



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA



FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y
DIRECCIÓN DE EMPRESAS. UPV

ANÁLISIS Y PROPUESTA DE MEJORA DEL PLAN DE IGUALDAD ACTUAL DEL AYUNTAMIENTO DE QUART DE POBLET.

Autora: Oana Alexandra Iordache

Tutora: Sofía Estellés Miguel

Curso académico 2019/2020

Grado en Gestión y Administración Pública

Facultad de Dirección y Administración de Empresas

Universidad Politécnica de Valencia

ÍNDICE GENERAL

1.	INTRODUCCIÓN	5 -
1.1	Resumen	5 -
1.2	Aplicación de competencias vinculadas a la titulación de Gestión y Administración Pública -	6 -
1.3	Objetivos.....	8 -
1.3.1	Objetivo general	8 -
1.3.2	Objetivos específicos	8 -
1.4	Estructura documental	9 -
2.	METODOLOGÍA.....	11 -
3.	MARCO NORMATIVO	12 -
3.1	Marco Normativo Internacional	12 -
3.2	Marco Normativo Europeo	15 -
3.3	Marco Normativo Estatal.....	18 -
3.4	Marco Normativo Autonómico	20 -
4.	SITUACIÓN ACTUAL DEL MUNICIPIO.....	22 -
4.1	Características de la población	22 -
4.1.1	Historia	22 -
4.1.2	Economía	24 -
4.2	Socio-demografía	25 -
4.2.1	Situación geográfica.....	25 -
4.2.2	Población	30 -
4.2.3	Crecimiento demográfico.....	33 -
5.	ANÁLISIS DEL PROCESO DE IGUALDAD EN EL MUNICIPIO DE QUART DE POBLET	36 -

5.1	Contexto.....	36 -
5.2	Principios rectores del III Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres.....	39 -
5.3	Metodología del III Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres.....	41 -
5.4	Objetivos del III Plan Municipal de Igualdad entre mujeres y hombres	42 -
5.5	Estructura del III Plan Municipal de Igualdad entre mujeres y hombres	43 -
6.	ESTUDIO Y RESUMEN DE LAS MEDIDAS ESTABLECIDAS EN EL III PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.....	44 -
7.	ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS Y PROPUESTAS DE MEJORA	82 -
8.	CONCLUSIONES	89 -
	BIBLIOGRAFÍA.....	91 -

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:	Estructura documental	10 -
Tabla 2:	Estadística de empresas inscritas en la Seguridad Social en Quart de Poblet.....	24 -
Tabla 3:	Trabajadores y trabajadoras dados de alta en Quart de Poblet, 2º trimestre 2020.....	24 -
Tabla 4:	Comarca Huerta Oeste	26 -
Tabla 5:	Población del Municipio de Quart de Poblet por sexo y edad 2019 (grupos quincenales)...	31 -
Tabla 6:	Crecimiento demográfico Quart de Poblet	34 -

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1:	Situación geográfica del municipio de Quart de Poblet	25 -
Ilustración 2:	Comarca valenciana Huerta Oeste.....	26 -
Ilustración 3:	Brújula.....	27 -
Ilustración 4:	Portada díptico “Educando para la Igualdad, prevención de la violencia de género”..	49 -
Ilustración 5:	Campaña Juguetes no sexistas 2018.....	51 -
Ilustración 6:	Con gafas violetas 2018	52 -
Ilustración 7:	IX Edición Premios Isabel de Villena	54 -
Ilustración 8:	“Yo, mujer. Tú, cómplice. Ellas, luchadoras”, junio 2019	55 -
Ilustración 9:	Portada Díptico Exposición fotográfica “Yo, mujer. Tú, cómplice. Ellas, luchadoras”..	55 -

Ilustración 10: Presentación I Plan Municipal de Diversidad sexual, familiar y de género en Quart de Poblet.....	56 -
Ilustración 11: Edificio Quart Jove.....	57 -
Ilustración 12: Corresponsabilidad es igualdad	69 -
Ilustración 13: Díptico app “En Verde”.....	77 -
Ilustración 14: Punto Violeta Fiestas municipales 2019 en Quart de Poblet.....	79 -

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Precipitaciones durante el año	28 -
Gráfico 2: Temperatura durante el año.....	29 -
Gráfico 3: Pirámide Poblacional 2019	30 -
Gráfico 4: Habitantes según el lugar de nacimiento	32 -
Gráfico 5: Evolución del número de habitantes (1900-2019).....	33 -
Gráfico 6: Crecimiento demográfico Quart de Poblet	35 -

LISTADO DE ABREVIATURAS

BOE: Boletín Oficial de Estado.

CCAA: Comunidades Autónomas.

CE: Constitución Española.

CEE: Comisión Económica Europea.

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

CNU: Carta de las Naciones Unidas.

GAP: Gestión y Administración Pública.

INE: Instituto Nacional de Estadística.

IVE: Instituto Valenciano de Estadística.

ODS: Objetivo de desarrollo sostenible.

ONU: Organización de las Naciones Unidas-

UE: Unión Europea.

TFG: Trabajo Final de Grado

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Resumen

El presente Trabajo Final de Grado (TFG) se va a centrar en el estudio del III Plan de Igualdad Municipal entre Mujeres y Hombres implantado actualmente en Quart de Poblet y en base al análisis del mismo se propondrán mejoras.

Uno de los grandes problemas a nivel global es las desigualdad entre mujeres y hombres.

Conseguir la igualdad de género en todos los ámbitos es imprescindible para el desarrollo de nuestra sociedad. A lo largo de los años se han aprobado varias leyes, tratados y demás actuaciones mediante los cuales se han logrado grandes avances. No obstante, sigue existente la creencia patriarcal, aunque no en todas las partes del mundo por igual. De modo que, para que la igualdad formal sea efectiva es necesario un cambio estructural en nuestro modelo de sociedad. Así, a través de las políticas públicas se desarrollan diversas actuaciones y recursos. Los Planes de Igualdad son uno de los instrumentos más utilizados por los organismos públicos para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación.

Se dice que los grandes cambios se hacen con pequeñas actuaciones, mediante las cuales se progresa de forma real. Así, se va a analizar el tema de igualdad dentro del Municipio de Quart de Poblet de la Comunidad Valenciana, en España. Durante la búsqueda de información se ha detectado que el municipio cuenta ya con un tercer plan municipal de igualdad llamado “Quart es Igualtat”. Se ha instaurado en el año 2017 y tiene vigencia hasta el año 2021. La finalidad de este Plan es *“detectar y analizar las desigualdades en los diferentes ámbitos para diseñar acciones y ejecutarlas para reducirlas”*.

1.2 Aplicación de competencias vinculadas a la titulación de Gestión y Administración Pública

Es importante añadir que este trabajo guarda relación con el amplio temario del Grado en Gestión y Administración Pública (GAP). Se va a realizar una breve justificación de las asignaturas más relevantes que han servido de base a la realización del mismo:

- Planes de Igualdad: Es una de las asignaturas más importantes y necesarias para el desarrollo del presente TFG. En esta, se ha estudiado como diseñar y analizar un Plan de Igualdad, así como los diferentes conceptos relacionados y la normativa aplicada.
- Derecho Constitucional: Esta asignatura se centra en el estudio de la Constitución Española (CE) de 1978. La igualdad entre hombres y mujeres es un derecho fundamental y se regula principalmente en sus artículos 9 y 14.
- Introducción a la Ciencia Política: En esta asignatura, se enmarca el Objetivo de desarrollo sostenible (ODS) número 5, el cual pretende lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Concretamente, se centra en el ODS 5.1: *“Poner fin a la discriminación”*; y el ODS 5.4: *“Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida pública, económica y política”*.
- Derecho del trabajo y de la seguridad social: Algunos contenidos relativos al tema de igualdad de género son el acceso y la situación de las mujeres en los diferentes puestos de trabajo.
- Sociología: Los conocimientos conseguidos por medio de esta asignatura han sido fundamentales para analizar y comprender la estructura social del Municipio de Quart de Poblet.
- Técnicas de investigación social: A través de los conocimientos adquiridos en esta asignatura se aprende a realizar un diseño de investigación social y a interpretar los resultados obtenidos.

- Estadística: Es necesario saber interpretar los datos para obtener información relevante. Esta asignatura permite conocer diferentes técnicas de análisis y medición de datos, así como conocer los diferentes indicadores y portales de datos abiertos.
- Informática aplicada: Se desarrolla unos conocimientos básicos, los cuales sirven sobre todo para el diseño del trabajo.

Aparte de los conocimientos teóricos y prácticos, durante la carrera se adquiere una serie de competencias, las cuales hacen al estudiante poseer las habilidades necesarias para desempeñar las funciones que se le requieren en un puesto de trabajo, pero también a la hora de realizar trabajos académicos como el presente TFG, las utilizadas durante el mismo son:

Competencias transversales

- Aplicación y pensamiento crítico.
- Análisis y resolución de problemas.
- Diseño y proyecto.
- Comunicación efectiva.
- Conocimiento de problemas contemporáneos.
- Instrumental específico.

Competencias generales

- Capacidad de gestionar la información.
- Comunicación oral y escrita.
- Aportar soluciones creativas en la resolución de proyectos.

1.3 Objeto y Objetivos

1.3.1 Objeto general

El objeto general del presente TFG es analizar y proponer acciones de mejora para el III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres implantado actualmente en el Municipio de Quart de Poblet.

1.3.2 Objetivos específicos

- Estudiar la situación actual del Municipio de Quart de Poblet en cuanto a igualdad.
- Analizar el actual Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Analizar la implantación de las medidas propuestas en el actual Plan entre Mujeres y Hombres.
- Proponer mejoras al actual Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

1.4 Estructura documental

El presente TFG se estructura en diferentes partes. Contiene un índice general, un índice de tablas, un índice de ilustraciones y otro de gráficos, además de una lista de abreviaturas.

