



**UNIVERSIDAD POLITECNICA DE VALENCIA**

**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS**

**Diplomatura en Gestión y Administración Pública**

**Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Silla**

*Autora: María Amparo Paricio Zaragoza*

*Directora de TFC: Sofía Estellés Miguel*



## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b><i>¡Error! Marcador no definido.</i></b>
1.1. RESUMEN.....	7
1.2. OBJETO DEL TFC Y JUSTIFICACIÓN DE LAS ASIGNATURAS RELACIONADAS .....	8
1.3. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA .....	10
1.3.1. Objetivo general .....	10
1.3.2. Objetivos específicos .....	10
1.3.3. Metodología .....	10
<b>2. CONTEXTO Y ENTORNO DEL TFC.....</b>	<b>12</b>
2.1. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN .....	12
2.1.1. Historia .....	14
2.1.2. Silla actual.....	15
2.1.3. Ubicación geográfica .....	17
2.1.4. Economía .....	19
2.2. SOCIO- DEMOGRAFÍA .....	19
2.2.1. Demografía .....	19
2.3. SITUACIÓN ACTUAL EN CUANTO A PLANES DE IGUALDAD .....	32
<b>3. LA ADMINISTRACIÓN LOCAL.....</b>	<b>35</b>
3.1. ORGANIZACIÓN MUNICIPAL .....	36
3.2. COMPETENCIAS MUNICIPALES.....	39
<b>4. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS E INSTITUCIONALES DE POLÍTICAS DE IGUALDAD</b>	<b>44</b>
4.1. PRINCIPIOS INSPIRADORES .....	44
4.2. MARCO JURÍDICO .....	45
4.2.1. Normativa.....	46
<b>5. DESARROLLO .....</b>	<b>53</b>
5.1. PLAN DE IGUALDAD.....	53
5.1.1. Definición del Plan de Igualdad .....	55
5.1.2. Finalidad .....	56
5.1.3. Obligación de implantar un Plan de Igualdad (PDI).....	57
5.1.4. Partes que intervienen .....	57
5.1.5. Características .....	59
5.1.6. Plan de Igualdad a nivel Municipal .....	60
5.2. FORMULACIÓN DEL PROYECTO .....	61
5.2.1. Toma de decisión.....	61
5.2.2. Diagnóstico .....	64
5.2.3. Diseño y negociación del Plan de Igualdad.....	68
5.2.4. Confección .....	70
5.3. EJECUCIÓN DEL PROYECTO .....	72
5.3.1. Aspectos a tener en cuenta para su implantación .....	72
5.3.2. Contenido de las áreas .....	80



---

5.3.3.	Áreas en las que se divide el Plan de Igualdad Municipal .....	83
5.3.4.	Medios necesarios .....	111
5.3.5.	Organización y modalidades de ejecución .....	113
5.3.6.	Diagrama de Gantt .....	114
<b>5.4.</b>	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....</b>	<b>126</b>
<b>6.</b>	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>128</b>
	<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	
	<b>ANEXOS</b>	



## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

<i>Ilustración 1. "Molí de les Xiques" .....</i>	<i>15</i>
<i>Ilustración 2. Situación de Silla. ....</i>	<i>18</i>
<i>Ilustración 3. Porcentaje de población según sexo.....</i>	<i>21</i>
<i>Ilustración 4. Pirámide poblacional a fecha de 01/01/2010 .....</i>	<i>22</i>
<i>Ilustración 5. Migraciones de Silla. ....</i>	<i>23</i>
<i>Ilustración 6. Datos inmigración.....</i>	<i>24</i>
<i>Ilustración 7. Indicadores demográficos a fecha de 01/01/2010.....</i>	<i>24</i>
<i>Ilustración 8. Diferencia de paro registrado en Silla entre 2.006 y 2.012 según sexo....</i>	<i>26</i>
<i>Ilustración 9. Personas paradas según sexo. ....</i>	<i>27</i>
<i>Ilustración 10. Demandantes parados de Silla por grupos de edad y sexo. ....</i>	<i>28</i>
<i>Ilustración 11. Distribución por sexos del personal de plantilla del Ayuntamiento de Silla.....</i>	<i>66</i>
<i>Ilustración 12. Representación por sexo en cargos representativos en el Ayuntamiento de Silla.....</i>	<i>67</i>
<i>Ilustración 13. Diagrama de descomposición del trabajo .....</i>	<i>118</i>
<i>Ilustración 14. Pantalla de Microsoft Project. Tareas, duraciones, fechas comienzo y fin, predecesoras, margen de demora total y demora permisible. ....</i>	<i>121</i>
<i>Ilustración 15. Diagrama de Gantt. ....</i>	<i>122</i>





## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Evolución de la población de Silla a lo largo de los años.....	20
Tabla 2. Población de Silla según sexo. ....	20
Tabla 3. Paro registrado por grupos de edad y sexo.....	25
Tabla 4. Paro registrado según sector de actividad. ....	26
Tabla 5. Empleos más demandados en mujeres menores de 25 años.....	29
Tabla 6. Empleos más demandados en mujeres de entre 25 y 44 años de edad.....	30
Tabla 7. Empleos más demandados en mujeres de más de 44 años de edad. ....	31
Tabla 8. Integrantes del Pleno de Silla.....	38
Tabla 9. Equipo de Gobierno Local. ....	39
Tabla 10. Acciones área 1. La Integración de la Perspectiva de Género en el Ayuntamiento de Silla.....	86
Tabla 11. Acciones área 2. Empleo y formación.....	89
Tabla 12. Acciones área 3. Salud y calidad de vida. ....	92
Tabla 13. Acciones área 4. Educación, cultura y deporte.....	95
Tabla 14. Acciones área 5. Conciliación de la vida familiar y laboral.....	98
Tabla 15. Acciones área 6. Prevención y actuación ante la violencia de género. ....	101
Tabla 16. Acciones área 7. Asociacionismo y participación. ....	103
Tabla 17. Acciones área 8. Imagen y medios de comunicación. ....	106
Tabla 18. Acciones área 9. Mujeres con problemática específica.....	108
Tabla 19. Acciones área 10. Cooperación.....	110
Tabla 20. Fases y actividades del Plan de Igualdad.....	116
Tabla 21. Relaciones de precedencia y duraciones de las fases y actividades del Plan de Igualdad.....	119



*Plan de igualdad municipal de Silla*





## 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1. RESUMEN

Como su nombre indica un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres son una serie de medidas que se adoptan para que exista un equilibrio entre ambos sexos en el ambiente laboral de cualquier empresa o administración de determinado tamaño. Con equilibrio se quiere decir, igualdad tanto de trato como de oportunidades entre hombres y mujeres e intentar eliminar el trato diferenciado entre unos y otros centrándose más en las características o virtudes de una persona sin tener en cuenta su sexo.

Para ello los Planes de Igualdad fijan unos objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Lo que motiva la creación de éste tipo de planes, es las desventajas que aún, hoy en día, existen para la mujer en el terreno laboral; pero que, la cada vez mayor sensibilización del problema hace que se rechace a cualquier tipo de empresa o administración que no adopte las medidas que tenga a su alcance para solucionar las desigualdades, convirtiéndose así, en una obligación moral en cualquier contexto socio-laboral.

La autora del presente trabajo, ha seleccionado el citado tema movida por un interés personal, ya que ve necesaria su generalización y que lo considera de verdadera utilidad para cualquier tipo de empresa o administración. Se debe ejercer un control con el tema de igualdad de sexos y la mejor manera de formalizar dicho control es con un Plan de Igualdad y así, poder detectar de forma más eficaz y eficiente las deficiencias o puntos débiles que existen en la empresa o administración en la que se aplique. Para lo cual se ha participado en la realización del Plan de Igualdad Municipal de Silla.

Los puntos en los que se divide el índice del proyecto son los siguientes:

- Una introducción en la cual se realiza una familiarización con lo que va a ser el proyecto en líneas generales y lo que se pretende conseguir con él.



- Una primera parte donde se describe el contexto donde se aplica el presente Plan de Igualdad, la población, la administración local,... se tratará de explicar el contexto de aplicación del Plan de Igualdad y del ente responsable.
- En una segunda parte se comentan los antecedentes al tema tanto los jurídicos como los principios éticos en los que se fundamentan.
- En la tercera parte se elabora el desarrollo del proyecto empezando por la definición del concepto de Plan de Igualdad hasta llegar a la ejecución del proyecto.
- Por último, la propuesta de actuación y las conclusiones.

El proyecto se realiza por parte de la Administración Local, el Ayuntamiento de Silla.

## **1.2. OBJETO DEL TFC Y JUSTIFICACIÓN DE LAS ASIGNATURAS RELACIONADAS**

El objeto del presente Trabajo Final de Carrera, que se desarrollará más en profundidad en los posteriores capítulos, es precisamente elaborar un Plan de Igualdad en el Ayuntamiento de Silla.

A continuación se exponen la justificación de las asignaturas relacionadas con el presente TFC, las cuales han servido de base para su realización. Se trata de utilizar los conocimientos y técnicas estudiados en las asignaturas cursadas, pertenecientes a diversas disciplinas.

- Metodología para la elaboración del proyecto final de carrera: En ésta asignatura se aprenden los pasos que se deben realizar para la elaboración del proyecto desde su comienzo hasta el final, la elaboración del índice, presentación de la propuesta, presentación escrita y oral, conocer la normativa más a fondo, etc.
- Información y documentación administrativa/ informática básica: Con ésta asignatura se aprende a cómo realizar una buena presentación escrita de un trabajo a través de la informática, y llegar a manejar el software de manera más eficiente.



- Teoría Social I y II: Ayuda a valorar el contexto sociológico del lugar a analizar y saber que de él dependen muchas acciones y que es necesario conocerlo.
- Derecho Constitucional I y II: Resultan importantes los conocimientos adquiridos en ésta asignatura ya que en ella se conocen las leyes de ámbito constitucional referentes al tema al que se refiere el presente TFC.
- Derecho Administrativo I y II: Al igual que Derecho Constitucional se necesitan éstas asignaturas para conocer las normas jurídicas que se utilizan en el contexto de lo público, en una primera fase de manera introductoria entender su concepto y en la segunda mayor conocimiento de los actos y procedimientos administrativos.
- Estructuras políticas/ formas políticas y Estructuras políticas/ Administración Pública: Han sido necesarias para comprender como funciona, en concreto, un Ayuntamiento, reconocer su estructura jerárquica y política, y sus competencias.
- Ética en las organizaciones: Su función sobre éste TFC es la de aportar el enfoque ético de todas las acciones que se puedan realizar en una administración para así saber qué hacer o como solucionar algunos problemas que se pueden plantear, como en éste caso el de desigualdad.
- Gestión de proyectos del sector público: Ésta asignatura ayuda tanto para el planteamiento del proyecto como para algunos apartados ya que me ha dado el conocimiento de la metodología para elaborar un proyecto y poder aplicar algunas técnicas.
- Gestión administrativa I y II: Con lo referente a GAdm I es útil debido al conocimiento de modelos de gestión y la cultura organizacional que existe en un ente público, también se aprende a diferenciar con la gestión privada. Con respecto a GAdm II ya se ha visto más concretamente las técnicas y procedimientos de los métodos de gestión de forma más práctica y, así resulta más fácil ponerlos en práctica.



### **1.3. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Realizar el Plan de Igualdad Municipal de Silla entre hombres y mujeres.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Definir el contexto en el cual se va a realizar el proyecto.

- Informar sobre lo que es un Plan de Igualdad: para qué se utiliza, por qué resulta tan importante, dónde se utiliza, etc.
- Desarrollar el proyecto y llevar a cabo la propuesta de actuación.
- Plantear un calendario de acciones.
- Llevar a cabo el proyecto que pone fin a la Diplomatura de Gestión y Administración Pública.

#### **1.3.3. Metodología**

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la ciudad de la localidad de Silla, se inicia con la petición por parte de la concejala responsable de políticas de igualdad, es decir, con iniciativa política, para que se produzca una reorganización o modernización de la estructura social de la localidad.

A partir de aquí se puso en marcha por parte de la concejalía de Bienestar Social la propuesta del Plan de Igualdad de Silla entre hombres y mujeres 2.011/2.014 siendo ésta propuesta diseñada de tal manera que sea lo suficientemente flexible para adaptarse a las nuevas demandas que proporcionará el análisis de la situación de las mujeres y de la igualdad en la localidad, así como los planteamientos y las estrategias más recientes que recojan los planes de igualdad de oportunidades que promuevan los organismos autonómicos, nacionales y comunitarios.

Para lo cual la autora del presente trabajo, ha recopilado toda la información necesaria, poniéndose en contacto con las partes implicadas, realizando un análisis de dicha



---

información y una propuesta de plan que más ampliamente se detalla en la realización del presente proyecto.



---

## 2. CONTEXTO Y ENTORNO DEL TFC

Por “contexto” se está entendiendo el “Entorno físico o de situación, ya sea político, histórico, cultural o de cualquier otra índole, en el cual se considera un hecho”, tal como lo define en una de sus acepciones el Diccionario de la Real Academia.

En resumen, se trata de averiguar en qué medida hay factores estructurales ambientales, de mentalidades y costumbres, sociales, económicos, educativos y organizativos que influyen de forma significativa en los roles de mujeres y hombres en ese territorio concreto.

Toda la información recogida en este punto servirá para diagnosticar sobre la situación de la población de Silla en tanto a la igualdad de oportunidades y saber cuales son los indicadores de mejora, es un punto realmente importante del cual se saca la mayor parte de la información.

### 2.1. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN

Situado en la parte meridional de la comarca y en las proximidades del lago de la Albufera de Valencia se encuentra la población de Silla. Por toda ella se extienden diversas edificaciones diseminadas de uso agrícola: masías, antiguos molinos, motores de regadío, y casetas de herramientas de la gente de campo; destaca especialmente la zona de las eras y almijares de grano que se conserva protegida al este de la población.

El núcleo urbano que se presenta con una trama en forma rectangular, que, empezó por detrás del castillo, concretamente, al Barrasí, que, por las noticias de que se disponen y la traza enrevesada de sus calles, responde al tradicional barrio de población musulmana.

Debido a la conquista cristiana, el municipio se ensanchó de manera lineal de parte a parte desde el antiguo camino de Xàtiva, el eje principal que forman las actuales calles de Valencia y San Roque, con dos salidas transversales: el nombrado “*camí de Baix*” (actualmente, calle San José) y el “*camí “d’Amunt*” (calle San Vicente). Así permaneció estancada durante cuatro siglos, con un parcelario de cinco calles.





A partir del siglo XIX empieza un crecimiento urbanístico que se manifiesta en forma de barrios, adosados al núcleo antiguo. Se pueden destacar: el Perri, el Perol, el Toll, les Parres, Formosa, Lamberto, el Patí, etc., cada uno de ellos con su traza y su singularidad social. La tipología con la cual se edificó respondía a la tradicional casa hortelana con cubierta de teja a dos aguas y provista de andén, corral, establo y henal; la barraca era un hábitat propio del territorio que fue incorporada a la población durante las épocas de penuria económica. Actualmente, el paisaje urbano aparece como desnaturalizado y ofrece una mezcla de estilos arquitectónicos y actuaciones sin ningún tipo de norma homogeneizadora.

Artísticamente sólo destacan las fachadas modernistas del centro de la población edificadas a principios del siglo XX.

Antiguamente el término municipal incluía gran parte de secano donde proliferaban los pinares y los bosques de carrasca, viñas, trigales, olivares y algarrobos, hasta que, con la llegada del agua de la acequia Real del Júcar en la década de 1.760, mejoraron la red de regadío e hizo posible la transformación de extensas zonas de morera utilizadas como base de la industria sedera, un cultivo que posteriormente también desapareció a favor de la naranja. En estos momentos esta cultivado totalmente de hortalizas, arroz y naranjos, aunque progresivamente va perdiendo terreno debido a los polígonos industriales y las nuevas urbanizaciones de la periferia. A pesar de ello Silla aún puede presumir de conservar un aceptable nivel de protección agrícola.

Las numerosas infraestructuras viarias que la cruzan han actuado positivamente como un factor de progreso de primer orden. Hoy en día se concretan en: la carretera N-332 dirección Alicante-Almería (llamada pista de Silla), la N-340 dirección Albacete-Madrid, autopista del Mediterráneo (A-7) que inicia aquí la circunvalación de la capital. También es punto de partida de las rutas interiores a Alborache-Buñol y Alzira-Játiva por la costa; y, a demás, la población dispone de ferrocarril desde el año 1.852, el cual se bifurca en la estación en una doble vía hacia Gandía y hasta Alcoi-Mojente. Todo esto hace que Silla sea uno de los pueblos mejor comunicados de España.



### 2.1.1. Historia

Popularmente, se cuenta que el nombre de la localidad proviene de la contracción de "silla", en castellano "la isla", nombre que le darían los primigenios pobladores (en valenciano antiguo era frecuente el uso del artículo salado), al estar asentada la alquería originalmente un istmo sobre la Albufera de Valencia. Sin embargo, otras versiones indican que puede ser mucho más antiguo, proviniendo del latín "cella" o incluso del árabe "suhayla", que significa "la llana". En todo caso en el "Llibre del Repartiment" aparece como la alquería de Çila, lo cual elimina la posibilidad de origen catalán cuando la repoblación todavía se hallaba en su fase inicial.

La alquería de Silla fue dada por el rey Jaime I el 15 de enero de 1233 a la Orden de San Juan del Hospital, siendo Maestro de ésta, Don Hugo de Fullaquer quien conquistó la torre árabe, centro neurálgico de la encomienda de Silla que pasó después a la Orden de Montesa. Hugo de Fullaquer otorgó el 31 de octubre del 1243 la primera Carta Puebla de Silla y fueron los primeros cristianos venidos de fuera quienes se establecieron en casas y ocuparon tierras.

En el año 1248 es el señor de Amposta, de la orden del Hospital, Pedro de Alcalá, quien otorgó la segunda Carta Puebla de Silla, exactamente el 25 de noviembre de 1248 con unas condiciones muy onerosas para los campesinos.

En el año 1317 acabó el dominio en Silla de la orden del Hospital, pasando a formar parte de la orden de Santa María de Montesa y continuando bajo este dominio hasta el año 1837 que se produce la Desamortización de Mendizábal y en consecuencia la desaparición de prerrogativas y las propiedades.

En el año 1907 en la Iglesia Parroquial, se produce un robo, del Sagrario, se llevan el Copón con unas Formas consagradas. Después de 3 días, un agricultor, mientras trabaja en el huerto, se encuentra envuelto enterrado bajo un naranjo, las Sagradas Formas, robadas. De esto y después de muchos avatares y de haber pasado una guerra enterradas en un gallinero, en un corral y detrás de una puerta, estas Sagradas Formas, permanecen incorruptas. Desde hace 100 años, el pueblo de Silla venera el milagro.

### 2.1.2. Silla actual

Después de 20 siglos de economía de subsistencia, basada en la agricultura y la pesca de la Albufera, al final del siglo XIX empieza la primera ocupación industrial basada en los tres molinos harineros, la fábrica de guano, una destilería de alcohol y la manufacturación de cosechas destinadas a la exportación, actividades que ocuparán la primera mano de obra femenina fuera del trabajo doméstico.

#### Ilustración 1. "Molí de les Xiques"



Fuente: enlace en bibliografía.

Pero el sitio más emblemático fue la industria de tejidos de Don Plácido Navarro, reubicada a las instalaciones del antiguo "Molí de l'Algudor". Se estableció en Silla en el año 1.918, fabricando suelas de esparto para las alpargatas, por eso será conocido como el "Molí de l'Aixereta". Una década más tarde se amplió el negocio fabricando sacos de yute y fue tanta su importancia dentro del sector que llegaron a trabajar hasta 250 operarios, la mayoría mujeres solteras, de aquí el nombre de "Molí de les Xiques", el cual se mantuvo activo durante cuarenta años haciendo posible la independencia económica y social de las jóvenes de Silla.

La etapa creciente (1.960-1.980) coincidiendo con la erradicación de pequeñas empresas de la capital que eligieron a Silla para instalarse, como por ejemplo: Ganal, Incusa, etc.



Seguidas de Hens, Coavre, Picó, Artierro, Ramprofester... fábricas de muebles, adobos, piensos, metalúrgica, química, accesorios y, especialmente, Uniwal, de papel pintado, la cual dio trabajo a más de 800 personas. Pero fue la implantación de Ford España (1.974) a la vecina población de Almussafes la que significará la máxima demanda de mano de obra, que será cubierta con la venida masiva de inmigrantes, lo cual originó, de golpe, un crecimiento demográfico que duplicaría la población durante estas décadas.

Las consecuencias inmediatas afectaron gravemente al urbanismo, que se vio desbordado por la falta de previsiones. El tradicional paisaje urbano, cambia con la aparición de fincas familiares y los primeros edificios de 10 plantas, seguidos de concentraciones periféricas a los barrios de San Roque y San Lluís, donde se asentaron miles de personas que pedían con urgencia nuevos servicios. Mientras tanto, a la periferia de Silla fueron apareciendo las primeras naves industriales, diseminadas y sin ninguna infraestructura ni planificación.

Para superar aquellas faltas, a partir de 1.980 Silla empieza una reordenación urbanística más sostenible y racional que ha hecho posible diversas zonas verdes y equipamientos adecuados. En estos últimos 25 años se han construido parques, instalaciones deportivas, sanitarias y culturales, centros educativos, polígonos industriales, etc., atendiendo en especial atención los aspectos humanos de una sociedad civil formada por una mezcla multicultural que va cambiando las tradicionales formas de vida. Pero este progreso también es debido a la iniciativa privada, que ha cubierto toda la gama de comercios, tiendas y los servicios particulares que necesitaba éste alud demográfico.

Es ahora cuando se asiste a la transformación más importante de la historia, ya que las fuentes de riqueza y ocupación dependen mayoritariamente del sector industrial, seguido del de los servicios y actividades comerciales, en cambio, la agricultura no ha progresado, aún se trata de un tipo de agricultura minifundista, incierta y poco rentable, por eso su influencia económica ha quedado relegada y los labradores que viven exclusivamente del campo no son remplazados por las nuevas generaciones. La pesca, que antiguamente suponía una fuente de ingresos complementaria, sólo se mantiene a nivel testimonial para la Cofradía de Pescadores, conservando el Puerto y las embarcaciones tradicionales como un lugar de deporte y esparcimiento.



Las fiestas mayores se celebran en honor al Cristo de Silla de día 6 de agosto, una advocación fundamentada desde el siglo XVII, dentro de las cuales son de resaltar los actos litúrgicos singulares como “*la Carxofa*”, que se celebra al terminar la procesión, donde un niño vestido de ángel canta un motete colgado en un aparato de hojas abiertas (simulando una alcachofa), similar al que se cantan en otras poblaciones de la comarca, acompañado por una melodía que interpretan diversos violonchelos y violines. También hace falta destacar las danzas, los gigantes y cabezudos y, sobre todo, “*els porrots*”, que también se representan solo en éste día, donde los bailarines armados de porras interpretan una danza guerrera al son del tamboril y dulzaina.

Últimamente se ha relanzado la fiesta del 20 de enero, en honor de su patrón, San Sebastián, celebrando la popular Feria del Comercio y Alimentación que cada vez más tiene mayor presencia y éxito. También se ha recuperado la celebración de San Roque a cargo de la parroquia de su barrio.

En 1.960 había empadronados 7.812 vecinos y, actualmente se superan los 19.000. Esto demuestra que Silla es un municipio dinámico y en continua expansión. Las perspectivas de futuro son excelentes.

La comunicación en transporte público con las poblaciones de su entorno y con la ciudad de Valencia se da por medio del tren (RENFE, línea Valencia- Játiva-Alcudia de Crespins) y el autobús.

### **2.1.3. Ubicación geográfica**

Silla se encuentra a 11 kilómetros de Valencia, en el extremo sur de la comarca de “*l’Horta Sud*”. La extensión del término municipal es de 24,5 km<sup>2</sup> manteniendo un relieve de llanura litoral con una media de 8 metros sobre el nivel del mar, quitando la zona oeste, donde se aprecian unas ligeras elevaciones que culminan con 33 metros de altura en el llamado “*Cau de la Rabosa*”. Por su parte occidental discurre la Acequia Real, de la que nacen las acequias para el riego, mientras que toda la mitad oriental se halla ocupada por campos de arroz y el Parque Natural de la Albufera.







“L’Horta Sud” es una de las comarcas que junto con “l’Horta Nord” y “Horta Oest” limitan con Valencia y forman parte de su corona metropolitana. La extensión de la comarca de “l’Horta Sud” es de 165,7 km<sup>2</sup> de los cuales Silla representa alrededor del 15%.

#### **2.1.4. Economía**

La cercanía a Valencia ha facilitado su industrialización, aunque no ha perdido totalmente su carácter agrícola inicial.

Dentro del regadío se encuentran el arroz, las hortalizas, el maíz y la naranja. En secano quedan olivos y algarrobos. En general a excepción del arrozal, el suelo agrícola está perdiendo terreno rápidamente para dar cabida a las plantas industriales que crecen a un ritmo acelerado. La ganadería cuenta con cabezas de ganado vacuno estabulado para la leche, ganado para lana y varias granjas avícolas y porcinas. Existe comunidad de pescadores que trabajan sobre las acequias y el lago de la Albufera.

Dentro del sector industrial, el de mayor peso económico en la actualidad, cuenta con un censo de más de 500 industrias, hay fábricas de muebles, papeles pintados, moquetas, artículos de plástico, juguetes, materiales para la construcción, licores, confecciones, tapicerías, embalaje de cartón, maquinaria, construcciones metálicas, neumáticos, pinturas, barnices, etc.

### **2.2. SOCIO- DEMOGRAFÍA**

#### **2.2.1. Demografía**

Cuenta con una población de 18.597 habitantes a fecha de 2.012.

##### **2.2.1.1. Estructura de la población**

Aquí se muestra la evolución que ha ido teniendo la población desde 1.900 hasta la actualidad. Si se analiza los datos se puede observar que en alrededor de 10 años la población se ha cuadruplicado, lo cual lo es debido a diversas causas, geográficas y económicas que se analizarán más adelante.

Tabla 1. Evolución de la población de Silla a lo largo de los años.

Año	Población en miles de habitantes
1.900	4.421
1.910	4.973
1.920	6.243
1930	6.732
1940	6.639
1950	7.117
1960	7.768
1970	10.090
1981	16.145
1991	16.525
2000	15.614
2005	17.546
2007	18.597
2008	18.985
2009	18.979
2010	19.143
2012	18.597

Fuente: Wikipedia

Principalmente el gran cambio en las cifras de población como se puede ver en la tabla, se da en la década de los 70, coincidiendo como ya se ha dicho en una etapa de desarrollo económico donde las industrias empezaron a instalarse en la población, lo cual conlleva un flujo migratorio positivo hacia la localidad debido al factor trabajo.

A continuación se muestran datos de la población de Silla según sexo, importante para el presente tema:

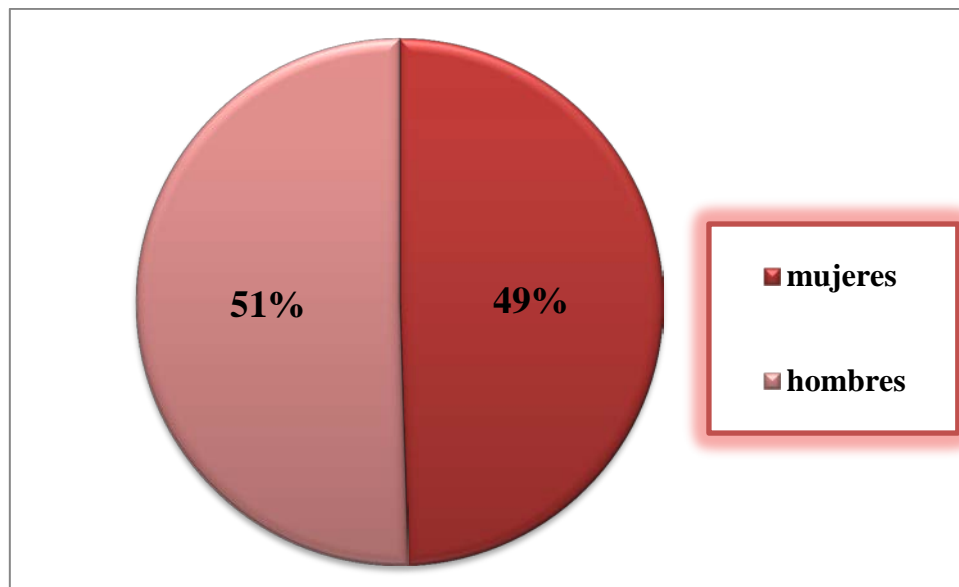
Tabla 2. Población de Silla según sexo.

Sexo	Población en miles de habitantes
Varones	9.618
Mujeres	9.595
<b>Total población</b>	<b>19.213</b>

Fuente: IVE datos con fecha de referencia de 2011.



**Ilustración 3. Porcentaje de población según sexo**



**Fuente: Elaboración propia a partir de datos referentes al año 2011 del IVE.**

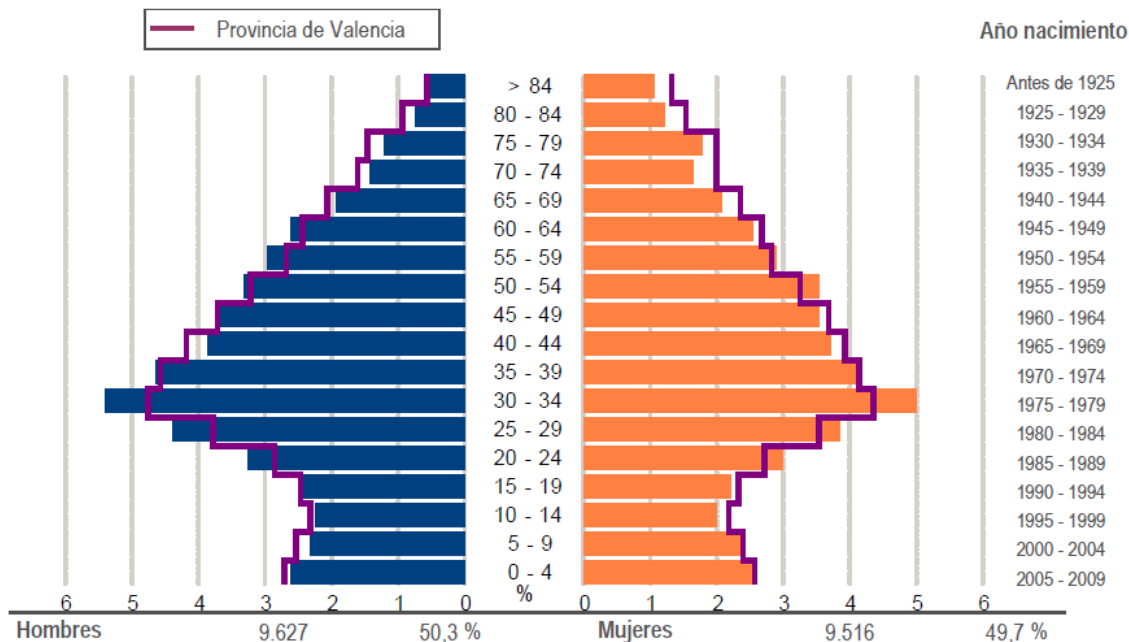
El índice de masculinidad o sex-ratio (hombres/mujeres x 100) es un valor que se expresa en porcentaje e indica la relación entre el número de ambos sexos.

La constante poblacional indica que por cada 100 bebés nacidos mujer hay 105 nacidos hombre, en Silla se puede apreciar que ésta diferencia no esta tan marcada, siendo prácticamente igual la correspondencia de mujeres y hombres, 100'24.

Exactamente el porcentaje de población de mujeres se sitúa en un 49'5 % y el de hombre en un 51'5 % sobre el total.

En lo referente a la estructura de la población con respecto a edad y sexo se muestra la pirámide poblacional del Municipio de Silla a fecha de 2.010, siendo los datos más actuales se pueden encontrar. Esta distribución por edad y sexo tiene una importancia fundamental a la hora de la planificación de servicios sociales y en el diseño de las políticas de igualdad, por eso es importante ser conscientes de como se distribuyen éstos datos.

**Ilustración 4. Pirámide poblacional a fecha de 01/01/2010**



**Fuente:** Instituto Nacional de Estadística (INE).

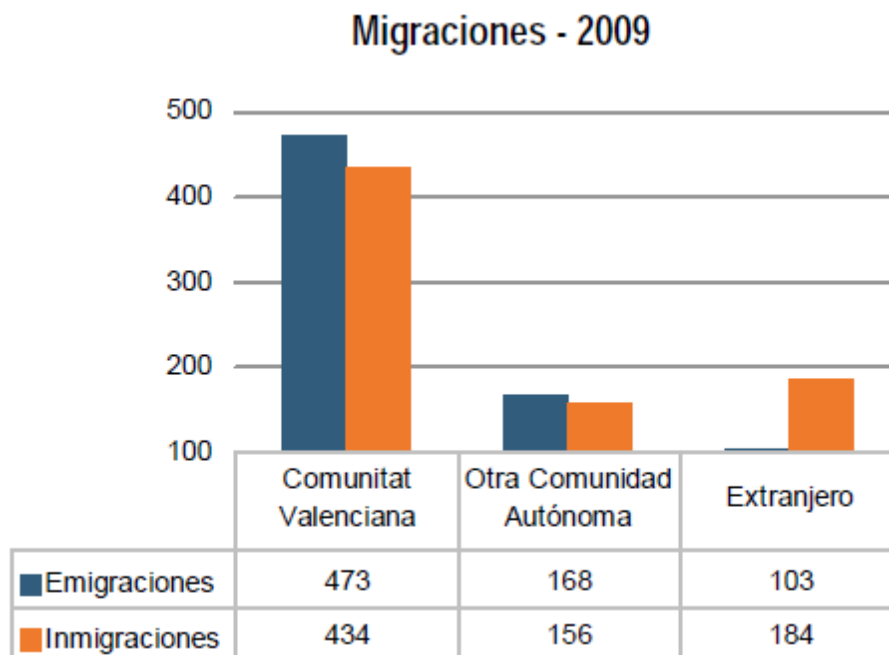
Si se analiza la pirámide poblacional se puede ver como se encuentra bastante igualada la población de mujeres y hombres, desde los nacimientos (el tramo de 0-4 años de edad) es prácticamente idéntico entre ambos sexos, cabe señalar este dato debido a que siempre suele haber una ligera mayoría de niños nacidos sobre niñas y que en Silla es prácticamente igual.

Su forma se puede clasificar de urna o pirámide regresiva, lo cual es normal en cualquier análisis poblacional de España, debido a que es un país desarrollado, en el que, se da cada vez más una población envejecida y el número de nacimientos es bajo, debido a diversos factores: de tipo cultural (retraso en la edad de matrimonio y del nacimiento del primer hijo), social (cambio del papel de la mujer en la sociedad), biológico (disminución de la población joven) y económico (los hijos suponen una fuerte carga económica hasta edades avanzadas).

Ésta forma de urna supone que de cara al futuro puedan existir, o ya estén existiendo, problemas con los servicios públicos relacionados con: pago de pensiones, geriátricos, colegios, sanidad, etc. ya que si existe demasiada población envejecida, la población activa no puede hacer frente a todo lo que conlleva.

