquier administración pública o empresa privada, garantice unos requisitos mínimos de igualdad de oportunidades en sus políticas internas.

El Plan nace con el objetivo principal de luchar contra las desigualdades existentes, aquellas que son parte de la actualidad y resulta necesario erradicar cuánto antes, además de la violencia de género y el maltrato. Para poder corregir esta situación resulta fundamental las actuaciones de las administraciones públicas, apostando cada vez más fuerte por la eliminación de todo tipo de discriminación.

La elaboración, aprobación y ejecución de estos planes se realiza con cierta periodicidad, para lograr ceñirse a la normativa más reciente. De esta manera se consigue que no exista discriminación por razón de sexo ni en la selección, evaluación ni desarrollo de los trabajadores dentro del Ayuntamiento de València.

Cabe destacar que, desde las diversas instituciones públicas, en este caso el Ayuntamiento de València se han desarrollado numerosos cursos, talleres, debates, formaciones, guías y demás acciones para lograr la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres dentro de las Administraciones Públicas, donde cada vez tiene más presencia dicho derecho constitucional.

Con respecto a la participación podemos concluir con dos ideas principales, en primer lugar, el plan apuesta firmemente por la misma, constituyendo un salto cualitativo, debido a que implica a 25 concejalías a diferencia del anterior plan que contaba con 10 concejalías. Cuenta con la presencia de varias entidades y representantes de la sociedad que han estado presentes desde el diseño y elaboración hasta la última fase de evaluación y seguimiento del plan. Cuenta con la participación de todos los colectivos integrados en el “Consell de les Dones i per la Igualtat”.

En segundo lugar, es importante resaltar la incidencia que marca el plan con respecto a la participación de los hombres, desarrollando diversas acciones que beneficiarán la consecución de la igualdad de género. Se valora la participación del género masculino en los diferentes cursos, talleres, campañas realizadas por el ayuntamiento. Una acción destacada consiste en potenciar el cambio de actitud y roles de género de los hombres hasta ahora aceptados en la sociedad.

Consigue dar un paso más allá descentralizando las *Unitats d'Igualtat*, anteriormente explicadas, y creando una unidad de igualdad en cada barrio, con el objetivo de acercar las políticas de igualdad a la vecindad, de incorporar sus iniciativas al día a día de los barrios y conseguir un espacio de detección, prevención, participación ciudadana, impulso y coordinación.

A modo de recapitulación, el Plan Marco de Igualdad se centra en un total 142 acciones diferentes en las ocho áreas de actuación, sin embargo, se observa en el análisis un desequilibrio en el número de acciones destinadas a cada área. Algunas áreas tienen entre 20 a 22 acciones, cuando otras, como por ejemplo urbanismo, movilidad y medio ambiente solo tienen 6 acciones. Lo ideal sería que el número de acciones por área esté equilibrado y de esa forma, poder lograr una implicación efectiva de las mismas. Resulta fundamental la existencia de un cronograma de las acciones programadas, con el fin de poder determinar el tiempo que llevará la consecución de los objetivos previamente marcados, y a su vez, se encuentra estrechamente relacionado, la asignación presupuestaria de las acciones, cada plan de igualdad debe tener una dotación presupuestaria para saber la cantidad de recursos necesarios para su implementación.

Desafortunadamente, este tipo de discriminación es un problema actual, y aunque con el paso del tiempo podemos observar una mejora en la situación de la igualdad entre hombres y mujeres, todavía existe una gran descompensación entre la presencia de las mujeres y hombres en el mercado laboral, así como la adaptación del trabajo a tiempo parcial o en las retribuciones, por tanto, es preciso seguir trabajando.

Resumidamente, aunque hemos atajado el problema con bastante solvencia, debemos luchar contra los estereotipos, cambiar la visión que una parte de la sociedad tiene sobre las mujeres y su contexto social. Se debe luchar contra el sometimiento que las mujeres han sufrido a lo largo de la historia por motivos culturales, religiosos o incluso por la ley. Será preciso luchar hasta que ya no sea necesario reivindicar los derechos de la mujer.