A continuación se presenta cada apartado:

1. INTRODUCCIÓN

Este apartado está formado por cuatro sub-apartados que contienen un breve resumen, la relación del TFG con el grado de GAP, así como los objetivos del mismo, además de este punto, el cual pretende facilitar al lector la estructura del trabajo.

2. METODOLOGÍA

En este apartado se hace una breve explicación sobre el método y las fuentes que han servido para la elaboración del presente TFG.

3. MARCO NORMATIVO

En este apartado se hace una recopilación sobre la normativa más relevante en materia de igualdad, estructurándose en:

- Marco Normativo Internacional.
- Marco Normativo Europeo.
- Marco Normativo Estatal.
- Marco Normativo Autonómico

4. SITUACIÓN ACTUAL DEL MUNICIPIO
Mediante este apartado se pretende contextualizar el Municipio de Quart de Poblet, permitiéndole al lector el conocimiento sobre datos relevantes del mismo, ya sean datos históricos, económicos, y sociodemográficos que, entre otros, son importantes a la hora de analizar el tema de igualdad.
5. ANÁLISIS DEL PROCESO DE IGUALDAD EN EL MUNICIPIO DE QUART DE POBLET
En este apartado se profundiza sobre el tema de igualdad de género dentro del municipio, así en el primer sub-apartado se exponen las actuaciones y servicios/recursos más relevantes llevados a cabo en la comunidad. Los siguientes cuatro sub-apartados están relacionados con el Plan analizado.
6. ESTUDIO Y RESUMEN DE LAS MEDIDAS ESTABLECIDAS EN EL III PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES
En este apartado se realiza un estudio complejo sobre las medidas y actuaciones más destacadas.
7. ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS Y PRROPUUESTAS DE MEJORA
En este apartado se analizan las medidas y se procede a la elaboración de las propuestas de mejora para cada una de las áreas comprendidas dentro de los tres ejes de actuación, dirigidas a mejorar el Plan.
8. CONCLUSIONES
En este apartado se exponen las conclusiones observadas a lo largo del desarrollo del TFG, así como un breve resumen que comprende las recomendaciones más fundamentales.
BIBLIOGRAFÍA

Tabla 1: Estructura documental.

Fuente: elaboración propia.

2. METODOLOGÍA

El presente trabajo se realiza de conformidad con la Normativa Marco de TFG de la Universitat Politècnica de València, la cual fue aprobada por el Consejo de Gobierno el 7 de marzo de 2013 y modificada finalmente el 13 de marzo de 2018.

Algunos de los aspectos más relevantes del proceso son:

Análisis de datos y revisión bibliográfica:

- Contextualización del municipio, planes de igualdad, situación real de igualdad, etc. utilizando diferentes fuentes.
- Revisión de la normativa.
- Estudio y análisis del Plan, llamado “Quart es Igualtat”.

Entrevista

Tras un largo tiempo se consigue contactar con la señora Mónica Gil, técnica de igualdad del municipio, para organizar una entrevista. Debido a la situación del COVID-19, la entrevista se realizó telefónicamente. Tras la entrevista, queda información pendiente por averiguar, ya sea debido a que se tuvo que hacer una consulta por parte de la técnica para tener acceso a algunos datos de información sensible o porque la técnica no disponía de la información, a pesar de que dos semanas antes de la entrevista se le ha enviado el documento de las preguntas. Se entiende la situación dado que ha comentado que comenzó su labor como técnica de igualdad en Quart de Poblet dos años atrás.

Al no conseguir volver a contactar con la técnica de igualdad, se investiga por otras fuentes web, preguntas a funcionarios, etc. si las acciones del Plan se han cumplido.

3. MARCO NORMATIVO

En este apartado se va a realizar una revisión de las diferentes leyes, tratados, convenciones, pactos, etc., aprobados con el fin de regular el cumplimiento de los derechos humanos, uno de éstos siendo el derecho de igualdad.

En los siguientes epígrafes se va a analizar brevemente el marco jurídico en materia de igualdad de género ya sea desde una visión más amplia, en el ámbito internacional hasta llegar a un punto de vista más específico, de ámbito local.

3.1 Marco Normativo Internacional

A nivel internacional, cabe citar la *“Carta de las Naciones Unidas”* (CNU), firmada el 26 de junio de 1945, en San Francisco, la cual entró en vigor el 24 de octubre del mismo año. Fue la primera norma en regular medidas dirigidas a conseguir la igualdad y a través de su artículo 55 insta a los Estados miembros a promover el principio de igualdad y no discriminación (CNU, 1945).

La promulgación de la CNU supuso el inicio de la internalización de los Derechos Humanos y en 1948 se aprobó la *“Declaración Universal de los Derechos Humanos”*. Desde su preámbulo se expone textualmente: *“...la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana”*. Ya en su artículo 2 menciona por primera vez el principio, reafirmandolo, de nuevo en el artículo 7 haciendo referencia a la no discriminación por razón de sexo, entre otras. Asimismo, en el 16, referente al ámbito familiar (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948).

La *“Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”* (CEDAW), adoptada el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 34/180 fue ratificada por España el 16 de diciembre

de 1983. Se crea al comprobar que a pesar de los diversos instrumentos aprobados las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones. Tiene como propósito establecer medidas para favorecer a las mujeres a fin de suprimir cualquier manifestación discriminatoria hacia ellas (CEDAW, 1979).

Con la progresiva incorporación de las mujeres al mundo laboral se crean diversos Convenios de la Organización Internacional del Trabajo que pretenden alcanzar la plena y real igualdad entre hombres y mujeres:

- *“Convenio número 100”* de 1951, relativo a la igualdad de remuneración salarial.
- *“Convenio número 111”* de 1958, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- *“Convenio número 156”* de 1985, sobre igualdad de oportunidades de trato entre trabajadores
- *“Convenio número 183”* del año 2000, sobre la Protección de la Maternidad.

Una de las vías para alcanzar la igualdad efectiva ente mujeres y hombres debe ser la mayor incorporación de la mujeres a la vida política (Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, 1954).

La *“Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación de la Mujer”* es el primer instrumento que pretende erradicar las desigualdades causadas por la violencia machista.

Además, se han redefinido las políticas internacionales relativas a la violencia de género. Así, los diversos países que formaron la ONU adoptaron medidas para paliar este lamentable problema, como es el caso de los países latinoamericanos, que a partir de la década de 1980 comenzaron a hacer cambios normativos relevantes.

Conferencias Mundiales sobre las Mujeres, celebradas en el marco de la ONU:

- *I Conferencia Mundial sobre las Mujeres*, celebrada en México en 1975.
- *II Conferencia de Naciones Unidas sobre la Mujer*, celebrada en Copenhague en 1980.
- *III Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la Mujer*, celebrada en Nairobi en 1985.
- *IV Conferencia Mundial sobre la Mujer*, celebrada en Pekín del 4 al 15 de septiembre de 1995, donde se aprobó la Declaración de Beijing y la Plataforma de Acción para garantizar los derechos de la mujer.

La “*Declaración del milenio*”, acordada en Nueva York, en el año 2000 establece una serie de objetivos, uno de ellos siendo, promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer (Declaración del Milenio, 2000).

Pactos Internacionales de Derechos humanos:

- *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*, que entró en vigor en 1976 y ha sido ratificado por 167 Estados.
- *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* de 1976.

3.2 Marco Normativo Europeo

La legislación nacional de los Estados miembros se ajusta al principio de primacía.¹

El “*Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea*” (CEE), firmado en 1957 por los Estados fundadores de la misma establecía el derecho a la igualdad de retribución.

La CEE convertida en la Unión Europea (UE), actualmente está formada por veintisiete países, aprobada la retirada del Reino Unido de la comunidad.

Es evidente que uno de los objetivos de UE es la igualdad entre mujeres y hombres. Se han aprobado varios actos legislativos relativos a la igualdad de género. Existen ya trece directivas. A continuación, se va a exponer algunas de las más relevantes:

- Directiva 2002/73/CE que deroga a la Directiva 76/207/CEE del Consejo. Hace referencia a la igualdad en cuanto a acceso al empleo, promoción y formación. Tiene como finalidad erradicar las desigualdades laborales.
- Directiva 92/85/CEE relativa a la seguridad de la salud y no discriminación de las trabajadoras embarazadas.
- Directiva 2010/18/UE del Consejo, por la que se aplica el Acuerdo Marco revisado sobre el permiso parental que deroga a la Directiva 96/34/CE. La presente directiva tiene como objetivo regular las medidas para la conciliación de la vida profesional y privada de los trabajadores, tanto hombres como mujeres.

En 1950 se crea el “*Convenio Europeo para la Protección de los Derechos humanos y las Libertades Fundamentales*”, adoptado por el Consejo de Europa. Ratificado por España el 24 de noviembre de 1977.

¹ Principio de Derecho Comunitario en virtud del cual, en caso de conflicto prima sobre el Derecho Nacional de los Estados miembros

Considerando que, por el Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales, anteriormente mencionado, los Estados miembros del Consejo de Europa convinieron en garantizar a sus pueblos los derechos civiles y políticos y las libertades especificadas en esos instrumentos, se da origen a la “*Carta Social Europea*”.

La “*Carta Social Europea*”, de 1961, en Turín fue ratificada el 29 de abril de 1980. Establece unos derechos y libertades, así como un mecanismo de supervisión que garantiza su respeto y cumplimiento por los Estados miembros. Algunos de los derechos establecidos relacionados con la igualdad de género son:

- “Las trabajadoras, en caso de maternidad, y las demás trabajadoras, en los casos procedentes, tienen derecho a una protección especial en su trabajo”.
- La madre y el niño, independientemente de la situación matrimonial y de las relaciones de familia, tienen derecho a una adecuada protección social y económica.
- Derecho de los trabajadores de ambos sexos a una remuneración igual por un trabajo de igual valor.
- Derecho de las trabajadoras a protección.
- Derechos de las madres y los niños a una protección social y económica.