Un dato significativo es que la población que se encuentra comprendida entre los 20-39 años de edad es ligeramente superior a la media de la provincia de Valencia, siendo más marcada esta diferencia en el grupo de 30-34 años de edad. Esta particularidad se da por diversas causas, una de las más importantes por la situación geográfica de Silla con respecto a Valencia, es decir, al ser de su área metropolitana se ha convertido a la larga en ciudad dormitorio. Esto significa que se ha producido un flujo migratorio hacia ésta población; hace unos años, ya que el exceso está en la barra de 30-34 años, debido a las ventajas que supone: tener cerca el trabajo, viviendas a mejor precio que la ciudad, calidad de vida, etc. Éste flujo migratorio se puede observar en los datos que se tienen de 2.009 (no existen datos más actuales):

**Ilustración 5. Migraciones de Silla.**

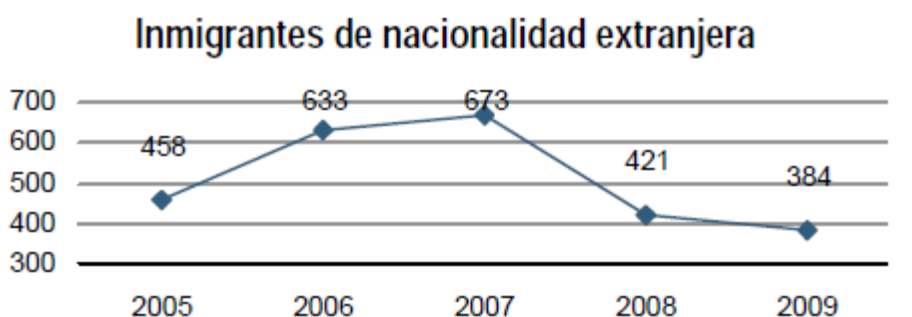


**Fuente: IVE, ficha Municipal actualizada en 2011.**

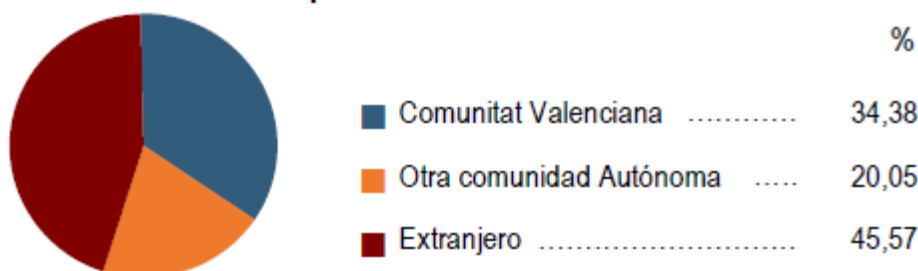
Un importante dato que se debe tener en cuenta es el saldo migratorio; para un ámbito geográfico determinado, que es la diferencia entre las entradas de población por migración y las salidas por el mismo motivo en este ámbito territorial. Es decir, la diferencia entre las inmigraciones que tienen como destino Silla y las emigraciones que tienen como origen o procedencia este mismo Municipio.

A fecha de 2.010, siendo éste el dato más actual que se tiene, el saldo migratorio en Silla es negativo, un total de -85, -50 hombres y -35 mujeres, lo cual significa que a día de hoy, la gente ya no emigra a Silla tanto como en años anteriores, como sucedió en 2.007, situándose positivamente con 461 personas siendo mitad hombres y mitad mujeres.

Ilustración 6. Datos inmigración



Por procedencia - 2009



Fuente: IVE, ficha Municipal actualizada en 2011.

También se puede observar algunos indicadores demográficos útiles para nuestro análisis, como son los siguientes:

Ilustración 7. Indicadores demográficos a fecha de 01/01/2010

Índice		Municipio	Provincia	Comunitat Valenciana
Dependencia	$((\text{Pob. } <15 + \text{Pob. } >64) / (\text{Pob. de 15 a 64})) \times 100$	39,1 %	45,0 %	46,2 %
Dependencia juvenil	$((\text{Pob. } <15) / (\text{Pob. de 15 a 64})) \times 100$	19,8 %	21,6 %	21,7 %
Dependencia anciana	$((\text{Pob. } >64) / (\text{Pob. de 15 a 64})) \times 100$	19,3 %	23,4 %	24,5 %
Envejecimiento	$((\text{Pob. } >64) / (\text{Pob. } <15)) \times 100$	97,1 %	108,3 %	112,6 %
Longevidad	$((\text{Pob. } > 74) / (\text{Pob. } > 64)) \times 100$	48,1 %	49,4 %	47,7 %
Maternidad	$((\text{Pob. de 0 a 4}) / (\text{Mujeres de 15 a 49})) \times 100$	20,3 %	21,5 %	21,4 %
Tendencia	$((\text{Pob. de 0 a 4}) / (\text{Pob. de 5 a 9})) \times 100$	110,6 %	107,9 %	105,9 %
Renovación de la población activa	$((\text{Pob. de 20 a 29}) / (\text{Pob. de 55 a 64})) \times 100$	131,8 %	121,5 %	117,3 %

Fuente: IVE.

Observando los indicadores demográficos se puede decir que se encuentran con bastante consonancia con los de la Provincia siendo los de dependencia más bajos que los de la Provincia y comunidad junto con el índice de envejecimiento, longevidad y maternidad. Mientras que los índices de renovación de la población activa y de tendencia son más positivos que los Provinciales y de la Comunidad.

Todos estos indicadores hablan de una población que está formada con más personas en edad de trabajar y activas que la media, es la conclusión más significativa a la cual se puede llegar.

### 2.2.1.2. Trabajo y empleo

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

Tabla 3. Paro registrado por grupos de edad y sexo.

	<25	25-44	>44	Total
Mujeres	117	665	469	1.251
Hombres	163	691	518	1.372
Total	280	1.356	987	2.623

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) a fecha de marzo de 2012.

El paro registrado por sexo resulta bastante equitativo, donde si se puede apreciar mayor diferencia es en el paro referente a los menores de 25 años dónde se ve que existen muchos más hombres que mujeres, cosa que se achaca al nivel sociocultural de que el hombre debe de mantener a su futura familia y, por ello, buscan empleo mucho antes que las mujeres, las cuales no tienen esa presión social sino otras.

Con respecto al paro según el sector de actividad demandado se puede apreciar que el de servicios es el más saturado con diferencia, no podía ser de otra manera ya que Silla se encuentra en un contexto en el que el sector terciario va tomando cada vez mayor importancia para su población:

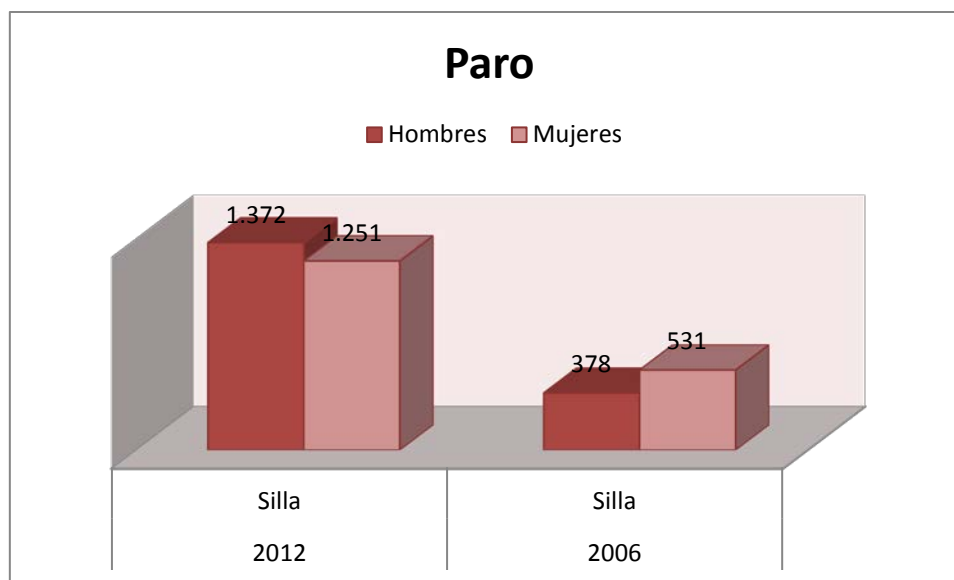
**Tabla 4. Paro registrado según sector de actividad.**

Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Sin empleo anterior	Total
34	628	355	1.425	181	2.623

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) a fecha de marzo de 2012.

El paro ha ido en aumento a lo largo de estos últimos años por las mismas circunstancias que el resto del país. La tasa de paro actualmente se sitúa en un 28'05% para los hombres y un 26'43% para las mujeres.

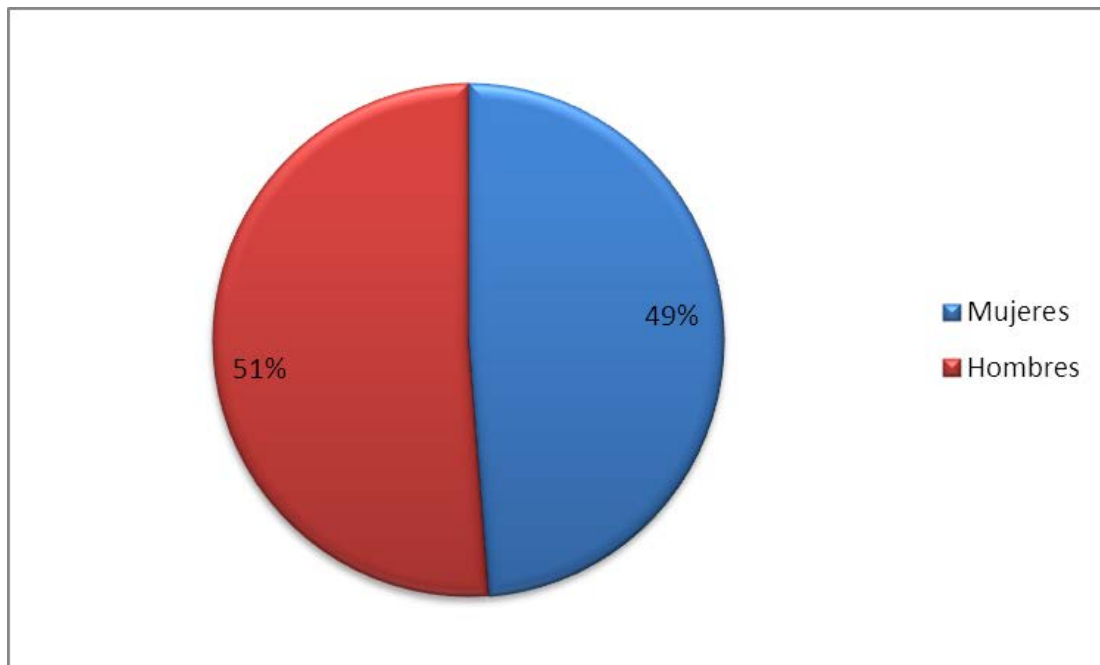
**Ilustración 8. Diferencia de paro registrado en Silla entre 2.006 y 2.012 según sexo.**



Fuente: Elaboración propia a partir de información obtenida del IVE.

Si se observa el gráfico, se puede ver que el paro por número de habitantes en mujeres ha aumentado en menor proporción que el de los hombres. Esto, puede deberse a diversas causas, que se ha destruido más en empleo en sectores en los que el hombre incide en mayor proporción o, porque parte de esas mujeres, al ver el mundo laboral tan difícil, hayan decidido a dedicarse únicamente a tareas del hogar y cuidado de la familia. De cualquier manera, es un dato que llama la atención.

**Ilustración 9. Personas paradas según sexo.**

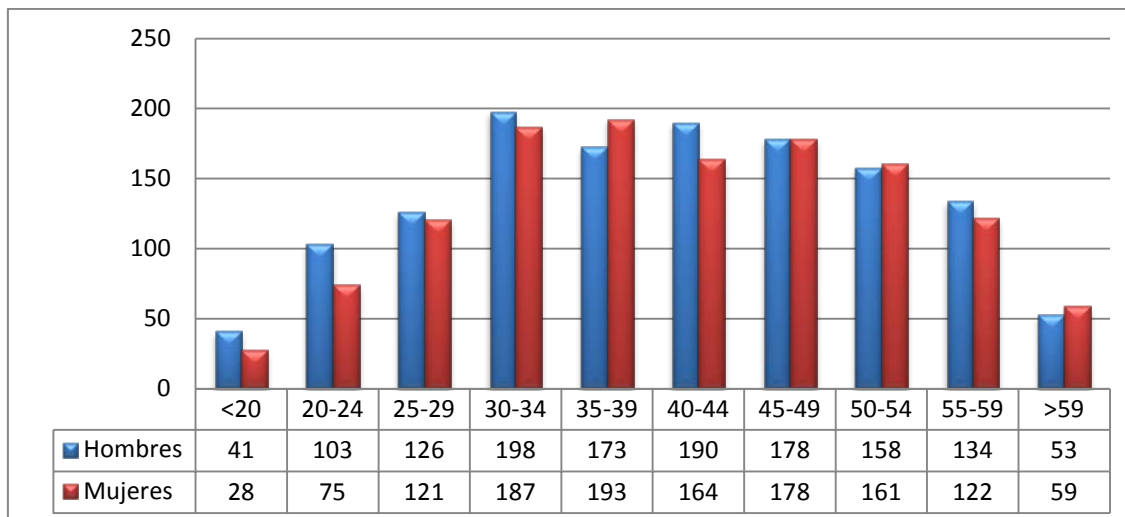


**Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SERVEF<sup>1</sup>.**

A fecha del mes de julio de 2.012 los demandantes de empleo registrados en el SERVEF son de un total de 2.642 siendo 1.288 mujeres y 1.354 hombres, lo cual en proporción al total, según se indica en el gráfico circular es de un 49% frente a un 51% de mujeres y hombre respectivamente. Esto indica proporcionalidad de género en lo que a demandantes de empleo se refiere.

<sup>1</sup> SERVEF son las siglas de Servicio Valenciano de Empleo y Formación.

**Ilustración 10. Demandantes parados de Silla por grupos de edad y sexo.**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos del SERVEF.

En el gráfico anterior se puede observar a los demandantes de empleo según grupos de edad. Se ve en él que en los cuatro primeros grupos (<20, de 20 a 24, 25 a 29 y de 30 a 34 años de edad) tiende a predominar el paro sobre los hombres, con bastante diferencia con respecto a las mujeres en el grupo de 20 a 24 años de edad. Esto puede deberse a diversas causas entre ellas, la más significativa es, que las mujeres a esas edades aún deciden seguir estudiando mientras que para el hombre ya existe cierta presión social a que busque un empleo. En el grupo de edad de 35 a 39 años se observa que existe más demanda de paro por parte de las mujeres, mientras que el grupo que le sigue, de 40 a 44 años de edad ocurre lo contrario, mayormente este cambio es debido al cambio del tipo de empleo, por ello es importante saber que tipos de empleos son más demandados dependiendo la edad.

Por ello se va a prestar atención al tipo de empleo de las mujeres dependiendo que edad:

- Mujeres menores de 25 años:



**Tabla 5. Empleos más demandados en mujeres menores de 25 años.**

Ocupación	<25 años	Porcentaje
Vendedoras en tiendas y almacenes	445	17,17%
Camareras asalariadas	271	10,46%
Peones en las industrias manufactureras	155	5,98%
Cuidadoras en guarderías y centros educativos	132	5,09%
Monitoras de actividades recreativas y de entretenimiento	110	4,25%
Auxiliares de enfermería hospitalaria	103	3,98%
Técnicas de laboratorio de diagnóstico clínico	94	3,63%
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	93	3,59%
Empleadas administrativas con tareas de atención al público	87	3,36%
Animadoras comunitarias	71	2,74%
Suma	1.561	60,25%
Suma resto	1.030	39,75%
Suma total	2.591	100%

**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos del SERVEF.

Las mujeres menores de 25 años se emplean mayormente en puestos de cara al público como son los puestos de vendedoras, camareras y administrativas, etc. solo este tipo de empleo representan más del 30 % sobre el total de empleos ocupados por este grupo.

- Mujeres entre 25 y 44 años:

**Tabla 6. Empleos más demandados en mujeres de entre 25 y 44 años de edad.**

Ocupación	Entre 25 y 44 años	Porcentaje
Vendedoras en tiendas y almacenes	892	11,56%
Peones en las industrias manufactureras	710	9,20%
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	697	9,03%
Camareras asalariadas	547	7,09%
Empleadas administrativas con tareas de atención al público	341	4,42%
Empleadas administrativas sin tareas de atención al público	330	4,28%
Cuidadoras en guarderías y centros educativos	313	4,05%
Monitoras de actividades recreativas y de entretenimiento	185	2,40%
Auxiliares de enfermería hospitalaria	177	2,29%
Barrenderas y afines	159	2,06%
Suma	4.351	56,37%
Suma resto	3.368	43,63%
Suma total	7.719	100%

**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos del SERVEF.

En este grupo de edad se reducen las actividades de cara al público a alrededor del 23% y aumenta alrededor de un 21% a tareas relacionadas con la limpieza y la industria, que

en el tramo anterior no superaba el 10%. Aunque el puesto de vendedoras en tiendas y almacenes sigue siendo el más ocupado por mujeres comprendidas entre 25 y 44 años.

- Mujeres que superan los 44 años de edad:

**Tabla 7. Empleos más demandados en mujeres de más de 44 años de edad.**

Ocupación	> 44 años	Porcentaje
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	465	26,39%
Peones en las industrias manufactureras	170	9,63%
Auxiliares de enfermería hospitalaria	108	6,13%
Cocineras asalariadas	92	5,22%
Vendedoras en tiendas y almacenes	79	4,48%
Ayudantes de cocina	74	4,20%
Cuidadoras en guarderías y centros educativos	68	3,86%
Barrenderas y afines	55	3,12%
Empleadas administrativas con tareas de atención al público	48	2,72%
Camareras asalariadas	48	2,72%
Suma	1.207	68,50%
Suma resto	555	31,50%
Suma total	1.762	100%

**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos del SERVEF.



En mujeres mayores de 44 años se dispara a un casi 30% de mujeres empleadas en tareas referentes a la limpieza.

Como conclusión decir que si se incide en el tipo de trabajo más demandado u ofertado por las mujeres en líneas generales se ve que se trata de empleos que están vinculados a las cualidades que usualmente se han identificado con la mujer (buenas en la cocina, amables, transmiten armonía, pulcras, etc.).

### **2.3. SITUACIÓN ACTUAL EN CUANTO A PLANES DE IGUALDAD**

Anteriormente Silla no contaba con ningún Plan de Igualdad. Ello no significa que no existieran medidas u acciones encaminadas hacia la igualdad de condiciones sino, no se había llegado a elaborar un Plan como el actual Plan de Igualdad.

Antes de la elaboración y aprobación del Plan de Igualdad se formó “El Consell Local de la Dona” a fecha de 30 de Marzo de 2.010 un órgano asesor, de participación, consultivo, de información y propuesta de la gestión municipal en términos referidos a la integración de la mujer, la defensa de sus derechos y el desarrollo de la igualdad de oportunidades frente al hombre.

En ausencia de un Plan de Igualdad resulta de verdadera importancia ya que sus funciones según su reglamento son de mantener la igualdad a través de la promoción de la mujer en los ámbitos que puedan abarcar:

- a) Elaboración de informes, proyectos y sugerencias sobre temas de interés para las mujeres, tanto por iniciativa propia como a instancias del Ayuntamiento.
- b) Proponer conjuntamente soluciones a problemas concretos de las mujeres.
- c) Colaboración con las distintas comisiones o delegaciones del ayuntamiento en los programas o estudios que se relacionan con las mujeres.
- d) Proponer y asesorar en la elaboración del programa y presupuesto anual del Área de Igualdad de Oportunidades, así como llevar a término el seguimiento y evaluación.
- e) Fomentar convenios de colaboración entre el ayuntamiento y otras instituciones Locales, Provinciales, Regionales, Administración Central y

CEE que favorezcan la promoción y desarrollo del colectivo, dentro de las funciones de informe y propuesta.

- f) Elaborar memorias del Consejo.
- g) Crear Comisiones de Trabajo, alrededor de temas de los cuales se considere necesario sistematizar la información o profundizar, con carácter previo a la adopción de decisiones del Pleno. Estos grupos desaparecerán en el momento en el que cumplan el objetivo por el cual fueron creados.
- h) Cualquier otra función que se realice a beneficio de éste colectivo dentro de las funciones de informe y propuesta.

En cuanto a sus objetivos:

- a) Promocionar el asociacionismo femenino, en todas sus facetas, estimulando la creación y desarrollo de asociaciones y dando soporte a quien lo requiriera.
- b) Fomentar las relaciones entre las mujeres del municipio.
- c) Estimular la cooperación de las distintas Administraciones y Entidades implicadas en el desarrollo de la igualdad en las mujeres para una mayor eficacia y coordinación de los recursos a escala municipal.
- d) Colaborar en la promoción de campañas, proyectos y otras actividades relacionadas con la problemática de las mujeres que se promuevan por la CEE, Administración Central, Autonómica, Local, asociaciones de mujeres en el municipio o que se acuerden por iniciativa propia.
- e) Cualquier otra actividad que suponga un beneficio para el desarrollo de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la localidad.
- f) Tener en cuenta las opiniones del consejo para la elaboración de Planes de Igualdad.

Además del Consejo Local de la Mujer existen diversas asociaciones como:

- “*Col·lectiu de Dones*”



- Dones en Bloc
- “Dones Progresistes”
- Asociación de Amas de casa
- Etc.

Algunos de éstos grupos de mujeres, “*Col·lectiu de Dones*”, más las que representan los partidos políticos, tienen como lugar de reunión y sede “*La Casa de la Dona*” inaugurada el 25 de noviembre de 2.010 pero que, también se comparte con otras asociaciones como la Junta Local de la Lucha contra el Cáncer.



### 3. LA ADMINISTRACIÓN LOCAL

Para poder ofrecer una mejor visión del TFC se debe comprender como funciona el organismo que va a poner en marcha el Plan de Igualdad.

La Administración Local ha tomado un gran impulso a partir de la “Carta Europea de Autonomía Local”, plasmada en nuestro país en el llamado “Pacto Local”. Cada vez más la Administración Local debe tomar decisiones que le afectan, para lo que debería contar con medios adecuados. En relación al personal, la Administración Local ha pasado de un 13’68% de funciones totales en 1.983 a un 23’8% en 2.006 (poco, si se compara con la Autonómica, que ha pasado de un 6’31% a un 49’9%). En cuanto a su participación en el gasto público, en 1.984 participaba en un 15’6% y en 2.001 había subido a un 22’9% (aunque la Administración General del Estado continuaba siendo la que más participa, con un 43’5%).

La organización local la componen las provincias, los municipios y las entidades menores. Las administraciones locales son divididas también en:

- **Organizaciones territoriales:** en las que el territorio establece una relación necesaria entre la entidad y los individuos, están caracterizadas porque:
  - Pueden ejercer un abanico de competencias y funciones.
  - Disponen de un territorio propio: término municipal, provincia o isla.
  - Tienen potestades administrativas expropiadora, sancionadora, tributaria o reglamentaria.
- **Organismos no territoriales o administraciones locales institucionales:** son aquellas que se dan debido a la asociación de varios municipios para prestar determinados servicios (como pueden ser las Fundaciones, Consorcios Locales, mancomunidades, consorcios, etc.).

El presente TFC se debe centrar en los municipios ya que es la organización territorial en la cual se lleva a cabo el presente trabajo.



### **3.1. ORGANIZACIÓN MUNICIPAL**

Regulado por los artículos 140 de la Constitución Española (CE) y 19.1 de la Ley Reguladora de Bases del régimen Local (LRBRL), la composición municipal dispone que “su gobierno y administración corresponde a las Alcaldes y Concejales”.

- **Artículo 140 de la Constitución Española**

La Constitución garantiza la autonomía de los municipios. Estos gozarán de personalidad jurídica plena. Su gobierno y administración corresponde a sus respectivos Ayuntamientos, integrados por los Alcaldes y los Concejales. Los Concejales serán elegidos por los vecinos del municipio mediante sufragio universal igual, libre, directo y secreto, en la forma establecida por la Ley. Los Alcaldes serán elegidos por los Concejales o por los vecinos. La Ley regulará las condiciones en las que proceda el régimen del concejo abierto.

- **Artículo 19 de la Ley Reguladora de Bases de Régimen Local**

1. El Gobierno y la administración municipal, salvo en aquellos municipios que legalmente funcionen en régimen de Concejo Abierto, corresponde al ayuntamiento, integrado por el Alcalde y los Concejales.
2. Los Concejales son elegidos mediante sufragio universal, igual, libre, directo y secreto, y el Alcalde es elegido por los Concejales o por los vecinos; todo ello en los términos que establezca la legislación electoral general.
3. El régimen de organización de los municipios señalados en el título X de esta Ley se ajustará a lo dispuesto en el mismo. En lo no previsto por dicho título, será de aplicación el régimen común regulado en los artículos siguientes.

De entre las diferentes Administraciones Locales existentes, el municipio es el que da un servicio más directo. El municipio tiene personalidad jurídica y poder administrativo, pudiendo actuar libremente para el cumplimiento de sus fines (dentro de los límites legales, principalmente regulados en la LRBRL de 1.985).





Los elementos que componen el municipio son, además del territorio, la población (residentes que constan en el Padrón municipal) y la organización (o Administración Local).

España es uno de los países de la Unión Europea (UE) con mayor número de municipios, 8.116 en fecha de 2.011 (según el INE a 01/01/2.011).

El órgano principal del municipio es el Ayuntamiento, integrado por el Alcalde y los Concejales. Los Concejales son elegidos directamente por los vecinos del municipio, y como regla general entre ellos eligen al Alcalde. Conforme al Art. 20 de la LRBRL, Alcalde, tenientes de Alcalde y Pleno existen en todos los municipios con población de derecho superior a 5.000 habitantes (un 16% del total) y en los de menos, cuando lo disponga su Reglamento orgánico y lo acuerde el Pleno de su Ayuntamiento.

A continuación exponemos más claramente los órganos necesarios del Municipio:

- **Órgano representativo, es el Pleno.** Compuesto por concejales cuyo número es proporcional a la población de derecho del municipio. Los concejales son elegidos directamente por los electores, vecinos del municipio a través de un sistema proporcional corregido por la regla D'Hont, por un mandato de cuatro años.

Tabla 8. Integrantes del Pleno de Silla.

Miembros del Pleno	Grupo político al cual está adscrito
Serafín Simeón Peris	PP
Alfonso Benaches Riera	PP
María Visitación Carrión Jimenez	PP
Amada Garrido Cifuentes	PP
Isidro Luis Prieto Giner	PP
Jose Marcos Zaragoza Riera	PP
Carlos Primo Giménez	PP
Maria Del Pilar Bermell Espuig	PP
Vicente Zaragoza Alberola	PSOE
Jose Iván Cuenca Navarro	PSOE
José Felipe Garcia Iborra	PSOE
Josefina Vicenta Zaragoza Naranjo	PSOE
Andres Vicent Zaragoza	ESPAÑA 2000
Jose Alejandro Serrador Ferrer	ESPAÑA 2000
Antonio Navarro Ruiz	VERDS
Jose Luis Melero Ruiz	COMPROMÍS
Valentín Mateos Mañas	EUPV

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la página web del Ayuntamiento de Silla.

- **Órgano ejecutivo, el Alcalde.** Elegido por los concejales por cuatro años. En municipios menores de 100 habitantes lo eligen directamente los habitantes del municipio, Concejo Abierto, artículo 29 de la LRBRL.

En el caso de Silla se encuentra como órgano ejecutivo a Serafín Simeón Peris.

- **Junta de Gobierno Local.** Según la Ley 57/2.003 se da en municipios mayores de 500 habitantes. Formada por el Alcalde, y número de concejales que no supere un tercio del Pleno. Asisten al Alcalde en el ejercicio de sus funciones.

Tabla 9. Equipo de Gobierno Local.

Equipo de Gobierno Local	Concejalías/ áreas adscritas a cada miembro
Serafín Simeón Peris (Alcalde)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Seguridad Ciudadana</li> <li>● Promoción del Valenciano</li> <li>● Cementerio</li> <li>● Agricultura y Medio Ambiente</li> </ul>
Alfonso Benaches Riera	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Educación, Cultura y Sociedad de la Información</li> </ul>
María Visitación Carrión Jimenez	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Recursos Humanos (RRHH)</li> <li>● Juventud</li> </ul>
Amada Garrido Cifuentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Industria, Comercio y Turismo</li> <li>● Trabajo</li> <li>● Fiestas y Participación Ciudadana</li> </ul>
Isidro Luis Prieto Giner	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Territorio y Vivienda</li> </ul>
Jose Marcos Zaragoza Riera	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Hacienda</li> <li>● Deporte</li> </ul>
Carlos Primo Giménez	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Régimen Interior</li> </ul>
Maria Del Pilar Bermell Espuig	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Bienestar Social y Mujer</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la página web del Ayuntamiento de Silla.

En el presente caso, tratándose de un Municipio de alrededor de 19.000 habitantes el órgano representativo, el Pleno, consta de 17 concejales incluido el Alcalde, elegido de la forma anteriormente expuesta.

También se debe hacer mención a la estructura organizativa del ayuntamiento de Silla que se encuentra al margen de su estructura política propiamente dicha, es decir, a la organización por áreas del Ayuntamiento en sí que hacen posible la consecución de las competencias propias de dicha entidad que se desarrollara en el siguiente punto.

### 3.2. COMPETENCIAS MUNICIPALES

Las funciones propias del municipio se recogen en los artículos 25 a 28 de la LRBRL. El Municipio puede promover toda clase de actividades y prestar cuantos servicios públicos contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal.

Podrá ejercer competencias en:

1. Seguridad en lugares públicos.
2. Ordenación del tráfico de vehículos y personas en las vías urbanas.
3. Protección civil, prevención y extinción de incendios.
4. Ordenación, gestión, ejecución y disciplina urbanística; promoción y gestión de viviendas; parques y jardines, pavimentación de vías públicas urbanas y conservación de caminos y vías rurales.
5. Patrimonio histórico-artístico.
6. Protección del medio ambiente.
7. Abastos, mataderos, ferias, mercados y defensa de usuarios y consumidores.
8. Protección de la salubridad pública.
9. Participación en la gestión de la atención primaria de la salud.
10. Cementerios y servicios funerarios.
11. Prestación de los servicios sociales y de promoción y reinserción social.
12. Suministro de agua y alumbrado público; servicios de limpieza viaria, de recogida y tratamiento de residuos, alcantarillado y tratamiento de aguas residuales.
13. Transporte público de viajeros: autobús para pueblos cercanos y RENFE.
14. Actividades o instalaciones culturales y deportivas; ocupación del tiempo libre; turismo.
15. Participar en la programación de la enseñanza y cooperar con la Administración educativa en la creación, construcción y sostenimiento de los centros docentes públicos, intervenir en sus órganos de gestión y participar en la vigilancia del cumplimiento de la escolaridad obligatoria.

Los Municipios por sí o asociados deberán prestar, en todo caso, los servicios siguientes:

- a) En todos los Municipios: alumbrado público, cementerio, recogida de residuos, limpieza viaria, abastecimiento domiciliario de agua potable, alcantarillado, acceso a los núcleos de población, pavimentación de las vías públicas y control de alimentos y bebidas.
- b) En los Municipios con población superior a 5.000 habitantes-equivalentes, además: parque público, biblioteca pública, mercado y tratamiento de residuos.
- c) En los municipios con población superior a 20.000 habitantes-equivalentes, además: protección civil, prestación de servicios sociales, prevención y extinción de incendios e instalaciones deportivas de uso público.
- d) En los Municipios con población superior a 50.000 habitantes-equivalentes, además: transporte colectivo urbano de viajeros y protección del medio ambiente.

Los Municipios podrán solicitar de la Comunidad Autónoma respectiva la dispensa de la obligación de prestar los servicios mínimos cuando, por sus características peculiares, resulte imposible o muy difícil cumplimiento el establecimiento y prestación de dichos servicios por el propio Ayuntamiento.

La Administración del Estado, de las Comunidades Autónomas y otras entidades locales podrán delegar en los Municipios el ejercicio de competencias en materias que afecten a sus intereses propios, siempre que con ello mejore la eficacia de la gestión pública y se alcance una mayor participación ciudadana. La disposición o el acuerdo de delegación deben determinar el alcance, contenido, condiciones y duración de ésta, así como el control que se reserve la Administración delegante y los medios personales, materiales y económicos que ésta transfiera. La efectividad de la delegación requerirá su aceptación por el Municipio interesado, y, en su caso, la previa consulta e informe de la Comunidad Autónoma, salvo que por Ley se imponga obligatoriamente, en cuyo caso habrá de ir acompañada necesariamente de la dotación o el incremento de medios económicos para desempeñarlos.

Los Municipios pueden realizar actividades complementarias de las propias de otras Administraciones Públicas y, en particular, las relativas a la educación, la cultura, la promoción de la mujer, la vivienda, la sanidad y la protección del medio ambiente.

Para cumplir con sus competencias el Ayuntamiento de Silla divide en las siguientes áreas:

- Secretaria
- Área económica-financiera
- Recursos Humanos
- Salud Pública, Educación y Bienestar social
- Policía Local
- Operativa de ingeniería
- Operativa de Urbanismo
- Arquitectura técnica y Urbanismo
- Juventud
- Conservatorio
- Escuela Taller
- Servicio de normalización lingüística
- Medio Ambiente
- Empleo
- Organización y Calidad
- Cultura

Cada una de estas áreas consta de un responsable técnico a parte de la división por concejalías, que no tiene por qué coincidir.

También cuenta con unos servicios municipales que facilitan la tarea de cumplir con sus competencias ya sean obligatorias por la LRBRL o porque así se ha creído oportuno y necesario que se encuentre dichos servicios:



- Atención al ciudadano
- SERVEF y ADES (Agencia de empleo y desarrollo de Silla)
- Bibliotecas (Central y biblioteca Dos)
- Mercado Municipal
- Instalaciones deportivas, culturales y de ocio: Polideportivo, Conservatorio, Teatro, Escuela de Adultos, piscina pública etc.
- Atención médica primaria
- Etc.





## 4. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS E INSTITUCIONALES DE POLÍTICAS DE IGUALDAD

### 4.1. PRINCIPIOS INSPIRADORES

Existen una serie de principios básicos que inspiran la realización de acciones que hagan mejorar a la sociedad y son los siguientes:

- **Una cuestión de justicia social:** Las instituciones tienen que intervenir para evitar las interferencias sociales que dificultan la libertad, integridad y dignidad de las mujeres a nivel social, e impiden el avance de las mujeres.
- **Contribuye a un desarrollo democrático de la sociedad:** La ausencia o infrarrepresentación de las mujeres en los centros de decisión política es un déficit democrático.
- **Es un criterio de eficacia económica para la sociedad:** La participación de hombres y mujeres de igual forma en los recursos económicos y en la riqueza de los territorios es una cuestión de eficacia económica.
- **Es una cuestión de complementariedad:** Este Plan Municipal cubrirá los espacios no directamente atendidos por las actuaciones de otras Administraciones.
- **De participación:** Las políticas de Mujer deben ser objeto de consensos lo más amplios posibles, tanto en los ámbitos políticos como de los diferentes sectores sociales implicados, bien sean del movimiento asociativo, vecinal, universitario, empresarial, etc...
- **De coordinación:** Con la aprobación del Plan, se coordinarán todas las actuaciones municipales en el sector de la mujer, materializando dicho principio en el modelo organizativo que para este Primer Plan se establece en el apartado destinado al organigrama.





## 4.2. MARCO JURÍDICO

El reconocimiento legislativo es necesario pero no ha sido suficiente para que la igualdad sea real. La intervención en este sentido se interpreta como una actuación temporal para corregir lo que impide que el derecho se cumpla. Para hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres son necesarias las intervenciones porque, se ha dicho en numerosas ocasiones, las desigualdades no desaparecen por sí solas.

El cambio se logra con la intervención porque no se puede esperar que la situación cambie por sí misma.

Por otra parte, hay pruebas de la relación entre pobreza y desigualdad. A mayor equiparación real entre las condiciones de vida y oportunidades entre mujeres y hombres, mayor riqueza de la nación. Está bien documentada y constatada la relación entre igualdad y desarrollo. Según el Informe sobre Desarrollo Humano se calcula que entre los 1.500 millones de personas que viven en condiciones de pobreza, el 70 % son mujeres. Esta parte desproporcionada de pobres en el mundo se enfrenta a un acceso desigual a la representación política y a los recursos adscritos al desarrollo. Hay evidencias de la correlación entre desigualdad de géneros y el nivel general de pobreza humana en todos los países. Los países que tienen bajo nivel de igualdad entre géneros, como Sierra Leona, Níger, Burkina Faso o Malí, ocupan igualmente los niveles más bajos en el índice de pobreza humana. Y los países con niveles altos de igualdad entre géneros (Costa Rica, Singapur, y Trinidad y Tobago) tenían niveles de pobreza relativamente más bajos. Los países en vías de desarrollo con políticas y prácticas que tienen en cuenta el factor género obtienen mejores resultados en áreas como la salud, la alfabetización, la producción económica y la toma de decisiones consensuadas. A mayor nivel de igualdad, mayor nivel de desarrollo social y económico del país. A menor igualdad, menor desarrollo y más pobreza. La igualdad de oportunidades es sin duda una condición indispensable para el desarrollo social de cualquier comunidad (Informe sobre Desarrollo Humano, 1.995).



#### 4.2.1. Normativa

Existen diversas normativas relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres, que se ordenarán según ámbito de aplicación, desde ámbito internacional hasta municipal.

A continuación nombraremos algunas de las normativas más importantes y que están vigentes para la defensa de la igualdad.