## Bibliografía

AYUNTAMIENTO DE VALÈNCIA. *Plan de Igualdad para empleadas y empleados del Ayuntamiento de València.*  
[http://www.valencia.es/mujer/mujer.nsf/0/341DC7C8593B9FD9C1257A33003EE93A/\\$FILE/PLAN%20DE%20IGUALDAD%20DE%20EMPLEADAS%20Y%20EMPLEADOS%20DEL%20AYUNTAMIENTO%20DE%20VALENCIA.pdf?OpenElement&lang=1](http://www.valencia.es/mujer/mujer.nsf/0/341DC7C8593B9FD9C1257A33003EE93A/$FILE/PLAN%20DE%20IGUALDAD%20DE%20EMPLEADAS%20Y%20EMPLEADOS%20DEL%20AYUNTAMIENTO%20DE%20VALENCIA.pdf?OpenElement&lang=1) [Consulta 12 de marzo de 2020]

AYUNTAMIENTO DE VALÈNCIA. *Plan Marco de Igualdad entre hombres y mujeres del Ayuntamiento de València.*  
[https://www.valencia.es/mujer/mujer.nsf/0/949414C02A0FA0CDC1257507004BACA4/\\$FILE/20181210%20plan%20de%20igualdad%20pleno.pdf?OpenElement&lang=1](https://www.valencia.es/mujer/mujer.nsf/0/949414C02A0FA0CDC1257507004BACA4/$FILE/20181210%20plan%20de%20igualdad%20pleno.pdf?OpenElement&lang=1)  
[Consulta 15 de marzo de 2020]

AYUNTAMIENTO DE VALÈNCIA. Comisión de Igualdad. *II Plan de Igualdad para empleadas y empleados del Ayuntamiento de València 2019-2020.*  
[https://www.valencia.es/mujer/mujer.nsf/0/524D7C89D96E52BAC12578B200411E38/\\$FILE/II%20PLAN%20DE%20IGUALDAD.pdf?OpenElement&lang=1](https://www.valencia.es/mujer/mujer.nsf/0/524D7C89D96E52BAC12578B200411E38/$FILE/II%20PLAN%20DE%20IGUALDAD.pdf?OpenElement&lang=1) [Consulta 18 de marzo de 2020]

AYUNTAMIENTO DE VALENCIA (2018). Sesión ordinaria del pleno  
[http://www.valencia.es/ayuntamiento/plenos/A\\_00001\\_20180927\\_1000\\_0\\_firmadoweb.pdf](http://www.valencia.es/ayuntamiento/plenos/A_00001_20180927_1000_0_firmadoweb.pdf)

AYUNTAMIENTO DE VALENCIA (2020). Organigrama gráfico  
[https://www.valencia.es/ayuntamiento/ayuntamiento.nsf/0/BE4BCC12687F7E11C1258487003FC1C6/\\$FILE/2020%2008%2005%20CASTELLANO.pdf?OpenElement&lang=1](https://www.valencia.es/ayuntamiento/ayuntamiento.nsf/0/BE4BCC12687F7E11C1258487003FC1C6/$FILE/2020%2008%2005%20CASTELLANO.pdf?OpenElement&lang=1)

CASTAÑEDA, I., ASTRAÍN M.E., MARTÍNEZ, V., SARDUY, C., ALFONSO, A. (1999). "Algunas reflexiones sobre el género" en *Revista Cubana* núm, 25 p. 129-142  
<http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v25n2/spu04299.pdf>

DURAN-BELLONCH, M. (2012). *El profesorado y su percepción sobre la igualdad de género en la universidad.* Artículo de revista de Riunet. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/41194/39395> [Consulta 30 de septiembre de 2019]



D'ANCONA CEA, M.<sup>a</sup> ÁNGELES. (2010). *Metodología Cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social*. Madrid: Editorial Síntesis, S.A.  
[http://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/uploads/docs/metodologia\\_cuantitativa\\_estrategias\\_y\\_tecnicas\\_de\\_investigacion\\_social\\_cea\\_d\\_ancona.pdf](http://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/uploads/docs/metodologia_cuantitativa_estrategias_y_tecnicas_de_investigacion_social_cea_d_ancona.pdf)