Tratados de la UE:

- *Tratado por el que se instituye una Constitución Europea*. Proyecto aprobado el 18 de junio de 2003, fue firmado en Roma el 29 de octubre de 2004.
- *Tratado de Roma*. Firmado el 25 de marzo de 1957. Entrada vigor desde el 1 de enero de 1958.
- *Tratado de Maastricht*. Firmado el 9 de febrero de 1992. Entrada en vigor el 1 de noviembre de 1993.
- *Tratado de Ámsterdam*. Firmado el 2 de octubre de 1997. Entrada en vigor desde el 1 de mayo de 1999.

- *Tratado de Lisboa*. Firmado el 13 de diciembre de 2007. Entrada en vigor desde el 1 de diciembre de 2009.

Asimismo cabe destacar la *“Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea”*. Proclamada el 7 de diciembre de 2000 en Niza. Revisada el 12 de diciembre de 2007 en Estrasburgo.

En una encuesta publicada en 2004 por Eurobarómetro se ponía de relieve que, aunque el 75% de los hombres tenían conocimiento sobre sus derechos a permiso parental, el 84% afirmaba que nunca lo había ejercido y que no pensaba hacerlo en un futuro.

Según datos de Eurostat, las mujeres ganan de media un 15% menos que los hombres por un trabajo equivalente a pesar de contar con mejores titulaciones académicas.

La Comisión Europea pone a disposición de sus ciudadanos/as una unidad responsable de las cuestiones jurídicas relacionadas con la igualdad de género. Asimismo la unidad tiene como función supervisar la transposición de las directivas comunitarias relativas a la igualdad de oportunidades y la no discriminación a las legislaciones nacionales, de igual modo que la aplicación efectiva de dicha normativa.

La “Carta de las Mujeres” es “un compromiso intensificado por la igualdad de mujeres y hombres.” “La cohesión económica y social, el crecimiento sostenible y la competitividad, así como hacer frente al desafío demográfico van a depender de la igualdad real entre mujeres y hombres” (Declaración de la Comisión Europea, 2010).

3.3 Marco Normativo Estatal

A continuación se analiza el ordenamiento jurídico español.

Es evidente que la legislación española considera la igualdad como un principio fundamental para nuestra sociedad.

Se va a comenzar por la norma suprema del Ordenamiento Jurídico, la *“Constitución Española”*, publicada en el Boletín Oficial del Estado (BOE). Podemos encontrar diversos artículos relativos al término: el 1.1, 9.2, 14, 23.2, 31.1, 32.1, 39.2... De todas estas referencias, destaca el artículo 14 del capítulo segundo: *“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”*. Centrándonos en la relación con el tema, uno de los significados de este artículo es que se prohíbe la discriminación por razón de sexo con el propósito de eliminar cualquier situación de inferioridad en la que se encuentra la mujer (BOE, 1978).

A raíz de los avances conseguidos más el afán del Estado para modificar la brecha existente entre mujeres y hombres, se aprobó la *“Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres”*. Por medio de esta ley se pretende erradicar cualquier manifestación discriminativa por razón de sexo y promover la igualdad entre hombres y mujeres en cualquier ámbito. Tal y como se establece en su segundo artículo, es de aplicación a todas las personas tanto físicas como jurídicas que se encuentren o actúen en territorio español. Asimismo cabe citar el artículo 1.1, *“Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la*

Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria” mediante el cual se observa que esta norma desarrolla un derecho fundamental, el principio de igualdad (BOE, 2007).

Otra leyes que destacan son:

- *Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.*
- *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.*

Actualmente, en la sociedad española, existe una mayor conciencia que en épocas anteriores sobre la violencia de género. Así, no es un «delito invisible», sino que produce un rechazo colectivo y una evidente alarma social.

“El ámbito de la Ley abarca tanto los aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas, como la normativa civil que incide en el ámbito familiar o de convivencia donde principalmente se producen las agresiones, así como el principio de subsidiariedad en las Administraciones Públicas. Igualmente se aborda con decisión la respuesta punitiva que deben recibir todas las manifestaciones de violencia que esta Ley regula.” “La violencia de género se enfoca por la Ley de un modo integral y multidisciplinar, empezando por el proceso de socialización y educación” (BOE, 2004).

Como anteriormente se ha comentado, la legislación promueve la igualdad, no obstante, resulta evidente que con el reconocimiento formal no es suficiente. Se puede apreciar que todavía persisten las diferencias de trato y oportunidades hacia el sector femenino. De modo que es necesario un cambio estructural en nuestro modelo social, el cual contribuya a eliminar los prejuicios y estereotipos a los que están sometidas las mujeres.

Por consiguiente, las políticas y acciones de igualdad no van dirigidas sólo a ellas, sino a la sociedad en su totalidad.

Así, cabe nombrar la *“Ley 39/99 sobre la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras”*, con la que se da un nuevo paso hacia la igualdad. Se reconoce implícitamente que no es posible la integración socio-laboral de las mujeres sin una distribución de las responsabilidades dentro del ámbito familiar (BOE, 1999).

3.4 Marco Normativo Autonómico

Por último, se va a analizar la normativa autonómica de la Comunidad Valenciana, provincia en la cual se sitúa el Municipio de Quart de Poblet.

Cabe citar primero la norma institucional básica vigente, el *“Estatuto de Autonomía”*, que se reconoce por la Constitución Española de 1978 en sus artículos 146 y 147. Fue aprobado en 1982 y se ha visto modificado varias veces hasta 2006. El artículo 8 establece una cláusula general por la que *“los valencianos y valencianas, en su condición de ciudadanos españoles y europeos, son titulares de los derechos, deberes y libertades reconocidos en la Constitución Española y en el ordenamiento de la Unión Europea y en los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos, individuales y colectivos, en particular, en la Declaración Universal de Derechos Humanos; en los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; en la Convención Europea de Derechos del Hombre y Libertades Fundamentales, y en la Carta Social Europea”*. También señala que *“los poderes públicos valencianos están vinculados por estos derechos y libertades y velarán por su protección y respeto, así como por el cumplimiento de los deberes”*. Este artículo hace referencia al compromiso de los poderes públicos valencianos con las normas de derecho fundamental, tanto en el ámbito internacional como con la propia Constitución. Destaca también el artículo 9.4: *“Todos los valencianos tienen derecho a participar de forma individual, o colectiva, en la vida política, económica, cultural y social de la Comunidad*

Valenciana.” Otro artículo referente a la igualdad es el 10, que trata sobre una futura ley de “Les Corts” mediante la cual se elaborará la Carta de los Derecho Sociales de la Comunidad Valenciana. Concretamente, el 10.3 que hace referencia a igualdad de derechos entre mujeres y hombre en todos los ámbitos, en particular en materia de trabajo y empleo y a la protección social contra la violencia, especialmente de la violencia de género (Ley Orgánica 1/2016).

La “Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad de mujeres y hombres” se aprueba en un contexto en el cual persisten las diferencias de género. Los índices sobre la participación política de las mujeres, teniendo en cuenta todos los órganos de decisión, se mantienen inferiores a los recomendados por la Unión Europea. El salario medio que perciben las mujeres es inferior al de los hombres. A parte, las mujeres soportan frecuentemente la acumulación de su jornada laboral al trabajo doméstico no remunerado. Mediante la presente ley se establecen medidas y garantías dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución de la igualdad (BOE, 2003).

Destaca también la *“Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer”* en el ámbito de la Comunidad Valenciana. *“Es objeto de la presente ley la adopción de medidas integrales para la erradicación de la violencia sobre la mujer, en el ámbito competencial de la Generalitat, ofreciendo protección y asistencia tanto a las mujeres víctimas de la misma como a sus hijos e hijas menores y/o personas sujetas a su tutela o acogimiento, así como las medidas de prevención, sensibilización y formación con la finalidad de implicar a toda la sociedad de la Comunitat Valenciana”* (BOE, 2012).

4. SITUACIÓN ACTUAL DEL MUNICIPIO

4.1 Características de la población

4.1.1 Historia

La etimología del topónimo Quart (Quartum-miliarium) hace referencia a la distancia que separa el Municipio de la ciudad de Valencia.

Dado que no se han encontrado pruebas fehacientes de vinculación a la época fenicia, íbera o púnica, su origen se remonta en la época romana. Como vestigios de aquella época perviven en el municipio el “viejo puente romano” sobre el Turia y el yacimiento de “Les Bases” en el Barranco de Chiva.

En la Edad Media, se produjo la significativa batalla contra las fuerzas almorávides, encabezada por Rodrigo Díaz de Vivar, el Cid Campeador. Un cambio importante se produce en el siglo VIII, tras la Reconquista, cuando el rey Jaume I de Aragón ofrece en donación el Castillo, la Villa de Quart y la alquería de Aldaia al Priorato del Hospital de San Vicente de la Roqueta.

En 1932, el abad Pere Copons expulsó a los mudéjares y en 1934 se les concedieron la Carta de Poblamiento a 52 familias procedentes de Cataluña y Aragón. Esta carta consagró el nacimiento de la ciudad actual. La dependencia del Monasterio Poblet se mantuvo hasta 1935. Como legado de esta etapa se añadió la segunda parte al topónimo del municipio, “de Poblet”.