##### 4.2.1.1. Normativa Internacional

En lo que se refiere a normativa internacional se pueden encontrar de muy diversa índole en lo referente a la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

No se puede empezar de otra manera que no sea con la Carta de las Naciones Unidas en la que se expone textualmente en su preámbulo y, sin necesitar otro tipo de explicación “...los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fé en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, y se han declarado resueltos a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad..”

Si se centra la atención en la discriminación de la mujer se ha de nombrar el “Instrumento de Ratificación de 16 de diciembre de 1.983 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, hecha en Nueva York el 18 de diciembre de 1.979” por las Naciones Unidas.

En 1.979 es realizada dicha convención con el fin de eliminar todo tipo de discriminación entre el hombre y la mujer, a la cual asistió representación española y aprobó y ratificó lo dispuesto en ella.

Ésta se basa teniendo en consideración la Carta de las Naciones Unidas que, reafirma pues, el principio de la no discriminación, la no discriminación de la mujer, que según su artículo primero sí se dará siempre y cuando se denote distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio para la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los Derechos Humanos y



las libertades fundamentales en las esferas política, económica , social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Toda la convención resulta de especial interés pero cabe recalcar el artículo siguiente:

**Artículo 4.1.:** *“La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la “igualdad de facto” entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente convención, pero de ningún modo entrañará como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y de trato”.*

#### **4.2.1.2. Normativa Europea**

El marco jurídico comunitario europeo en materia de igualdad se inicia en la década de los años setenta, mediante la adopción de varias directivas, entre ellas la 76/207/CEE, relativa al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesionales y las condiciones de trabajo.

Esta Directiva ha sido modificada por la 2002/73/CE que recoge el principio de igualdad que proclama el Tratado de Ámsterdam (1.997), y recientemente, la Constitución Europea, ratificada por España en Referéndum el 20 de febrero de 2.005, en su artículo II-83, que reconoce como uno de sus principios fundamentales el derecho a la igualdad de hombres y mujeres, asume como uno de sus principales objetivos la promoción de la igualdad y la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos y ratifica la legalidad de las acciones positivas.

Tratado por el que se establece la Constitución Europea, título III. Artículo 83. Igualdad entre mujeres y hombres:

- La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.
- El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.



También es de interés nombrar que en la Carta de los Derechos Fundamentales también constan los artículos para evitar la desigualdad entre el hombre y la mujer y la discriminación, así lo vemos en sus artículos siguientes:

- Capítulo III – Igualdad. Artículo 21.1 – No discriminación: *“Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual”*.
- Capítulo III – Igualdad. Artículo 23 – Igualdad entre hombres y mujeres: *“La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado”*.

#### **4.2.1.3. Normativa Estatal**

En cuanto al marco jurídico español, la Constitución Española propugna como uno de los derechos fundamentales del ordenamiento jurídico la igualdad en su artículo 14: *“Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*. Aunque se pueda ver que ya en su artículo 1.1 habla de la igualdad como uno de los valores superiores que propugna.

El modelo social de Estado acogido por la misma determinó un nuevo marco jurídico-político: la ratio legis de la acción positiva en el ordenamiento jurídico español está en la obligación jurídica que impone la Constitución a todos los poderes públicos, encomendándoles promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva (art.9.2).



En este precepto constitucional están los elementos de la acción positiva:

- Promoción de las condiciones de igualdad.
- Igualdad individual y colectiva.
- Igualdad real y efectiva.

Por ello a partir de aquí se puede hacer mención a leyes como:

- Ley 39/1.999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley Orgánica 1/2.004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley 39/2.006 de 14 de Diciembre de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia

Que ayudan a la promoción de la igualdad de oportunidades, la primera de ellas, permite que exista dicha igualdad a la hora de compatibilizar la vida profesional con la familiar; la segunda se centra en la corrección del patrón del hombre ejerciendo poder sobre las mujeres, defendiendo así, a las víctimas que sufren discriminación a través de la violencia y, la tercera de ellas se refiere a la defensa de aquellas personas que por encontrarse en situación de especial vulnerabilidad, requieren apoyos para desarrollar las actividades esenciales de la vida diaria, alcanzar una mayor autonomía personal y poder ejercer plenamente sus derechos de ciudadanía como por ejemplo sería el caso de las mujeres maltratadas.

La Ley orgánica 3/2.007, de 22 de marzo, por la igualdad efectiva de mujeres hombres, constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato e incorpora modificaciones legislativas sustanciales para avanzar en la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, en el ejercicio pleno de los derechos, e implementa medidas transversales que inciden en todas las ordenes de la vida política, judicial y social, con el fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres.



La Ley se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatal como autonómica y locales. Y lo hace al amparo de la atribución constitucional al Estado de la competencia para la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles y españolas en el ejercicio de los derechos constitucionales.

#### **4.2.1.4. Normativa Autonómica**

El Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana que data de 1.982 recoge en el título , art. 2º, que: *“Corresponde a la Generalitat Valenciana, en el ámbito de sus competencias, promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de los ciudadanos y los grupos en que se integran sean reales y efectivas; eliminar los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud, fomentar el desarrollo de las peculiaridades del Pueblo Valenciano y facilitar la participación de los valencianos en la vida política, económica cultural y social”*.

Como ocurre en la legislación municipal en los primeros años de la democracia, también el Estatuto recoge tímidamente la promoción de la mujer entre sus competencias. La Generalidad Valenciana ha desarrollado diversos planes de igualdad, el último, IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres Valenciana (2.011-2014).

Por último, la Ley 9/2.003 de la Generalitat Valenciana por la Igualdad entre Mujeres y Hombres legitima todavía más la adopción de medidas encaminadas a eliminar las desigualdades; expresamente *“con la finalidad de garantizar el derecho fundamental a la igualdad entre mujeres y hombres”*. Y, su contenido en todos los ámbitos de actuación es de obligado cumplimiento tanto para la ciudadanía como para los poderes públicos.

***Artículo 1.** La presente Ley tiene por objeto regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana, establecer los principios generales que deben orientar dicha igualdad, determinar las acciones básicas que deben ser implementadas, así como establecer la organización administrativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana.*

**Artículo 4.** Principios rectores de la acción administrativa.

- 1. Los poderes públicos valencianos adoptarán las medidas apropiadas para modificar los patrones socio-culturales de conducta asignados en función del género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad.*
- 2. Las distintas administraciones públicas adoptarán una estrategia dual basada en el principio de complementariedad de medidas de acción positiva y las que respondan a la transversalidad de género. La adopción por el Gobierno Valenciano de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre la mujer y el hombre no se considerará discriminatoria en la forma definida en las convenciones internacionales. Estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad, oportunidad y trato.*

**4.2.1.5. Normativa Provincial y Local**

En la vigente legislación local se encuentra, aunque muy brevemente, apoyo a las políticas de igualdad.

En la Ley 7/1.985 de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local en su artículo 25 se atribuye a la competencia municipal a “*promover toda clase de actividades y prestar todos los servicios públicos que contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal*”. Además, en esta misma Ley en su artículo 28 se dice que “*Los municipios pueden realizar actividades complementarias de las propias de otras administraciones públicas y, en particular, las relativas a la educación, la cultura, la promoción de la mujer, la vivienda, la sanidad y la protección del medio ambiente*” Con el objetivo último de ser “*...un instrumento adecuado porque nuestros gobiernos locales afrontan los complejos retos que les presentan los albores del siglo XXI*”





---

En la Ley 57/2.003 de medidas para la Modernización del Gobierno Local, se señalaba que nació con vocación de reforzar la capacidad de ejecución y decisión del gobierno local para lograr mayor eficacia en las políticas públicas que afectan al ámbito municipal. Así refuerza también la implantación de las políticas de igualdad desde los gobiernos locales.



## 5. DESARROLLO

### 5.1. PLAN DE IGUALDAD

Es fundamental comprender que la propuesta que se plantea a continuación no sirve para beneficiar sólo a las mujeres, sino que forma parte de una apuesta más amplia a favor de la sostenibilidad social y la calidad de vida.

Si se analiza el sector empresarial, que es donde se están implantando de manera obligatoria los Planes de Igualdad (con más de 250 empleados, se implanta de forma obligatoria), se puede decir que lo hacen debido a que hoy día ya empiezan a contar con el sector femenino no sólo como consumidoras sino, como parte de ellas. Simultáneamente, las empresas empiezan a descubrir que, la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras influye en la productividad y en la fidelización de sus plantillas.

Una sociedad sostenible es la que tiene en cuenta las necesidades de los seres humanos y su calidad de vida. Para ello, debemos considerar, al menos, tres ámbitos en la vida de una persona, sea hombre o mujer:

- la vida con los demás y las atenciones que ello supone,
- el trabajo remunerado, que socializa y da independencia económica,
- y el tiempo de cada cual.

La reivindicación de mayor calidad de vida y de tiempo personal es cada vez más audible. Las empresas, están buscando solución a este problema porque, comienzan a comprender que su plantilla es más productiva si se piensa en su calidad de vida. Es una nueva filosofía empresarial que tiene, además, otra interesantísima vertiente. Ya hay muchos datos que, demuestran que la aportación de las mujeres a la dirección y a la estrategia empresarial aumenta la productividad y la cuenta de resultados, aunque sólo sea porque las mujeres, se han convertido en las consumidoras más importantes de todo el sistema, incluyendo productos bancarios. Si el mundo empresarial moderno español, incorpora las enseñanzas de este cambio, utilizando inteligentemente el valor añadido de



la formación y la capacidad del factor humano, las mujeres darán un paso adelante al mismo ritmo que el país.

Las mujeres que trabajan a cambio de una remuneración ya no son la excepción, sino la regla, y lo excepcional serán, cada vez más, las familias con un único preceptor de renta. España va abandonando el modelo disfuncional de la “doble jornada”, es decir, una mujer que trabaja dentro y fuera de casa, lo cual ha hecho que la natalidad baje, para solucionarlo se alude, generalmente, a las llamadas políticas de conciliación.

Pero hay que entender que, cuando se habla de políticas de conciliación, no se están refiriendo a que las mujeres tengan que sacrificar o renunciar a parte de unas responsabilidades u otras no, hace falta alterar el papel tradicional de la mujer que se ocupa de la vida familiar sin ayuda del hombre ya que, actualmente, en las familias lo normal es que hayan dos perceptores de sueldo. Hay que hacer posible que la conciliación permita que sea compatible tener una familia y un trabajo, tanto como para hombres como para mujeres. Y una apuesta más ambiciosa aún, que haya tiempo personal para ambos. Para esto tienen que entrar en el juego, desde luego hombres y mujeres, pero, también, las empresas y el Estado.

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres se inscribe en este modelo de igualdad y avanza propuestas en esta dirección: los planes de igualdad en las empresas o los permisos de paternidad exclusivos abren la puerta a ese cambio hacia un modelo más igualitario y marcan, junto a las acciones positivas y la transversalidad, un marco normativo distinto a las políticas específicas, sólo para mujeres.

Multitud de iniciativas legislativas y propuestas del Gobierno se adhieren con la Ley de Igualdad: la de Dependencia, el Plan Concilia en las diferentes AA. PP., la Ley de Violencia de Género, el Plan de Ciudadanía e Integración, etc. Éstas y muchas otras herramientas que son necesarias para trabajar en el área empresarial y en la Administración, integrando a las mujeres y cambiando y mejorando la calidad de nuestra Administración y de nuestras empresas, en el reforzamiento de las políticas de apoyo a las familias y a las personas.



Y, por último, es importante seguir apoyando las medidas que hagan posible la presencia de mujeres en los espacios donde se toman las decisiones, hasta ahora copados por los hombres, y tener en cuenta a los colectivos excluidos, tanto por la sinrazón del modelo tradicional, como por los problemas asociados al cambio.

### **5.1.1. Definición del Plan de Igualdad**

Un Plan de Igualdad (PDI) en el marco de las organizaciones es un instrumento para integrar la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La ley de Igualdad establece que un Plan de Igualdad es un conjunto de medidas, adoptadas después de un diagnóstico de situación, para llegar a la igualdad de trato y oportunidades en la empresa o entidades y eliminar la discriminación por razón de sexo. En las diferentes etapas de elaboración del plan es necesaria la representación de dos partes: empresa o entidad y personal o sus representantes sindicales.

También se puede hablar de cara a un Municipio de políticas de igualdad de oportunidades. Éstas son las medidas que se ponen marcha por las instituciones públicas con la finalidad de “paliar” y resolver las situaciones de desigualdad social entre mujeres y hombres. Elaborando este Plan de Igualdad se cumple con la legislación de la comunidad que, en la Ley 9/2.003 de 2 de abril de la Generalidad Valenciana por la Igualdad entre Mujeres y Hombres, ordena expresamente a los poderes públicos observar y hacer cumplir esta Ley. Es importante resaltar que el concepto de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no restringe la cuestión como exclusivamente relativa al sexo femenino. Al respecto la Unión Europea define que “...la igualdad de oportunidades no concierne sólo a las mujeres, su emancipación y su autonomía, sino también a los hombres y al conjunto de la sociedad, con lo cual son un motor de progreso y un incremento de la democracia y el pluralismo”.

Para lograr una sociedad rica en todo, no sólo en el ámbito económico, es necesario que se dé la igualdad de oportunidades real, que las mujeres puedan participar de manera real en todos los ámbitos, sin obstáculos por tradiciones, creencias, valores y expectativas anacrónicas, es decir, en desacuerdo con su tiempo.



Las políticas de igualdad son preventivas. Sirven para prevenir otros problemas. Potenciando la participación de las mujeres en todos los ámbitos se podrá lograr que se reduzca la incidencia de determinadas enfermedades físicas o alteraciones emocionales como por ejemplo trastornos depresivos y acercarnos a las causas de la violencia contra las mujeres y por lo tanto reducir las consecuencias que se derivan.

Las medidas que se comprenden en un plan de igualdad son medidas temporales, se trata de intervenir por corregir.

Teniendo presente la definición de salud de la Organización Mundial de la Salud (OMS), se puede decir que las políticas de igualdad sirven, en definitiva, para lograr una sociedad saludable, una sociedad del bienestar.

### **5.1.2. Finalidad**

Un Plan de Igualdad tiene la finalidad de 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.

Para ello, es necesario que el Plan de Igualdad contribuya a:

- Eliminar los desequilibrios y desigualdades en el acceso, participación y desarrollo de las mujeres y de los hombres en la organización.
- Asegurar que todos los procesos de gestión (comunicación, calidad, prevención de riesgos, responsabilidad social, entre otros) y muy especialmente, los procesos de gestión de recursos humanos, se realizan de acuerdo al principio de igualdad de trato y oportunidades.
- Alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización, es decir, lograr que mujeres y hombres se encuentren en el mismo punto de partida.
- Garantizar un adecuado tratamiento de la gestión del talento del personal, así como una mejora del conocimiento de la organización y con ello, de su funcionamiento.

### 5.1.3. Obligación de implantar un Plan de Igualdad (PDI)

Desde la entrada en vigor de la normativa, en muchas empresas se ha ido estudiando la situación en su seno y algunas han elaborado planes de igualdad. En el ámbito de las Administraciones Públicas (AA.PP.) también se han comenzado por adquirir el compromiso de realizarlo o el diagnóstico de situación. La administración local o algunas universidades son las pioneras, pero en todo caso todavía no se ha podido hacer la evaluación de los planes, necesaria para ver su efectividad.

En general, es decepcionante la poca implantación, menos en el ámbito de las administraciones públicas que en las empresas, donde si no se ha realizado, se puede exigir por los sindicatos.

En las Administraciones Públicas, los acuerdos de condiciones de trabajo tienen que contemplar la implantación de los planes. Hay que seguir denunciando su poca implantación, empezando por denunciar el lenguaje sexista que la mayoría de las AA.PP. utilizan en sus normativas y comunicaciones.

No se puede pensar tampoco que el hecho de confeccionar el plan por sí mismo no puede ser sino un primer paso. El seguimiento y evaluación posteriores serán los que orienten sobre su efectividad.

### 5.1.4. Partes que intervienen

El Plan de Igualdad debe ser negociado y, en su caso, acordado entre la entidad que lo lleve a cabo y la representación legal de a quien va dirigido. Ambas partes tienen que participar en cada una de las fases:

- **Elaboración y diseño,**
- **Desarrollo y seguimiento y**
- **Evaluación.**

En el caso de las empresas, es recomendable la participación de la plantilla, en todo el proceso que define el Plan de Igualdad.



Las partes implicadas de la empresa son:

- **Alta dirección:** La voluntad de la Alta Dirección y la aprobación de los objetivos de igualdad es imprescindible para el desarrollo de la experiencia.
- **Equipo técnico de RRHH:** Los equipos técnicos necesitan integrar el programa en los procesos habituales de la empresa y que las acciones sean lo más concretas posibles para favorecer su viabilidad y la visibilidad de sus resultados.
- **Comisión de Igualdad:** Debe ser un órgano paritario, formado por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras. Debe estar compuesto de mujeres y hombres, ya que es un tema que interesa y beneficia a todas las personas. Además, es recomendable que por parte de la empresa lo integren personas en puestos influyentes, con capacidad de decisión y que estén ubicados en diferentes departamentos.

Es el órgano idóneo para informar a la plantilla, apoyar la realización del diagnóstico, negociar el Plan y las medidas a incorporar, garantizar la realización del seguimiento y la evaluación y proponer mejoras para cumplir con los objetivos en materia de igualdad.

- **Plantilla:** Es el principal agente implicado en el programa. Es el colectivo destinatario.

No es un grupo homogéneo por que lo que interesa analizar la situación de los hombres y de las mujeres de la forma más personalizada posible.

Igualmente conviene conocer la cultura general de la empresa, sus valores y la influencia que tiene en la igualdad de oportunidades para las mujeres en la organización.

- **Representación sindical:** Es fundamental en el proceso de negociación, siendo recomendable acordar con ella el Plan de Igualdad para facilitar su desarrollo, seguimiento y evaluación.

Además, es una pieza clave en la transmisión de la información a la plantilla.

Deben ser protagonistas activos durante todo el proceso.

### 5.1.5. Características

Un Plan de Igualdad, como instrumento para integrar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, tiene una serie de características que deben considerarse. Es un instrumento:

- **Estratégico:** ya que articula un nuevo enfoque de la organización a partir de un compromiso de alto nivel.
- **Práctico y realista:** porque define de manera precisa el procedimiento de desarrollo de las actuaciones, los plazos, las personas responsables, los indicadores de seguimiento y evaluación, los recursos necesarios en función de las posibilidades de la organización.
- **Transversal:** en cuanto que afecta a todas las políticas y áreas.
- **Participativo:** ya que a quién va dirigido puede aportar sus opiniones y sugerencias a través de su medio de representación además de las aportaciones propias de la entidad que realice el Plan.
- **Vinculado con la mejora continua:** ya que es un documento vivo, que se desarrolla a partir de un proceso de trabajo, que se va alimentando progresivamente con el propio desarrollo de las actuaciones y, con los resultados del seguimiento y la evaluación.
- **Flexible:** porque está sometido a cambios constantes ante situaciones imprevistas, teniendo que adecuar las actuaciones, los plazos, etc., para alcanzar los objetivos propuestos.
- **Transparente:** ya que debe garantizar el derecho a la información sobre los contenidos del Plan, como la consecución de sus objetivos, tanto de la representación legal de la plantilla, como de las trabajadoras y los trabajadores.





---

### 5.1.6. Plan de Igualdad a nivel Municipal

Un Plan de Igualdad a nivel Municipal va dirigido a superar la discriminación por razón de sexo y a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la sociedad municipal, a través de la implementación de medidas renovadoras de conductas, actitudes y formas de relación, pretende conseguir el compromiso de toda la sociedad con la igualdad de oportunidades, ya que se entiende que sólo con el concurso de toda la ciudadanía resultará viable este objetivo.

El enfoque general que se refleja en todas las acciones y que actúa como referente de las mismas es que *“la igualdad es un bien común, y por tanto, atañe a todas las personas por igual, sean éstas mujeres u hombres”*.

Resulta evidente que no se pueden modificar las condiciones de vida, o las mentalidades de las mujeres, sin que los hombres cambien también en este sentido. Así pues, el Plan, centrará sus esfuerzos en hacer que la opinión pública sea consciente de que la igualdad de oportunidades es un tema clave, que afecta a todos los aspectos de la vida profesional y familiar de los hombres y mujeres, así como, a su situación en la sociedad y su contribución a la misma.



## 5.2. FORMULACIÓN DEL PROYECTO

Un Plan de Igualdad es un documento que debe conducir y guiar el desarrollo de las actuaciones, para dar respuesta al cumplimiento de los objetivos, dirigidos a alcanzar la igualdad entre mujeres y la empresa.

Estos objetivos que se quieren alcanzar, se deben reordenar en apartados para que, la información este más clara y relacionarlos con sus respectivos indicadores de mejora y poder corregir las posibles carencias o desigualdades.

En nuestro caso los indicadores de mejora se convertirán en objetivos del Plan, cuyo cumplimiento necesitará de la determinación de acciones o medidas.

Así, el diseño de Plan de Igualdad incorpora las oportunidades que tiene el Ayuntamiento como un valor para introducir medidas de igualdad entre mujeres y hombres que posibiliten mejorar, profundizar y/o ampliar las oportunidades con las que ya contaba.

Para entender de manera más clara como se estructura un Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades (PMIO) se puede formular en 4 partes, que se desarrolla a continuación:

- **Toma de decisión.**
- **Diagnóstico.**
- **Diseño y negociación del PMIO.**
- **Confeción.**

### 5.2.1. Toma de decisión

Adopción del compromiso por parte de la dirección responsable. Este es un punto verdaderamente importante ya que, un PMIO se basa en el compromiso de querer actuar, sin una intención, no es posible la corrección.

- **Implicación del equipo directivo y definición de su papel en el proceso.** Una vez tomada la decisión de querer actuar, se necesita de un equipo que se implique en ello. Cada uno de los miembros que formen parte de la Comisión de Igualdad, tendrá una obligación contraída para llevar a la acción el PMIO. La



responsabilidad política recae, sobre el conjunto de la corporación, que delega el liderazgo en el Área en la cual se encargan de las Políticas de Igualdad.

En conclusión, el o la responsable política deberá tener claras las prioridades que ese Ayuntamiento tiene hacia la igualdad e impulsará la elaboración y garantizará la aprobación del Plan con todas sus consecuencias.

- **Definición del equipo de trabajo o constitución, en nuestro caso, de la Comisión de seguimiento y otra ejecutiva.** Este equipo estará formado por representantes de cada área y servicio municipal que se crea conveniente para la correcta implantación del PMIO y que se desarrollará más adelante.
- **Información de la decisión tomada e invitación a su participación.** Paso esencial es la comunicación de la intención de hacer un PMIO sin ello no puede haber implicación y participación por parte de los encargados de realizarlo y por parte la sociedad en colaborar a conseguir los objetivos marcados con este Plan.

El primer Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, se integra como una acción municipal a desarrollar y coordinar por el área de la Mujer, en colaboración con las demás áreas municipales. Ésta delegación forma parte del área de Bienestar Social, cuya concejala era Elvira Catalán Moreno, y actualmente, debido al cambio de política, M<sup>a</sup> del Pilar Bermell Espuig. Se ha adoptado el compromiso de llevar a cabo las medidas y acciones necesarias para reorganizar la estructura social de Silla, con el fin de conseguir hacer ver que la igualdad de género es un requisito irrenunciable, para la construcción de un modelo social igualitario que apuesta por la sostenibilidad social.

Además de dicha coordinación a nivel interno el Plan incorpora funciones de apoyo, impulso y cooperación con otras asociaciones y entidades ciudadanas que, desde sus respectivos ámbitos, trabajan por la igualdad y promoción de la mujer. Asimismo, la organización del Plan está abierta a la participación de otras instituciones públicas dedicadas también a dichos objetivos.

La organización del Plan de Igualdad se estructura en dos niveles:



- **Comisión Ejecutiva y de gestión**

Cuyos integrantes son:

- Presidenta: La Ilma. Sra. Concejala Delegada de la Mujer.
- Vocales: Una representante de cada uno de los partidos políticos con representación municipal.
- Representantes de las Entidades que integran la Comisión de Seguimiento.
- Secretario/a el de la Comisión de Seguimiento.

La asistencia de asesores Municipales tendrá lugar con los criterios establecidos para la Comisión de Seguimiento.

La Comisión es el órgano encargado de asegurar el cumplimiento y adecuado desarrollo de los programas y proyectos del Plan para cada anualidad, entre sus competencias se encuentran las siguientes:

- Realiza un seguimiento trimestral de las actuaciones.
- Conoce los proyectos, su difusión y coordina las diferentes actuaciones precisas para llevarlas a cabo.
- Establece calendarios de actuación, estrategias de desarrollo de proyectos, determina indicadores de evaluación, conoce y propone presupuestos para los proyectos a ejecutar cada año, conforme a los programas incluidos en el Plan.

Con respecto a su régimen de sesiones se ha de decir que ésta se reunirá como mínimo cada tres meses, a instancias de la Presidencia o de un tercio de sus miembros. La Convocatoria y régimen de mayorías para los acuerdos será la misma de la Comisión de Seguimiento.

La Comisión de Seguimiento, efectuará una vez al año una revisión del registro municipal en lo que se refiere a las Asociaciones de Mujeres, con el fin de actualizar y anotar las nuevas altas o bajas que se produzcan.



- **Comisión de seguimiento**

Se trata de un órgano deliberante-político, formada por:

- Presidente: Excmo. Sr. Alcalde Serafín Simeón.
- Vicepresidenta: Ilma. Sra. Concejala de Bienestar Social y Mujer M<sup>a</sup> del Pilar Bermell.
- Vocales:
  - ✓ Un/a representante de cada área o servicio municipal del Ayuntamiento de Silla.
  - ✓ Una representante de cada asociación o colectivo de mujeres inscritas en el Registro Municipal de Asociaciones. Como es el caso del Consejo Local de la Mujer, Colectivo de Mujeres, Amas de casa, etc.
  - ✓ Representantes de sindicatos de la localidad que cuentan con presencia femenina.
  - ✓ Un/a representante de la Asociación de Empresarios de Silla (AESI).
  - ✓ Una técnica/o de la Delegación de la Mujer.
  - ✓ Secretario/a o persona en quien delegue.

### 5.2.2. Diagnóstico

El PMIO se diseña a partir de un diagnóstico realizado sobre la población a analizar, en nuestro caso la sociedad de Silla tomando como ejemplo la organización Municipal, siendo éste, el impulsor del Plan para la localidad.

En el presente diagnóstico se ha basado en la recogida de información de la historia, evolución, demografía y de la situación actual en cuanto a Igualdad se refiere.

- **Recogida de información y análisis de datos de la sociedad de Silla.** Para ello se ha recogido toda la información disponible del contexto en el cual se va a aplicar el Plan, por ello se ha analizado tanto la historia como la sociedad actual en la que se encuentra Silla, su cultura y datos pertenecientes a sus ciudadanos y ciudadanas.



También se ha dado importancia al contexto donde se trabaja la elaboración del PMIO, el Ayuntamiento de Silla, ya que resulta importante que dicho ente local se tome como ejemplo de la sociedad a la cual lidera y tiene que servir como ejemplo en materia de Igualdad. Dicha información queda recogida en los puntos 2 y 3 del presente trabajo.

Ésta recogida de información se puede dividir en varias partes:

- Sociedad (historia, cultura, contexto, etc.)

De ésta información se puede decir para sintetizar que la sociedad de Silla sigue aún un proceso de modernización, cuya base económica sigue siendo el sector secundario, la industria, contando con numerosas empresas en su extrarradio, pero que tampoco debe de olvidarse la importancia que tiene la agricultura y lo que ello supone para la cultura de la localidad. Las mujeres en el ámbito cultural se encuentran a un ritmo hacia el progreso, y como en la economía, se va avanzando hacia una sociedad más igualitaria en la que la mujer juega un papel igualmente importante.

Esta conclusión se resuelve debido a la muestra de interés por parte de diferentes asociaciones y entes públicos en defender los derechos de la mujer y promover la igualdad.

- Datos cuantitativos:

Los referentes al empleo definen muy bien la situación de la mujer en el terreno económico-laboral. También los datos referentes a la estructura de la población (población extranjera, situación de dependencia, etc.)

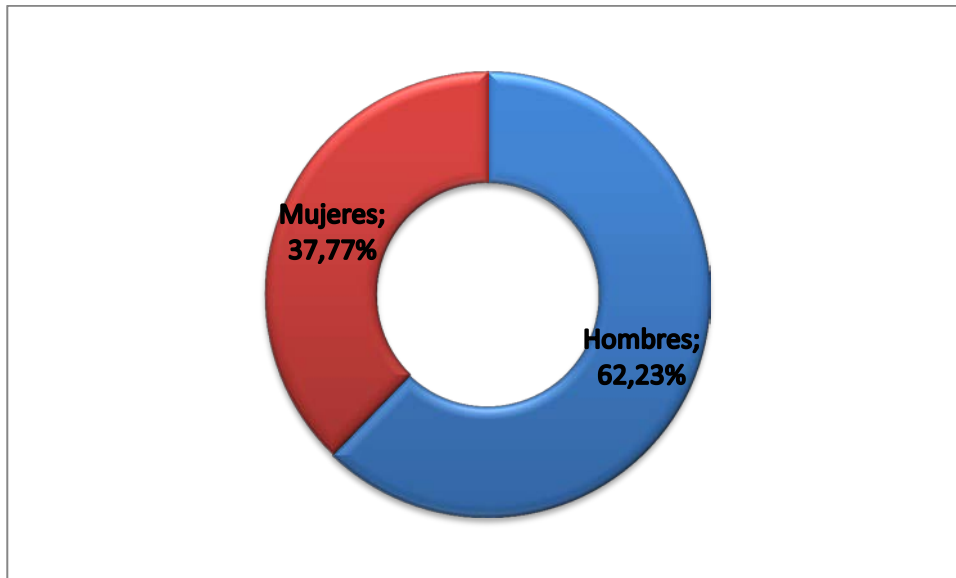
De ellos se puede decir que también la población se encuentra en una situación con tendencia a igualarse pero que aún se encuentra en proceso.

- Ente local:

La información que se tiene (datos referidos a Agosto de 2011) del personal de la plantilla y contratos temporales del Ayuntamiento de Silla queda estructurados de la siguiente manera:

✓ Por distribución de sexos:

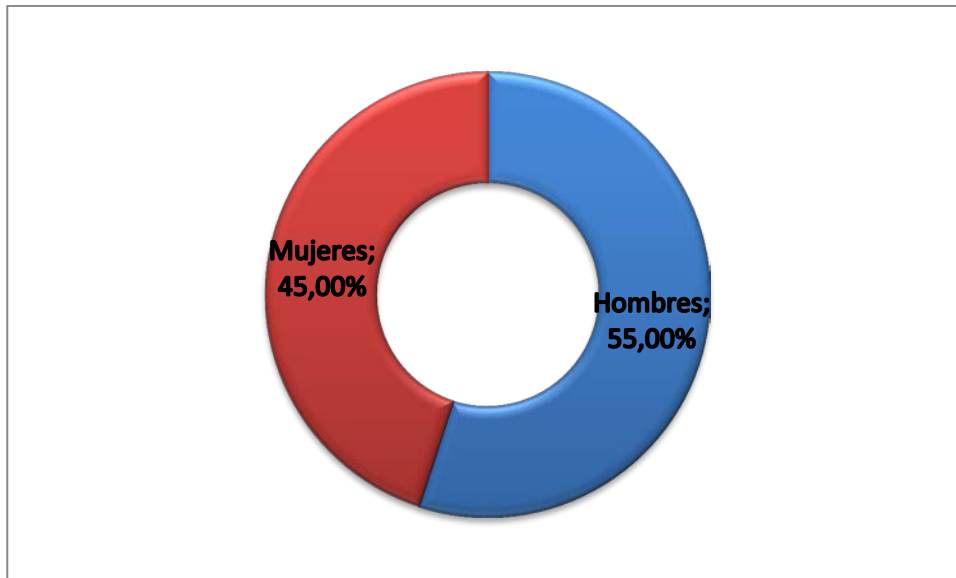
**Ilustración 11. Distribución por sexos del personal de plantilla del Ayuntamiento de Silla.**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos facilitados por el departamento de RRHH del Ayuntamiento de Silla, referidos a 2011.

La plantilla de trabajadores, incluidos los contratos temporales consta de un total de 188, siendo 117 de ellos hombre y 71 mujeres. A priori parece que exista un ligero desequilibrio entre sexos en detrimento de personal femenino. Pero si se observa los datos referidos a cargos representativos, la distribución queda más igualada:

**Ilustración 12. Representación por sexo en cargos representativos en el Ayuntamiento de Silla.**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos facilitados por el departamento de RRHH del Ayuntamiento de Silla, referidos a 2011

Con ello se puede deducir que existe bastante equilibrio entre sexos, cosa que ya es un hecho al observar el equipo de gobierno siendo tres miembros mujeres y cinco hombres, aunque también hay que hacer mención que ésta igualdad no se aprecia en lo que al Pleno se refiere, siendo solo 3 mujeres en un grupo de 17 integrantes.

- **Resultados en términos de oportunidades e indicadores de mejora para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.** Una vez analizada la sociedad se deben tener en cuenta los indicadores de mejora que están relacionados con las carencias o desigualdades encontradas en el análisis.

Cada una de las áreas en que se va a dividir el PMIO está relacionada con dicho análisis ya que se trata de cada apartado donde existe posibilidad de mejora del término de igualdad; más adelante se definirán las áreas escogidas; pero cabe decir que la división de áreas esta elaborada de manera en que se puedan abarcar todos los puntos de mejora posibles en temas de igualdad ya que las conclusiones que se hayan podido sacar de un análisis no remarcan ninguna gran carencia en el tema que ocupa el presente trabajo.



### 5.2.3. Diseño y negociación del Plan de Igualdad.

Definición de los objetivos en función de los resultados del diagnóstico.

En el presente trabajo, el diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la situación actual de la sociedad de Silla en materia de igualdad como ya se ha visto. A partir de ahí se han extraído las conclusiones necesarias para diseñar el Plan.

El Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre de Silla (2.011-2.014), se estructura en diferentes áreas de actuación, cada una, creada para corregir las disfuncionalidades que se puedan dar o para mejora o mantenimiento de dichas áreas de trabajo si no existieran disfuncionalidades en sí.

Cada una de las áreas tendrá sus propios objetivos. Es importante tener en cuenta que, estas líneas de actuación no pueden ser consideradas aisladamente unas de otras, ya que el éxito de éstos objetivos dependerá de la adecuada coordinación entre ellas.

Para cada una de estas áreas se establece un marco teórico explicativo, el objetivo general, objetivos específicos y acciones y medidas de actuación que definen una serie de medidas específicas dirigidas a:

- Detectar los desequilibrios de género.
- Combatir las discriminaciones por razón de sexo aún existentes.
- Sensibilizar a la población en la corresponsabilidad social y los derechos de las mujeres.
- Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el tejido social y económico del municipio.
- Aumentar la presencia de las mujeres en aquellos ámbitos de la vida en los que aún están insuficientemente representadas.
- Identificación de las acciones en base a las desigualdades detectadas y las posibilidades reales de la organización.





Una vez definidas las medidas necesarias, el Ayuntamiento debe de tener a su disposición diversos medios o recursos para poder hacer frente al reto de la consecución de los objetivos.

- **Determinación del cronograma y de los recursos materiales y humanos para el desarrollo de actuaciones.** Es importante establecer un cronograma de las acciones o medidas que se van a realizar y, definir bien los recursos de los que se disponen, o se necesitan.
- **Definición del sistema de seguimiento y evaluación.** Una vez elaborado el Plan, para que éste sea efectivo a lo largo del tiempo establecido, debe de existir un buen método para poder evaluar lo que ha aportado en el transcurso de vida del PMIO.
- **Negociación del Plan de Igualdad.** Intencionalidad por parte del Ayuntamiento de realizar un PMIO para la población.

El diseño o elaboración de un Plan de Igualdad es válido si sus contenidos se basan en los resultados del diagnóstico de la institución en materia de igualdad y, si se legitima en un proceso negociado entre la institución y la representación legal pertinente. Es decir, un Plan de Igualdad se diseña:

- A partir del diagnóstico.

Las prioridades que marca el Plan resultan de un contraste entre el diagnóstico realizado y las prioridades políticas del municipio.

Un buen diagnóstico ha debido proporcionar información suficiente para conocer cuál es la realidad actual y cuáles son las oportunidades y amenazas del futuro, para conseguir el reto de la igualdad entre mujeres y hombres. En este caso, es necesario tomar decisiones sobre por dónde abordar los problemas manifiestos, entendiendo como problemas, aquellas necesidades que no están resueltas o no se van a resolver en un plazo razonable, estas decisiones se transforman en acciones y medidas.