GARROTE GARCÍA, A. (2019). *Revisión de la política de igualdad implementada en el Ayuntamiento de l'Eliana*. Trabajo de Final de Grado. València: Universidad Politécnica de València. <https://riunet.upv.es/handle/10251/128375> [Consulta 3 de octubre de 2019]

INSTITUTO DE LA MUJER: Guías para el uso no sexista del lenguaje. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.  
<http://www.inmujer.gob.es/servRecursos/formacion/GuiasLengNoSexista/docs/Guiaslenguajenosexista.pdf> [Consulta 18 de enero de 2020]

LAZARO, N., MOLTÓ, M.L., SÁNCHEZ, R. (2004). “Desigualdades de género en el trabajo. La brecha de género en el empleo y la distribución de las tareas de cuidado” en *Cirec España*, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, núm.50 p. 55-75.  
<https://www.redalyc.org/pdf/174/17405004.pdf>

NACIONES UNIDAS (2000). *Declaración del Milenio*.  
<https://www.un.org/spanish/milenio/ares552.pdf> [Consulta 11 de febrero de 2020]

PAPÍ, N. (2005). “La conciliación de la vida laboral y familiar como proyecto de calidad de vida desde la igualdad” en *Revista Española de Sociología*, núm. 5 p. 91-110  
[https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:xrSzasbaMbEJ:scholar.google.com/+conciliaci%C3%B3n+vida+laboral+y+familiar&hl=es&as\\_sdt=0,5](https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:xrSzasbaMbEJ:scholar.google.com/+conciliaci%C3%B3n+vida+laboral+y+familiar&hl=es&as_sdt=0,5)

## FUENTES LEGISLATIVAS

EUROPA. Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo. *DOUE*, de 14 de febrero de 1976, núm. 39, p. 40-42

España. Ley 9/2003 de la Generalitat Valenciana por la Igualdad entre Mujeres y Hombres, *BOE*, 8 de mayo de 2003, núm. 110, p. 17427-17433

España. 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 de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, *DOUE*, de 26 de julio de 2006, núm. 204, p. 23-36

España. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y mayo, *BOE*, 23 de marzo de 2007, núm. 71, p.12611-12645

EUROPA. Decreto 133/2007, de 27 de julio, sobre Condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunidad Valenciana. *DOGV*, de 31 de agosto de 2007, núm. 5567 p. 31391-31394

España. Orden 18/2010, de 18 de agosto, por lo que se regula el uso del sello “Fent Empresa. Iguals en Oportunitats”, de la Conselleria de Bienestar Social. *DOGV*, de 2 de octubre de 2010, núm. 6346, p. 33949-33952

España. Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid, *BOE*, 14 de julio de 2016, núm. 169, p. 49217-49248

España. Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI, *BOE*, 11 de enero de 2019, núm. 10, p. 1882-1917

## WEBGRAFÍA

INSTITUTO DE LA MUJER: Conferencias mundiales de la mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

<http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/Internacional/ConferenciasNNUU.htm> [Consulta 21 de marzo de 2020]

INSTITUTO DE LA MUJER: Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

<http://www.inmujer.gob.es/servRecursos/formacion/materiales/manualPlanIgualdad.htm> [Consulta 20 marzo de 2020]

NACIONES UNIDAS. *Objetivos de Desarrollo Sostenible*.  
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/> [Consulta 11 de febrero de 2020].

ONU. Las cuatro conferencias Mundiales: Desarrollo y objetivos.  
<https://www.uv.mx/uge/files/2014/05/Las-Cuatro-Conferencias-Mundiales-sobre-la-Mujer-Mexico-Copenhague-Nairobi-y-Beijin.pdf> [Consulta 10 de abril de 2020]

ONU MUJERES. Acerca de ONU Mujeres <https://www.unwomen.org/es/about-us/about-un-women> [Consulta 11 de abril de 2020]