Quart de Poblet junto a Aldaia constituían un señorío perteneciente al priorato de San Vicente de la Roqueta, pero en 1798 Aldaia ganó el pleito que obligó a la partición del término. En este mismo siglo tiene origen “*La Passejà de Sant Onofre*”, una de las tradiciones más arraigadas en Quart de Poblet.

A principios del siglo XIX tuvo lugar la Batalla de Sant Onofre, cuando la población se enfrentó a las tropas napoleónicas.

Tras el fin de una epidemia de cólera, la cual tuvo más intensidad en el año 1885, el Papa León XIII declaró al anacoreta San Onofre patrón principal de la Villa al atribuirse el milagro de superar la epidemia. Las revoluciones liberales ocasionadas en este siglo estimularon la inversión y el progreso económico. En 1860, el pequeño municipio agrícola de 1.656 habitantes tenía el 16% de ellos desempeñando oficios industriales y a más del 10% en el comercio, la industria alimentaria o los servicios.

La expansión de la industria ladrillera y ceramista ocasionó la llegada de mano de obra desde otros pueblos valencianos. Se implantaron nuevas normas urbanísticas, higiénicas y socio-políticas. De esta coyuntura económica destaca las obras de carretera Quart-Domeño y la instalación de luz eléctrica en el pueblo, entre otras. Se inicia un incremento demográfico que se consolidará durante la década de 1960.

En la segunda mitad del siglo XX, el municipio se convirtió en el punto de inicio del Plan Sur. El Plan Sur supuso la desviación del río Turia tras la trágica riada de 1957, para que no atravesara Valencia. Otra infraestructura que discurre por el término municipal es la autovía A-3 que une Valencia y Madrid y que favoreció al desarrollo de uno de los polígonos industriales más importantes de la provincia y también a un notable cambio poblacional.

El 19 de abril de 1979 se constituyó el primer ayuntamiento democrático de Quart de Poblet y fue presidido por Onofre Colomer Mateu.

4.1.2 Economía

Según el Instituto Valenciano de Estadística, (IVE), en el segundo trimestre del año en curso hay un total de 839 empresas escritas en la Seguridad Social en Quart de Poblet.

A continuación se muestra una tabla diferenciada según su sector de actividad:

Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
11	146	76	606	839

Tabla 2: Estadística de empresas inscritas en la Seguridad Social en Quart de Poblet.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del IVE (2020).

En estas empresas del Municipio, datos también del segundo trimestre, están dados de alta un total de 16.810 trabajadores y trabajadoras, siendo el número de los hombres mucho mayor que el de las mujeres.

A continuación se muestran los datos desagregados:

Hombres	Mujeres	Total
11.035	5.775	16.810

Tabla 3: Trabajadores y trabajadoras dados de alta en Quart de Poblet, 2º trimestre 2020.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del IVE 2020.

4.2 Socio-demografía

4.2.1 Situación geográfica



Ilustración 1: Situación geográfica del municipio de Quart de Poblet.

Fuente: <https://www.weather-forecast.com/locationmaps/Quart-de-Poblet.10.gif>.

El Municipio de Quart de Poblet se encuentra a 6 kilómetros de la ciudad de Valencia y forma parte de la comarca Huerta Oeste Valenciana. Su término municipal tiene una extensión de 19,64 km². y la densidad de población es de 1.249,54 hab./ km². La superficie es completamente llana y el río Turia atraviesa el sector nororiental del municipio.

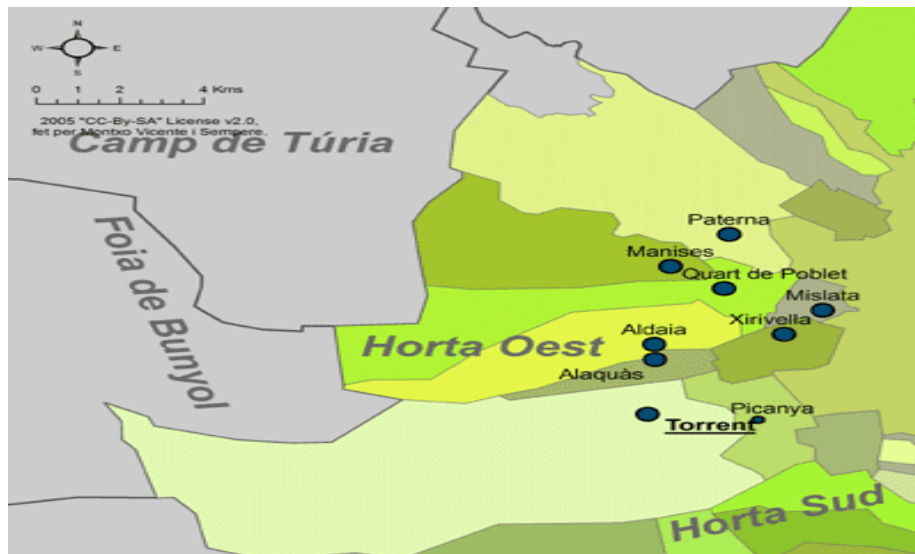


Ilustración 2: Comarca valenciana Huerta Oeste

Fuente: https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Mapa_de_l%27Horta_Oest.png

Huerta Oeste valenciana es una de las comarcas de la Comunidad Valenciana. Está formada por 9 municipios y su capital es Torrente.

MUNICIPIO	Nº HABITANTES
Torrente	82.208
Paterna	70.195
Mislata	43.691
Aldaya	31.864
Manises	30.919
Chirivella	29.623
Alacuás	29.561
Quart de Poblet	24.760
Picaña	11.513
Total	354.334

Tabla 4: Comarca Huerta Oeste.

Fuente: Elaboración propia (datos INE 2020).

Municipios limítrofes con Quart de Poblet:

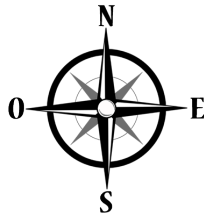


Ilustración 3: Brújula.

Fuente: <https://manzdev.github.io/IHE-retromadrid-2014/img/compass.png>.

N: Manises y Paterna

E: Mislata y Valencia

S: Aldaia y Chirivella

OE: Ribarroja y Chiva

Infraestructura viaria y accesos

En el término municipal discurre los principales ejes de tráfico situados al oeste del Área Metropolitana de Valencia. Tanto el casco urbano como los abundantes polígonos industriales están conectados por carreteras y autovías con municipios circundantes.

- La autovía A-3/E-901 Madrid-Valencia (Autovía del Este), antigua N-III.
- La autovía V-30.

Asimismo, Quart de Poblet está conectado con la red de Metro de Valencia. Además, existen diversas líneas de Microbús.

Climatología

A grandes rasgos, debido a su posición en la Península Ibérica y, sobre todo en la Comunidad Valenciana, el municipio de Quart de Poblet figura con un tipo de clima Mediterráneo según la clasificación de Köppen (Csa). Profundizando un poco más, se trata de un clima estepa local. La temperatura promedio es de 17,3 °C y unas precipitaciones de 442 mm al año.

En los siguientes dos gráficos se puede observar la evolución de las precipitaciones y temperatura durante el año:

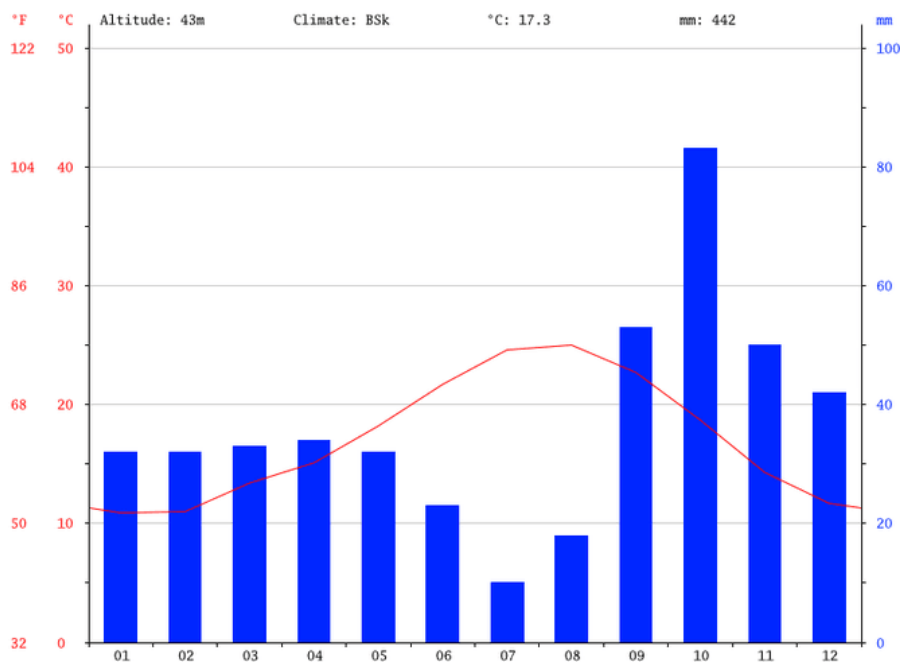


Gráfico 1: Precipitaciones durante el año.

Fuente: <https://climate-data.org/ezoimgfmt/images.climate-data.org/location/57153/climate-graph.png?ezimgfmt=rs:704x528/rscb8>.