- Y mediante un proceso negociado:

En el presente caso, la decisión es de la persona que tenga la responsabilidad política sobre esta cuestión, la delegada de la Mujer en el Ayuntamiento.

#### 5.2.4. Confección

Una vez se han localizado las deficiencias o puntos débiles a tener en cuenta se procede a la ejecución del PMIO, que no es más que poner en marcha las acciones en materia de Igualdad. Ésta ejecución debe asegurar que se cumplan los objetivos marcados, tanto el general como los específicos que se han descrito.

Para una buena ejecución del PMIO debemos tener en cuenta los siguientes puntos:

- **Desarrollo de las actuaciones propuestas en el Plan.** Llevar a cabo aquellas acciones que se han acordado.

Las prioridades en tanto a las actuaciones son los grandes problemas que se deben resolver con el Plan. Pueden referirse a violencia contra las mujeres, al empleo en igualdad de condiciones, a la participación ciudadana, representación social, conciliación o corresponsabilidad, etc.

No se pueden responder a todas las necesidades existentes, sino que se podrán atender aquellas cuya competencia pertenece al ente público local. Las consecuencias prácticas de la priorización se pueden describir de la manera siguiente:

- Las prioridades políticas pueden estar recogidas en el programa de la corporación municipal. No obstante, conviene que se revisen con la persona responsable política. Existe la posibilidad, de que al cambiar el equipo de Gobierno, las prioridades también cambien, cosa que debería no ocurrir en pro de una buena implantación del Plan.
- Las prioridades de las personas y grupos beneficiarios del Plan se han de definir en el diagnóstico.



- Las prioridades técnicas tienen que elaborarse a partir de la interpretación de los análisis obtenidos desde el punto de vista de la coherencia metodológica y también de la viabilidad.

En términos generales, la priorización puede realizarse con los siguientes criterios:

1. Importancia política del problema a resolver o de la necesidad a cubrir: esta decisión es de la persona responsable política.
2. Coherencia con las expectativas e intereses extraídos del diagnóstico con la población.
3. Viabilidad metodológica y de recursos para llevar a cabo cada prioridad.

El equipo técnico y las personas responsables políticas han de tomar las decisiones oportunas para llegar a establecer la lista de prioridades. Y siempre, hay que tener presente, la necesaria comunicación interna entre el equipo técnico y los responsables políticos en el desarrollo de las actuaciones, ya que sin la comunicación y coordinación no puede haber una progresión del Plan.

### **5.3. EJECUCIÓN DEL PROYECTO**

En el presente apartado se definirá cómo se va a desarrollar la ejecución del Plan de Igualdad Municipal de Silla, principalmente la forma de organizar que ha escogido y los recursos y medios necesarios para su puesta en marcha.

#### **5.3.1. Aspectos a tener en cuenta para su implantación**

Para una buena aplicación del Plan y después del análisis realizado sobre la igualdad en Silla se han definido las áreas del siguiente modo:

- **Integración de la Perspectiva de Género en el Ayuntamiento de Silla.**

Una de las cuestiones más difíciles de asimilar en las políticas públicas es aplicar la transversalidad de la perspectiva de género de forma que todas las actuaciones que se lleven a cabo dentro del propio Ayuntamiento estén inspiradas en dicha estrategia. Para ello, es imprescindible contar con una coordinación política, directiva y técnica eficaz y real que se cumpla, tanto a nivel interno de la administración y organización municipal, como a nivel externo refiriéndose a las relaciones del Ayuntamiento con otras instituciones.

Es importante que la propia administración se convierta en un modelo de buenas prácticas dirigido a alcanzar progresivamente la igualdad de oportunidades, cree una cultura administrativa sensible a las diferencias de género y sirva de referencia tanto a las mujeres como a los hombres que trabajan en ella.

Es un hecho la importancia de la igualdad mostrada tanto en la sociedad como en el organismo que lo lleva a cabo, en el caso del Ayuntamiento de Silla se puede decir que existe bastante equilibrio entre trabajadores, aunque hay que seguir trabajando por mantenerlo y también trabajar otro tipo de acciones posibles para mejorar en éste ámbito.

- **Ocupación y Formación**

Aunque las mujeres han mostrado su decidida voluntad de participar en el mercado laboral y han constituido la principal fuente de crecimiento en los últimos años, hoy en día en la Unión Europea, por ejemplo, las tasas de desempleo femeninas son



bastantes superiores a las masculinas. Las mujeres en el Estado Español cobran de media un 22% menos que los hombres. Por otra parte, en nuestra ciudad el paro masculino está en 28'05% mientras que el femenino disminuye a un 26'43%, aunque no podemos decir que sea claramente por el alto nivel de empleabilidad de las mujeres, sino más bien porque la mayoría de las mujeres se resignan a mantenerse fuera del mercado laboral.

Tratar de conseguir un reparto equitativo en los puestos, fundamentalmente en los de responsabilidad y dirección, llevar a cabo programas de formación y empleo que aumenten la empleabilidad de las mujeres en Silla y fomentar la sensibilización de los empresarios para romper los prejuicios hacia las contrataciones de mujeres, será la finalidad que persiga esta área.

Para que esto sea factible, se han de diseñar acciones concretas, con fórmulas adaptadas que contemplen las demandas y necesidades específicas que plantean las mujeres en el acceso al empleo

- **Salud y Calidad de Vida**

El índice de supervivencia de las mujeres aún sigue siendo superior al de los hombres, si bien es cierto que sus condiciones de vida son peores que las de los varones que alcanzan edades avanzadas, teniendo más problemas de autonomía y padeciendo con mayor frecuencia trastornos y enfermedades mentales. Por otro lado, la mujer suele ser la encargada a nivel familiar de dispensar los cuidados a las personas dependientes y la que ha de compatibilizarlo en muchas ocasiones con el trabajo fuera de casa, lo que supone una doble jornada y repercute en su salud debido al estrés, la ansiedad y angustia que esta problemática conlleva.

Ha sido precisamente la incorporación de la mujer al mercado laboral, la que ha planteado a los poderes públicos, la necesidad de establecer una regulación sobre los derechos de las personas dependientes y los servicios que se han de prestar para su atención y que tendrán su reflejo en medidas de la Ley 39/2.006 de 14 de Diciembre de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia.



Los roles y estereotipos sexistas perjudican gravemente el estado de salud de las mujeres, dado que disponen de menos tiempo para dedicar cuidados a sí mismas, lo que repercute en una menor práctica deportiva, una mayor automedicación y una mayor exigencia respecto a su apariencia física. El cuidado y culto al cuerpo ampliamente publicitado desde los medios de comunicación, está provocando trastornos alimenticios fundamentalmente en las mujeres jóvenes que recurren a “dietas milagrosas”, a privarse de una alimentación equilibrada o a someterse a operaciones quirúrgicas, poniendo en grave riesgo su salud física y psicológica.

Si bien es cierto, que hay enfermedades que afectan de manera específica a las mujeres, por su relación con el ciclo reproductivo, no es menos cierto que cada vez son más frecuentes en las mujeres los infartos y dolencias que tradicionalmente, sólo se atribuían a los hombres.

Se requiere por tanto una mayor información y atención a la salud desde una perspectiva de género.

- **Educación, Cultura y Deporte**

La situación de discriminación hacia las mujeres que aún persiste en nuestra sociedad encuentra su raíz más profunda en la herencia cultural, que ha respondido, única y exclusivamente, a unos patrones androcéntricos en los que el papel asignado a la mujer se ha visto postergado a un segundo plano en el ámbito de lo público, relegando su protagonismo al ámbito de lo privado, de lo doméstico.

Es por ello por lo que aún el alumnado femenino se sigue inclinando en su formación hacia disciplinas que están relacionadas con el servicio, atención y cuidado de las personas, mientras que los hombres lo hacen hacia aquellas enseñanzas vinculadas con el poder, ya sea económico, social, político, etc.

Lo mismo sucede en el plano deportivo, donde todavía siguen persistiendo barreras que impiden y/o dificultan la participación de niñas y mujeres jóvenes en las prácticas deportivas que implican mayor fuerza o riesgo, estando más masificadas aquéllas en las que “luce” más la estética y belleza del cuerpo. Por



otro lado, existe infrarrepresentación de mujeres en puestos directivos y determinadas profesiones vinculadas al deporte y la competición.

Todo ello, hace que el protagonismo y reconocimiento que alcanzan las mujeres deportistas, sea muy inferior al de sus compañeros varones.

Resulta por tanto, imprescindible un cambio de mentalidad, un cambio en la educación de los valores que se imparten desde los centros educativos en todos los niveles de la enseñanza, y se hace precisa una educación para la igualdad, donde mujeres y hombres, se forjen un futuro conforme a sus méritos y capacidades. Los hombres, deben conocer e incorporar los valores de la nueva masculinidad a su vida cotidiana, lo que repercutirá en una mejora de su autoestima, de su convivencia con las mujeres y en alcanzar una sociedad más justa y democrática para mujeres y hombres. No sólo las mujeres están implicadas ya en este objetivo, sino que también los hombres.

Es preciso erradicar los roles y estereotipos sexistas, para que en las generaciones del futuro, la corresponsabilidad laboral y familiar se convierta en un hábito cotidiano y la violencia de género desaparezca, por resultar incompatible con una convivencia de mujeres y hombres en clave de igualdad.

- **Conciliación de la Vida Familiar y Laboral**

La necesidad de conciliar la vida familiar y laboral es cada día más significativa para la sociedad: el protagonismo que la mujer ha ido adquiriendo en la vida pública exige que, desde el propio Estado, se configure un sistema que contemple las nuevas relaciones surgidas, y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres, que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida familiar y laboral.

La Conferencia Mundial sobre las mujeres, celebrada en Pekín en septiembre de 1995, consideró como objetivo estratégico la necesidad de fomentar una armonización de responsabilidades familiares y laborales entre mujeres y hombres. Para dar cumplimiento a este objetivo se aprobó la ley 39/99, de 5 de noviembre, con la finalidad de promover la conciliación de la vida familiar y





laboral de las personas trabajadoras. Finalmente, la Ley 3/07, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se refiere en el artículo 44 a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que se reconocen a los trabajadores y trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. No cabe en el momento actual otra consideración sobre la conciliación de la vida familiar y laboral de que se trata de un asunto que concierne de igual forma a la unidad familiar y a la sociedad en general. Debe concebirse definitivamente la idea de que ya “no es un asunto sólo de las mujeres”.

- **Prevención y Actuación delante de la Violencia de Género**

No se puede olvidar a aquellas mujeres que son víctimas de la violencia de género: mujeres vejadas y maltratadas física, psicológica y sexualmente. Es necesario seguir avanzando en la prevención e intervención ante el maltrato hacia las mujeres, proporcionando una asistencia social integral.

La violencia contra las mujeres constituye uno de los principales problemas que siguen estando presentes en nuestra sociedad de hoy día, su reconocimiento como un problema de Salud Pública, proclamado por la OMS, evidencia el importante impacto, que dicho fenómeno, provoca tanto de forma directa sobre la propia víctima, como en su familia y en su entorno.

Si bien la envergadura y trascendencia del problema necesita de la sensibilización e implicación de sectores tales como el judicial, social, educativo, etc. no se puede obviar que el sanitario es uno de los más importantes.

Ésta área debe centrarse en la asistencia social y en el diseño de un protocolo local de actuación ante situaciones que lo requieran, como medio de conseguir un elemento de prevención desde el punto de vista de las instituciones educativas e informativas del ámbito público.





### • **Asociacionismo y Participación Ciudadana**

La participación de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social, es un derecho que reconoce la Constitución en su art. 9.2. La Ley Orgánica 3/2.007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres habla, en su art. 78, de la creación del Consejo de Participación de la Mujer con el fin de *“servir de cauce para la participación de las mujeres en la consecución efectiva del principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres”*. De igual manera en la *“Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local”*, su art. 3 se refiere a que la participación *“es un principio fundamental y que mujeres y hombres tienen el derecho a participar en igualdad en el gobierno y en la vida pública de su región, municipio y comunidad local”*.

En este caso es el Ayuntamiento, como institución más cercana a la ciudadanía, el que proporcionará el apoyo al asociacionismo y a la participación social con el fin de que las personas afectadas se responsabilicen de promocionar, mejorar su situación y/o defender sus intereses.

La política no sólo está en los poderes públicos y las instituciones, sino también, en las organizaciones ciudadanas, actuando como interlocutoras con la administración a través de sus órganos de participación, para marcar las líneas estratégicas que debe seguir la política, y en este caso, la política municipal.

Este Plan se quiere comprometer, a través del área de asociacionismo y participación ciudadana, a trabajar en el cumplimiento de los objetivos para la erradicación de las desigualdades entre géneros, mediante diferentes actuaciones dirigidas a conseguir el empoderamiento de las mujeres, fortaleciendo su posición social, económica y política con el fin de eliminar las relaciones de poder existentes todavía entre los hombres y las mujeres, avanzando hacia una ciudad en la que respetando las diferencias, se garantice la igualdad de derechos para toda la ciudadanía.



---

- **Imagen y Medios de Comunicación**

La educación no formal, juega un papel fundamental en el desarrollo de la cultura sexista. Aparte de los principales agentes socializadores, la familia y la escuela, los medios de comunicación y la publicidad son cada vez más preponderantes en la transmisión de una imagen anacrónica y estereotipada de las mujeres.

Nuevas representaciones, a veces igualmente discriminatorias, coexisten con los estereotipos sexistas tradicionales en torno a las mujeres. Para que los valores y referentes masculinos y femeninos no sean un factor limitador a la hora de configurar la identidad personal, es imprescindible que muchos de los comportamientos, funciones y roles que desempeñan las mujeres sean reconocidos como valiosas formas de ser y de estar en el mundo, como formas de interpretar con libertad la diferencia sexual y no como algo que sirve para justificar las desigualdades entre mujeres y hombres.

En ésta área se prioriza la sensibilización por parte de la población en temas de estereotipos sexistas, se intentará rencauzar a la sociedad para que pueda responder de una manera crítica y selectiva ante los medios de comunicación.

- **Mujeres con Problemática Específica**

La discriminación por razón de género es una discriminación de carácter universal, pues afecta a todas las mujeres sin distinción de raza, edad, cultura, nivel educativo o posición económica.

Existen situaciones en las que ciertos colectivos de mujeres padecen una doble discriminación, debido en primer lugar, a su condición de mujer, y en segundo lugar, a encontrarse envueltas en problemáticas sociales de las que se derivan prejuicios y estereotipos que las impiden y dificultan acceder a los recursos existentes y, por tanto, poder desarrollar una vida normalizada para poder superar las circunstancias en las que las ha tocado vivir.



Son mujeres inmigrantes, pertenecientes a otras razas y/o culturas, mujeres de etnia gitana, mujeres con discapacidad, y en algunos casos unido a enfermedad mental, mujeres drogodependientes, mujeres al frente de familias monoparentales, mujeres con hijos e hijas con problemas de conducta, mujeres que se encuentran en los umbrales de la pobreza y riesgo de exclusión, mujeres mayores que se encuentran en situación de soledad, etc.

La obligación de los poderes públicos es erradicar la discriminación por razón de sexo, diseñando políticas específicas para estas mujeres que se encuentran en condiciones de especial vulnerabilidad, construyendo los pilares que las ayuden a convertirse en ciudadanas de primera, a las que la ciudadanía, hombres y mujeres, respeten y apoyen para avanzar hacia una sociedad más justa, igualitaria y democrática.

Es en esta área donde las acciones pretenden un doble objetivo: apoyarlas y recuperarlas para una vida en condiciones de igualdad con otras mujeres, y tener en la sociedad las mismas oportunidades que los hombres.

- **Cooperación**

Desde la nueva perspectiva de “aldea global” ningún sentido tiene el trabajar por lograr la igualdad plena en nuestro país si se viven situaciones de desigualdad en los países vecinos de Europa, en otros países subdesarrollados o del tercer mundo. Es una triste evidencia y una realidad las diferencias existentes entre el Norte y el Sur, pero también es una evidencia que en los países más empobrecidos las situaciones de pobreza, desigualdad, desventaja e incluso de falta de garantías de los Derechos Humanos, afectan mayoritariamente y de forma más grave a las mujeres, como colectivo más vulnerable.

En este sentido, la Declaración del Milenio de Naciones Unidas en el 2.000 y los objetivos de desarrollo del Milenio, han servido de marco para un trabajo en común entre los países en vías de desarrollo y sus socios del mundo desarrollado, y concretamente, entre sus objetivos, pretende promover la igualdad entre géneros y el empoderamiento de las mujeres.



La Ley Orgánica 3/ 2.007 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en su artículo 32, establece que *“todas las políticas, planes, documentos de planificación estratégica, tanto sectorial como geográfica, y herramientas de programación operativa de la cooperación española para el desarrollo, incluirán el principio de igualdad entre mujeres y hombres como un elemento sustancial”*. El Ayuntamiento de Silla, no entiende el logro del desarrollo sin un avance efectivo en la igualdad entre mujeres y hombres, por lo que en el marco de la política de cooperación al desarrollo, la perspectiva de género constituye un elemento central en sus actuaciones.

Ésta área, se pretenderá sensibilizar e informar a la ciudadanía sobre aspectos de género y desarrollo y a la formación en perspectiva de género.

### 5.3.2. Contenido de las áreas

Básicamente, el contenido de las áreas se estructura en torno a los siguientes apartados:

1. Objetivos: generales y específicos.
2. Acciones y medidas.
3. Programa de trabajo.
4. Personas responsables.
5. Presupuesto.
6. Seguimiento y evaluación.

#### 1. Objetivos del Plan

Definidos de acuerdo a los resultados del diagnóstico, en relación a los desequilibrios y/o desigualdades a corregir y mejorar.

Se pueden diferenciar dos tipos:

- **Objetivos generales y/o transversales** para el conjunto del Plan de Igualdad. Definen hacia dónde se encaminan las actuaciones del Plan aunque no tengan que conseguirse durante el plazo que éste se marca.

Ejemplos:

- "Modificar los estereotipos de género",
- "Aumentar las posibilidades de igualdad entre mujeres y hombres",
- "Prevenir situaciones de desigualdad para las mujeres",
- "Mejorar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres"

- **Objetivos específicos** que concreten las metas a seguir, siempre en conexión con los objetivos generales. Definen los compromisos de cambio que se adoptan en el desarrollo del Plan y en coherencia con las prioridades y los objetivos generales.

Ejemplos:

- "Que las mujeres aumenten su nivel de ocupación",
- "Que se reduzcan las desigualdades en la corresponsabilidad del cuidado de hijos e hijas y personas dependientes",
- "Que se incremente la participación de las mujeres en la vida pública del municipio"

## 2. Acciones y medidas

Estas son las encargadas de dar cumplimiento a los objetivos en función de las necesidades detectadas en materia de igualdad en el diagnóstico. Tienen que mejorar la situación de partida, ser concretas, medibles y con posibilidades reales de desarrollarse en la organización.

Podrán ser:

- **De carácter temporal** (acciones positivas) para corregir las desigualdades y desequilibrios detectados.
- **De carácter permanente** para asegurar la integración de la igualdad de oportunidades en el conjunto de la organización.

Las medidas se pueden definir en función de diferentes áreas o ejes de actuación o materias (según el Art. 46 de la Ley de igualdad): selección, promoción, formación, conciliación, retribución, comunicación y lenguaje no sexista, salud laboral, entre otras.

## ¿Qué se especifica en una acción o medida de un Plan de Igualdad?

Las acciones o medidas que se incorporen en el Plan de Igualdad deben especificar:

1. Nombre de la acción/ medida.
2. Objetivos de la misma: meta que se quiere conseguir, aspecto que se quiere corregir.
3. Descripción y procedimiento de desarrollo: qué actividad o secuencia de actividades se van a realizar para conseguir el objetivo propuesto.
4. Persona y/o departamento responsable de su ejecución, determinando el compromiso que se requiere.
5. Calendario, es decir, fecha de inicio y fecha de finalización. Puede ser una acción que perdure a lo largo del tiempo, en tal caso, se tiene que especificar.
6. Presupuesto necesario para su implementación: especificar, recopilando las necesidades presupuestarias de cada acción, si el Plan va a requerir presupuesto o no, así como cualquier observación al respecto para tener una visión global de los recursos requeridos.
7. Indicadores de seguimiento y evaluación para medir el cumplimiento de la acción/medida y el impacto en relación a los objetivos de igualdad una vez transcurrido el tiempo que se especifique en el Plan.

### 3. Programa de trabajo

Es el encargado de ajustar y definir el tiempo que se va a emplear para desarrollar cada una de las acciones y medidas y la secuencia de éstas, en una programación por el tiempo que se acuerde en el diseño del Plan. Para mostrarlo con mejor detenimiento, se elaborará un diagrama de Gantt.



#### 4. Personas responsables

Identificadas en función de la naturaleza y contenido de cada acción o medida. Estas personas serán las responsables de su implementación, obtención de los resultados esperados y participarán, la mayor parte de las ocasiones, en el seguimiento y evaluación del Plan.

#### 5. Presupuesto

Define la asignación de los recursos económicos y materiales necesarios para el desarrollo del Plan de Igualdad en su conjunto y para cada acción diseñada.

Para ello, es necesario considerar el presupuesto de la entidad y estar alerta de posibles líneas de financiación para el desarrollo de Planes de Igualdad que pueden partir de la Administración Pública.

##### 5.3.3. Áreas en las que se divide el Plan de Igualdad Municipal

A continuación se muestran las áreas en las cuales se ha dividido el Plan, ya que se ha valorado que es la mejor manera de dividir las diferentes acciones en los diferentes ámbitos donde es necesaria su aplicación.

En cada una de las áreas se ha elaborado una tabla en la cual se indica las acciones concretas que se van a realizar, las personas, áreas o entidades responsables de ellas, los años en los cuales se van a ejecutar dichas acciones y los indicadores de seguimiento y evaluación que se van a tener en cuenta una vez finalicen cada una de las acciones.

En el apartado donde se enmarca el presupuesto se ha hecho mención sólo a aquella parte que necesita financiación externa, ya sea por la falta de personal laboral especializado o por falta de material que es necesario adquirir, toda actividad o acción que se encuentra dentro del presupuesto del área, entidad, concejalía, etc. responsable se marcará como coste indirecto, es decir, son acciones que se han de dar por supuestas, como un servicio más al ciudadano.

### **5.3.3.1. Área 1. La integración de la perspectiva de género en el Ayuntamiento de Silla**

Los estudios y diagnósticos más recientes, reflejan que la igualdad real entre mujeres y hombres esta aún lejos de conseguirse y que el hecho de proporcionar los mismos derechos, no es garantía de que unos y otros tengan las mismas oportunidades.

El ámbito municipal, supone una proximidad a las necesidades y demandas sociales, que otros ámbitos de la administración no poseen, por ello se tiene la posibilidad de ejercer de modelo para otras entidades, tanto públicas como privadas del mismo municipio.

Por lo tanto, es imprescindible su implicación en el desarrollo de políticas de igualdad y conocer bien el estado en el que se encuentra el Ayuntamiento.

Esta primera área de trabajo, recoge unas medidas necesarias para conseguir una mayor integración de la perspectiva de género en el Ayuntamiento de Silla, para dar un impulso a la acción positiva de la mujer.

- **Objetivo general**

Integrar la perspectiva de género en el trabajo transversal y sectorial del Ayuntamiento de Silla

- **Objetivos específicos**

- Promover e integrar la dimensión de igualdad de oportunidades en las políticas municipales.
- Fomentar la participación de las mujeres en la vida política municipal.
- Utilizar un lenguaje no sexista en las comunicaciones tanto internas como externas al Ayuntamiento.





- **Acciones**

1. Difundir el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Silla y sus actuaciones entre la población, por medio de los canales habituales de comunicación u otros específicos que se determinen.

Estos canales son por ejemplo los boletines internos, informes regulares escritos u orales de la dirección, guías de orientación, etc.

2. Establecer y mantener con la ciudadanía canales periódicos de información y participación, sobre el compromiso municipal con la igualdad de oportunidades, a partir de la aprobación y puesta en marcha del presente Plan.

Estos canales específicos dirigidos directamente a la ciudadanía serían tales como boletines informativos, campañas, lugar específico en Internet, etc.

3. Realizar cursos de formación, sobre la utilización de un lenguaje no sexista, para el personal del Ayuntamiento de Silla y para los cargos políticos.

Para ello se ha anexo una guía de propuestas para un lenguaje no sexista, que corresponde al Plan de Igualdad de la Generalitat Valenciana 2006-2009 y que se ha considerado de utilidad para el presente Plan.

4. Elaborar trípticos con las expresiones lingüísticas que hace falta eliminar y con las expresiones que hace falta añadir o nombrar, con el fin de garantizar un uso del lenguaje no sexista; y hacer una amplia difusión a nivel del pueblo de este tipo de documentos, ya que no se debe de olvidar que las instituciones públicas como puede ser un Ayuntamiento sirve como ejemplo a la ciudadanía y a aquellas empresas que quieran actuar del mismo modo.

5. Incorporación de la variable sexo en estadísticas, estudios e investigaciones que se lleven a cabo por los servicios municipales. Igualmente se tendrá en cuenta el sexo y criterios referidos al género en los planes estratégicos, de calidad y/o de mejora que se elaboren por el Ayuntamiento.



## Plan de igualdad municipal de Silla



Tabla 10. Acciones área 1. La Integración de la Perspectiva de Género en el Ayuntamiento de Silla.

Acciones	Personas, departamento áreas o entidades responsables y colaboradoras	2011	2012	2013	2014	Indicadores de seguimiento y evaluación
<b>Elaboración de boletín informativo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Concejalía de Bienestar Social y Mujer</li> <li>Oficina técnica</li> </ul>	X				<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de horas programadas e impartidas</li> <li>Número de recomendaciones aceptadas</li> <li>Material editado y divulgado</li> <li>Número de enlaces y fechas de actualización</li> <li>Resultados</li> </ul>
<b>Lugar específico en Internet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Concejalía de Bienestar Social y Mujer</li> <li>Concejalía de Participación ciudadana</li> </ul>	X				
<b>Curso de formación para el funcionariado</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Concejalía de Bienestar Social y Mujer</li> </ul>	X	X	X	X	
<b>Difusión de guía de lenguaje no sexista entre el funcionariado</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Área de RRHH</li> </ul>	X	X	X	X	
<b>Incorporación de la variable sexo en estadísticas, estudios e investigaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Todas las áreas</li> </ul>	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de estadísticas, estudios e investigaciones</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia.

### 5.3.3.2. Área 2. Ocupación y formación

La incorporación de las mujeres en el mercado laboral mantiene una carrera ascendente, aunque ésta incorporación se esté produciendo de manera pausada y no se está realizando con las mismas condiciones que en los hombres, ya que aún existen grandes problemas, como:

- Contratación precaria.
- Dificultad de ocupar cargos relevantes y de toma de decisiones.
- Asedio psicológico.
- La doble presencia en el entorno laboral y privado.
- El difícil acceso al trabajo de mujeres que durante un periodo de su vida han estado apartadas del entorno laboral.

Es por todo ello, que se hace imprescindible trabajar en Silla, para acercar el mercado laboral a las mujeres, junto con una adecuada formación bajo criterios de igualdad y calidad en el empleo.

- **Objetivo general**

Impulsar la participación de las mujeres del municipio de Silla en el mercado laboral, desde los ámbitos de ocupación y formación: empresarias, emprendedoras, trabajadoras por cuenta propia y ajena y desempleadas, encaminadas a fomentar la igualdad real de oportunidades de las mujeres de todas las edades y condiciones. Promover acciones de información, orientación y asesoramiento, fomentando el conocimiento, la promoción, la formación y la valoración de la ocupación y trabajo femenino.

- **Objetivos específicos**

- Capacitar a las mujeres para el empleo y el autoempleo.
- Aumentar el empleo de las mujeres en Silla, dando prioridad a aquellas con dificultades especiales de acceso al terreno laboral.
- Crear, potenciar y mejorar el empleo femenino en las empresas de Silla.



- **Acciones**

1. Dar soporte a las acciones de la asociación de empresarios para el fomento de la actividad empresarial femenina, que se pueden realizar desde:

- Agencia para el Fomento de la Innovación en el Comercio de Silla (AFIC).
- Agencia Empresarial de Silla (AESI).

2. Informar y orientar a las mujeres que quieran emprender una actividad empresarial, asesorándolas sobre las ayudas existentes, subvenciones, formación específica, etc. a través del personal de AESI.

A través de la página de la Generalitat Valenciana ([http://www.gva.es/portal/page/portal/inicio/procedimientos?id\\_proc=15453](http://www.gva.es/portal/page/portal/inicio/procedimientos?id_proc=15453)) se pueden encontrar las ayudas “*Dona Empresa*” específicamente para mujeres con la intención de fomentar su actividad empresarial en la Comunidad.

3. Organizar cursos de formación de perfiles demandantes por las empresas dando prioridad a las mujeres desempleadas a través del personal de la ADES “*Àgencia d’ Ocupació i Desenvolupament Econòmic de Silla*”

4. Promover programas de formación y cualificación profesional que mejoren el nivel educativo y profesional de las mujeres en general, incidiendo particularmente en la cualificación en profesiones y empleos que tengan carácter innovador y dinamizador en la zona. Promoverlos ya sean de carácter local o no.

5. Realizar un análisis del nivel de empleo de las mujeres inmigrantes del municipio.

6. Difundir lo máximo posible las diferentes líneas de ayudas públicas para el fomento del empleo de la mujer trabajadora y también, difundir al máximo las actividades que, en este sentido, se lleva a cabo desde el Ayuntamiento de Silla.

Tabla 11. Acciones área 2. Empleo y formación.

Acciones	Personas, departamento áreas o entidades responsables y colaboradoras	2011	2012	2013	2014	Indicadores de seguimiento y evaluación
<b>Dar soporte a acciones para la actividad empresarial femenina</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concejalía de Bienestar Social y Mujer</li> <li>• ADES</li> </ul>		X	X		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de acciones promovidas</li> <li>• Número de horas programadas e impartidas</li> <li>• Número de recomendaciones aceptadas</li> <li>• Variación anual de datos</li> <li>• Resultados</li> </ul>
<b>Información y orientación laboral específica para mujeres</b>		X	X	X	X	
<b>Cursos de formación de perfiles demandantes con prioridad para mujeres desempleadas</b>			X		X	
<b>Realizar análisis de nivel de empleo de las mujeres inmigrantes</b>		X	X	X	X	
<b>Difundir ayudas públicas de ámbito municipal o fuera de él</b>		X	X	X	X	
<b>Promover programas de formación y cualificación</b>		X	X	X	X	

Fuente: Elaboración propia.

### 5.3.3.3. Área 3. Salud y calidad de vida

El concepto de salud y enfermedad han cambiado a lo largo del tiempo. En la actualidad, los organismos internacionales responsables de la salud abogan por promover un concepto de salud integral, que no es sólo la ausencia de enfermedad, sino al bienestar físico, psíquico y social.

Partiendo de un análisis de género sobre la salud, se puede apreciar una situación diferenciada para hombres y mujeres. El papel fundamental asumido por las mujeres en la atención de su familia y las personas de su entorno tiene consecuencias perjudiciales para la propia salud, ya que se tiende a tener menos tiempo y prestar menos atención a la salud de ellas mismas. Se hace necesario pues, promover un mayor compromiso de las mujeres en el mantenimiento de su salud, ofreciendo espacios confidenciales de información y dando soporte al desarrollo de la autoestima. También los hombres han de ser más conscientes de sus malestares psicológicos y buscar el soporte profesional que necesitan, para no hacer recaer todo el peso de la atención psicológica sobre sus parejas y familiares.

- **Objetivo general**

Promover, en colaboración con otros organismos e instituciones, programas de educación sanitaria, haciendo especial incidencia en aquellos temas que afectan exclusivamente o fundamentalmente a las mujeres y que incidan en las acciones para mejorar la salud de las mujeres en las diferentes etapas evolutivas.

- **Objetivos específicos**

- Fomentar que se trate la salud desde una perspectiva integral y para todas las edades de la vida.
- Mejorar la salud y el bienestar personal de las mujeres.

- **Acciones**

1. Realizar un programa de educación sexual y relaciones afectivo-sexuales dirigido a la juventud de Silla.



- 
2. Realizar talleres de sensibilización para mujeres y hombres, que refleje la necesidad de involucrar a toda la familia y a la sociedad, en el aspecto de atención de los hijos y las personas dependientes; sobre todo que se suprima la idea de la mujer como única cuidadora.



## Plan de igualdad municipal de Silla



Tabla 12. Acciones área 3. Salud y calidad de vida.

Acciones	Personas, departamento áreas o entidades responsables y colaboradoras	2011	2012	2013	2014	Indicadores de seguimiento y evaluación
<b>Programa de educación sexual</b>	• Concejalía de Bienestar Social y Mujer	X	X	X	X	• Número de horas programadas e impartidas • Resultados
<b>Taller de sensibilización, mejora de calidad de vida</b>			X		X	

Fuente: Elaboración propia.



#### 5.3.3.4. Área 4. Educación, cultura y deportes

La educación, la cultura y el deporte han de ser considerados como el medio de transmisión de valores culturales básicos. Es por eso, que garantizar una educación no discriminatoria, así como asegurar la igualdad de acceso a la educación, a la cultura y al deporte de las mujeres y de las niñas, comportará un avance hacia la toma de poder de las mujeres en beneficio de objetivos comunes a hombres y mujeres.

La práctica del deporte juega un papel esencial, en la construcción de un modelo de salud integral, pero en este ámbito, también la desvalorización de los deportes practicados mayoritariamente por las mujeres y la escasez de modelos femeninos, requiere de una acción correctora específica. Procurar una mayor equidad en el deporte, significa garantizar el acceso de las mujeres a un tiempo y espacio para sí mismas, para compartir, para disfrutar y para cuidarse.

- **Objetivo general**

Garantizar un aprendizaje no discriminatorio, así como asegurar la igualdad de acceso a la educación

- **Objetivos específicos**

- Promover la inclusión de la perspectiva de igualdad en las actividades deportivas de Silla.
- Promover la práctica continuada del deporte en mujeres de todas las edades.
- Promover el cambio de actitudes sexistas.
- Reforzar la participación y la presencia de las mujeres en la vida cultural.



- **Acciones**

1. Crear una mayor afición al deporte y fomentar prácticas deportivas mixtas en las cuales:
  - ✓ Se encuentren niños y niñas, jóvenes de ambos sexos y mujeres y hombres.
  - ✓ Se prioricen los efectos que tienen el deporte sobre la salud física y psíquica.
  - ✓ Tengan las mismas oportunidades para acceder a los deportes que gusten, independientemente de la asignación tradicional de éstos con uno de los dos sexos.
2. Analizar las actividades deportivas en que la participación femenina sea escasa y valorar la posible promoción de éstas actividades entre las mujeres del municipio.
3. Realizar campañas de sensibilización e información dirigidas a toda la población sobre la igualdad de oportunidades.
4. Convocar y desarrollar certámenes literarios, fotográficos, musicales, etc. al municipio y que se dirijan a las mujeres.
5. Incrementar las fuentes bibliográficas sobre materias de igualdad y estudios de género.
6. Fomentar actividades educativas, culturales y deportivas alrededor del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, y del 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia de Género.
7. Implicar a los centros educativos como punto de referencia, para hacer llegar directamente la información, de forma eficaz a la gente joven, con la participación del Ayuntamiento.



Tabla 13. Acciones área 4. Educación, cultura y deporte.