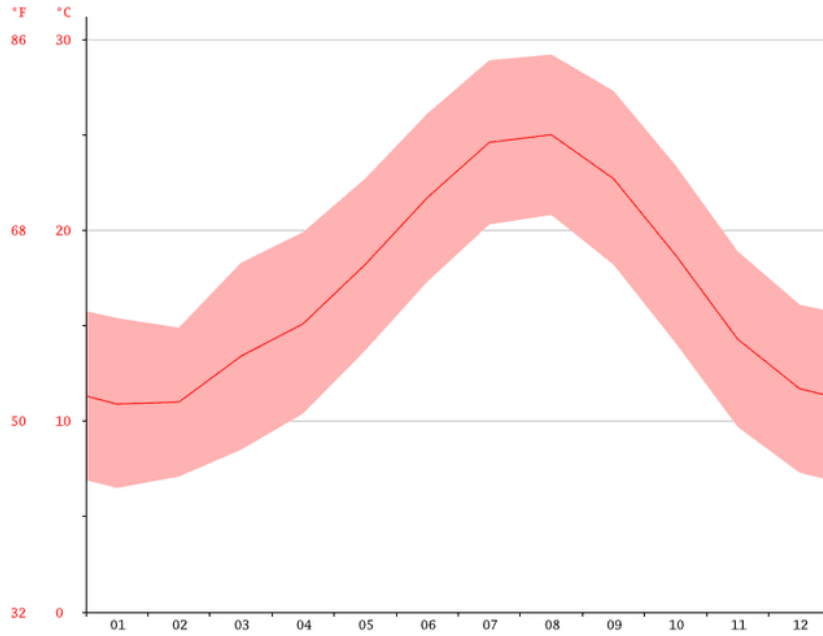


Gráfico 2: Temperatura durante el año.

Fuente: <https://climate-data.org/ezoimgfmt/images.climate-data.org/location/57153/temperature-graph.png?ezimgfmt=rs:704x528/rscb8>.

4.2.2 Población

Según el reciente Padrón Municipal, elaborado a 1 de enero de 2020, en el año 2019 el Municipio de Quart de Poblet asciende a un total de 24.760 habitantes, de los cuales 12.053 hombres y 12.707 mujeres.

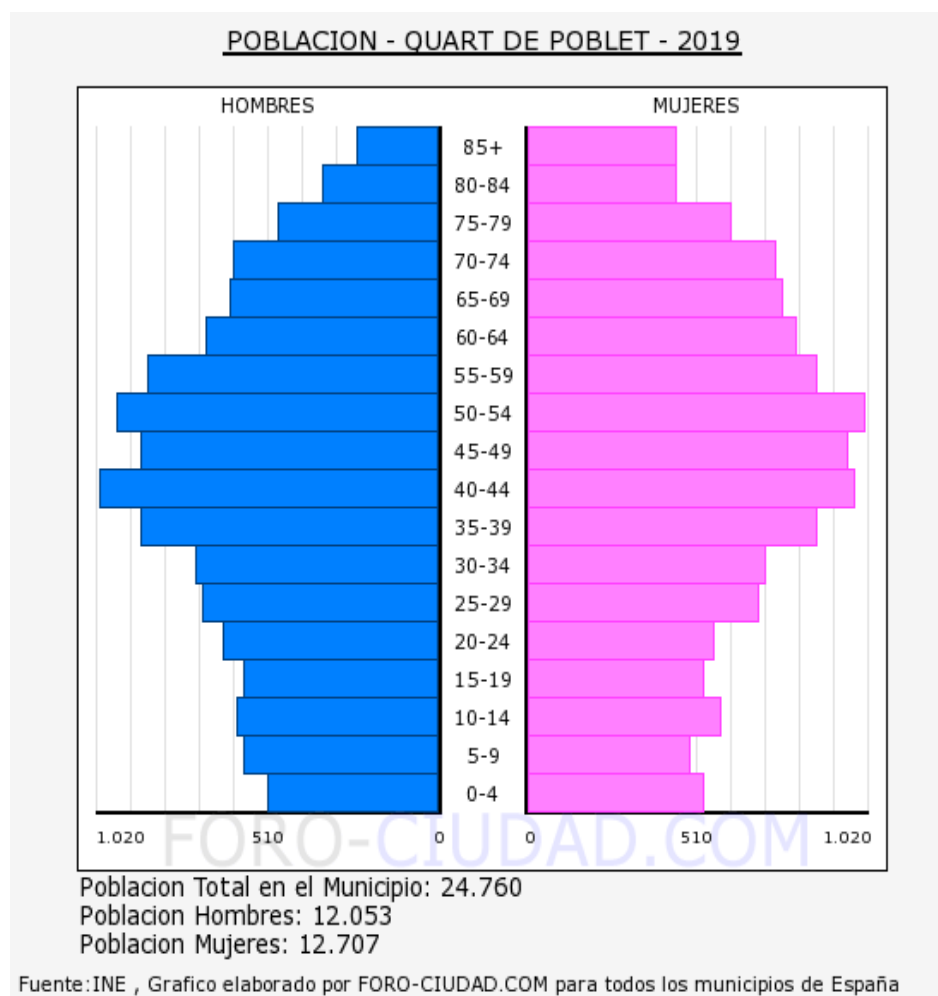


Gráfico 3: Pirámide Poblacional 2019.

Fuente: <https://graficos.foro-ciudad.com/piramide-poblacion/2019/16/4785-quart-de-poblet.gif>.

La pirámide poblacional forma una especie de campana y sigue una distribución normal en cuanto al rango de edad. Se puede observar que el grueso de la población se concentra en el tramo de edad comprendido entre los 35 a los 59 años, es decir la población adulta. En este tramo de edad la población femenina supera la población masculina. En cambio, entre la población joven predomina la población masculina. Respecto a la población mayor existe una diferencia relevante en el segmento mayores de 85 años donde el grupo dominante es el de las mujeres.

Población de Quart de Poblet por sexo y edad 2019 (grupos quincenales)			
EDAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
0-4	510	531	1.041
5-9	586	499	1.085
10-14	602	584	1.186
15-19	588	535	1.123
20-24	652	565	1.217
25-29	706	703	1.409
30-34	730	718	1.448
35-39	893	874	1.767
40-44	1.012	988	2.000
45-49	895	967	1.862
50-54	968	1.014	1.982
55-59	872	872	1.744
60-64	700	813	1.513
65-69	628	775	1.403
70-74	622	746	1.368
75-79	488	614	1.102
80-84	351	458	809
85-89	178	288	466
90-94	62	134	196
95-99	10	23	33
100 y más	0	6	6
TOTAL	12.053	12.707	24.760

Tabla 5: Población del Municipio de Quart de Poblet por sexo y edad 2019 (grupos quincenales).

Fuente: Elaboración propia a partir de datos precedentes del INE 2019.

Habitantes según el lugar de nacimiento

A mediados del siglo XX la población de Quart inicia una etapa de fuerte crecimiento, siendo una de las causas de este la inmigración.

Según los datos precedentes del padrón municipal publicados por el INE en el 2019 solo el 26,43% (6.543) de las personas empadronadas han nacido en el municipio.

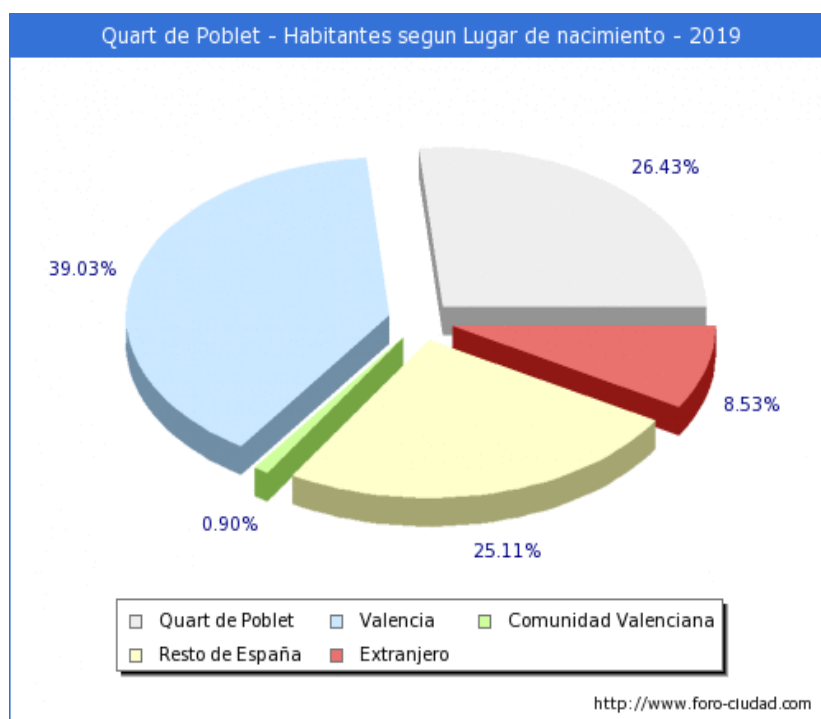


Gráfico 4: Habitantes según el lugar de nacimiento.

Fuente: <https://graficos.foro-ciudad.com/estructura-nacimiento/spain2/46/102/2019.gif>.

Población extranjera

En el municipio conviven diferentes nacionalidades. Según el informe sobre la población extranjera residente en el municipio, elaborado este año, en Quart de Poblet residen un total de 1.502 personas extranjeras, es decir un 6,07%. La distribución por sexos de dicha población es más o menos equitativa, 763 mujeres y 739 hombres.

4.2.3 Crecimiento demográfico

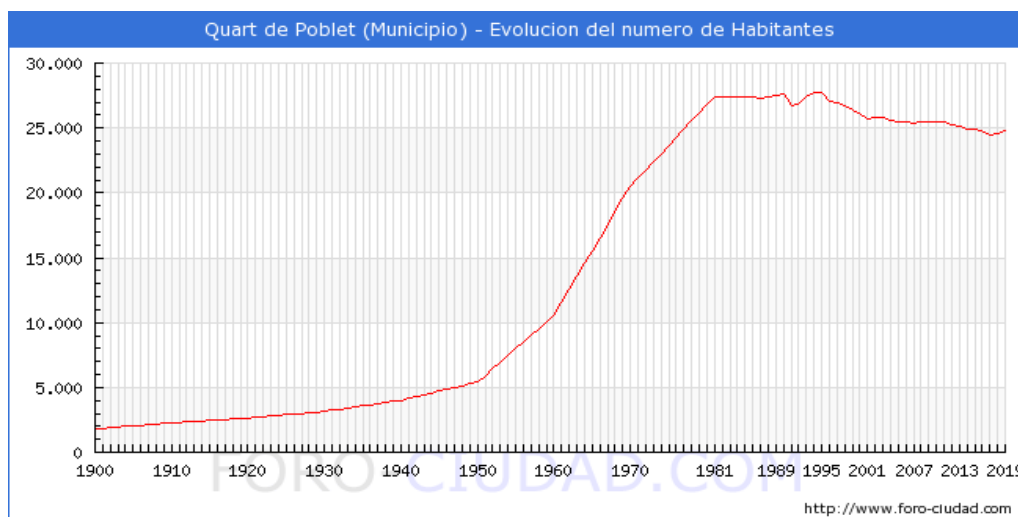


Gráfico 5: Evolución del número de habitantes (1900-2019).

Fuente: <https://graficos.foro-ciudad.com/evolucion-poblacion/habitantes/1900/2019/4785-quart-de-poblet.png>.

Uno de los factores que influyen en la evolución poblacional del municipio es su proximidad al Área Metropolitana de Valencia. Durante la primera mitad del siglo XX la población aumenta de una manera considerable y sostenida, sin embargo, es a partir del año 1950 cuando experimenta un incremento notorio y en tan sólo veinte años el número de habitantes se casi cuadriplica, aumentando un 6,5% anual hasta 1970.

El incremento poblacional descendió en 1973 debido a la crisis económica causada por el súbito aumento de los precios del petróleo, que en España se vio agravada por el cambio de gobierno y la consiguiente incertidumbre, en efecto se mantuvo a un ritmo similar a la etapa anterior.

Entre 1981 y 2009 la evolución demográfica de Quart de Poblet se invierte de tal manera que el municipio registra un decrecimiento anual de -0,28%.

En el año 2019 presenta un incremento de poblacional del 0,91%, es decir, 224 habitantes más respecto al año anterior. Aun así es el octavo municipio más poblado de la Huerta Oeste, situándose por debajo el municipio de Picaña. Otro dato relevante que se observa es que desde el año 1999 cada año hay más mujeres que hombres A continuación, tanto en la tabla como en el gráfico se evidencia las conclusiones antes mencionadas:

PERIODO	MUJERES	HOMBRES
1996	13.749	13.363
1998	13.514	13.152
1999	13.399	13.010
2000	13.240	12.891
2001	13.057	12.682
2002	13.040	12.750
2003	13.018	12.762
2004	12.972	12.666
2005	12.933	12.576
2006	12.882	12.548
2007	12.864	12.476
2008	12.923	12.518
2009	12.916	12.583
2010	12.926	12.546
2011	12.938	12.511
2012	12.880	12.412
2013	12.811	12.363
2014	12.715	12.229
2015	12.647	12.217
2016	12.608	12.168
2017	12.528	11.963
2018	12.558	11.978
2019	12.707	12.053

Tabla 6: Crecimiento demográfico Quart de Poblet.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos precedentes del INE.

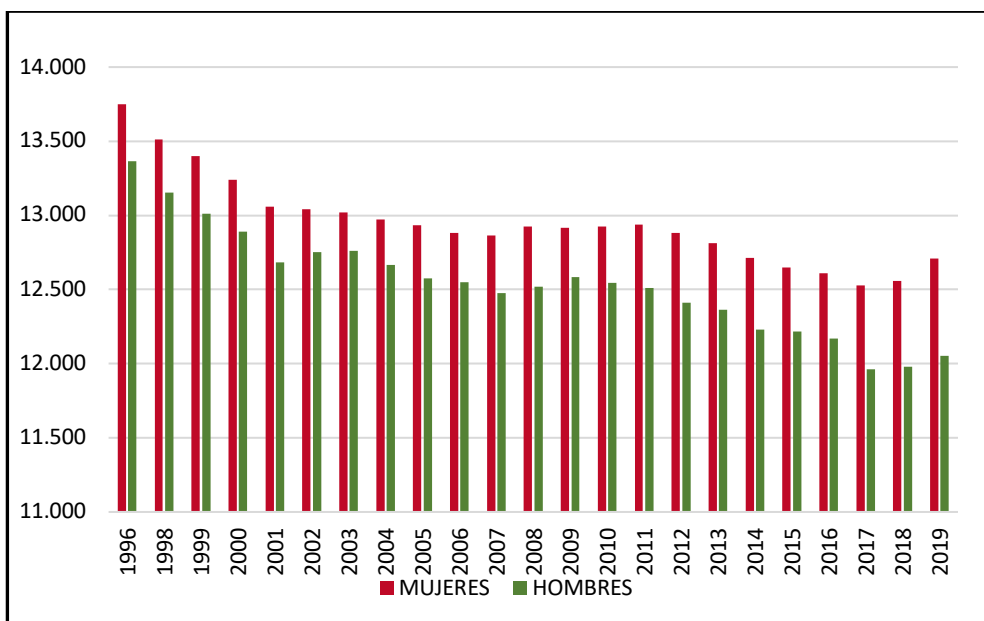


Gráfico 6: Crecimiento demográfico Quart de Poblet.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos precedentes del INE.

5. ANÁLISIS DEL PROCESO DE IGUALDAD EN EL MUNICIPIO DE QUART DE POBLET

5.1 Contexto

El Municipio de Quart de Poblet sostiene un gran compromiso con el desarrollo de las Políticas de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, llevando así más de 25 años trabajando para contribuir a la erradicación de las desigualdades existentes por razón de género, tanto en los diferentes ámbitos de la vida pública como de la privada. Así, en 1991 se creó la Concejalía de la Mujer, actual Concejalía de Igualdad.

Como lugar de referencia en Políticas de Igualdad se haya la “Casa de la Dona”, inaugurada en el año 2000. Su estructura organizativa está compuesta de la siguiente manera:

- **Consejo asesor de las mujeres**, que está formado por una amplia representación ciudadana. Tiene como principales funciones la propuesta y el asesoramiento de los planes y acciones de igualdad municipales, así como el seguimiento y la evaluación de estos.
- **Comisión ciudadana contra la violencia de género**, formada por representantes de todas las entidades que intervienen en el proceso de protección y atención a las víctimas, así como por todos los y las profesionales que intervienen en la sensibilización y en la prevención de la violencia de género.
- **Asociaciones de mujeres:**
 - Asociación amas de casa y consumidores TYRIUS.
 - Asociación ALIA.
 - Asociación mujeres por la igualdad.

- **Comisión de igualdad del Ayuntamiento de Quart de Poblet**, queda compuesta por (Decreto 1043/2010):
 - Concejala de Igualdad.
 - Técnica de Igualdad.
 - Una persona elegida por la Mesa de Negociación.
 - Director de RRHH, como asesor permanente con voz y sin voto.
 - Un representante en la Junta de Personal, con voz y sin voto.

Las sesiones se convocan trimestralmente, no obstante, a petición de cualquier miembro de la Comisión se pueden solicitar sesiones de carácter extraordinario, con 5 días de antelación.

Tiene como finalidad *“velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre los sexos del personal laboral y funcionario del ayuntamiento”* así como *“supervisar y coordinar la aplicación, seguimiento y evaluación tanto del PIOMH de empresa, destacando la transversalidad del principio de igualdad y de la perspectiva de género a todas las áreas y acciones municipales”*, entre otras (Decreto 1043/2010).

La “Casa de la Dona” ofrece varios servicios y actividades:

- Orientación psicológica.
- Asesoría jurídica.
- Banco del tiempo.
- Cursos y talleres.
- Campañas.

Cabe especificar que actualmente cuenta con pocos recursos humanos, por lo tanto la planificación prevista se ve alterada por la realidad, ya que se debe priorizar los servicios y actividades.

En el año 2012 se crea el Banco del tiempo, un instrumento de ayuda basado en el intercambio de tiempo, trabajo y servicios sin dinero. Consiste en ofrecer un determinado número de horas realizando una actividad a favor de alguien y, a la vez, demandar un número aproximado de horas para recibir el servicio que necesite. Se pretende crear lazos de solidaridad entre las mujeres con el fin de mejorar la calidad de vida de las usuarias.

El Ayuntamiento, desde la “Casa de la Dona”, ha elaborado varios documentos que guían la acción municipal en materia de igualdad y políticas inclusivas, como los Planes de Igualdad entre Mujeres y Hombres, el Plan de Igualdad de Oportunidades para el Personal Laboral y Funcionario del Ayuntamiento, que incluye también un protocolo de actuación y prevención sobre situaciones de acoso sexual, acoso laboral, acoso por razón de sexo y acoso por razón de orientación sexual en el seno de la Institución, o el primer Plan de Diversidad Sexual, Familiar y de Género de la Comunidad Valenciana, entre otros.

En 2006 se aprobaron medidas de igualdad aplicadas a la plantilla del personal del Ayuntamiento de Quart y en 2007 se aprobó el II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres.

Finalmente en 2010 se aprobó el Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para el personal laboral y funcionario (PIOMH), el cual incluye dichas medidas. El PIOMH está estructurado en cuatro ejes:

- 1) Conciliación de la vida laboral, familiar, y personal y mejora del clima laboral de la empresa.
- 2) Acceso al empleo, a la promoción y a los órganos de representación en igualdad.
- 3) Salud laboral.
- 4) Formación y sensibilización en igualdad.