Acciones	Personas, departamento áreas o entidades responsables y colaboradoras	2011	2012	2013	2014	Indicadores de seguimiento y evaluación
<b>Analizar actividades deportivas con poca participación femenina</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Concejalía de Hacienda y Deporte</li> </ul>	X		X		<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de acciones promovidas</li> <li>Número de recomendaciones aceptadas</li> <li>Material editado y divulgado</li> <li>Variación anual de datos</li> <li>Resultados</li> </ul>
<b>Dinamizar la afición al deporte y enfocarlo como medida de igualdad</b>		X		X		
<b>Campañas de sensibilización e información sobre la igualdad de oportunidades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Concejalía de Bienestar Social y Mujer</li> </ul>	X	X	X	X	
<b>Convocar certámenes literarios, fotográficos, musicales, etc. En relación a la igualdad entre mujeres y hombres</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Concejalía de Educación, Cultura y Sociedad de la Información</li> </ul>		X		X	
<b>Incrementar fuentes bibliográficas sobre materias de igualdad y estudios de género</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Concejalía de Educación, Cultura y Sociedad de la Información</li> <li>Bibliotecas</li> </ul>	X	X	X	X	



## Plan de igualdad municipal de Silla



Acciones	Personas, departamento áreas o entidades responsables y colaboradoras	2011	2012	2013	2014	Indicadores de seguimiento y evaluación
<b>Fomentar actividades alrededor del “ Día Internacional de la mujer” y el “ Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer”</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Concejalía de Bienestar Social y Mujer</li><li>• Concejalía de Educación, Cultura y sociedad de la Información</li></ul>	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número de acciones promovidas</li><li>• Número de recomendaciones aceptadas</li></ul>
<b>Implicar a los centros educativos en cuanto materias de Igualdad</b>		X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"><li>• Material editado y divulgado</li><li>• Variación anual de datos</li><li>• Resultados</li></ul>

Fuente: Elaboración propia

### 5.3.3.5. Área 5 Conciliación de la vida familiar y laboral

La conciliación de la vida familiar y laboral, corresponsabilidad de las tareas domésticas, ha de entenderse como una cosa normalizada en nuestra sociedad, así como la atención de ascendientes y descendientes y conseguir con ello erradicar la doble jornada o la asunción de las mujeres como cuidadoras únicas.

Es por eso que se hace prioritario mantener acciones en ésta línea para erradicar roles transmitidos y mantener la incorporación al mercado laboral de las mujeres en igualdad de condiciones de acceso.

- **Objetivo general**

Contribuir a la conciliación de la vida laboral con la familiar de las mujeres y hombres del municipio de Silla.

- **Objetivos específicos**

- Hacer visible la carga de trabajo no remunerado asumido por las familias en general y las mujeres en particular, y aumentar la corresponsabilidad de las tareas domésticas y de atención entre hombres y mujeres.
- Promover una visión de igualdad en los hogares de niños y niñas.

- **Acciones**

1. Realizar campañas de sensibilización sobre el reparto equilibrado de responsabilidades entre mujeres y hombres.
2. Realizar un estudio sobre la atención a personas dependientes en Silla
3. Realizar talleres específicos sobre corresponsabilidad en el hogar.
4. Impulsar la ampliación del horario de la guardería municipal, en los días no laborables o no lectivos con una programación de ocio también coeducativa, para favorecer la conciliación.

Tabla 14. Acciones área 5. Conciliación de la vida familiar y laboral.

Acciones	Personas, departamento áreas o entidades responsables y colaboradoras	2011	2012	2013	2014	Indicadores de seguimiento y evaluación
<b>Campañas de sensibilización por el reparto equilibrado de responsabilidades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concejalía de Bienestar Social y Mujer</li> <li>• Concejalía de Educación, Cultura y Sociedad de la Información</li> </ul>		X	X		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de acciones promovidas</li> <li>• Número de recomendaciones aceptadas</li> </ul>
<b>Estudio sobre personas dependientes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concejalía de Bienestar Social y Mujer</li> </ul>	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Material editado y divulgado</li> <li>• Variación anual de datos</li> </ul>
<b>Taller de corresponsabilidad en los hogares</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concejalía de Bienestar Social y Mujer</li> </ul>	X			X	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de horas programadas e impartidas</li> </ul>
<b>Impulsar la ampliación del horario de guardería municipal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concejalía de Educación, Cultura y Sociedad de la Información</li> </ul>		X			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de centros beneficiados</li> <li>• Resultados</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia

### 5.3.3.6. Área 6 Prevención y actuación delante de la violencia de género

Cuando se habla de violencia de género se quiere hablar de a la violencia ejercida contra las mujeres, niñas y ancianas. La causa de ésta violencia son los comportamientos cuyo origen subyace a las relaciones de desigualdad y de poder, en la mayoría de casos, ejercidas por los hombres.

En los últimos años, las consecuencias mortales de la violencia contra las mujeres, unido al trabajo de sensibilización del movimiento feminista y de numerosas asociaciones de mujeres, ha generado un mayor clima de conciencia social y ha conllevado a que las instituciones públicas adopten medidas específicas.

La situación de terror y total desamparo que viven tantas víctimas de maltrato obligan a redoblar los esfuerzos y plantear metas ambiciosas de sensibilización de la sociedad, prevención de las actitudes violentas y atención a las víctimas.

Es necesario considerar que estas actitudes son una lacra social y, una vez demostrada la imperiosa necesidad de actuar para su erradicación, se considerarán dos vías de actuación: la prevención y la actuación de asistencia de cara a las víctimas.

- **Objetivo general**

Generar un entorno sensible y comprometido con la chakra social que es la violencia de género.

- **Objetivos específicos**

- Erradicar comportamientos violentos y sexistas en el entorno educativo.
- Prevención de actitudes y comportamientos violentos y atención a las víctimas de violencia de género.

- **Acciones**

1. Velar para que se cumpla la normativa y las leyes existentes en materia de prevención y actuaciones en casos de violencia de género.



2. Participación en la celebración del Día Internacional de la Violencia de Género, 25 de noviembre.
3. Colaboración y soporte a entidades y asociaciones que trabajen la prevención de la violencia de género en el ámbito educativo tanto para el alumnado, como para la Asociación de Madres y Padres de Alumnos (AMPA) y profesorado.
4. Contribuir a potenciar y unir recursos generando una red para mujeres víctimas de la violencia de género y soporte técnico, asesoramiento, orientación, terapia, mediación familiar y asesoramiento laboral, junto con todas las instituciones que trabajan en éstas líneas.
5. Diseñar y poner en marcha un protocolo local de atención a víctimas de maltrato.



Tabla 15. Acciones área 6. Prevención y actuación ante la violencia de género.

Acciones	Personas, departamento áreas o entidades responsables y colaboradoras	2011	2012	2013	2014	Indicadores de seguimiento y evaluación
<b>Velar por cumplir la ley</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Concejalía de Bienestar Social y Mujer</li> </ul>	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de acciones promovidas</li> <li>Número de recomendaciones aceptadas</li> <li>Material editado y divulgado</li> <li>Número de personas atendidas por sexo, edad, ocupación,...</li> <li>Número de ordenes de protección emitidas</li> <li>Variación anual</li> <li>Resultados</li> </ul>
<b>Colaboración en la prevención de la violencia de género</b>		X	X	X	X	
<b>Participación en el “Día internacional contra la violencia de género”</b>		X	X	X	X	
<b>Potenciar recursos para víctimas de la violencia de género</b>		X	X	X	X	
<b>Protocolo local de atención a víctimas de maltrato</b>		X	X	X	X	

Fuente: Elaboración propia.

### 5.3.3.7. Área 7. Asociacionismo y participación ciudadana

El asociacionismo y la participación son un pilar a la hora de mejorar y defender los derechos de la ciudadanía, así como contribuir a enriquecer y fortalecer una sociedad democrática.

- **Objetivo general**

Dar soporte y fomentar a la participación de la ciudadanía de Silla para el desarrollo de los principios de igualdad de oportunidades.

- **Objetivos específicos**

- Fomentar la participación social de la mujer
- Difundir la importancia del asociacionismo como medio para llevar a cabo actividades en pro de la igualdad.

- **Acciones**

1. Promocionar el Día de la Mujer con actos conmemorativos, que suponen un intercambio de experiencias con asociaciones de otros municipios.
2. Realizar cursos de formación en igualdad de oportunidades dirigidos a las asociaciones de mujeres de Silla.
3. Colaborar y prestar soporte a las asociaciones de mujeres que hay en el municipio.
4. Propiciar el contacto y encuentro entre mujeres para el intercambio de ideas y planificaciones.

Tabla 16. Acciones área 7. Asociacionismo y participación.

Acciones	Personas, departamento áreas o entidades responsables y colaboradoras	2011	2012	2013	2014	Indicadores de seguimiento y evaluación
Actos para promocionar el “Día Internacional de la Mujer”	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concejalía de Bienestar Social y Mujer</li> <li>• Concejalía de Educación, Cultura y Sociedad de la Información</li> </ul>	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de acciones promovidas</li> <li>• Número de recomendaciones aceptadas</li> <li>• Número de horas programadas e impartidas</li> <li>• Resultados</li> </ul>
Cursos de formación en Igualdad de oportunidades para las asociaciones			X		X	
Colaborar y prestar soporte a las asociaciones de mujeres del municipio				X	X	

Fuente: Elaboración propia.

### 5.3.3.8. Área 8. Imagen y medios de comunicación

La presencia de estereotipos sexistas en los medios de comunicación tanto escritos, hablados, como en imagen, constituye aún hoy en día un medio de perpetuar una visión sexista de las mujeres y perpetuar roles tradicionales.

Teniendo en cuenta, que los medios de comunicación, son una de las vías de socialización más importantes, se valora el trabajo de sensibilización, así como aprender a percibir con una mirada crítica, todos los mensajes que llegan a través de estos medios.

- **Objetivo general**

Sensibilizar a la población para que vea los medios de comunicación de una manera crítica y selectiva.

- **Objetivos específicos**

- Fomentar la publicidad no sexista ni discriminatoria para potenciar una imagen de la mujer como persona, en igualdad con el hombre.
- Potenciar la imagen de las mujeres en los medios informativos.

- **Acciones**

1. Realizar talleres de sensibilización para la población de Silla para trabajar la sensibilización crítica y selectiva de los medios de comunicación.
2. Cuidar que las publicaciones y notas de prensa emitidas desde el Ayuntamiento de Silla utilicen un lenguaje no sexista
3. Garantizar que la publicidad en la que el Ayuntamiento intervenga no incluya imágenes discriminatorias.
4. Realizar informaciones periódicas en los medios de comunicación sobre el desarrollo de las acciones del presente Plan de Igualdad.



- 
5. Insertar un apartado específico nombrado “Plan de Igualdad” en la página web del Ayuntamiento, donde se incluirá información del desarrollo del plan, sus acciones y objetivos.
  6. Elaborar desde el Servicio de Normalización Lingüística del Ayuntamiento una clase de guía sobre la correcta utilización de frases y expresiones que tradicionalmente han estado formadas de forma discriminatoria.

Tabla 17. Acciones área 8. Imagen y medios de comunicación.

Acciones	Personas, departamento áreas o entidades responsables y colaboradoras	2011	2012	2013	2014	Indicadores de seguimiento y evaluación
Talleres para la población para trabajar la sensibilización crítica y selectiva de los medios de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Concejalía de Bienestar Social y Mujer</li> <li>Concejalía de Educación, Cultura y Sociedad de la Información</li> </ul>		X		X	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de acciones promovidas</li> <li>Número de recomendaciones aceptadas</li> <li>Material editado y divulgado</li> <li>Variación anual de datos</li> <li>Número de enlaces y fechas de actualización</li> <li>Número de horas programadas e impartidas</li> <li>Resultados</li> </ul>
Publicaciones y notas de prensa con lenguaje no sexista		X	X	X	X	
Informaciones periódicas sobre el desarrollo de las acciones del Plan de Igualdad.		X	X	X	X	
Lugar específico del Plan en página web del Ayuntamiento	X					
Difusión de guía sobre frases y lenguaje no discriminatorio	<ul style="list-style-type: none"> <li>Concejalía de Bienestar Social y Mujer</li> <li>Concejalía de Participación ciudadana</li> </ul>	X	X	X	X	

Fuente: Elaboración propia.

### 5.3.3.9. Área 9 .Mujeres con problemática específica

Con tal de permitir una normalización y una integración social se ve la necesidad de desarrollar actuaciones dirigidas a mejorar las condiciones de vida, tanto en el ámbito psicosocial como laboral y formativo. Teniendo en cuenta que, además del hecho de pertenecer a un colectivo desfavorecido tradicionalmente por razón de género, se añaden las especiales características que puede complicar su situación por el hecho de estar dentro de algún grupo vulnerable, como por ejemplo: mujeres con discapacidades, toxicómanas, familias monoparentales, de minorías étnicas, inmigrantes, etc.

- **Objetivo general**

Desarrollar acciones destinadas a la prevención de situaciones de riesgo y atención a mujeres con problemática específica potenciando medidas destinadas a su integración sociocultural y laboral.

- **Objetivos específicos**

- Acercar la realidad de otros colectivos de mujeres a la ciudadanía de Silla.

- **Acciones**

1. Colaborar con los organismos competentes, así como con colectivos y asociaciones para la realización de actividades de sensibilización sobre las mujeres inmigrantes, por tal de superar y adoptar medidas de soporte a su integración.
2. Programar cursos y grupos de autoayuda para potenciar habilidades, muchas veces encubiertas como autoestima y desarrollo personal.
3. Difundir en la ciudadanía las peculiaridades socioculturales específicas de cada colectivo de mujeres inmigrantes, con una mayor incidencia en la comunidad a través de acciones culturales, al igual que acercar su gastronomía, tradiciones, etc.



## Plan de igualdad municipal de Silla



Tabla 18. Acciones área 9. Mujeres con problemática específica.

Acciones	Personas, departamento áreas o entidades responsables y colaboradoras	2011	2012	2013	2014	Indicadores de seguimiento y evaluación
<b>Colaborar con organismos competentes en materias de mujeres inmigrantes</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Concejalía de Bienestar Social y Mujer</li><li>• Asociaciones implicadas</li></ul>	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número de acciones promovidas</li><li>• Número de recomendaciones aceptadas</li><li>• Resultados</li></ul>
<b>Cursos de autoayuda</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Concejalía de Bienestar Social y Mujer</li></ul>		X		X	
<b>Difusión de peculiaridades socioculturales específicas de cada colectivo de mujeres a través de acciones culturales</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Concejalía de Bienestar Social y Mujer</li><li>• Asociaciones implicadas</li></ul>	X	X	X	X	

Fuente: Elaboración propia.



### 5.3.3.10. Área 10 Cooperación

Es imprescindible la cooperación entre las diversas instituciones, administraciones y colectivos que trabajan las políticas de igualdad para que se potencien y se desarrollen, y aprovechar los recursos diversos nacidos de éstos, evitar la duplicidad de acciones y compartir experiencias de las personas que trabajan en éste ámbito.

- **Objetivo general**

Fomentar la cooperación entre las entidades, instituciones y administraciones implicadas en las políticas de igualdad.

- **Objetivos específicos**

- Facilitar el intercambio de experiencias y actuaciones
- Coordinar las instituciones regionales, nacionales y autonómicas.

- **Acciones**

1. Potenciar el intercambio de experiencias en materia de igualdad de oportunidades a través de encuentros entre asociaciones, colectivos, ONG, etc.
2. Participar en foros de debate y encuentros en relación con los diferentes planes de igualdad que desarrollan las diferentes administraciones públicas.

Tabla 19. Acciones área 10. Cooperación.

Acciones	Personas, departamento áreas o entidades responsables y colaboradoras	2011	2012	2013	2014	Indicadores de seguimiento y evaluación
<b>Potenciar el intercambio de experiencias en materia de igualdad a través de las diferentes asociaciones y colectivos, ONG,..</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concejalía de Bienestar Social y Mujer</li> <li>• Asociaciones implicadas</li> </ul>	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de acciones promovidas (encuentros, debates, reuniones, etc.)</li> <li>• Número de recomendaciones aceptadas</li> </ul>
<b>Foros de debate y encuentros con relación a planes de igualdad de otras Administraciones Públicas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alcaldía</li> <li>• Concejalía de Bienestar Social y Mujer</li> <li>• Asociaciones implicadas</li> </ul>		X	X		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de convenios con otras instituciones</li> <li>• Resultados</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia.

### 5.3.4. Medios necesarios

Cuando se habla de los medios necesarios para el PMIO son los siguientes:

- **Recursos humanos**

Para ello se dispone de los técnicos pertenecientes a cada una de las áreas que se encontrarán implicados en el Plan por ser los responsables de la mayoría de las acciones que se llevan a cabo, más los responsables políticos en los cuales recae el mando ejecutivo y por último resulta necesario la contratación externa de un técnico de igualdad para poder impartir los cursos, talleres o conferencias que se leven a cabo durante el periodo de viabilidad del Plan.

- **Materiales**

Los medios y recursos materiales quedan limitados prácticamente a los disponibles por el ente local, siendo estos: instalaciones, material de oficina, etc. En lo referente a las instalaciones se adecuarán las aulas multifuncionales necesarias para la impartición de cursos, talleres y conferencias y para material didáctico existirá un límite de presupuesto dependiendo a que acción o medida se refiera.

- **Económicos**

El presente Plan, vigente durante el período 2.011 - 2.014, necesita de un presupuesto para llevarse a cabo, el cual se calcula de un total de 189.000 €a financiar.

Será sustentado a través de las diferentes líneas de financiación existentes en el ámbito de la Igualdad de Oportunidades y otros directamente relacionados.

Además este Plan contará con una financiación propia, es decir, la de cada una de las concejalías a las cuales corresponden cada una de las acciones, como se ha relacionado anteriormente.

Las vías de financiación que existen para los Planes de Igualdad provienen de Convenios de colaboración ó Subvenciones específicas y/o generales de los distintos organismos o administraciones:

- De la Generalitat Valenciana, más concretamente, del instituto valenciano de la Mujer existen subvenciones destinadas a empresas privadas de la Comunitat Valenciana, que cuenten con menos de 250 trabajadores/as, no estén constituidas con capital público y voluntariamente elaboren o implanten Planes de Igualdad, mediante la contratación temporal y a tiempo parcial de Agentes de Igualdad. En lo referente a planes de igualdad para organismos públicos dirigidos a la sociedad no se dice nada, por esta vía sólo existen subvenciones a empresas privadas.
- Ministerio de Sanidad, Servicios sociales e Igualdad pública subvenciones por parte del Instituto de la Mujer que cubren el presupuesto íntegro del plan siempre y cuando se especifique según sus condiciones que se muestran en el anexo. Se encuentra un 80% cofinanciado por el fondo europeo.

[http://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-8990](http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-8990)

<http://www.boe.es/boe/dias/2012/07/04/pdfs/BOE-A-2012-8990.pdf>

Así mismo se remitirán informes sobre dichos convenios y/o subvenciones a los órganos encargados del seguimiento y la evaluación del Plan y a la ciudadanía en general, por ejemplo, a través de la web del Ayuntamiento, con información precisa y transparente sobre la aplicación de dicha financiación y sus resultados.

#### 5.3.4.1. Costes directos

Se llaman costes directos aquellos que necesitan de financiación externa, subvención, ya que son costes que no se pueden asumir internamente por la entidad o área responsable de llevar a cabo las acciones o tareas que producen dichos gastos.

- **Personal laboral necesario.** Se trata de agentes de igualdad, capital intelectual extra que se ha necesitado para elaborar el Plan y demás expertos que realizaran talleres, cursos o convenciones. Para ello se calcula de manera aproximada un total de 63.000 € del presupuesto a financiar.
- **Dietas y transporte.** Dirigidos al personal extra que ha sido necesario. De ello se calcula un total de 13.000 € aproximadamente



- **Equipos y materiales.** Se trata de folletos, boletines, material didáctico para cursos, talleres, convenciones, etc., alquiler de espacios, material al uso etc. El presupuesto se aproxima a 113.000 €

#### **5.3.4.2. Costes indirectos**

Los costes indirectos son los que se dan asumidos por las diferentes áreas, concejalías o entidades responsables, se trata del esfuerzo y capital intelectual de los trabajadores o funcionarios pertinentes, no siendo necesario ningún coste extra a no ser que se necesite personal especializado en la realización de ciertas acciones o tareas para realizarlas, en ese caso pasaría a presupuestarse como coste que necesita financiarse debido a que se produce por la realización del Plan de Igualdad exclusivamente.

#### **5.3.5. Organización y modalidades de ejecución**

Según se ha dispuesto el Plan, con sus 10 áreas, se debe llevar a cabo una serie de acciones específicas para cada una de estas áreas, como bien se ha expuesto.

Además se debe tener en cuenta que la amplia e intensa transformación de la sociedad hace que sea ineludible por más tiempo que los poderes públicos municipales se impliquen en la eliminación de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres. La primera acción municipal debe ser la mirada interna, la introspección. Para que, a continuación, el Ayuntamiento sea un modelo a seguir en la promoción y ejemplo de la igualdad entre mujeres y hombres.

La sensibilización social debe partir del órgano de gobierno. El entendimiento, el apoyo y la asunción de los valores igualitarios deben ser estandarte de los poderes públicos. Por eso conviene procurar que entre las actuaciones, documentación, materiales de difusión y cualquiera otro, no aparezcan los más mínimos indicios de desigualdades. Es fundamental tener especial cuenta por erradicar, si es que hay, cualquiera actitud discriminatoria en aquellas personas que ejercen sus funciones laborales para la Administración Local.

El modelo de política social que se propone rechazar la dosificación de mujeres y hombres en los papeles tradicionales y abandonar el modelo del victimismo. Es

necesario evitar la confusión de una política de igualdad con una política asistencialista. Aquella es una política que mejora o crea las condiciones adecuadas para el desarrollo pleno de la persona y con eso logramos el desarrollo de toda la sociedad. Se opta por impulsar un nuevo papel, desde el activismo, promotor de los cambios necesarios por llegar a un nuevo modelo de cooperación y de relaciones que respeten el derecho a ser diferentes; que no desiguales.

Combatir la desigualdad es tarea de todas las autoridades municipales, entre otras razones porque es un problema existente en todos los ámbitos. La implicación de toda la Corporación Local se hará de manera progresiva pero imparable atendiendo al concepto ya explicado de transversalidad.

#### **5.3.5.1. Organización**

Una vez considerados todos los recursos de diferente naturaleza (recursos humanos, materiales, conocimiento, económicos, etc.) que se precisan, se hace necesario establecer la estructura organizativa necesaria para llevar a cabo el Plan.

La estructura organizativa pensada, consta de:

- Responsable del Plan de Igualdad, responsabilidad que como ya se ha dicho recae en la concejala responsable del área de la Mujer.
- Comisión ejecutiva y de gestión.
- Comisión de seguimiento.

Los datos recogidos, procesados y tareas auxiliares que se realizan por parte de los técnicos y/o personal laboral de cada área o concejalía del ayuntamiento también resultan de especial interés y serán claves para el éxito del PMIO, así como la colaboración de los ciudadanos a los que va dirigido.

#### **5.3.6. Diagrama de Gantt**

El diagrama de Gantt es la representación más adecuada del calendario de ejecución de un proyecto o plan, en nuestro caso del Plan de Igualdad. El diagrama de Gantt representa las actividades como barras en una escala temporal, siendo de gran utilidad



---

tanto en la fase de programación del proyecto a realizar, como en las posteriores de seguimiento y control. Es necesario que se haga hincapié en que éste diagrama se obtiene tras la aplicación del método del camino crítico. Su utilidad reside en:

- Mostrar las relaciones entre actividades.
- Identificar las relaciones de precedencia.
- Aportar estimaciones de tiempo y coste para cada actividad.
- Ayuda a realizar una mejor utilización de los recursos de personal, materiales y monetarios al identificar los cuellos de botella del proyecto.
- Calcular el camino crítico.
- Planificar, programar y hacer el seguimiento y control del proyecto.

Pero antes de todo se tendrá que dividir el trabajo en fases y cada una de las cuales tendrá sus correspondientes actividades:

Tabla 20. Fases y actividades del Plan de Igualdad

Fases	Actividades
1. Fase de decisión	<ul style="list-style-type: none"> <li>Decisión de la Regidoría de la Mujer de elaborar el Plan de Igualdad</li> </ul>
2. Fase de fundamentación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Búsqueda de documentación asociada al Plan</li> <li>Establecimiento de los objetivos principales del Plan</li> </ul>
3. Fase de elaboración	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración del informe de evaluación de la situación actual en cuanto a Planes de Igualdad se refiere.</li> <li>Elaboración del borrador del Plan de Igualdad</li> </ul>
4. Fase de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presentación y entrega a las Concejalías, asociaciones, grupos políticos, organizaciones e instituciones locales de todos los ámbitos.</li> </ul>
5. Fase de relaboración y adhesiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>Análisis y estudio de los indicadores sociales (población, empleo, planes sectoriales, etc.)</li> <li>Entrevistas con el personal técnico responsable de las Concejalías con mayor implicación en la ejecución de los programas.</li> <li>Inclusión de aportaciones realizadas y adhesiones.</li> <li>Elaboración y maquetación definitiva.</li> </ul>
6. Fase de aprobación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Consulta y valoración de los órganos participativos de la propuesta del Plan de Igualdad.</li> <li>Aprobación del Plan de Igualdad por el Pleno Municipal.</li> </ul>
7. Fase de presentación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presentación</li> <li>Difusión del Plan de Igualdad (edición en soporte de papel/digital, trípticos, carteles, medios de comunicación).</li> </ul>
8. Fase de implementación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementación de las acciones</li> </ul>
9. Fase de evaluación y presentación de resultados	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación específica</li> <li>Evaluación global</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia.





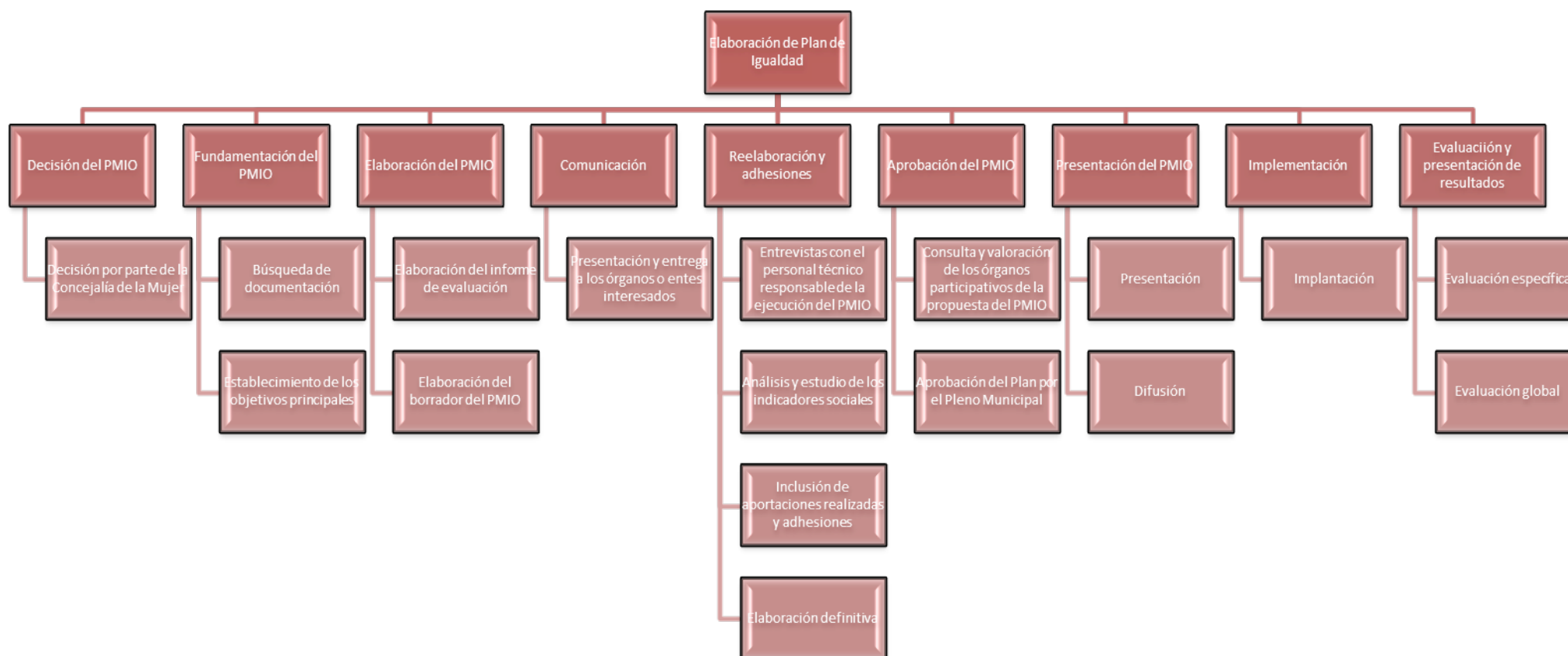
Estructuradas todas las fases con sus respectivas actividades se elabora el diagrama de descomposición, se trata de un prerrequisito que une el proyecto del PMIO a nivel global con el método del camino crítico.

El diagrama de descomposición suele dividirse en tareas que cuentan con las siguientes características:

- Ser mensurables en términos de tiempo, recursos, esfuerzo y coste.
- Tener un producto final como resultado.
- Tener un comienzo y un fin claro.
- Ser responsabilidad de una sola persona o ente.

Nuestro diagrama de descomposición queda reflejado de la siguiente forma:

Ilustración 13. Diagrama de descomposición del trabajo



Fuente: Elaboración propia.



## Plan de igualdad municipal de Silla



A continuación se procede determinar las relaciones de precedencia entre las actividades a través de la siguiente tabla.

Tabla 21. Relaciones de precedencia y duraciones de las fases y actividades del Plan de Igualdad.

Fase/ Actividad	Duración	Precedentes
<b>Decisión</b>		
A. Decisión de la Regiduría de la Mujer de elaborar el Plan de Igualdad	1	-
<b>Fundamentación</b>		
B. Búsqueda de documentación asociada al Plan	30	A
C. Establecimiento de los objetivos principales del Plan	5	A
<b>Elaboración</b>		
D. Elaboración del informe de evaluación de la situación actual en cuanto a Planes de Igualdad se refiere	30	A
E. Elaboración del borrador del Plan de Igualdad	45	BCD
<b>Comunicación</b>		
F. Presentación y entrega del borrador a las Concejalías, asociaciones, grupos políticos, organizaciones e instituciones locales de todos los ámbitos	20	E
<b>Relaboración y adhesiones</b>		
G. Análisis y estudio de los indicadores sociales (población, empleo, planes sectoriales, etc.)	10	D
H. Entrevistas con el personal técnico responsable de las Concejalías con mayor implicación en la ejecución de los programas	40	F
I. Inclusión de aportaciones realizadas y adhesiones.	30	F
J. Elaboración y maquetación definitiva.	20	GHI
<b>Aprobación</b>		
K. Consulta y valoración de los órganos participativos de la propuesta del Plan de Igualdad	10	J
L. Aprobación del Plan por el Pleno Municipal	1	K
<b>Presentación</b>		
M. Presentación	1	L
N. Difusión del PMIO	1	M
<b>Implementación</b>		
O. Implementación de las acciones	1043	N
<b>Evaluación y presentación de resultados</b>		
P. Evaluación específica	30	O
Q. Evaluación global	30	P

Fuente: Elaboración propia



---

Una vez se ha realizado la división del trabajo en fases con sus correspondientes actividades, el diagrama de descomposición de trabajo y establecido las relaciones de precedencia y duraciones de dichas actividades y fases se ha pasado a elaborar el diagrama de Gantt con la ayuda de Microsoft Project.

Éste diagrama, además del nombre de las fases y actividades (a partir de ahora tareas que es como se denominan en Microsoft Project), sus duraciones y predecesoras da información de la fecha de comienzo y fin de las mismas, margen de demora total o holgura de una actividad (representa el tiempo que se puede retrasar esa tarea sin aumentar la duración del proyecto, si es igual a cero se dice que es crítica y por tanto cualquier retraso implicará modificaciones en la duración total del proyecto) y demora permisible o holgura libre (representa la parte de holgura de una tarea que se puede utilizar sin retrasar las tareas siguientes):

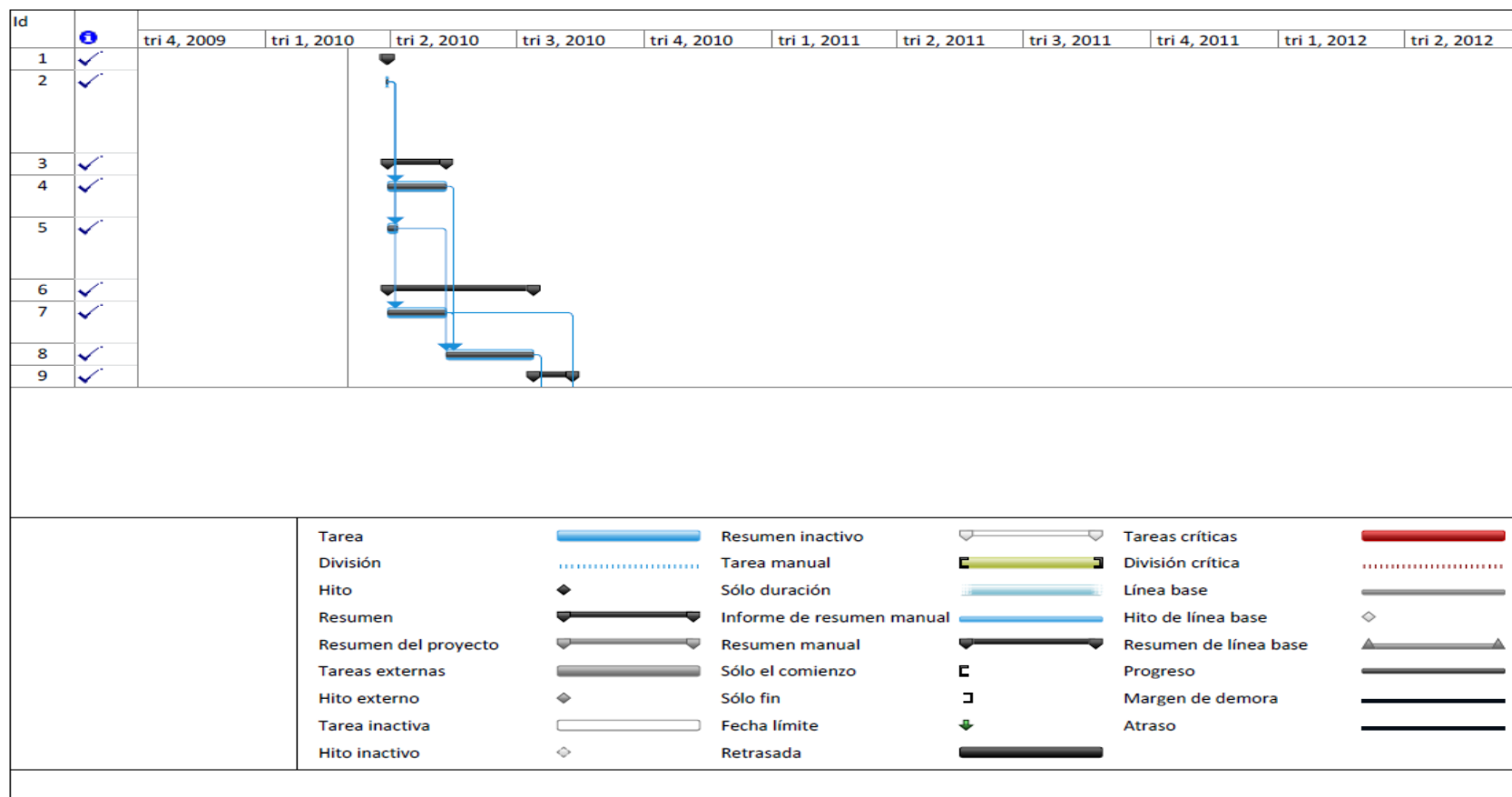
Ilustración 14. Pantalla de Microsoft Project. Tareas, duraciones, fechas comienzo y fin, predecesoras, margen de demora total y demora permisible.