Para seguir avanzando, promover y garantizar el ejercicio pleno de la igualdad en el municipio, se presenta este III Plan de Igualdad Municipal entre Mujeres y Hombres, “Quart es Igualtat”.

5.2 Principios rectores del III Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres

A continuación se van a exponer los principios rectores que definen este III Plan:

- Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, que se basa en la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, ya explicada en el Capítulo 2.
- Participación ciudadana. La participación e implicación ciudadana es fundamental tanto como situación de partida, al diseñar el plan teniendo en cuenta el diagnóstico sobre el municipio, así como para llevarlo a cabo y la valoración del mismo.

Las estrategias de participación ciudadana se enmarcan en un conjunto de principios, uno de esto siendo la equidad, esto es la garantía de que todas las personas y/o grupos que participen en un proceso tengan el mismo trato y oportunidades, en este caso también las mujeres. Otro aspecto importante para avanzar en consecución de igualdad de oportunidades es dar un apoyo extra a las personas/grupos con necesidades especiales o en situación de vulnerabilidad.

- La diversidad desde una perspectiva integral e inclusiva. El Plan está diseñado teniendo en cuenta la diversidad de las mujeres... en función de su edad, su cultura, etc.

En este contexto de remodelación del sistema organizacional, se introduce el criterio de la diversidad de género como una estrategia para promover la participación de las mujeres en puestos de alta decisión. El objetivo central del concepto es el beneficio del potencial ofrecido por grupos heterogéneos.

El concepto de “*mainstreaming*” surge a partir del análisis de las diversas acciones llevadas a cabo para combatir las desigualdades de género, poniendo de manifiesto que se han conseguido avances relevantes, sin embargo todavía queda por modificar los elementos estructurales que configuran dicha desigualdad.

La transversalidad de género se puede definir como: “*la (re)organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos para incorporar, por parte de los actores involucrados normalmente en dichos procesos, una perspectiva de igualdad de género en todos los niveles y fases de todas las políticas*” (Consejo de Europa, 1998).

El “*mainstreaming*” es, por tanto, una estrategia efectiva para conseguir la igualdad entre hombres y mujeres en las políticas públicas. No se trata de una aplicación esporádica de medidas puntuales sino de la aplicación de políticas transversales de género que supongan un cambio estructural y social.

A través del Instituto de la Mujer se promueve la transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todos los niveles de la administración pública. El Instituto ejecuta el “Programa de *mainstreaming* de género” que tiene como objetivo principal incorporar la transversalidad de género en los diferentes ámbitos de intervención de las políticas públicas, en particular, a través del asesoramiento a los centros directivos de la Administración General del Estado, la Autoridad de Gestión del Fondo Social Europeo, y a otro tipo de organismos, como por ejemplo redes transnacionales y Comunidades Autónomas. Este programa está cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

- Acción positiva. El Plan contempla medidas de acción positiva, dirigidas a compensar la situación de desigualdad que afecta al sector femenino.

- Corresponsabilidad ante la igualdad. La corresponsabilidad es un pilar clave para conseguir el avance en la igualdad de género. Para ello, es necesario llevar a cabo medidas sobre la conciliación y fomentar el reparto de responsabilidades.
- Empoderamiento. El Plan busca promover el empoderamiento de las mujeres. El empoderamiento es un término acuñado en la IV Conferencia de las Mujeres en Beijing para referirse al incremento de la participación de las mujeres en los procesos de decisión y acceso al poder.
- Representación equilibrada. El municipio se caracteriza por tener una presencia y participación equilibrada en los órganos y procesos de toma de decisiones, aun así es necesario seguir ejecutando actuaciones para promover y fomentar la paridad en todos los ámbitos sociales.

El Secretario General de las Naciones Unidas presentó la “Estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género” en 2017, mismo año que entró en vigor el Plan objeto de este análisis.

5.3 Metodología del III Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres

Tanto para la elaboración del Plan como para su ejecución y evaluación se ha seguido una metodología participativa.

El proceso participativo se estructura en cuatro fases:

- Fase preparatoria: Esta fase consiste en la revisión de fuentes primarias y secundarias así como de los dos planes de igualdad anteriores. Se elabora un mapa de recursos, se procede a analizar el entorno mediante la observación directa e identificando los informantes claves. Se convocan reuniones para analizar las necesidades en materia de igualdad.

- Fase de diagnóstico. Esta fase contempla acciones como: redactar informes, establecer la temporalización así como los agentes implicados, diseñar los indicadores...
- Fase de ejecución. Fase de ajuste de las acciones atendiendo a la temporalización y el presupuesto.
- Fase de seguimiento y evaluación. Análisis crítico de las acciones y los resultados obtenidos.

5.4 Objetivos del III Plan Municipal de Igualdad entre mujeres y hombres

Objetivos generales:

- Detectar y analizar las desigualdades en los diferentes ámbitos para diseñar acciones y ejecutarlas para reducirlas.
- Diseñar el III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Quart de Poblet con acciones por ejes temáticos.

Objetivos específicos:

- Diseñar el Plan como una herramienta de participación ciudadana, potenciando la colaboración en la elaboración del mismo del Consejo Asesor de las Mujeres así como de las personas con responsabilidad política y técnica del ayuntamiento.
- Lograr el compromiso de toda la plantilla del ayuntamiento con la Igualdad de oportunidades, de manera que todas las áreas y servicios conozcan y asuman el Plan.
- Conseguir la implicación política, técnica y la materialización de cambios estructurales, organizativos que posibiliten el mainstreaming, contando con las aportaciones, asesoramiento y consenso de todas las áreas municipales.
- Conseguir que el Plan se diseñe de manera que facilite la evaluación desde el propio ayuntamiento.

5.5 Estructura del III Plan Municipal de Igualdad entre mujeres y hombres

EJE I. TRANSVERSALIDAD EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS MUNICIPALES

ÁREA 1: GÉNERO EN EL MODELO DE GESTIÓN MUNICIPAL

ÁREA 2: FORMACIÓN EN CLAVE DE GÉNERO

ÁREA 3: SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD

ÁREA 4: INTERSECCIONALIDAD

ÁREA 5: LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN PÚBLICA

ÁREA 6: SALUD Y GÉNERO

ÁREA 7: EMPLEO DE CALIDAD, EMPODERAMIENTO E IGUALDAD

ÁREA 8: PLANIFICACIÓN URBANÍSTICA CON VISIÓN DE GÉNERO

EJE II. ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

ÁREA 1: FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

ÁREA 2: SERVICIOS Y RECURSOS

EJE III. PREVENCIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO

ÁREA 1: SERVICIOS Y RECURSOS PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

ÁREA 2: PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN VIOLENCIA DE GÉNERO

ÁREA 3: TRATA Y TRÁFICO DE MUJERES Y NIÑAS

6. ESTUDIO Y RESUMEN DE LAS MEDIDAS ESTABLECIDAS EN EL III PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

En este apartado se va a realizar un estudio y análisis sobre las medidas y actuaciones realizadas dentro del Municipio de Quart de Poblet.

El Plan se enfoca en tres ámbitos/ejes de actuación:

1. La transversalidad en las políticas públicas municipales, como modelo de desarrollo local igualitario.
2. La conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
3. La prevención de la violencia de Género.

Cada eje tiene varias áreas de intervención y en cada una de estas áreas se encuentran repartidas un total de 146 acciones en función de los objetivos generales y específicos.

EJE I: LA TRANSVERSALIDAD EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS MUNICIPALES, COMO MODELO DE DESARROLLO LOCAL IGUALITARIO

La finalidad de este eje es averiguar en que situación se encuentran las mujeres y los hombres en materia de igualdad para detectar posibles desequilibrios, las causas que los producen así como medidas para subsanarlos.

Para ello, desde el Área de Igualdad del Ayuntamiento se han elaborado varios informes que sirvieron como situación de partida o diagnóstico para la elaboración del plan que se está analizando:

- “Encuesta mujeres jóvenes”.
- “Género y discapacidad intelectual”.
- “Mujeres migradas residentes en Quart de Poblet”.

Este primer eje comprende ocho áreas, cada una con sus objetivos y medidas.

ÁREA 1: GÉNERO EN EL MODELO DE GESTIÓN MUNICIPAL

Objetivo general: “incorporar el enfoque de género en las políticas locales para avanzar hacia la igualdad a partir de las condiciones reales y específicas de la vida de hombres y mujeres”.

Objetivo específico 1: “garantizar la integración de la perspectiva de género en la gestión municipal”.

Una de las actuaciones establecidas ha sido la “revisión y adaptación de los convenios, bases de convocatorias de subvenciones, pliegos técnicos de la oferta de contrata y subcontratas públicas, premios y concursos con el objeto de incorporar la perspectiva de la igualdad de género en su formulación y definición de criterios.”

Otra actuación realizada ha sido la “Incorporación del enfoque de género al proceso de elaboración de los presupuestos municipales.”

El Pleno municipal del Ayuntamiento de Quart de Poblet, celebrado el 25 de febrero 2020, ha incorporado la perspectiva de género en los presupuestos municipales tras la aprobación por unanimidad de este compromiso. Esta acción continúa la línea de trabajo que lleva desarrollando el Consistorio desde hace años a través del Área de Igualdad. Además, desde 2017 se han mantenido diversas reuniones técnicas para avanzar con este compromiso.

Los presupuestos con perspectiva de género son una herramienta estratégica cuyo objetivo es impregnar todas las políticas municipales recogidas en los presupuestos con esta perspectiva. A pesar de que pueda parecer que los presupuestos son neutrales en términos de género porque suelen responder a cifras y elementos cuantitativos, la provisión de bienes y servicios tiene impactos diferentes en la población, entre otras

cosas, por cuestiones de género. Por este motivo, es de vital importancia detectar las desigualdades actuales para tratarlas y ponerles fin.