	Modo de	Nombre de tarea	Duración	Comienzo	Fin	Predecesoras	Margen de demora total	Demora permisible
✓		<b>Decisión</b>	<b>1 día</b>	<b>lun 29/03/10</b>	<b>lun 29/03/10</b>		<b>0 días</b>	<b>0 días</b>
✓		A. Decisión de la Regi	1 día	lun 29/03/10	lun 29/03/10		0 días	0 días
✓		<b>Fundamentación</b>	<b>30 días</b>	<b>mar 30/03/10</b>	<b>lun 10/05/10</b>		<b>0 días</b>	<b>0 días</b>
✓		B. Búsqueda de docum	30 días	mar 30/03/10	lun 10/05/10	2	0 días	0 días
✓		C. Establecimiento de	5 días	mar 30/03/10	lun 05/04/10	2	0 días	0 días
✓		<b>Elaboración</b>	<b>75 días</b>	<b>mar 30/03/10</b>	<b>lun 12/07/10</b>		<b>0 días</b>	<b>0 días</b>
✓		D. Informe de evaluac	30 días	mar 30/03/10	lun 10/05/10	2	0 días	0 días
✓		E. Borrador del PI	45 días	mar 11/05/10	lun 12/07/10	4;5;7	0 días	0 días
✓		<b>Comunicación</b>	<b>20 días</b>	<b>mar 13/07/10</b>	<b>lun 09/08/10</b>		<b>0 días</b>	<b>0 días</b>
✓		F. Presentación y entr	20 días	mar 13/07/10	lun 09/08/10	8	0 días	0 días
✓		<b>Reelaboración y adhesio</b>	<b>90 días</b>	<b>mar 10/08/10</b>	<b>lun 13/12/10</b>		<b>0 días</b>	<b>0 días</b>
✓		G. Análisis y estudio d	10 días	mar 10/08/10	lun 23/08/10	7	0 días	0 días
✓		H. Entrevistas con el pe	40 días	mar 10/08/10	lun 04/10/10	10	0 días	0 días
✓		I. Inclusión de aportac	30 días	mar 05/10/10	lun 15/11/10	13	0 días	0 días
✓		J. Elaboración definitiv	20 días	mar 16/11/10	lun 13/12/10	14;13;12	0 días	0 días
✓		<b>Aprobación</b>	<b>11 días</b>	<b>mar 14/12/10</b>	<b>mar 28/12/10</b>		<b>0 días</b>	<b>0 días</b>
✓		K. Consulta y valoració	10 días	mar 14/12/10	lun 27/12/10	15	0 días	0 días
✓		L. Aprobación del PI p	1 día	mar 28/12/10	mar 28/12/10	17	0 días	0 días
✓		<b>Presentación</b>	<b>2 días</b>	<b>mié 29/12/10</b>	<b>jue 30/12/10</b>		<b>0 días</b>	<b>0 días</b>
✓		M. Presentación	1 día	mié 29/12/10	mié 29/12/10	18	0 días	0 días
✓		N. Difusión del PI	1 día	jue 30/12/10	jue 30/12/10	20	0 días	0 días
✓		<b>Implementación</b>	<b>1043 días</b>	<b>lun 03/01/11</b>	<b>mar 13/01/15</b>		<b>21 días</b>	<b>21 días</b>
		O. Pues en marcha de	1043 días	lun 03/01/11	mar 13/01/15	21	21 días	21 días
		<b>Evaluación y presentació</b>	<b>546 días</b>	<b>mar 01/01/13</b>	<b>mié 11/02/15</b>		<b>0 días</b>	<b>0 días</b>
		P. Evaluación específic	30 días	mar 01/01/13	lun 11/02/13	23CC	486 días	486 días
		Q. Evaluación global	30 días	jue 01/01/15	mié 11/02/15	25	0 días	0 días

Fuente: Elaboración propia con Microsoft Project Office.

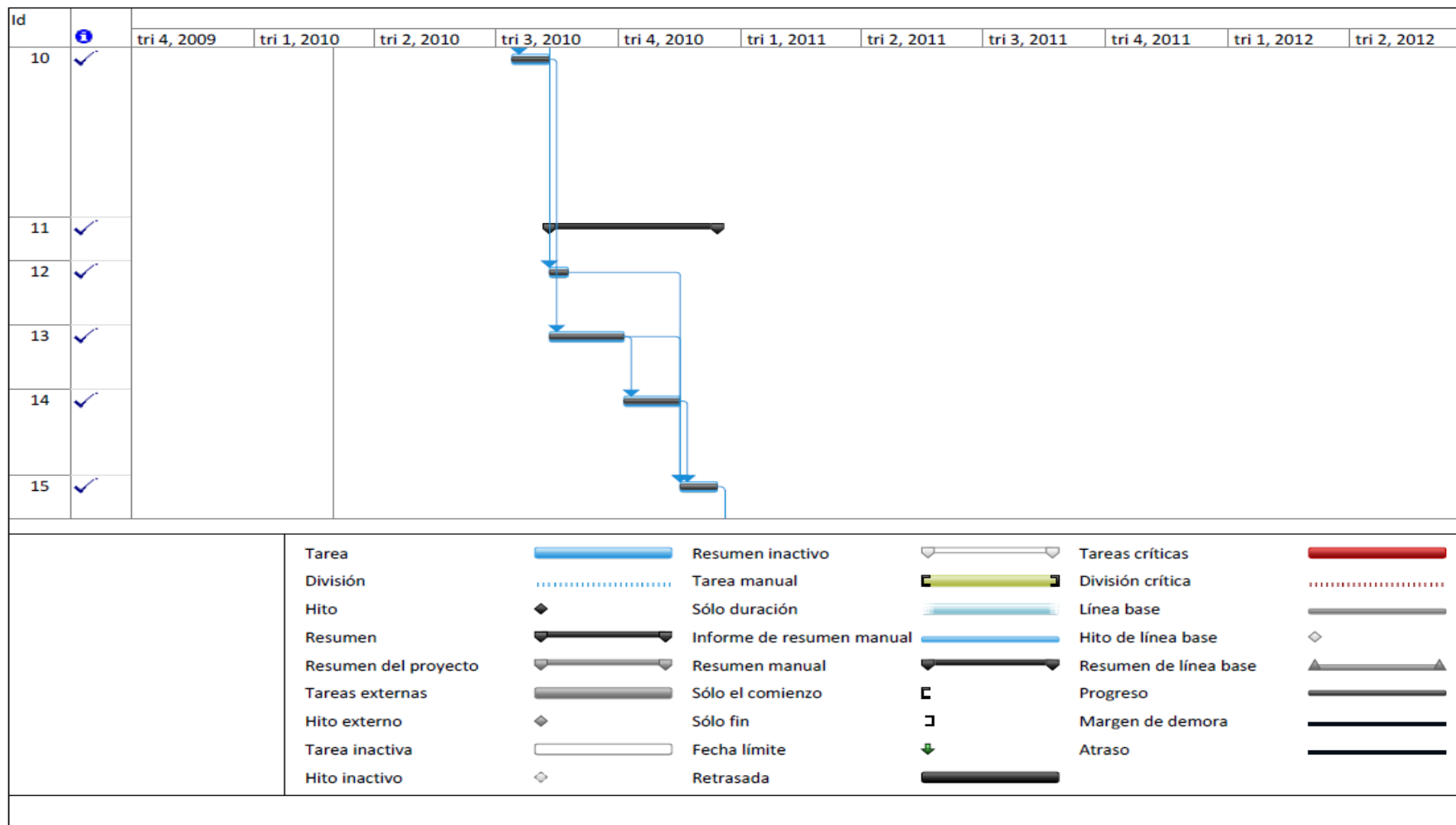


Ilustración 15. Diagrama de Gantt.



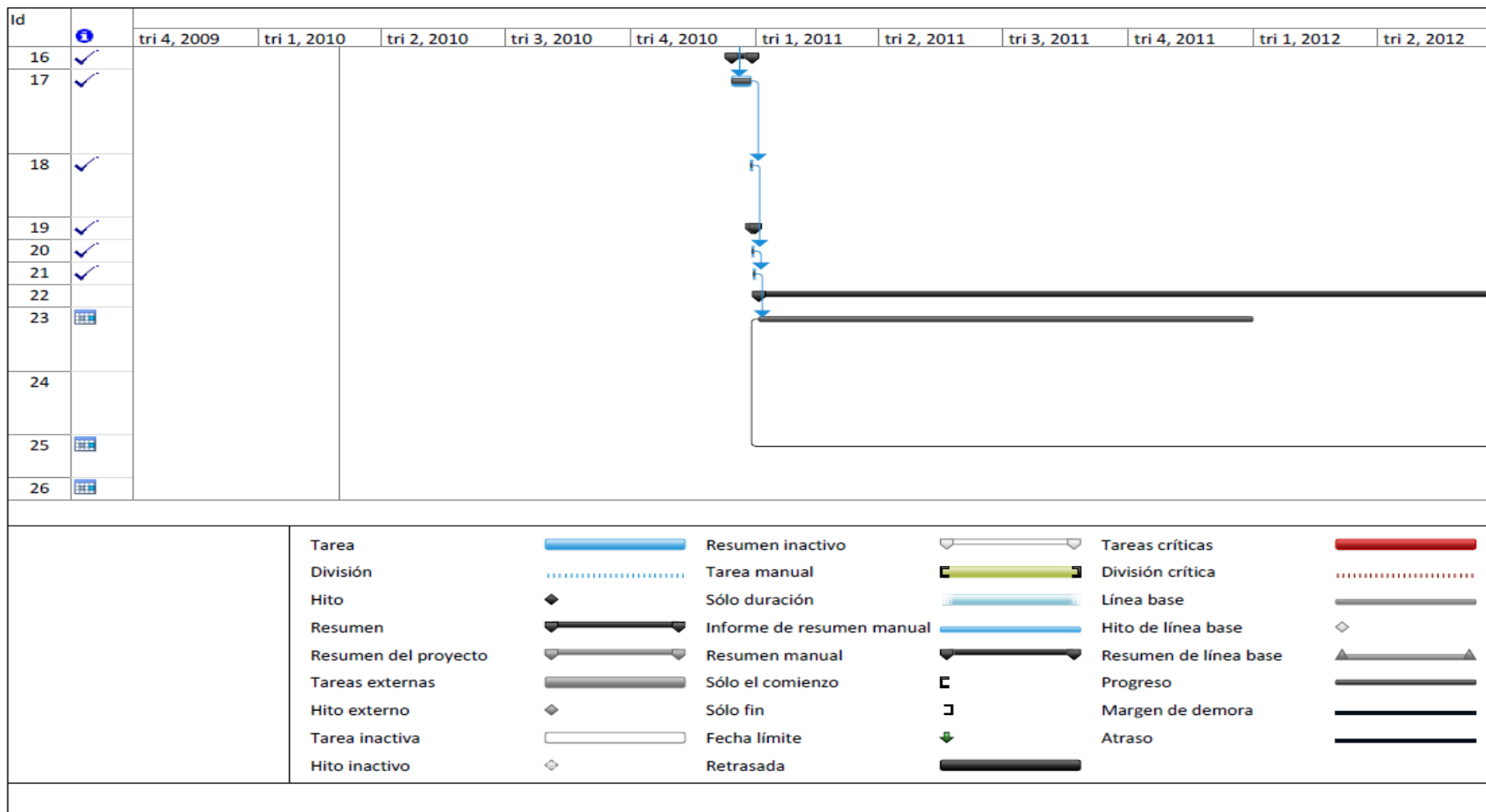


# Plan de igualdad municipal de Silla





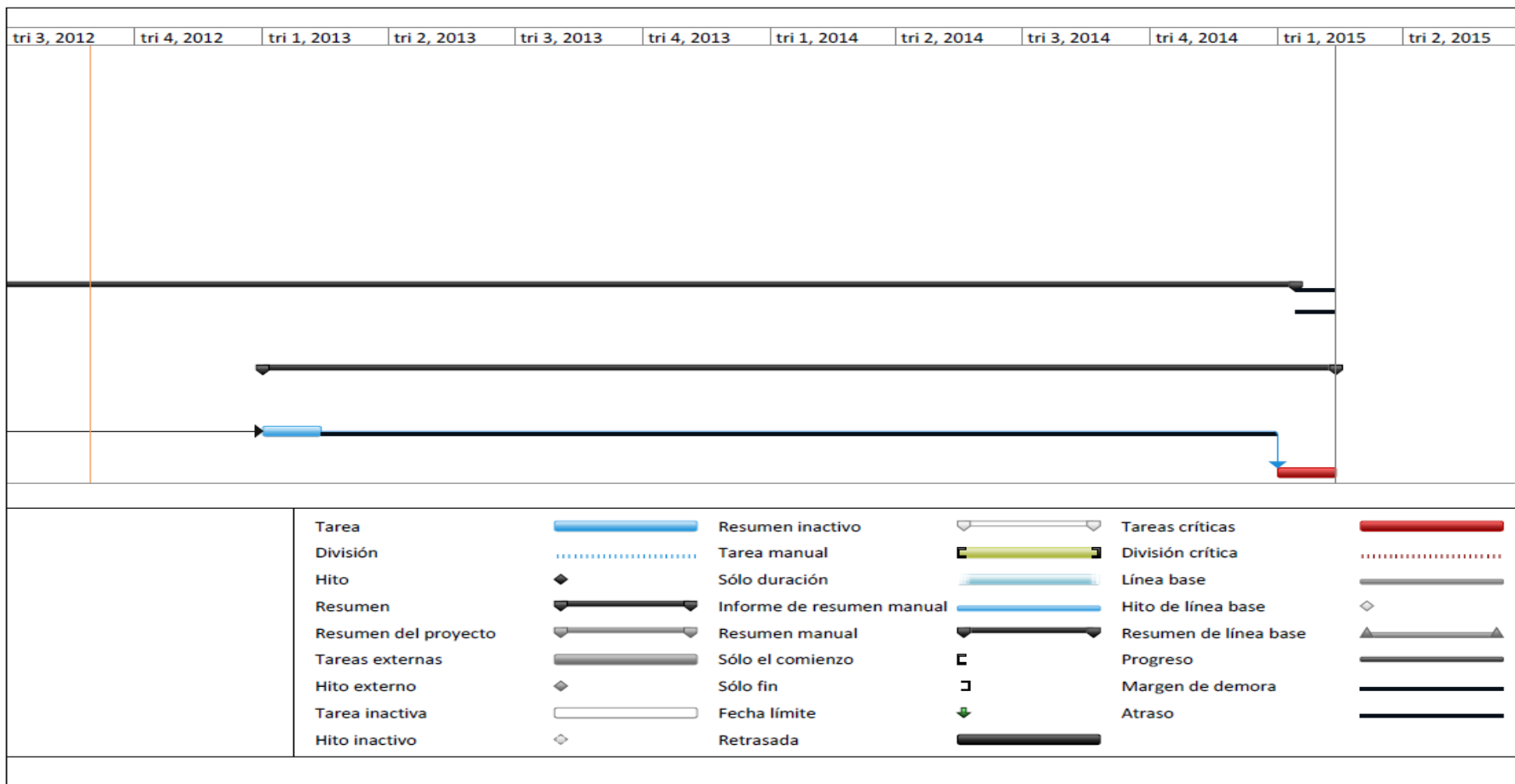
## Plan de igualdad municipal de Silla







## Plan de igualdad municipal de Silla



Fuente: Elaboración propia con Microsoft Project Office.



#### **5.4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

Se creará una comisión formada por representantes de cada área y servicio municipal, a demás de una representante del Consejo de la Mujer de Silla y otras organizaciones implicadas y la técnica de Políticas de Igualdad.

Su nombre es la Comisión de Seguimiento, tratándose de un órgano deliberante cuyas competencias serían:

- Conocer e informar de la programación anual.
- Proponer medidas de actuación urgentes no incluidas en el Plan.
- Aprobar memoria anual del Plan.
- Proponer modificaciones al Plan cuando concurren causas objetivas que lo justifiquen.
- Establecer criterios de coordinación entre las distintas Áreas y entidades en relación con el desarrollo de los programas y proyectos establecidos en el Plan.
- Elevar propuestas al Pleno Municipal y a otras instituciones relacionadas con los objetivos y contenidos del Plan.

Se reunirán al menos dos veces al año a instancias de la Presidencia o de un tercio de sus miembros. La Convocatoria con el Orden del Día, se realizará al menos con cinco días naturales de anticipación. En la confección del Orden del día la Presidencia tendrá en cuenta, en su caso, las peticiones de los/as demás miembros formuladas con suficiente antelación.

Existirá quorum cuando haya un total de la mitad más uno de los miembros de la Comisión con derecho a voto. La asistencia de asesores con voz y sin voto tendrá lugar cuando, a criterio de algún miembro, resulte necesaria en razón a la naturaleza del punto concreto del Orden del Día.

Esta comisión será la encargada del seguimiento y evaluación de la aplicación del Plan de Igualdad.



Dicha evaluación tendrá dos vertientes:

- Una evaluación específica de cada área que consistirá en analizar, con criterios cualitativos y cuantitativos previamente establecidos y consensuados, cada una de las acciones realizadas.

Atendiendo que las acciones se distribuyen en diferentes áreas, se requerirá la colaboración de las organizaciones o agentes sociales implicados en cada una de éstas.

- Una evaluación global intermedia y una final. Debido a que los planes de igualdad se fijan por un periodo de tiempo, que puede estar comprendido entre 2 a 4 años es necesario una revisión intermedia, cuando se llegue a la mitad del periodo de vigencia del Plan, y otra cuando haya finalizado el año 2014. Para ello se contará con la participación y colaboración de las organizaciones y personas implicadas.

## 6. CONCLUSIONES

Tras la propuesta de Plan realizada en el presente trabajo se puede deducir una serie de conclusiones que pondrán de manifiesto y de forma sintética lo que se ha conseguido con el desarrollo del mismo.

En primer lugar el Plan de Igualdad es una herramienta estratégica que persigue, como última finalidad, la mejora de la situación de discriminación de la que se parte en el momento de su elaboración, mediante el cumplimiento de los objetivos que en el mismo se contemplan y a través de la ejecución de las diferentes acciones en las que se vertebra, llevarlo a cabo resulta un gran paso por parte de la entidad, la cuál da la importancia que se merece a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que, en mi opinión debería ser una diferencia ya superada pero que aún resulta necesario tomar conciencia del asunto llevando a cabo medidas como ésta.

El Plan se ha de concebir como un proceso dinámico donde los resultados obtenidos han de ser evaluados para el estudio y la valoración de mejoras. No hay que olvidar que las evaluaciones responderán a cuatro criterios básicos:

- **Qué se ha hecho:** evaluación de implementación, grado de ejecución.
- **Quién lo ha hecho:** evaluación de los procesos, grado de “transversalidad”.
- **Cómo se ha hecho:** evaluación de los procesos y gestión municipal.
- **Qué se ha logrado:** evaluación de resultados, grado de incidencia e impacto.

Del presente TFC nace el Plan de Igualdad Municipal de Silla, con lo que se ha conseguido una herramienta para que todo lo dicho hasta aquí funcione en dicho municipio, ahora quedan llevar a cabo las acciones planteadas y hacer un seguimiento de las mismas para que esta herramienta sea útil. Todo esto se podrá ver en los próximos años.

Finalmente decir que, como conclusión personal me ha ayudado a informarme en profundidad de lo que es un Plan de Igualdad, aprender a como desarrollar un proyecto



---

y conocer más de cerca como funciona una entidad local a la hora de desarrollar propuestas de este tipo.



---

# BIBLIOGRAFÍA



## Documentos en línea.

- Declaración del Milenio [En línea] <http://www.un.org/spanish/milenio/ares552.pdf>  
[Consulta 19 de julio de 2012]
- Guía para Elaborar Planes Locales de Igualdad. Federación Española de Municipios y Provincias [En línea] [http://www.femp.es/Portal/Front/Atencion\\_al\\_asociado/Comision\\_Detalle/\\_9CJy9Y2ZCoETgWRH4c6o7HVzgeQhCfE2ck8hqo\\_-M4GSnAbZ8FUGqGfRO15FTsKT61SK3\\_sA3ig8mjFDrvqnYW1kWq-15rbkkWNNuFThQpbmf86dypTpEnRMs7i2gL5zggPuvsKMU3zOHGgp-kAtKxBMLi36csuFDiRb9ctIFf\\_UQck3tRt9XkHe4z1pZ5NfGumKEi4gyyGNI5tgIiaXWVwTSbN6B64mptYaXeJQ2M](http://www.femp.es/Portal/Front/Atencion_al_asociado/Comision_Detalle/_9CJy9Y2ZCoETgWRH4c6o7HVzgeQhCfE2ck8hqo_-M4GSnAbZ8FUGqGfRO15FTsKT61SK3_sA3ig8mjFDrvqnYW1kWq-15rbkkWNNuFThQpbmf86dypTpEnRMs7i2gL5zggPuvsKMU3zOHGgp-kAtKxBMLi36csuFDiRb9ctIFf_UQck3tRt9XkHe4z1pZ5NfGumKEi4gyyGNI5tgIiaXWVwTSbN6B64mptYaXeJQ2M) [Consulta 13 de abril de 2012]
- Informe sobre Desarrollo Humano 1995. La revolución hacia la igualdad en la condición de los sexos. [En línea] <http://hdr.undp.org/es/informes/mundial/idh1995/capitulos/espanol/> [Consulta 24 de mayo de 2011]
- Plan de Igualdad de Oportunidades (2.011-2.014). Generalitat Valenciana, Conselleria de Justicia y Bienestar Social. [En línea] <http://www.bsocial.gva.es/portal/portal?docid=17103> [Consulta 1 de junio de 2011]
- Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2007-2014). Ayuntamiento de Zaragoza [En línea] [http://www.zaragoza.es/contenidos/mujer/Plan\\_Igualdad\\_2007\\_11.pdf](http://www.zaragoza.es/contenidos/mujer/Plan_Igualdad_2007_11.pdf) [Consulta 3 de julio de 2012]
- Planes de Igualdad. Universidad Autónoma de Barcelona. [En línea] [http://llet-131-198.uab.es/planesigualdad/index.php/es/planes-de-igualdad/cat\\_view/55-planes-igualdad/53-planes-de-igualdad](http://llet-131-198.uab.es/planesigualdad/index.php/es/planes-de-igualdad/cat_view/55-planes-igualdad/53-planes-de-igualdad) [Consulta 9 de febrero de 2012]
- Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración (2011-2014) [En línea] [http://extranjeros.empleo.gob.es/es/IntegracionRetorno/Plan\\_estrategico2011/pdf/P\\_ECI-2011-2014.pdf](http://extranjeros.empleo.gob.es/es/IntegracionRetorno/Plan_estrategico2011/pdf/P_ECI-2011-2014.pdf) [Consulta 18 de julio de 2012]



- Qué es la Transversalidad de Género. [En línea]. [http://www.navarra.es/home\\_es/Temas/Igualdad+de+genero/Transversalidad/Transversalidad/](http://www.navarra.es/home_es/Temas/Igualdad+de+genero/Transversalidad/Transversalidad/) [Consulta 2 de septiembre de 2011]
- Trabajar en Igualdad en tiempos de crisis. Medina del Campo, 10 de mayo de 2009. [En línea] [http://www.stecyl.es/Mujer/Valladolid09/Medina09\\_Planes\\_igualdad\\_Administraciones\\_Publicas.pdf](http://www.stecyl.es/Mujer/Valladolid09/Medina09_Planes_igualdad_Administraciones_Publicas.pdf) [Consulta 22 de febrero de 2012].

## Enlaces

- Agencia Estatal Boletín Oficial del estado: <http://www.boe.es>
- Ayuntamiento de Silla: <http://www.silla.es/>
- Conselleria de Bienestar Social: <http://www.bsocial.gva.es/>
- Federación Española de Municipios y Provincias: <http://www.femp.es>
- “Generalitat Valenciana”: <http://www.gva.es>
- Instituto Nacional de Estadística: <http://www.ine.es>
- Instituto Valenciano de Estadística: <http://www.ive.es/>
- Noticias Jurídicas: <http://noticias.juridicas.com>
- Organización Mundial de la Salud: <http://www.who.int/es/>
- Servicio público de Empleo Estatal: <http://www.sepe.es>
- “Servei Valencià d’ Ocupació i Formació” (SERVEF): <http://www.ocupacio.gva.es>
- Wikipedia: <http://es.wikipedia.org>





## Libros

- HERRERO BLASCO, Aurelio: La coordinación de las Organizaciones Públicas y las relaciones Intergubernamentales, Editorial Universidad Politécnica de Valencia, 2009, ISBN 978-84-8363-501-8
- OLTRA CLIMENT, Rafael Francisco; MIGUEL MOLINA, Maria del Rosario de: Gestión Administrativa I, Editorial Universidad Politécnica de Valencia, 2007, ISBN 978-84-8363-174-4
- SERRANO GARCÍA, Juana María: Participación y planes de igualdad en la Ley orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, Editorial Albacete Bomarzo 2007, ISBN 978-84-9672-121-0
- VEDREÑO ALBA, M<sup>a</sup> del Carmen; MENSUA MUÑOZ, Laura; SORIA ROSALENY, Frederic: “Aportacions a la historia de Silla”, Editorial Ayuntamiento de Silla, 1986, ISBN 84-505-2797-X

## Referencias legales

- Carta de las Naciones Unidas, [en línea] <http://www.un.org/es/documents/charter/> [Consulta 8 de septiembre de 2011]
- Carta de los Derechos fundamentales de la Unión Europea, [en línea] [http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Admin/cdfue.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/cdfue.html) [Consulta 17 de mayo de 2011]
- Constitución Española (1978), [en línea] [http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Admin/constitucion.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/constitucion.html) [Consulta 12 de abril de 2011]
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, [en línea] <http://www.un.org/es/documents/udhr/> [Consulta 24 de mayo de 2011]
- Directiva Europea 1976/207/CEE, [en línea] <http://civil.udg.es/epclp/texts/es/76-207.htm> [Consulta 24 de mayo de 2011]



- Directiva Europea 2002/73/CEE, [en línea] [http://www.ub.edu/genere/docs/directiva\\_aplicacio\\_igualtat2002.pdf](http://www.ub.edu/genere/docs/directiva_aplicacio_igualtat2002.pdf) [Consulta 24 de mayo de 2011]
- Instrumento de Ratificación de 16 de diciembre de 1983 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, hecha en Nueva York el 18 de diciembre de 1979, [en línea] [http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Admin/cdm.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/cdm.html) [Consulta 8 de septiembre 2011]
- Ley 7/1985 de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, [en línea] [http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Laboral/139-1999.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/139-1999.html) [Consulta 23 de septiembre de 2011]
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, [en línea] [http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Laboral/139-1999.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/139-1999.html) [Consulta 11 de junio de 2012]
- Ley 9/2003 de la Generalitat Valenciana por la Igualdad entre Mujeres y Hombres, [en línea] [http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/CCAA/va-19-2003.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/va-19-2003.html) [Consulta 15 de septiembre de 2011]
- Ley 57/2003, de 16 de diciembre, de medidas para la modernización del gobierno local, [En línea] [http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Admin/157-2003.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/157-2003.html) [Consulta 22 de septiembre de 2011]
- Ley 39/2006 de 14 de Diciembre de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia, [en línea] [http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Admin/139-2006.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/139-2006.html) [Consulta 11 de junio de 2012]
- Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, [http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Admin/lo5-1982.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/lo5-1982.html) [en línea] [Consulta 30 de mayo de 2011]



- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, [en línea] [http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Admin/lo1-2004.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/lo1-2004.html) [Consulta 11 de junio de 2012]
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, por la igualdad efectiva de mujeres hombres, [en línea] [http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Admin/lo3-2007.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/lo3-2007.html) [Consulta 22 de junio de 2011]
- Tratado de Ámsterdam (1997), [en línea] <http://eur-lex.europa.eu/es/treaties/dat/11997D/htm/11997D.html> [Consulta 20 de mayo de 2011]
- Tratado por el que se establece una Constitución para Europa, [En línea] <http://noticias.juridicas.com/articulos/10-Derecho%20Comunitario/200412-constitucioneuropaea.html> [Consulta 17 de mayo de 2011]

## Fotos

Foto figura 1:  
[http://www.google.es/imgres?q=moli+de+les+xiques&um=1&hl=es&sa=N&tbnid=ALR9je6gRm\\_U9M:&imgrefurl=http://bicitarianos.blogspot.com/2012/06/ruta-de-los-molinos-ii-horta-nord-sud.html&docid=hw1v69esAUI\\_CM&imgurl=http://4.bp.blogspot.com/-t1KCTrOXDJw/T8I\\_IQbk63I/AAAAAAAAAD04/g8rZufkmiPE/s1600/2012-05-26%252B10.25.22.jpg&w=800&h=533&ei=M\\_FVUJ65A4yGhQem1oGgBQ&zoom=1&iact=rc&dur=336&sig=104314666891877798829&page=2&tbnh=145&tbnw=203&start=16&ndsp=20&ved=1t:429,r:8,s:16,i:153&tx=148&ty=106&biw=1034&bih=851](http://www.google.es/imgres?q=moli+de+les+xiques&um=1&hl=es&sa=N&tbnid=ALR9je6gRm_U9M:&imgrefurl=http://bicitarianos.blogspot.com/2012/06/ruta-de-los-molinos-ii-horta-nord-sud.html&docid=hw1v69esAUI_CM&imgurl=http://4.bp.blogspot.com/-t1KCTrOXDJw/T8I_IQbk63I/AAAAAAAAAD04/g8rZufkmiPE/s1600/2012-05-26%252B10.25.22.jpg&w=800&h=533&ei=M_FVUJ65A4yGhQem1oGgBQ&zoom=1&iact=rc&dur=336&sig=104314666891877798829&page=2&tbnh=145&tbnw=203&start=16&ndsp=20&ved=1t:429,r:8,s:16,i:153&tx=148&ty=106&biw=1034&bih=851)



# ANEXOS

Anexo 1. Boletín sobre el primer Plan de Igualdad de Silla entre hombres y mujeres 2011-2014.



## Índex

SALUDA

BASES LEGALS

CARACTERÍSTIQUES DEL MUNICIPI

Els orígens  
Silla actual

ESTRUCTURA DEL PLA:

ÀREES

Integració de la Perspectiva de Gènere en l'Ajuntament de Silla  
Ocupació i Formació  
Salut i Qualitat de Vida  
Educació, Cultura i Esports  
Conciliació de la Vida Familiar i Laboral  
Prevenició i Actuació davant de la Violència de Gènere  
Associacionisme i Participació  
Imatge i Mitjans de Comunicació  
Dones amb Problemàtica Específica  
Cooperació

SEGUIMENT I AVALUACIÓ

APROVACIÓ I VIGÈNCIA

GLOSSARI



## Elvira Catalán Moreno

Regidora de Polítiques d'Igualtat

Una societat sostenible és la que té en compte les necessitats dels éssers humans i la seua qualitat de vida. En aquest sentit, la igualtat de gènere no és un assumpte que pretenga beneficiar exclusivament les dones. La igualtat de gènere és un requisit irrenunciable per a la construcció d'un model social igualitari que aposta per la sostenibilitat social i la qualitat de vida.

Les institucions i l'opinió pública són cada vegada més conscients que la desigualtat i la discriminació de gènere són incompatibles amb la democràcia.

Encara que s'han donat passos significatius per a la igualtat d'oportunitats i drets entre l'un i l'altre sexe, i s'han produït grans avanços en les polítiques d'igualtat en el marc de la Unió Europea i de les plataformes d'acció de les Nacions Unides, encara hi ha reptes importants relacionats amb les necessitats i els interessos de les dones.

La realitat a Espanya en els últims vint anys ha suposat un escenari d'avanços més que significatius en la implantació de polítiques de gènere. Així, l'accés a serveis com la salut i l'educació ha millorat considerablement, i es pot considerar paritari, encara que no es correspon amb els resultats obtinguts. La millora del nivell educatiu de les dones no es reflecteix de forma suficient en la seua participació laboral i les seues condicions laborals. Tampoc en l'accés a llocs de responsabilitat en l'àmbit econòmic o científic i tecnològic, molt allunyats de la paritat. A hores d'ara, les dones tenen encara més probabilitats que els homes de veure's atrapades en situacions d'exclusió social (pobresa, discapacitat, ruptura familiar, immigració o prejudicis ètnics, entre altres causes), la qual cosa atempta contra el ple exercici dels seus drets de ciutadania.

És evident que cal reorganitzar l'estructura social a fi que les persones puguin compatibilitzar el seu temps per a atendre totes les seues responsabilitats. Es tracta d'aconseguir que la conciliació signifiqui poder fer compatible tindre família, tindre treball i disposar de temps lliure, per a ambdós sexes. O, simplement, que homes i dones puguin conciliar les vides perquè comparteixen els espais i els temps, especialment els que impliquen atenció a terceres persones, des de la coresponsabilitat. I una aposta més ambiciosa encara, que hi haja temps personal per a ambdós. Per a això, és imprescindible implicar els homes i les dones, però, també, les empreses i les administracions públiques.





## Bases legales

Els importants avanços legislatius en matèria d'igualtat desenvolupats des de la segona meitat del segle passat, no han aconseguit encara la superació de la desigualtat per raó de gènere.

- L'article 14 de la *Constitució espanyola* proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe. Per la seua banda, l'article 9.2 consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguen reals i efectives.

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, entre els quals destaca la *Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona*, aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides al desembre de 1979 i ratificada per Espanya el 1983. En aquest mateix àmbit procedeix evocar els avanços introduïts per conferències mundials monogràfiques, com la de Nairobi de 1985 i Beijing de 1995.

- La igualtat és, també, un *principi fonamental en la Unió Europea*. Des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam, l'1 de maig de 1999, la igualtat entre dones i homes i l'eliminació de les desigualtats entre els dos gèneres són un objectiu que ha d'integrar-se en totes les polítiques i accions de la Unió i dels seus membres.

Resultava necessària, en efecte, una acció normativa dirigida a combatre totes les manifestacions encara subsistents de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i a promoure la igualtat real entre dones i homes, amb remoció dels obstacles i estereotips socials que impedeixen aconseguir-la. Aquesta exigència es deriva del nostre ordenament constitucional i integra un genuí dret de les dones.

- La *Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes*, constitueix el marc de desenvolupament del principi d'igualtat de tracte i incorpora modificacions legislatives substancials per avançar en la igualtat real i efectiva de dones i homes, en l'exercici ple dels drets i implementa mesures transversals que incideixen en tots els ordres de la vida política, judicial i social, a fi d'eradicar les discriminacions contra les dones.

La Llei es refereix a la generalitat de les polítiques públiques a Espanya, tant estatals com autonòmiques i locals. I ho fa a l'empara de l'atribució constitucional a l'Estat de la competència per a la regulació de les condicions bàsiques que garantisquen la igualtat de tots els espanyols i les espanyoles en l'exercici dels drets constitucionals.

- La *Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Comunitat Valenciana, per a la igualtat entre homes i dones*, que aposta per la igualtat de tracte i no discriminació entre homes i dones, en totes les esferes de la vida, ja siga política, civil, laboral, econòmica, social i cultural, amb la finalitat d'aconseguir una societat més democràtica, justa i solidària.

- Article 1: «La present llei té com a objecte regular i fer efectiu el principi

d'igualtat de dones i homes a la Comunitat Valenciana, establir els principis generals que han d'orientar aquesta igualtat, determinar les accions bàsiques que han de ser implementades, així com establir l'organització administrativa de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la Comunitat Valenciana.»

- Article 4: «1. Els poders públics valencians adoptaran les mesures apropiades per a modificar els patrons socioculturals de conducta assignats en funció del gènere, amb la finalitat d'eliminar els prejudicis, els usos i els costums de qualsevol índole basats en la idea d'inferioritat o en funcions estereotipades de dones i homes contràries al principi d'igualtat.

2. Les diferents administracions públiques adoptaran una estratègia dual basada en el principi de complementarietat de mesures d'acció positiva i les que responguen a la transversalitat de gènere. L'adopció pel Govern Valencian de mesures especials de caràcter temporal encaminades a accelerar la igualtat de facto entre la dona i l'home no es considerarà discriminatòria en la forma definida en les convencions internacionals. Aquestes mesures cessaran quan s'hagen aconseguit els objectius d'igualtat, oportunitat i tracte.»

## Característiques del municipi

Silla és una població situada a la comarca de l'Horta Sud, província de València, separada 11 quilòmetres al sud de la capital. El seu terme de 24,5 km<sup>2</sup> manté un relleu de planura litoral amb una mitjana de 8 metres sobre el nivell de la mar, llevat de la zona oest, on s'aprecien unes lleugeres elevacions que culminen amb els 33 metres d'alçada de l'anomenat Cau de la Rabosa. Per tot ell s'estenen diverses edificacions disseminades d'ús agrícola: masos, antics molins, motors de regadiu i casetes d'eines dels camperols; destaca especialment la zona d'eres i sequers de gra que es conserva protegida a l'est de la població.

El nucli urbà presenta una posició geogràfica de 39° 21' 40" de latitud i 3° 16' 35" de longitud, amb una trama viària en forma rectangular, la qual va començar a espalles del castell, concretament al Barrasí, que, per les notícies de què disposem i la traça enrevessada dels seus carrers, respon al tradicional barri de població musulmana. Arran de la conquesta cristiana, la població s'eixampla de manera lineal a banda i banda de l'antic camí de Xàtiva, l'eix principal que formen els actuals carrers de València i Sant Roc, amb dues eixides transversals: l'anomenat camí de Baix (carrer de Sant Josep) i el camí d'Amunt (carrer de Sant Vicent). Així va romandre estancada durant quatre segles, amb un parcel·lari de cinc carrers.

A partir del segle XIX començà un creixement urbanístic que es manifesta en forma de barris, adossats al nucli antic. Podem destacar: el Perri, el Perol, el Toll, les Parres, Formosa, Lamberto, el Patí, etc., cadascun amb la seua traça i singularitat social. La tipologia edificatòria responia a la tradicional casa hortolana amb coberta de teula a dues aigües i proveïda d'andana, corral, estable i pallissa; la barraca era un hàbitat propi del terme que va ser incorporada a la població durant les èpoques de penúria econòmica. Actualment, el paisatge urbà resta desnaturalitzat i ofereix una barreja d'estils arquitectònics i actuacions sense cap norma homogeneïtzadora.



## Plan de igualdad municipal de Silla



Artísticament només destaquen les façanes modernistes del centre de la població edificades al començament del segle XX.

El terme municipal limita amb els d'Albal i Beniparrell pel nord; Alcàsser i Picassent a l'oest; Sollana al sud, i el llac de l'Albufera a l'Est, per la qual cosa, part del territori es troba protegit dins dels límits del Parc Natural. Antigament incloïa gran part de secà on proliferava la pinada i els boscos de carrasca, la vinya, el blat, l'olivera i els garrofers, fins que, amb l'arribada de l'aigua de la sèquia Reial del Xúquer en la dècada de 1760, va millorar la xarxa de regadiu i possibilità la transformació d'extenses zones de morera utilitzades com a base de la indústria sedera, un cultiu que posteriorment també va desaparèixer a favor de la taronja. A hores d'ara és conreat totalment d'hortalisses, arròs i tarongers, però progressivament va perdent terreny a causa dels polígons industrials i les noves urbanitzacions de la perifèria. No obstant això, Silla encara pot presumir de conservar un acceptable nivell de protecció agrícola.

Les nombroses infraestructures viàries que la creuen han actuat positivament com a factor de progrés de primer ordre. A hores d'ara es concreten en: la carretera N-332 direcció Alacant-Almeria (anomenada Pista de Silla), la N-340 direcció Albacete-Madrid, l'autopista del Mediterrani (A-7) que inicia ací la circumval·lació de la capital. També és punt de partida de les rutes interiors a Alboraiç-Bunyol i Alzira-Xàtiva per la costa; i, a més a més, la població disposa de ferrocarril des de l'any 1852, el qual es bifurca a l'estació en una doble via cap a Gandia i fins a Alcoi-Moixent. Tot açò fa de Silla un dels pobles millor comunicats d'Espanya.

### Els orígens

Sense descartar presència humana a l'època del bronze, ateses les nombroses troballes aparegudes als pobles de la rodalia i les condicions òptimes del seu territori amb abundància d'aigua, pesca i cacera, els orígens històrics de *Cella*, *Silva*, *Sila* o *Silla* els hem de basar en les actuacions arqueològiques que han confirmat assentaments romans vinculats a la centuriació traçada al sud de *Valentia*, entre els rius *Tyrus* i *Suero*, amb la presència de diverses *villae* o explotacions agràries que envoltaven la Via Augusta, la qual creuava el seu terme de nord a sud. Com a testimonis d'aquella època tenim diversos vestigis a la partida de l'Alteró: basaments de columna, carreus cisellats, fragments de sigil·lada hispànica arran de terra i diverses monedes d'època republicana (I aC.), suggerint aquell entorn com el primer lloc habitat, molt abans que el poblament actual. A hores d'ara han aparegut estructures funeràries, lluernes, ceràmiques fines, un forn industrial i pedres de molí a les immediacions del Mas de Baix. També podem destacar la troballa d'una vila romana al Camí Vell, a la partida de la Bega.

A la zona urbana, el jaciment més estudiat el tenim a l'edifici de l'ajuntament, on estava emplaçat el castell de Silla del qual sobreviu la torre islàmica del segle XII, declarada monument històric-artístic. També han aparegut restes romanes importants al pati del col·legi de les monges, principalment els fonaments d'unes termes i un tresoret fundacional amb tres monedes de l'emperador Galba i un anell de l'any 68 dC. Tot aquest material forma part de la Col·lecció Museogràfica.

✚✚ = LLEDA D'IGUALTAT DE SILLA / 6

### Silla actual

Després de vint segles d'economia de subsistència, basada en l'agricultura i la pesca de l'Albufera, al final del segle XIX comença la primera ocupació industrial basada en els tres molins fariners, la fàbrica de guano, una destil·leria de alcohol i la manufacturació de collites destinades a l'exportació, activitats que ocuparen la primera mà d'obra femenina fora del treball domèstic. Però el lloc més emblemàtic va ser la indústria de teixits de Don Plácido Navarro, reubicada a les instal·lacions de l'antic Molí de l'Algudor. Es va establir a Silla a l'any 1918, fabricant soles d'espert per a les espanyoles, per això serà conegut com a *Molí de l'Aixereta*. Una dècada després va ampliar el negoci fabricant sacs de jute i va ser tanta la importància dins del sector que arribaren a treballar fins a 250 operaris, la majoria doncs fadrincs, d'ací el nom de **Molí de les Xiques**, el qual es va mantenir actiu durant quaranta anys possibilitant la independència econòmica i social de les joves de Silla.

L'etapa desenvolupista (1960 - 1980) coincidint amb l'eradicació de petites empreses de la capital que elegiren Silla per a instal·lar-se, com: Ganal, Incusa, etc. Seguides de Hens, Coavre, Picó, Artierro, Ramprofester... fàbriques de mobles, adobs, pinsos, metal·lúrgia, química, accessoris i, molt especialment, Uniwal, de papers pintats, la qual va donar treball a més de 800 persones. La implantació de Ford España (1974) a la veïna població d'Almussafes significarà la màxima demanda de mà d'obra, que va ser coberta amb la vinguda massiva d'emigrants, la qual cosa va originar així un sobtat creixement demogràfic que duplicarà la població durant aquestes dècades.

Les conseqüències immediates afectaren greument l'urbanisme, que es veurà desbordat per la manca de previsions. El tradicional paisatge urbà es trastoca amb l'aparició de finques familiars i les primeres torres de 10 plantes, seguit de concentracions perifèriques als barris de Sant Roc i Sant Lluís, on s'assentaren milers de persones que demandaven amb urgència nous serveis. Mentrestant, al terme van apareixent les primeres naus industrials, disseminades i sense cap infraestructura ni planificació.

Per superar aquelles mancances, a partir de 1980 comença una reordenació urbanística més sostenible i racional que ha possibilitat diverses zones verdes i els equipaments adequats. En els darrers 25 anys s'han construït parcs, instal·lacions esportives, sanitàries i culturals, centres d'ensenyament, polígons industrials, etc., atenent amb especial atenció els aspectes humans d'una societat civil formada per una barreja multicultural que va canviant les tradicionals formes de vida. Però aquest progrés també és degut a la iniciativa privada, que ha cobert tota la gamma de comerços, botigues i els serveis particulars que necessitava aquest allau demogràfic.

És ara quan assistim a la transformació més important de la història, ja que les fonts de riquesa i ocupació depenen majoritàriament del sector industrial, seguit dels serveis i les activitats comercials, en canvi, l'agricultura no ha progressat, encara és de tipus minifundista, incerta i poc rendible, per això la seua influència econòmica ha quedat relegada i els llauradors que viuen exclusivament del camp no són reemplaçats per les noves generacions. La pesca, que antigament suposava una font d'ingressos complementària, només es manté a nivell testimonial per la Confraria de Pescadors, conservant el Port i les embarcacions tradicionals com un lloc d'esport i esbargiment.

7 / 1 PLÀ D'IGUALTAT DE SILLA ✚✚





## Plan de igualdad municipal de Silla



Les festes majors se celebren en honor del Crist de Silla el dia 6 d'agost, una advocació fonamentada des del segle XVII, dins de les quals són de ressenyar els actes litúrgics singulars com *la Carxofa*, que se celebra en acabar la processó, on un xiquet vestit d'àngel canta un motet penjat en un aparell de fulles obertes, similar als que es canten en altres poblacions de la comarca, acompanyat per una melodia que interpreten diversos violoncels i violins. També cal destacar les danses, els gegants i nans i, sobretot, els porrots, que també es representa només aquest dia, on els balladors armats de porres interpreten una dansa guerrera al so de tabal i dolçaina.

Últimament s'hi ha rellançat la festa del 20 de gener, en honor del seu altre patró, Sant Sebastià, celebrant la popular Fira del Comerç i Alimentació que cada vegada assoleix més presència i èxit. També s'ha recuperat la celebració de Sant Roc a càrrec de la parròquia de la barriada.

El 1960 hi havia empadronats 7.812 veïns i a hores d'ara supera els 19.000. Això demostra que Silla és un municipi dinàmic i en contínua expansió. Les perspectives de futur són excel·lents.

La comunicació en transport públic amb les poblacions de l'entorn i amb la ciutat de València és mitjançant el tren (RENFE, línia València-Xàtiva-Alcúdia de Crespins) i l'autobús.

### Estructura del Pla

El *Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de Silla* (2011-2014), s'estructura en diferents àrees d'actuació. És important tindre en compte que aquestes línies d'actuació no poden ser considerades aïlladament unes d'altres ja que l'èxit d'aquests objectius dependrà de l'adequada coordinació entre elles.

Per a cadascuna d'aquestes àrees s'estableix un marc teòric explicatiu, l'objectiu general, els objectius específics i les accions proposades d'actuació que defineixen una sèrie de mesures específiques dirigides a assolir una sèrie d'objectius Detectar els desequilibris de gènere.

Combatre les discriminacions encara existents.

Sensibilitzar la població en la coresponsabilitat social i els drets de les dones.

Promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el teixit social i econòmic del municipi.

Augmentar la presència de les dones en aquells àmbits de la vida social en què encara estan insuficientment representades.

Les àrees han quedat definides com a:

- Integració de la Perspectiva de Gènere en l'Ajuntament Silla
- Ocupació i Formació
- Salut i Qualitat de Vida
- Educació, Cultura i Esports
- Conciliació de la Vida Familiar i Laboral

8 / 11 PLÀ D'IGUALTAT DE SILLA / 8

- Prevenció i Actuació davant de la Violència de Gènere
- Associacionisme i Participació
- Imatge i Mitjans de Comunicació
- Dones amb Problemàtica Específica
- Cooperació

### Àrea 1

#### La Integració de la Perspectiva de Gènere en l'Ajuntament de Silla

Els estudis i diagnòstics més recents reflecteixen que la igualtat real entre dones i homes està encara lluny d'aconseguir-se i que el fet de proporcionar els mateixos drets no és garantia que unes i altres tinguen les mateixes oportunitats.

L'àmbit municipal suposa una proximitat a les necessitats i demandes socials que altres àmbits de l'administració no tenen i té la possibilitat d'exercir de model per a altres entitats, tant públiques com privades del municipi.

Per tant, és imprescindible la seua implicació en el desenvolupament de polítiques d'igualtat.

Aquesta primera àrea de treball recull unes mesures necessàries per a aconseguir una major integració de la perspectiva de gènere en l'Ajuntament de Silla, tot impulsant l'acció positiva cap a les dones.

#### OBJECTIU GENERAL

Integrar la perspectiva de gènere en el treball transversal i sectorial de l'Ajuntament de Silla

#### OBJECTIUS ESPECÍFICS

1.1 Promoure i integrar la dimensió d'igualtat d'oportunitats en les polítiques municipals.

1.2 Fomentar la participació de les dones en la vida política municipal.

1.3 Utilitzar un llenguatge no sexista en les comunicacions tant internes com externes de l'Ajuntament.

#### ACCIONS

Difondre el Pla d'igualtat entre dones i homes de Silla i les seues actuacions entre la població per mitjà dels canals habituals de comunicació o altres específics que es determinen.

Establir i mantindre amb la ciutadania canals periòdics d'informació i participació, sobre el compromís municipal amb la igualtat d'oportunitats a partir de l'aprovació i posada en marxa d'aquest Pla d'igualtat entre dones i homes de Silla.

Realitzar cursos de formació sobre la utilització d'un llenguatge no sexista per al personal de l'Ajuntament i per als càrrecs polítics.

Elaborar tríptics amb les expressions lingüístiques que cal eliminar i amb les expressions que cal emprar, a fi de garantir un ús del llenguatge no sexista; i fer una àmplia difusió a nivell de poble d'aquests tipus de documents.

9 / 11 PLÀ D'IGUALTAT DE SILLA / 9



## Plan de igualdad municipal de Silla



### Àrea 2

#### Ocupació i Formació

La incorporació de les dones al mercat laboral manté una carrera ascendent, encara que aquesta incorporació és molt lenta i no s'ha realitzat en les mateixes condicions que en els homes, ja que encara comporta greus problemes, com són:

- contractació precària
- dificultat a ocupar càrrecs rellevants i de presa de decisions
- assetjament psicològic
- la doble presència en l'entorn laboral i privat
- l'accés al treball de dones que durant un període de la seua vida han estat apartades del l'entorn laboral es fa molt difícil.

És per tot això que es fa imprescindible treballar a Silla, per acostar el mercat laboral a les dones junt amb una adequada formació sota criteris d'igualtat i qualitat en l'ocupació.

#### OBJECTIU GENERAL

Impulsar la participació de les dones del municipi de Silla en el mercat laboral, des dels àmbits d'ocupació i formació: empresàries, emprenedores, treballadores per compte alié i desocupades encaminades a fomentar la igualtat real d'oportunitats de les dones de totes les edats i condicions. Promoure accions d'informació, orientació i assessorament, fomentant el coneixement, la promoció, la formació i la valoració de l'ocupació i el treball femení.

#### OBJECTIUS ESPECÍFICS

- 2.1 Capacitar les dones per a l'ocupació i l'autoocupació.
- 2.2 Augmentar l'ocupabilitat de les dones de Silla, donant prioritat a aquelles amb especials dificultats d'accés al mercat de treball.
- 2.3 Crear, potenciar i millorar l'ocupació femenina a les empreses de Silla.

#### ACCIONS

Donar suport a les accions de l'associació d'Empresaris per al foment de l'activitat empresarial femenina.

Informar i orientar les dones que vulguen mamprendre una activitat empresarial, assessorant-les sobre ajudes, subvencions, formació específica, etc.

Organitzar cursos de formació en perfils demandats per les empreses, donant prioritat a la participació de dones desocupades.

Promoure programes de formació i qualificació professional que milloren el nivell educatiu i professional de les dones en general, incidint particularment en la qualificació en professions i ocupacions que constitueixen nous jaciments d'ocupació i tinguen caràcter innovador i dinamitzador de la zona.

Realitzar una anàlisi de l'ocupabilitat de les dones immigrants en el municipi.

Difondre al màxim les diferents línies d'ajudes públiques per al foment de l'ocupació de la dona treballadora i donar la màxima difusió a les activitats que, en aquest sentit, es porta a terme des de l'Ajuntament.

### Àrea 3

#### Salut i Qualitat de Vida

El concepte de salut i malaltia ha anat canviant al llarg del temps. En l'actualitat, els organismes internacionals responsables de la salut advoquen per promoure un concepte de salut integral, que no és només l'absència de malaltia, sinó el benestar físic, psíquic i social.

Si partim d'una anàlisi de gènere sobre la salut, es pot apreciar una situació diferenciada per a dones i homes. El paper fonamental assumit per les dones en l'atenció de la seua família i les persones del seu entorn té conseqüències perjudicials per a la pròpia salut, en tindre poc de temps i prestar-se poca atenció a elles mateixes. Es fa necessari promoure un major compromís de les dones en el manteniment de la seua salut, oferint-los espais confidencials d'informació i donant suport al desenvolupament de l'autoestima. També els homes han de ser més conscients dels seus malestans psicològics i buscar el suport professional que necessiten, per a no fer recaure tot el pes de l'atenció psicològica sobre les seues parelles i familiars.

#### OBJECTIU GENERAL

Promoure, en col·laboració amb altres organismes i institucions, programes d'educació sanitària, fent especial incidència en aquells temes que afecten exclusivament o fonamentalment a les dones i que incideixen en les accions per a millorar la salut de les dones en les diferents etapes evolutives.

#### OBJECTIUS ESPECÍFICS

3.1 Fomentar que es tracte la salut des d'una perspectiva integral i per a totes les edats de la vida.

3.2 Millorar la salut i el benestar personal de les dones

#### ACCIONS

Realitzar un programa d'educació sexual i relacions afectivosexuals dirigit a la joventut del municipi de Silla.

Realitzar tallers sobre imatge corporal i autoestima.

Realitzar tallers de sensibilització per a dones i homes que reflectisca la necessitat involucrar tota la família i la societat en l'aspecte de l'atenció dels fills i les persones dependents; suprimir la idea de dona com a única cuidadora.

### Àrea 4

#### Educació, Cultura i Esports

L'educació, la cultura i l'esport han de ser considerats com a mitjà de transmissió de valors culturals bàsics. És per això que garantir un ensenyament no discriminatori, així com assegurar la igualtat d'accés a l'educació, a la cultura i a l'esport de les dones i de les xiquetes, comportarà un avanç cap a la presa de poder de les dones en benefici d'objectius comuns a dones i homes.

La pràctica de l'esport juga un paper essencial en la construcció d'un model de salut integral, però en aquest àmbit també la desvaloració dels esports practicats



## Plan de igualdad municipal de Silla



majoritàriament per les dones i l'escassetat de models femenins requereix d'una acció correctora específica. Procurar una major equitat en l'esport significa garantir l'accés de les dones a un temps i un espai per a si mateixes, per a compartir, per a gaudir i per a cuidar-se.

### OBJECTIU GENERAL

Garantir un ensenyament no discriminatori, així com assegurar la igualtat d'accés a l'educació, a la cultura i a l'esport de les dones i de les xiquetes de Silla.

### OBJECTIUS ESPECÍFICS

4.1 Promoure la inclusió de la perspectiva d'igualtat en les activitats esportives de Silla.

4.2 Promoure la pràctica continuada de l'esport en dones de totes les edats.

4.3 Promoure el canvi d'actituds sexistes.

4.4 Reforçar la participació i la presència de les dones en la vida cultural.

### ACCIONS

Crear una major afició a l'esport i fomentar pràctiques esportives mixtes en les quals:

- es troben xiquets i xiquetes, joves d'ambdós sexes i homes i dones,
- es prioritzen els efectes que l'esport té sobre la salut física i psíquica,
- tinguen les mateixes oportunitats per a accedir als esports que els agraden, independentment de l'assignació tradicional dels mateixos a un dels dos sexes.

Analitzar les activitats esportives en què la participació de les dones siga escassa i valorar la possible promoció d'aquestes activitats entre les dones del municipi.

Realitzar campanyes de sensibilització i informació dirigides a tota la població sobre la igualtat d'oportunitats.

Convocar i desenvolupar certàmens literaris, fotogràfics, musicals... al municipi i que s'adrecen a les dones.

Incrementar els fons bibliogràfics sobre matèries d'igualtat i estudis de gènere.

Fomentar activitats educatives, culturals i esportives al voltant del 8 de març (Dia Internacional de la Dona) i del 25 de novembre (Dia Internacional de l'Eliminació de la Violència contra la Dona).

Implicar els centres educatius com a punt de referència, per a fer arribar directament la informació, de forma eficaç a la gent jove, amb la participació de l'Ajuntament.

## Àrea 5

### Conciliació de la Vida Familiar i Laboral

Estudi comparatiu sobre conciliació de vida familiar i laboral en diferents comunitats autònomes. La coresponsabilitat de tasques a la llar ha d'entendre's com una cosa normalitzada en la nostra societat, així com l'atenció d'ascendents i descendents i aconseguir amb això eradicar la doble jornada o l'assumpció de cuidadores úniques. És per açò que es fa prioritari mantindre accions en aquesta línia per a eradicar rols transmesos i mantindre la incorporació al mercat laboral de les dones en igualtat.

PLA D'IGUALTAT DE SILLA 7 12

### OBJECTIU GENERAL

Contribuir a la conciliació de la vida laboral amb la familiar de les dones i dels homes de Silla.

### OBJECTIUS ESPECÍFICS

5.1 Fer visible la càrrega de treball no remunerat assumit per les famílies en general i les dones en particular, i augmentar la coresponsabilitat de les tasques domèstiques i d'atenció entre homes i dones.

5.2 Promoure una visió d'igualtat en la llar de xiquets i xiquetes.

### ACCIONS

Realitzar campanyes de sensibilització sobre el repartiment equilibrat de responsabilitats entre homes i dones.

Realitzar un estudi sobre l'atenció a persones dependents a Silla

Realitzar tallers específics sobre coresponsabilitat en la llar.

Ampliar l'horari de la guarderia municipal.

## Àrea 6

### Prevençió i Actuació davant de la Violència de Gènere

Quan parlem de violència de gènere ens referim a la violència exercida contra les dones, xiquetes i ancianes. La causa d'aquesta violència són els comportaments en què en l'origen subjauen relacions de desigualtat i de poder, en la majoria dels casos, exercides pels homes.

En els últims anys, les conseqüències mortals de la violència contra les dones, unit al treball de sensibilització del moviment feminista i de nombroses associacions de dones, ha generat un major clima de consciència social i ha portat a les institucions públiques a adoptar mesures específiques.

La situació de terror i total desemparament que viuen tantes víctimes de maltractaments ens obliga a redoblar esforços i plantejar-nos metes ambicioses de sensibilització de la societat, prevenció de les actituds violentes i atenció a les víctimes.

Cal considerar que aquestes actituds són una xacra social i, una vegada demostrada la imperiosa necessitat actuar per a la seua eradicació, es consideren dues vies d'actuació: la prevenció i l'actuació assistència davant de les víctimes.

### OBJECTIU GENERAL

Generar un entorn sensible i compromès amb la xacra social que és la violència de gènere.

### OBJECTIUS ESPECÍFICS

6.1 Eradicar comportaments violents i sexistes en l'entorn educatiu.

6.2 Prevenció d'actituds i comportaments violents i atenció a les víctimes de violència de gènere

### ACCIONS

Vetllar perquè es complisca la normativa i lleis existents en matèria de prevenció i actuacions en casos de violència de gènere.

12 / PLA D'IGUALTAT DE SILLA





Programar cursos i grups d'autoajuda per a potenciar habilitats, moltes vegades encobertes com a autoestima i desenvolupament personal.

Difondre en la ciutadania les peculiaritats socioculturals específiques de cada col·lectiu de dones immigrants, amb una major incidència en la comunitat a través d'accions culturals, així com acostar la seua gastronomia, tradicions, etc.

### Àrea 10

#### Cooperació

És imprescindible la cooperació entre les diverses institucions, administracions i col·lectius que treballen les polítiques d'igualtat per a potenciar i desenvolupar-se, així com per a aprofitar els recursos diversos nascuts d'aquests, evitar duplicitat d'accions i compartir experiències de les persones que treballen en aquest àmbit.

#### OBJECTIU GENERAL

Fomentar la cooperació entre les entitats, institucions i administracions implicades en les polítiques d'igualtat.

#### OBJECTIUS ESPECÍFICS

10.1 Facilitar l'intercanvi d'experiències i actuacions

10.2 Coordinació amb institucions regionals, nacionals i autonòmiques.

#### ACCIONS

Potenciar l'intercanvi d'experiències en matèria d'igualtat d'oportunitats a través de trobades entre associacions i col·lectius.

Participar en fòrums de debat i trobades en relació amb els diferents plans d'igualtat que desenvolupen les diferents administracions públiques.

### Seguiment i avaluació

Es crearà una comissió formada per representants de cada àrea i servei municipal, a més d'una representant del Consell de la Dona de Silla i altres organitzacions implicades i la tècnica de Polítiques d'igualtat. Aquesta Comissió serà l'encarregada del seguiment i l'avaluació de l'aplicació del Pla.

L'avaluació tindrà dues vessants:

- Una avaluació específica de cada àrea que consistirà a analitzar, amb criteris qualitius i quantitatius prèviament establerts i consensuats, cada una de les accions realitzades.

Atès que les accions es distribueixen en diferents àrees, es requerirà la col·laboració de les organitzacions o agents socials implicats en cadascuna d'aquestes.

- Una avaluació global intermèdia i una final. Açò vol dir que es realitzarà una avaluació quan s'arribi a la meitat del període de vigència del Pla i una altra quan haja finalitzat a l'any 2014. Es comptarà de nou amb la participació i la col·laboració de les organitzacions i persones implicades.

Les persones encarregades de promoure l'aplicació del Pla en cada àrea i departament municipal són les que han estat escollides i designades des de les mateixes àrees o serveis.

### Aprovació i vigència

La proposta formulada compta amb la necessària flexibilitat per a adaptar-se a les noves demandes que proporcione l'anàlisi de la situació de les dones i de la igualtat del municipi, així com els plantejaments i les estratègies més recents que recullen els plans d'igualtat d'oportunitats que promouen els organismes autonòmics, nacionals i comunitaris.



## Glossari

**ACCIÓ POSITIVA:** Estratègia de caràcter temporal, la finalitat de la qual és remoure situacions, prejudicis, comportaments i pràctiques culturals i socials que impedeixen a un grup social menysvalorat o discriminat (en funció de la raça, sexe, discapacitat, etc.) aconseguir una situació d'igualtat real. És la materialització del principi d'igualtat. Segons la Unió Europea, són estratègies destinades a establir la igualtat d'oportunitats per mitjà de mesures que permeten corregir les discriminacions resultants de pràctiques o sistemes socials.

**CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL:** Equilibri en el repartiment de responsabilitats i tasques entre dones i homes. Ha de permetre el desenvolupament de totes les persones de la vida professional, familiar, personal i comunitària.

**CORESPONSABILITAT EN LA LLAR:** Distribució equilibrada en el si de la llar de les tasques domèstiques, l'atenció de persones dependents, els espais d'educació i treball, que permet als seus membres el lliure i ple desenvolupament d'opcions i interessos, millorant la salut física i psíquica de les dones i contribuint a aconseguir una situació d'igualtat real i efectiva entre ambdós sexes.

**DISCRIMINACIÓ DIRECTA:** Tracte desigual a una persona basant-se en motius expressament prohibits per l'ordenament jurídic, per exemple en funció del sexe.

**DISCRIMINACIÓ INDIRECTA:** Comportament aparentment neutre, però amb un resultat perjudicial per a les dones (o qualsevol altre grup discriminat) i que, a més, no té una causa suficient, objectiva, raonable i justificada.

**APODERAMENT:** Prové de l'anglès *empowerment* com a concepte referit a l'enfortiment de les capacitats de l'ésser humà per a actuar i decidir per si mateix. Es tracta de la presa de consciència del poder que, individualment i col·lectivament, tenen les dones i que té a veure amb la recuperació de la pròpia dignitat de les dones com a persones.

**ESTEREOTIPS DE GÈNERE:** Aquelles idees, prejudicis, creences i opinions preconcebudes que conformen el model femení i masculí de ser i estar en el món, imposades pel medi social i la cultura patriarcal que s'apliquen de forma general a totes les dones i tots els homes en funció del seu sexe biològic. Aquests estereotips són sexistes cap a les dones en la mesura que justifiquen la situació d'inferioritat i discriminació que viuen les dones, contribuint al mateix temps a mantindre les pràctiques discriminatòries cap a elles.

**FEMINISME:** Teoria i moviment social que defensa els drets humans de les dones.

**GÈNERE:** Categoria social d'anàlisi de la realitat que serveix per a distingir les diferències biològiques que existeixen entre dones i homes (i que denominem *sexe*), de les diferències socials i culturals (que denominem *gènere*). El concepte de gènere posa nom a tot eixe conjunt de característiques, formes de ser i sentir, expectatives de comportament, habilitats i destreses, rols, responsabilitats que conformen el model de ser masculí i femení, que no tenen el seu origen en la biologia, sinó que són el resultat de construccions socials i culturals.

**IGUALTAT:** Correspondència i proporció. Paritat i identitat. Condició de ser igual a un altre o una altra. La seua oposició és desigualtat, no diferència. És un concepte sociopolític que atorga a tots els subjectes igualtat de drets i és un concepte moral perquè té sentit a partir de les capacitats genuïnament humanes (enteniment i consciència).

**MAINSTREAMING o TRANSVERSALITZACIÓ DE GÈNERE:** Fa referència a una integració de les polítiques específiques d'igualtat d'oportunitats en totes les polítiques generals. Té el seu origen en les polítiques d'igualtat d'oportunitats i suposa garantir les condicions perquè les dones i els homes participen igualitàriament en les diferents esferes de la vida pública i privada.

**ROLS DE GÈNERE:** Es refereixen a aquelles qualitats, tasques i funcions que es consideren adequades per a una dona o per a un home, la qual cosa es considera com el femení o com el masculí.

**SEXE:** Categoria que es refereix a les diferències biològiques (anatòmiques i fisiològiques) entre mascles o femelles.

**SEXISME:** Es refereix a les pràctiques, prejudicis i ideologies que desvaloren i discriminen les persones d'un sexe per considerar-lo inferior a l'altre.

**SOSTRE DE VIDRE:** Es denomina així a una superfície superior invisible en la carrera laboral de les dones, difícil de traspasar, que els impedeix seguir avançant. El seu caràcter d'invisibilitat està donat pel fet que no hi ha lleis ni dispositius socials establerts, ni codis visibles que s'imposen a les dones semblant a limitació, sinó que està construït sobre la base d'altres trets que, per la seua invisibilitat, són difícils de detectar.

**TRANSVERSALITAT DE GÈNERE:** Organització (reorganització), millora, desenvolupament i avaluació dels processos polítics, de manera que la perspectiva d'igualtat de gènere s'incorpore en totes les polítiques, a tots els nivells i en totes les etapes, per les persones normalment involucrades en l'adopció de les mesures polítiques.

**ÚS SEXISTA DEL LLENGUATGE:** El que discrimina la dona, bé siga perquè l'exclou del discurs, perquè oculta la seua identitat o perquè l'associa a valoracions de signe pejoratiu.



Anexo2. Igualdad, Lenguaje y Administración. Propuestas para un uso no sexista del lenguaje

Igualdad, lenguaje y Administración:  
propuestas para un uso no sexista  
del lenguaje



CONSELLERIA DE BENESTAR SOCIAL

Conselleria de Bienestar Social  
Hble. St. Juan G. Cotino Ferrer  
Vicepresidente Tercero del Consell y Conseller de Bienestar Social  
Ilma. Sra. Celia Ortega Ruiz  
Directora General de la Mujer y por la Igualdad

Elaboración:  
Conselleria de Bienestar Social  
Dirección General de la Mujer y por la Igualdad  
Cristina Giner Arbiol  
Supervisión:  
Mercedes Igualada Portalés  
Elisa Sanchís Pérez

Revisión lingüística:  
Conselleria de Educación  
Secretaría Autonómica de Educación  
Área de Política Lingüística  
Conselleria de Presidencia  
Área de Publicaciones

Diseño y maquetación:  
Conselleria de Presidencia  
Área de Publicaciones

ISBN:978-84-482-5162-8  
Deposito Legal: V-1053-2009

Impresión: C.E.E. IMPRENTA - IVADIS  
Primera edición: febrero, 2009  
© de la presente edición: Generalitat, 2009



## Índice

Presentación	6
Prólogo	8
<u>1. Introducción</u>	<u>10</u>
<u>2. ¿Qué es el sexismo lingüístico?</u>	<u>12</u>
<u>3. Debemos evitar...</u>	<u>14</u>
<u>4. Propuestas</u>	<u>20</u>
<u>5. Particularidades de la Administración</u>	<u>32</u>
5.1. Documentos administrativos: cerrados y abiertos	34
5.2. Oficios, profesiones, cargos y títulos	35
5.3. Colegios profesionales y asociaciones	37
5.4. Organismos y unidades administrativas	38
<u>6. Recomendaciones generales</u>	<u>40</u>
<u>7. Normativa sobre lenguaje no sexista</u>	<u>42</u>
<u>8. Bibliografía</u>	<u>44</u>
<u>9. Recursos electrónicos</u>	<u>46</u>

5

## Presentación

6



### Prólogo

En los últimos años, y en concreto en nuestra Comunitat, se están produciendo importantes avances en el ámbito social y legislativo que han propiciado cambios favorables para conseguir que la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres sea real y efectiva. Si bien estos avances son notables y visibles, no debemos cesar en nuestro empeño de eliminar cualquier obstáculo que exista para que esta igualdad sea plena.

La actual presencia de las mujeres en la vida pública y sus nuevos roles asumidos, tanto en estos espacios como en la vida privada, tienen grandes repercusiones en el lenguaje que nos hacen replantearnos nuestros hábitos lingüísticos para que respondan a esta nueva realidad. En una sociedad como la nuestra, que demanda una igualdad de derechos y deberes entre los sexos, el lenguaje, como producto social, no sólo debe reflejar esa igualdad, sino también debe contribuir a ella.

Por este motivo, en la construcción de las políticas de igualdad, la Generalitat no quiere perder de vista la importancia de las políticas lingüísticas porque, en muchas ocasiones la mujer todavía sigue estando en desventaja frente al hombre. Hasta que esta situación no cambie, no conseguiremos una sociedad igualitaria ni acabaremos con la discriminación de las mujeres.

Con este objetivo, tengo el placer de presentarles el manual *Igualdad, lenguaje y Administración: Propuestas para un uso no sexista del lenguaje*, un documento que nace como fruto de la apuesta del Govern Valencià por lograr una definitiva y transparente igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la Comunitat Valenciana, con el fin de conseguir una comunicación efectiva, entre la Administración y la ciudadanía, que no sea ambigua, discriminatoria ni excluyente para ninguno de los dos sexos.

**Juan G. Cotino Ferrer**  
*Vicepresidente Tercero del Consell  
y Conseller de Benestar Social*





El papel de las mujeres en la sociedad actual no tiene nada que ver con el de hace sólo un par de décadas. Se han alcanzado cuotas de participación social, cultural y económica que representan un logro significativo. En el siglo XXI se ha conseguido la igualdad formal entre mujeres y hombres, pero la realidad social es bien distinta y la mujer continúa hallándose en situación de clara desventaja frente al hombre. Una de las manifestaciones más notables de esta desigualdad es la discriminación y ocultación de la mujer en el lenguaje.

El lenguaje, en estrecha relación con nuestro pensamiento, nombra e interpreta la realidad en la que vivimos. Refleja lo que la sociedad es en cada momento, pero a su vez, en constante evolución de acuerdo con los cambios que experimenta la humanidad, va creando nuevas formas en virtud de lo que sus hablantes desean que sea la sociedad en la que viven. Una vez asentados estos cambios pasarán a ser modelo para futuras generaciones, que aprenderán a través de la lengua nuevas formas de percibir la realidad y adecuarán a ella sus comportamientos. Obviamente, podemos construir con él una sociedad más justa e igualitaria para hombres y mujeres. Pero todavía no estamos en esa sociedad, y el lenguaje que empleamos sigue consolidando y transmitiendo valores, imágenes, estereotipos y costumbres que invisibilizan y discriminan a las mujeres.

Es una cuestión delicada pues, en realidad, el lenguaje no es sexista, lo es su uso. Desde la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad pretendemos, en la medida de lo posible y sin alterar normas gramaticales, reflexionar y replantear ciertos hábitos del lenguaje que aceptamos como correctos y que de forma sutil ocultan a la mujer y masculinizan el pensamiento.

La sociedad demanda cambios y nuestro objetivo es familiarizar a hombres y mujeres con las propuestas no sexistas que posee la lengua española. Por eso, un primer paso es poner de manifiesto la presencia de la mujer en el discurso del lenguaje administrativo. Se trata de una herramienta práctica y sencilla dirigida al personal de la Administración con un doble fin, evitar el uso sexista en los documentos administrativos y resolver sus dudas mediante la aportación de soluciones no discriminatorias.

**Cella Ortega Ruiz**  
*Directora de la Dirección General  
de la Mujer y por la Igualdad*

# 1. Introducción

Definimos LENGUAJE como el instrumento mediante el cual expresamos nuestras ideas, nuestros sentimientos y pensamientos y las percepciones que nos produce el mundo que nos rodea y es, por tanto, el reflejo de la cultura de una sociedad en un determinado momento. Por ello, inevitablemente, los cambios sociales que se dan en esa sociedad conllevan cambios en los usos del lenguaje.

Por esto uno de los aspectos más importantes en la lucha por la igualdad real entre mujeres y hombres pasa por eliminar el uso sexista del lenguaje, que no sólo refleja la desigualdad entre ambos sexos, sino que contribuye a reforzar esa situación.

El Comité de Ministros del Consejo de Europa aprobó, en 1990, la Recomendación sobre eliminación del sexismo en el lenguaje. En primer lugar, reconoce la existencia de obstáculos a la igualdad real entre hombres y mujeres y, en segundo lugar, considera que el lenguaje es un instrumento esencial en la formación de la identidad social de cada persona. En ella proponen a los gobiernos de los Estados miembros tres medidas básicas:

- incorporar iniciativas para promover un lenguaje no sexista;
- promover en textos jurídicos, educativos y de la Administración Pública el uso de terminología armónica con el principio de igualdad entre sexos;
- fomentar la utilización de un lenguaje libre de sexismo en los medios de comunicación.



Esta recomendación que no parece demasiado problemática en el planteamiento, sí que lo es a la hora de ponerla en práctica. En cualquier caso, nuestra lengua dispone de recursos suficientes para que, sin apartarse de la norma que rige el funcionamiento lingüístico, refleje y contribuya a la igualdad entre hombres y mujeres.

Dejando a un lado los posibles problemas y reticencias que estos procedimientos puedan plantear, desde la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad como organismo encargado de eliminar las discriminaciones existentes entre sexos y en su afán por conseguir la igualdad entre mujeres y hombres de la Comunitat Valenciana, creemos necesario «sensibilizar a la sociedad sobre el uso no-sexista del lenguaje», acción especificada en el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2006-2009, puesto en marcha tras la aprobación en 2003 de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Generalitat que regula en su articulado «el lenguaje no sexista en los escritos administrativos».

Es por esto que debemos revisar el uso de nuestra lengua y de nuestro lenguaje administrativo pues, como ya se decía en el folleto NOMBRA (Comisión Asesora sobre Lenguaje del Instituto de la Mujer), «un uso del lenguaje donde hombres y mujeres tienen existencia es un lenguaje que no oculta, que no subordina, que no excluye y que a nadie quita la palabra».

Para ello proponemos, siguiendo el trabajo realizado por la Comisión Asesora sobre Lenguaje del Instituto de la Mujer y tomando como referencia las indicaciones publicadas por otros organismos de igualdad de las distintas autonomías, el presente documento. Con él se pretende, por un lado, evidenciar los usos sexistas que hacemos de nuestra lengua y, por otro lado, recoger propuestas para evitar tales usos, haciendo especial hincapié en ejemplos de la Administración. Además, también se facilita un listado bibliográfico y de recursos en Internet. Esperamos que sea un instrumento práctico y de interés que ayude a conseguir un lenguaje igualitario en nuestro trabajo diario como personal de la Administración.

## 2.

### ¿Qué es el sexismo lingüístico?



El lenguaje es el instrumento que nos permite interpretar el mundo y la realidad que nos rodea. Es una herramienta eficaz de comunicación pero también de poder, pues al mismo tiempo que es vehículo de nuestras ideas y pensamientos, ayuda a su perpetuación. Por ello, depende cómo usemos el lenguaje, este puede afianzar el sexismo lingüístico.

El sexismo lingüístico es el uso discriminatorio que se hace del lenguaje por razón de sexo.

El sexismo lingüístico no está presente en la lengua, pues la lengua en sí misma no reviste características sexistas, racistas ni ideológicas. Como dice Eulàlia Lledó «con la lengua podemos decir mentiras y no por eso decimos que la lengua es mentirosa, podemos reprimir a una persona y no por eso atribuimos a la lengua la represión...». El sexismo se encuentra en los usos que hacemos de ella, en las palabras o estructuras que elegimos que hacen que el mensaje resulte discriminatorio hacia alguno de los sexos.

Se comprueba de forma sencilla, aplicando la *regla de inversión* que consiste en sustituir la palabra dudosa por su correspondiente de género opuesto. Si la frase resulta inadecuada podemos afirmar que el enunciado primero era sexista.

**Ejemplo** *Acceso sólo permitido a funcionarios*

**Inversión** *Acceso sólo permitido a funcionarias*  
(la frase excluye a personas destinatarias)

**Solución** *Acceso permitido sólo al personal funcionario*  
(la frase elude cualquier ambigüedad o confusión)

13

### 3. Debemos evitar . . .





Para corregir el sexismo lingüístico primero debemos saber detectarlo. A continuación mostraremos los usos lingüísticos que discriminan e invisibilizan a las mujeres en el discurso, estos son a veces tan sutiles o están tan incorporados a nuestra práctica lingüística que no nos damos cuenta al usarlos. Son variados y no excluyentes entre sí.

## Abuso del masculino genérico

Es el fenómeno más frecuente en el uso sexista de la lengua.

En español, mientras que el género femenino posee un valor único (específico) que sólo designa a mujeres, el masculino tiene un doble uso o valor:

- a) específico, hace referencia al masculino;
- b) genérico, engloba a ambos sexos.

Cuando utilizamos el masculino con valor genérico para hacer referencia a mujeres y a hombres estamos excluyendo e invisibilizando a las mujeres y mostramos al hombre como sujeto de los hechos que se narran. Debemos evitar su uso ya que, en muchas ocasiones, genera confusión y ambigüedad pues no queda claro cuándo se usa con valor masculino y cuándo con valor genérico.

*Los políticos* ⇒ *La clase política*  
*Los valencianos* ⇒ *El pueblo valenciano*  
*Todos los ciudadanos* ⇒ *Toda la ciudadanía*

15

## Preferencia en el orden de presentación

Consiste en anteponer por norma, y sin justificación gramatical, el término masculino al femenino.

*hombres y mujeres ; trabajadores y trabajadoras ; señores y señoras*  
*mujeres y hombres ; trabajadoras y trabajadores ; señoras y señores*

## Salto semántico

Se produce cuando se usa un vocablo masculino con apariencia de genérico; sin embargo más adelante se repite manifestando que su valor anterior era el de específico (sólo incluye a varones), creando así un enunciado ambiguo.

*Los empleados están invitados a un vino de honor. Pueden acudir con sus mujeres* ⇒ *El personal está invitado a un vino de honor. Pueden acudir con su pareja.*

## Denominación sexuada

Se da cuando los hombres son nombrados por su profesión, estatus social o nacionalidad mientras que de las mujeres se resalta su sexo o dependencia a un varón.

*La empresa indemnizará a los despedidos: tres mujeres y dos abogados.*

16





## Plan de igualdad municipal de Silla



### Duales aparentes

Los duales aparentes son pares de palabras que según se apliquen a hombres o a mujeres cambian de significado.

*secretario* (designa alto cargo) / *secretaria* (desempeña funciones administrativas)

En otros pares el término femenino posee un significado inferior o negativo con respecto al masculino.

*hombre público / mujer pública*  
*individuo / individua*

### Aposiciones redundantes

Encontramos este uso discriminatorio cuando se destaca la condición sexuada de las mujeres por encima de otras cualidades que son pertinentes al asunto.

*La huelga fue secundada por 2.000 mujeres trabajadoras.* ⇒ *La huelga fue secundada por 2.000 trabajadoras.*

*Al final de la manifestación las mujeres periodistas leyeron un manifiesto.* ⇒ *Al final de la manifestación las periodistas leyeron un manifiesto.*

17

### Asimetría en el trato mujeres / hombres

Se produce cuando las formas de tratamiento y cortesía presentan a la mujer en relación de dependencia respecto al hombre (*Los solicitantes Ignacio Herrero y su esposa*) o la infantilizan mediante diminutivos.

*señor / señorita* ⇒ *señor/señora*

También se da el caso, sobretodo en documentos firmados por la Administración que deben cumplimentar tanto mujeres como hombres, que las fórmulas que aparecen de tratamiento están solamente en masculino.

*El denunciante: Silvia Silvestre* ⇒ *Denunciante: Silvia Silvestre*

*Firma del interesado/ El interesado* ⇒ *Firma de la persona interesada*

18



## 4. Propuestas





## Plan de igualdad municipal de Silla



El sistema lingüístico de nuestra lengua ofrece numerosas, variadas y ricas posibilidades para evitar la discriminación sexual en su uso. Los fenómenos lingüísticos sexistas, anteriormente explicados, pueden y deben evitarse sin necesidad de agredir las normas gramaticales. Sin embargo cambiar hábitos y romper con usos arraigados no resulta fácil y exige un gran esfuerzo. Para ello, debemos conocer y llevar a la práctica nuevos usos que hagan nuestro lenguaje más igualitario, libre de estereotipos sexistas.

Según la *Guía para el uso igualitario del lenguaje administrativo*, las investigaciones en materia sexista han aportado desde el último tercio del siglo xx diferentes propuestas para que no se produzca discriminación sexual en el uso de nuestra lengua. Algunos de estos procedimientos han sido criticados aduciendo argumentos de muy variado tipo que ponen en entredicho otros recursos que en absoluto transgreden las normas gramaticales del español actual.

Uno de los argumentos que con más frecuencia se esgrime por parte de los detractores es que tales propuestas no sexistas contravienen el principio de economía (comunicarse con el menor número de palabras posibles). No es cierto, no todos los recursos ralentizan o recargan el discurso, sino todo lo contrario: muchos se caracterizan por su brevedad. Además, la economía lingüística solo tiene sentido si el texto recoge una expresión adecuada y no ambigua cumpliendo así el principio básico y fundamental de la comunicación.

Por eso, a continuación recogemos las propuestas de cambio que en principio, pueden consolidarse al no transgredir las normas de la lengua española.

- Emplear términos genéricos, colectivos, abstractos y perífrasis
- Utilizar fórmulas de desdoblamiento
- Feminizar términos
- Emplear construcciones no sexistas
  - A. Omitir determinantes y pronombres marcados
  - B. Eludir el sujeto
  - C. Simetría en el tratamiento
- Eludir el masculino genérico

21

### Emplear términos genéricos, colectivos, abstractos y perífrasis

Uno de los procedimientos que podemos utilizar para no emplear enunciados sexista es el reformular la forma de escribir mediante el uso de:

#### • Sustantivos genéricos

Términos que, independientemente de su género gramatical, se refieren a hombres y mujeres: *persona, víctima, criatura, cónyuge, personaje*.

*Según lo previsto en la normativa vigente, los **dañados** en el accidente recibirán las indemnizaciones pertinentes.* ⇒ *Según lo previsto en la normativa vigente, las **víctimas** del accidente recibirán las indemnizaciones pertinentes.*

*Todos se verán afectados por esta medida.* ⇒ *Todas las **personas** se verán afectadas por esta medida.*

Hay que tener cuidado con los «falsos genéricos» como «hombre» con el sentido de humanidad. Se trata de un error muy común, tanto en el lenguaje oral como en el escrito, que debemos evitar pues su uso sugiere claramente una referencia a personas masculinas e invisibiliza a las mujeres. Podemos emplear términos neutros como: *ser humano, persona o humanidad*.

*La evolución del hombre* ⇒ *La evolución de la especie humana*

22





## Plan de igualdad municipal de Silla



### • Sustantivos colectivos

Términos que designan en singular conjuntos de entidades: *ciudadanía, población, familia, funcionariado, alumnado, electorado, humanidad, vecindario...*

*Se avisa a los **trabajadores** de la empresa que la revisión médica será el próximo martes.* ⇒ *Se avisa a la **plantilla** de la empresa que la revisión médica será el próximo martes.*

*La Generalitat pondrá a disposición de los **ciudadanos** valencianos...* ⇒ *La Generalitat pondrá a disposición de la **ciudadanía** valenciana...*

### • Sustantivos abstractos

Términos que se utilizan para aludir al cargo, profesión, oficio, titulación, etc. y no a la persona que lo ostenta: *Tesorería, Dirección, Presidencia, Alcaldía, Inspección...*

*Tema 3. La organización municipal. **El alcalde, el Pleno...*** ⇒ *Tema 3. La Organización municipal. **La Alcaldía, el Pleno...***

*En Valencia, a...de.....de 2008* ⇒ *En Valencia, a...de.....de 2008*

*El funcionario de Registro* ⇒ *Registro*

23

### • Perífrasis

Cuando no disponemos de genéricos, colectivos o abstractos podemos sustituir por perífrasis del tipo: *la población española, el personal administrativo, el pueblo valenciano o la parte demandada.*

*Únicamente podrán participar los **licenciados** en derecho.* ⇒ *Únicamente podrán participar las **personas** licenciadas en derecho.*

*Los **españoles** irán a las urnas el próximo domingo.* ⇒ *La **población** española irá a las urnas el próximo domingo.*

24



## Utilizar fórmulas de desdoblamiento y barras

Estas fórmulas son un recurso útil para visibilizar a mujeres y hombres, no obstante debemos emplearlas sólo cuando no encontremos otro recurso pues recargan y dificultan la lectura.

### • Desdoblamientos

Para hacer referencia a un grupo integrado por hombres y mujeres podemos utilizar los dos géneros gramaticales. En cualquier caso es importante alternar el orden de la presentación para no dar sistemáticamente prioridad al masculino sobre el femenino. La concordancia se hará con el segundo término.

*El Ayuntamiento de Ayora contratará a un editor.* ⇒ *El Ayuntamiento de Ayora contratará a un editor o editora.*

*Los funcionarios nombrados en el acto.* ⇒ *Las funcionarias y funcionarios nombrados en el acto.*

### • Uso de barras

Recurso recomendado especialmente en documentos donde hay problemas de espacio como son los impresos o formularios y también para los encabezados, pero siempre alternando ambos sexos.

*D. ....* ⇒ *D/Dña.....*  
*Nombre y apellidos.....*

### • Introducir aposiciones explicativas

Podemos recurrir también al empleo de aposiciones explicativas para nombrar ambos géneros que clarifiquen que el masculino está utilizado como genérico, impidiendo así otra interpretación.

*Los afectados recibirán una indemnización.* ⇒ *Los afectados, hombres y mujeres, recibirán una indemnización.*

Sin embargo, debemos evitar el uso de aposiciones redundantes que tienen como núcleo el sustantivo *mujer* (véase pág. 15).



## Plan de igualdad municipal de Silla



### Feminizar términos

Para un uso de nuestra lengua acorde con la realidad social existente debemos usar, siempre que sea posible, la forma masculina o femenina según sea hombre o mujer. Para ello, la lengua española cuenta con múltiples términos y recursos que nombran y visibilizan a ambos sexos adaptándose así a las nuevas necesidades.

A continuación resaltaremos los procedimientos más sencillos para feminizar los nombres masculinos de varón; no obstante, desarrollaremos más a fondo esta cuestión en el siguiente capítulo (5.2. Oficios, profesiones, cargos y títulos, págs. 33 a 35)

Los procedimientos son:

- Se emplea la terminación –a que se agrega a un nombre masculino terminado en consonante.

*autor/autora*  
*concejal/concejala*

- Se emplea también la terminación –a para sustituir las terminaciones –e/ –o del masculino.

*abogado/abogada*  
*médico/médica*

- Menos común es cambiar el nombre masculino o alargar la terminación.

*rey/reina*  
*príncipe/princesa*

27

### Emplear construcciones no sexistas

#### A. Omitir determinantes y estructuras marcadas

En ocasiones la marca de género se agrega a través del determinante o el pronombre que empleamos. Esto podemos evitarlo mediante varios procedimientos:

- Omitir el determinante delante de sustantivo invariable (en listas de personas, instancias, etc.):

*El vocal de la comisión; el representante de los sindicatos* ⇒ *vocal de la comisión; representante de la comisión*

*Los profesionales de las artes plásticas se reunirán en Alicante.* ⇒ *Profesionales de las artes plásticas se reunirán en Alicante.*

- Sustituir el determinante que acompaña a un sustantivo invariable por otros sin marcas de género (cada, cualquier):

*Todos los solicitantes deberán presentar el DNI.* ⇒ *Cada solicitante deberá presentar el DNI.*

*Se hará saber a todos los estudiantes.* ⇒ *Se hará saber a cada estudiante.*

28



## Plan de igualdad municipal de Silla



- Reemplazar estructuras marcadas por un pronombre sin marca de género (*quien, quienes*):

*Los que se matriculen al curso deberán abonar las tasas.* ⇒ *Quienes se matriculen deberán abonar las tasas.*

*Los interesados en el cursillo deben apuntarse antes del día 12.* ⇒ *Quienes tengan interés en el cursillo deben apuntarse antes del día 12.*

### B. Eludir el sujeto

Se puede omitir la referencia directa al sujeto sin que ello afecte al mensaje ni provocando ambigüedad recurriendo a varios procedimientos para reformular la frase:

*El solicitante deberá cumplimentar el formulario* ⇒

- Estructuras con **se**:  
*Se cumplimentará el formulario*
- Formas personales del verbo:  
*Cumplimente el formulario*
- Formas no personales:  
*A cumplimentar*

29

### C. Simetría en el tratamiento

Debemos optar por la simetría en el tratamiento para contribuir a un uso igualitario del lenguaje. Por ello es aconsejable:

- Alternar el orden de masculino y femenino

*Funcionarias y funcionarios fijos.*  
*Trabajadores y trabajadoras en excedencia.*

- Uso adecuado de formas de tratamiento de cortesía

*El interesado* ⇒ *El/ La interesado/a; La persona interesada*

*Sr.* ⇒ *Sr./Sra.*

*D. Juan Navarro y su esposa D<sup>a</sup> Laura Cortés* ⇒ *D. Juan Navarro y D<sup>a</sup> Laura Cortés*

- Tratamiento homogéneo en todo el texto

*Datos del interesado...* ⇒ *Datos del interesado/a...*

*Firma del interesado* ⇒ *Firma del interesado/a*

Importante: si nos inclinamos por el uso de barras y los desdoblamientos debemos emplearlos a lo largo de todo el documento.

30

## Alternativas al masculino genérico

Intentaremos siempre que sea posible eludir el masculino genérico para no crear confusión pues existen múltiples posibilidades para ello.

- Sustituir *artículo + que* por la forma *quien* o el genérico *persona*

*Los que no presenten el DNI no serán admitidos.*

⇒

*Las personas que no presenten el DNI no serán admitidas.  
Quienes no presenten el DNI no serán admitidos.*

- Evitar el uso de indefinidos *Uno/s, alguno/s, todo/s*

*Si alguno tiene algo que alegar lo deberá realizar por escrito.*

⇒

*Si alguien tiene algo que alegar lo deberá realizar por escrito.*

*Unos optaron por no inscribirse en la bolsa de trabajo.*

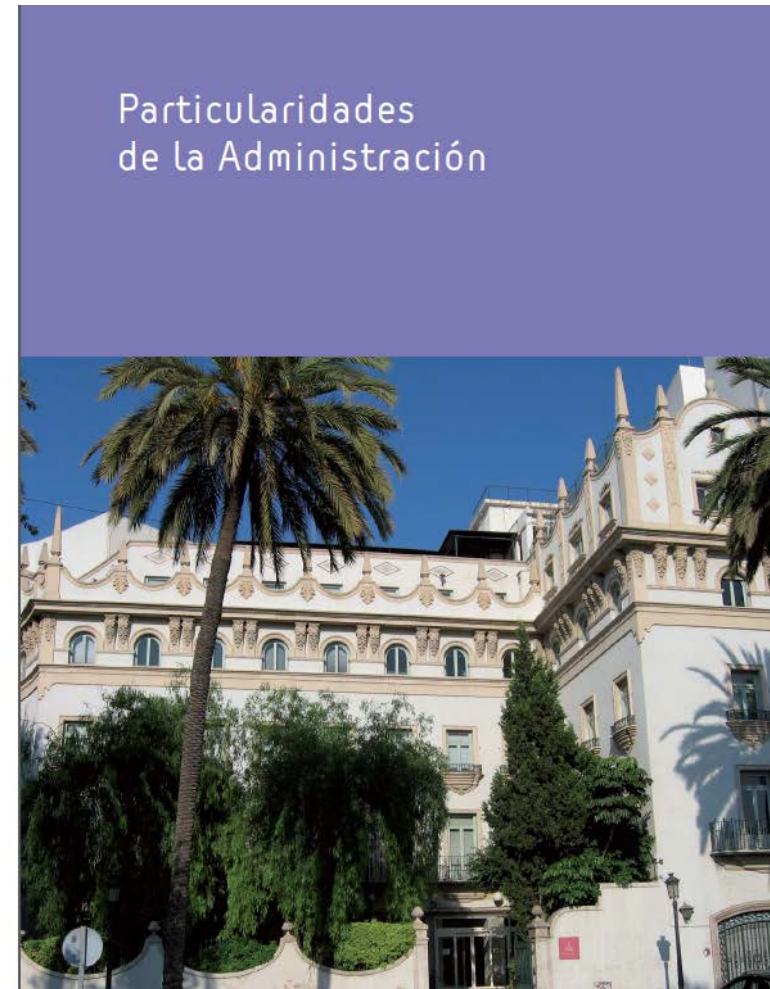
⇒

*Unas personas optaron por no inscribirse en la bolsa de trabajo.*

*Todos los que no cumplan los requisitos.*

⇒

*Todas las personas que no cumplan los requisitos.*







En 2003 se aprueba la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat para la Igualdad entre Mujeres y Hombres que, como parte de las medidas tendentes a superar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en la Comunidad Valenciana, en su artículo 48, «El lenguaje no sexista en los escritos administrativos», concede la importancia que merece al uso no sexista del lenguaje.

Desde la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad pensamos que, en cierta medida, los documentos que se elaboran en la Administración son su imagen, por ello se apuesta por un lenguaje administrativo que haga visible a las mujeres y que constate la igualdad entre mujeres y hombres.

Como ya se ha señalado, el objetivo de este documento es el de evidenciar el uso sexista que hacemos del lenguaje, en especial en el ámbito de la Administración, pues el lenguaje empleado en los documentos administrativos tampoco escapa a la visión sesgada que se da de la realidad.

En la Administración existen unidades caracterizadas por mantener una relación intensa con las ciudadanas y los ciudadanos por lo que la repercusión del lenguaje utilizado en este ámbito es enorme. Debe administrarse para todas y todos de forma que la ciudadanía se reconozca y se vea representada en los textos administrativos.

Con este propósito se disponen los siguientes apartados que junto con las propuestas anteriores esperamos sirvan como instrumento de consulta. No debemos olvidar que muchas de las ideas propuestas también pueden emplearse para el habla coloquial.

Por último, sería conveniente que el tratamiento igualitario se dispensara también a las imágenes que acompañan a los textos en carteles, folletos, octavillas, páginas web y publicidad en general.

### 5.1. Documentos administrativos: cerrados y abiertos

Hablamos de documento administrativo cuando el documento es producido por un órgano de la Administración. Son, pues, el soporte en que se materializan los diferentes actos de ésta. Podemos distinguir dos tipos de documentos según las personas destinatarias: cerrados y abiertos.

- Documentos cerrados

Son aquellos de los que se conoce la persona o personas destinatarias o a las que hace referencia el texto, por tanto debemos realizar una redacción y tratamiento no sexista que se adapte al género que le corresponda como por ejemplo: cartas, notificaciones, etc.

*Abogado: Rosa González Chenovart* ⇒ *Abogada: Rosa González Chenovart*

- Documentos abiertos

Son aquellos de los que no se conoce la persona destinataria o aquella que intervendrá en el procedimiento administrativo, lo que hace imposible conocer con antelación el sexo de dicha persona.

Son este tipo de documentos los que presentan, desde la óptica del sexismo lingüístico, más problemas a la hora de redactarlos y se abusa del masculino genérico. Para evitar esto podemos usar fórmulas que engloben a ambos sexos: genéricos, formas dobles o bien reformular la frase.

*Nacido en... Castellón de la Plana* ⇒ *Lugar de nacimiento... Castellón de la Plana*



5.2. Oficios, profesiones, cargos y títulos

La cada vez mayor presencia de las mujeres en el ámbito laboral y la extensión de los oficios y profesiones ha generado la necesidad de crear el femenino de muchos términos para los que solo existía el masculino pues, hasta hace poco tiempo, el mundo laboral estaba reservado a los hombres.

Las personas que ocupan los diferentes cargos o puestos públicos son hombres y mujeres; sin embargo, se utiliza de forma frecuente las formas masculinas para referirse a estas personas.

Desde 1995 existe una Orden del Ministerio de Educación y Ciencia de 22 de marzo (BOE de 28.03.1995) en la que se insta a reflejar en los títulos académicos oficiales el sexo de quienes los obtienen. Aun así, la referencia suele ser siempre masculina.

Adaptarse a estas nuevas necesidades es fundamental para que hombres y mujeres se encuentren en una situación igualitaria.

Para ello se pueden emplear distintos procedimientos:

Masculino	Femenino
Terminados en <b>-o</b> <i>técnico, arquitecto, subalterno</i>	Terminados en <b>-a</b> <i>técnica, arquitecta, subalterna</i>
Terminados en <b>-or</b> <i>interventor, asesor, director</i>	Terminados en <b>-ora</b> <i>interventora, asesora, directora</i>
Terminados en <b>-ero</b> <i>portero, ingeniero, bombero</i>	Terminados en <b>-era</b> <i>portera, Ingeniera, Bombera</i>
Terminados en <b>-ario</b> <i>funcionario, secretario</i>	Terminados en <b>-arla</b> <i>funcionaria, secretaria</i>

■ Existen excepciones con algunos vocablos terminados en **-ente**. Será necesario en algunos casos usar el determinante como morfema de género (la dirigente, la aspirante, la agente)

Masculino	Femenino
Terminados en <b>-ente</b> <i>asistente, presidente</i>	Terminados en <b>-enta</b> <i>asistenta, presidenta</i>

■ Son invariables para los dos sexos

Emplearemos el determinante como morfema de género con los siguientes términos:

Los terminados en **-ante**

*el/la fabricante, el/la marchante, el/la aspirante, el/la cantante*

En algunos casos se admite **-anta** (por ejemplo: gobernanta)

Los terminados en **-lista**

*el/la telefonista, el/la ebanista, el/la maquinista, el/la economista*

Excepción: modisto

Los terminados en **-ta, -tra**

*el/la pediatra, el/la terapeuta, el/la atleta, el/la psiquiatra*

■ Se han mantenido con forma única para ambos sexos con:

Los terminados en **-l**

*el/la albañil, el/la coronel, el/la industrial, el/la cónsul*





En algunos casos se ha creado un femenino añadiendo **-a** (por ejemplo: concejala, oficiala)

■ En cada caso se optado por una opción distinta a la hora de crear el femenino:

Los terminados en **-e**

*el/la conserje, el alcalde/ la alcaldesa, el/la jefe/la jefa*

Los terminados en **-ez**

*el/la juez /la jueza*

### 5.3. Colegios profesionales y asociaciones

A la hora de fijar el nombre de asociaciones, colegios profesionales y otros colectivos es conveniente que se apliquen criterios igualitarios de forma que la denominación sea válida para las mujeres y los hombres que lo forman.

*Asociación de vecinos* ⇒ *asociación vecinal*

En cuanto a la denominación de los colegios profesionales, muchos de ellos están acuñados en masculino genérico. No tratamos de imponer un cambio de su denominación, si sugerimos y recomendamos, si se decidiera en un futuro renombrarlos, que incluya a los dos géneros mediante:

– Uso de forma genérica:

*Colegio Notarial de Valencia, Colegio Oficial de Enfermería de Valencia.*

– Empleo de forma doble:

*Colegio Oficial de Psicólogos y Psicólogas de Castellón.*

### 5.4 Organismos y unidades administrativas

Cuando se desconoce si la persona que ocupa un cargo es hombre o mujer, o si queremos que el documento administrativo en que consta el cargo tenga validez independientemente de la persona que lo ostenta en un momento determinado (ya sea en textos normativos como leyes, edictos o en rótulos de despachos) podemos solventar este problema refiriéndonos a este cargo con el nombre del organismo o unidad administrativa correspondiente.

Además, hay que tener presente que, en general, en documentos administrativos como las instancias o los oficios, debemos dirigirnos al órgano o unidad administrativa y no al cargo o a la persona que lo desempeña en un momento dado.

*conseller* ⇒ *conselleria*

*presidente* ⇒ *presidencia*



# 6.

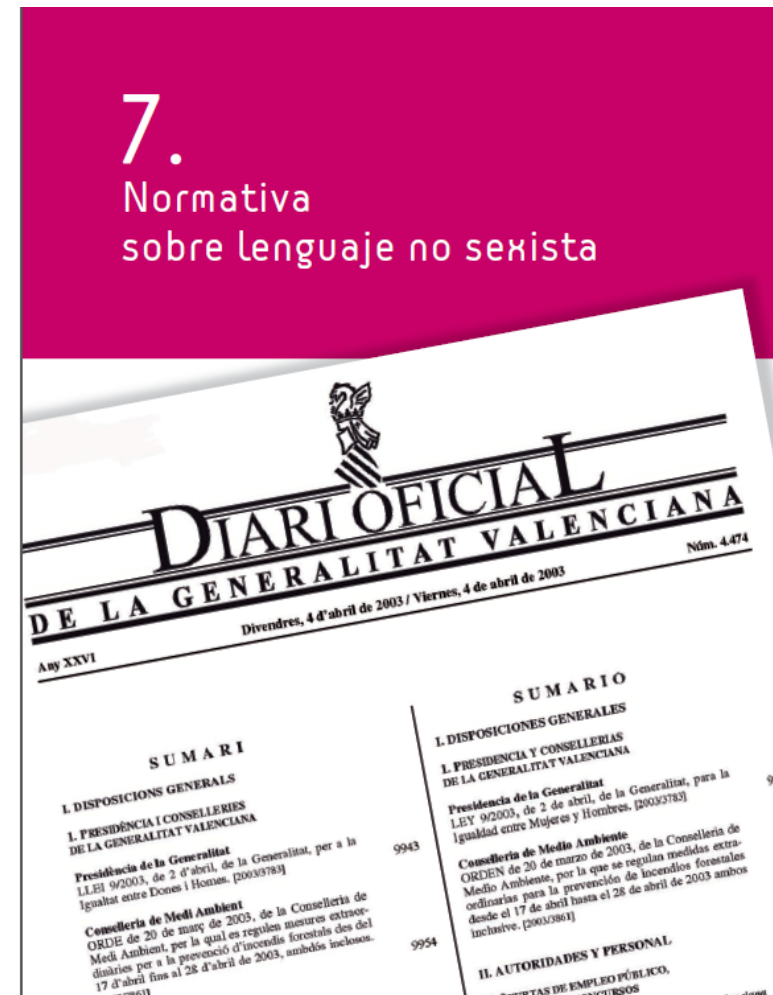
## Recomendaciones generales





1. Ofertas de trabajo, subvenciones, convocatorias de becas y ayudas, convocatorias de oposiciones y concursos así como la publicidad que de ellas se realice se redactarán nombrando a ambos sexos mediante términos colectivos, desdoblamientos o dobles.
2. Debemos citar el cargo, puesto, profesión u oficio en femenino o masculino en función de la persona que en dicho momento lo esté desempeñando.
3. Cuando se desconoce el sexo del personal se utilizarán términos colectivos, abstractos o genéricos, perífrasis, desdoblamientos o barras.  
En cuanto a los/las administrados/as seguiremos la anterior recomendación.
4. En recomendaciones y órdenes debemos emplear estructuras con se, formas personales y no personales del verbo.
5. En las rotulaciones emplearemos barras o genéricos si no conocemos el sexo. En caso contrario nombraremos específicamente según corresponda.
6. El uso de dobles y barras debemos limitarlo a impresos o formularios abiertos y encabezamientos.
7. En publicidad además de utilizar un lenguaje igualitario debemos acompañarlo de imágenes libres de estereotipos sexistas.

41





## 8. Bibliografía

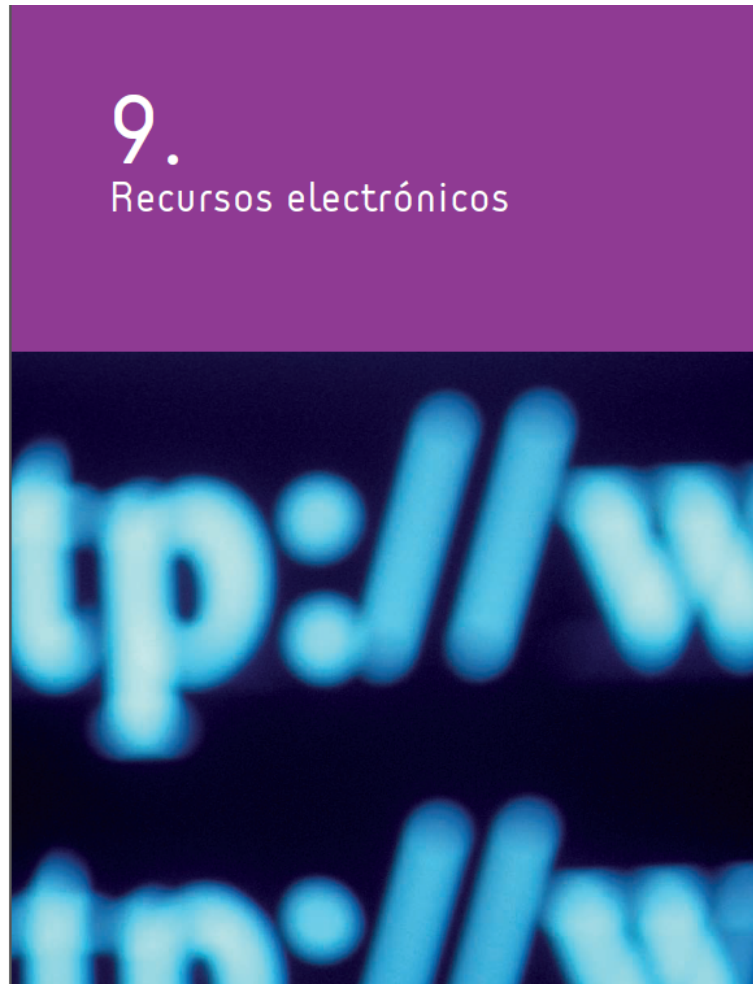
- UNESCO
  - Resolución 14.1 (1987) Reunión 24, párrafo 2
  - Resolución 10.9 (1989) Reunión 25, párrafo 3
  
- Unión Europea
  - Recomendación del Consejo de Ministros (1990) «Eliminación del lenguaje sexista».
  
- Estado Español
  - Orden del Ministerio de Educación y Ciencia para adecuar la denominación de los títulos oficiales (1995).
  - Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
  
- Comunidad Valenciana
  - Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
  - Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, 2006-2009.







- Propuestas para un uso no sexista del lenguaje administrativo.* Granada, Ayuntamiento de Granada, 2007.
- Lenguaje por la igualdad: Guía general.* Palma de Mallorca, Institut Balear de la Dona, 2006.
- Lenguaje por la igualdad en la administración.* Palma de Mallorca, Institut Balear de la Dona, 2006.
- Menéndez Menéndez, M. Isabel: *Lenguaje administrativo no sexista.* Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer, 2006.
- Sugerencias para usar una comunicación no sexista en el lenguaje administrativo.* Santander, Gobierno de Cantabria, 2005.
- Lledó Cunill, Eulàlia: *De llengua: diferència i context.* Barcelona, Institut Català de les Dones, 2005.
- Rodríguez Hevia, Gloria: *Alternativas y soluciones no sexistas al lenguaje administrativo en el Principado de Asturias.* Oviedo, Instituto Asturiano de la Mujer, 2004.
- Ayala Castro, María Concepción; Guerrero Salazar, Susana; Medina Guerra, Antonia María: *Guía para un uso igualitario del lenguaje administrativo.* Málaga, Diputación, 2004.
- Manual de buenas prácticas: lenguaje administrativo con perspectiva de género.* Avilés, Ayuntamiento, 2003.
- Manual de lenguaje administrativo no sexista.* Málaga, Ayuntamiento de Málaga, 2002.
- La representación del femenino y el masculino en el lenguaje.* NOMBRA, Sevilla, Instituto Andaluz de la Mujer, 1995.





## Plan de igualdad municipal de Silla



*NOMBRA EN RED: en femenino y en masculino.* Instituto de la Mujer.

- Documento en pdf.

- Acceso al programa de instalación

<[http://www.migualdad.es/mujer/publicaciones/catalogo/serie\\_lenguaje.htm](http://www.migualdad.es/mujer/publicaciones/catalogo/serie_lenguaje.htm)>

[Consulta: 12/12/2008]

Ayala, Marta Concepción, Susana Guerrero y Antonia M. Medina. *Manual del Lenguaje Administrativo no sexista.*

<[http://www.nodo50.org/mujeresred/manual\\_lenguaje\\_admtvo\\_no\\_sexista.pdf](http://www.nodo50.org/mujeresred/manual_lenguaje_admtvo_no_sexista.pdf)>

[Consulta: 12/12/2008]

*Sexismo en el lenguaje*

<<http://www.mujeresenred.net/spip.php?rubrique24>>

[Consulta: 12/12/2008]

*Guía sobre lenguaje no sexista*

<<http://www.fmujeresprogresistas.org/lenguaje.htm>>

[Consulta: 12/12/2008]

*Propuestas para un uso no sexista del lenguaje administrativo*

<<http://www.granada.org/inet/wmujer8.nsf/ww08prog/6C0B082AB3659C1CC12573EF002F4558>>

[Consulta: 12/12/2008]

*Decálogo de recomendaciones para evitar un uso sexista del lenguaje.* Consejo Comarcal del Biezo.

<<http://www.ccbierzo.com/index.php?elementID=510>>

[Consulta: 12/12/2008]