También se ha consolidado un Observatorio de Igualdad mediante el cual se elaboran varios microinformes: “Informe Mujeres Jóvenes de Quart de Poblet”, “Informe Igualdad y prevención de la violencia de género en la población adolescente de Quart de Poblet” entre otros.

Otra actuación, la cual no se ha ejecutado ha sido la “implementación de la evaluación previa del impacto de género como herramienta en las actuaciones administrativas y la planificación municipal.”

Objetivo específico 2: “fomentar un uso igualitario del lenguaje e imágenes en todos los elementos comunicativos.”

Para cumplir con este objetivo una de las medias adoptadas fue la elaboración de un cuaderno llamado “*Porque las palabras no se las lleva el viento...*” de Teresa Meana, Suárez, editado por el Ayuntamiento de Quart de Poblet en diciembre de 2017. Este cuaderno es una reflexión sobre el uso del lenguaje sexista y sobre como evitar la discriminación a través del mismo.

Otra medida adoptada ha sido la creación y uso de un logotipo para identificar la documentación administrativa, publicaciones y compañías públicas del Ayuntamiento.

Por otra parte, se observa que la medida 1.2.1 “Instalación de herramientas *online* que faciliten la utilización de un lenguaje inclusivo por el personal municipal” no se ha ejecutado todavía.

ÁREA 2: FORMACIÓN EN CLAVE DE GÉNERO

Objetivo general: “promover el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de la elaboración y puesta en marcha de acciones informativas y formativas.”

Objetivo específico 1: “promover la capacitación y formación en igualdad del personal técnico y político del Ayuntamiento para asegurar un desarrollo adecuado de las políticas de igualdad.”

Se establecen varias medidas para cumplir con este objetivo, una de ellas siendo “Formación al personal político sobre los principales instrumentos para el desarrollo de las políticas de igualdad en las administraciones publicas: informes de impacto de género, presupuestos de género y cláusulas de igualdad en contratos, convenios y subvenciones.”

En octubre de 2017 se ha llevado a cabo una formación sobre los “Principales instrumentos para el desarrollo de las políticas de igualdad en las administraciones públicas”, “Informe de impacto de género y presupuestos de género”, dirigida al personal político y técnico del Ayuntamiento de Quart de Poblet. El propósito de la jornada ha sido facilitar conocimientos sobre el contexto de intervención de las administraciones públicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, profundizar en los principales instrumentos para el desarrollo de las políticas de igualdad en las administraciones públicas en base a sus obligaciones en la materia y facilitar a las personas destinatarias de la formación la adquisición de conocimientos básicos sobre los informes de impacto de género y los presupuestos de género.

Objetivo específico 2: "ofrecer apoyo, herramientas y recursos para el fomento de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el ámbito educativo."

Una medida establecida ha sido la "continuidad de la formación específica en materia de Igualdad de Oportunidades y contra la Violencia de Género al alumnado de los centros educativos del municipio".

Anualmente, desde el Área de Igualdad del Ayuntamiento de Quart de Poblet se realizan talleres en materia de igualdad dentro de los centros educativos. La metodología seguida se basa en dinámicas participativas y explicaciones de carácter más teórico, partiendo siempre del conocimiento previo del alumnado sobre las temáticas de igualdad que les resultan más cercanas e incluso cotidianas.

Los talleres de formación se realizan a lo largo de todo el curso con una sesión en cada trimestre, se adaptan a los diferentes ciclos, impartándose tanto en infantil como en primer, segundo y tercer ciclo de primaria. En cada uno de ellos se aborda una temática diferente repartida en las tres sesiones programadas, tratando aspectos que van desde la deconstrucción de roles y estereotipos, pasando por el uso del lenguaje inclusivo, hasta la prevención de la violencia contra las mujeres.

Para participar en estas jornadas formativas son los centros educativos los que se ponen en contacto con la Concejalía de Igualdad, solicitando aquellos talleres que consideran oportunos.

Los talleres se enmarcan dentro de las actuaciones que, desde el Área de Igualdad se realizan de manera continuada con los centros escolares del municipio, conscientes de que la educación es una pieza fundamental para avanzar en materia de igualdad. Así, de manera periódica, las técnicas de la Casa de la Dona se reúnen con las Coordinadoras de Igualdad y Convivencia de los Centros Educativos, con las que se coordinan para realizar diferentes actividades a lo largo del curso.

Otra medida establecida para cumplir con este objetivo ha sido realizar “Acciones de formación y sensibilización sobre igualdad” (lenguaje no sexista, corresponsabilidad, nuevos modelos de masculinidades), y prevención de la violencia contra las mujeres dirigidas a toda comunidad educativa.

Así, el 5 de julio del 2019 tuvo lugar la Jornada «Educando para la Igualdad, prevención de la violencia de género» organizada por la Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento de Quart de Poblet. El propósito de esta Jornada era construir un espacio de aprendizaje e intercambio, donde abordar la importancia de la coeducación desde los primeros años de escolarización.



Ilustración 4: Portada díptico “Educando para la Igualdad, prevención de la violencia de género”.

Fuente: <https://dona.quartdepoblet.es/wp-content/uploads/2019/06/jornada-284x400.png>.

La jornada, dirigida principalmente al profesorado del municipio, pero también al personal del Ayuntamiento y al público en general, contó con la asistencia de unas 130 personas. El Salón de Actos de la Casa de la Cultura se mostró lleno durante el transcurso de toda la mañana, tiempo durante el cual se prolongó la Jornada. Las personas

asistentes mantuvieron una actitud muy participativa y al finalizar el acto, hicieron una valoración muy positiva de la Jornada.

Objetivo específico 3: “fomentar el conocimiento, la concienciación y el compromiso con la Igualdad de oportunidades de agentes sociales.”

Una de las actuaciones destacadas ha sido seguir con la formación en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres a las personas que realizan los Programas de Empleo y Formación/ Empleo, EMCORP, SALARIO JOVEN, TALLER DE EMPLEO, ESCUELA TALLER...

ÁREA 3: SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD

Objetivo general: “impulsar cambios culturales y sociales que fomenten y consoliden la eliminación de roles y estereotipos de género para promover una reflexión que redunde en un cambio de actitudes y valores.”

Objetivo específico 1: “insertar el principio de igualdad en el ámbito educativo del municipio.”

Para ello se establecen varias medidas, una de ellas siendo el impulso de la participación de los centros educativos en las acciones que se desarrollen en el Municipio para promover la Igualdad de Oportunidades, la erradicación de la violencia de género y la educación no sexista.

Se observa que los centros educativos están dispuestos a participar en dichas actividades, impartándose desde infantil hasta bachillerato. Así, la actividad “Rap en Igualdad” (talleres, concurso, exhibición...) prevista inicialmente para ESO y Bachillerato se ha ampliado al alumnado del tercer ciclo de primaria.

También se programan campañas de igualdad, corresponsabilidad y juguetes no sexistas, especialmente en la Escuela Infantil.

En el año 2018 se ha realizado una campaña con el fin de construir una sociedad igualitaria y concienciar en la elección de juguetes no sexistas, organizada por la Concejalía de igualdad y Políticas Inclusivas. A continuación se muestra el “flyer”, que se encuentra tanto en formato digital como en papel.



Ilustración 5: Campaña Juguetes no sexistas 2018.

Fuente:

http://onlineqdp.com:4545/portal/p_20_contenedor1.jsp?seccion=s_fact_d4_v1.jsp&contenido=8619&tipo=2&niv_el=1400&layout=p_20_contenedor1.jsp&codResi=1&language=ca&codMenu=5&codMenuPN=1

Objetivo específico 2: “fomentar la Igualdad de Oportunidades a través de la visibilización de las mujeres en el ámbito comunitario.”

Se han hecho campañas con el lema “Con gafas Violetas” para sensibilizar a la ciudadanía y visibilizar las problemáticas existentes en materia de Igualdad.



Ilustración 6: Con gafas violetas 2018.

Fuente: http://www.quartdepoblet.org/portal/RecursosWeb/IMAGENES/1/0_7933_1.jpg.

Cuando se habla de violencia de género, mayoritariamente pensamos en una agresión física y, gracias a la labor de concienciación y sensibilización, también psicológica. Sin embargo, hay otras formas de violencia que pasan más desapercibidas y, con el objetivo de visibilizarlas como paso previo a erradicarlas, la “Casa de la Dona” de Quart de Poblet, dependiente de la Concejalía de Igualdad, ha dedicado a esta tarea su calendario de 2018.

Así descubrimos otros tipos de violencia hacia las mujeres:

- La violencia simbólica es aquella que se deriva de los mensajes transmitidos socialmente, que reproducen la desigualdad y la subordinación de las mujeres.
- La violencia laboral se sustenta en hechos como discriminar y obstaculizar el ascenso o estabilidad en el empleo, exigiendo requisitos vinculados a la edad, apariencia física, estado civil o maternidad, y en que una mujer perciba un salario inferior al de un hombre por realizar la misma tarea o función.
- Existe una violencia mediática, que tiene como pilares la difusión de imágenes que discriminan y atentan contra la dignidad de las mujeres; la utilización del cuerpo femenino como objeto sexual, y la transmisión de modelos de belleza basados en la juventud, la delgadez y/o la perfección corporal.
- Violencia obstétrica, consiste en la alteración del proceso natural del parto, el abuso de la medicalización y el incremento de cesáreas.
- Violencia cultural, es decir, las actitudes discriminatorias que se transmiten culturalmente: sumisas y femeninas, amas de casa y cuidadoras, sexo débil, responsables de embarazos no deseados o invisibles en el lenguaje.
- La violencia sexual va desde tocamientos no deseados a la explotación de la mujer y la violencia física.
- La violencia económica/patrimonial, supone disponer de las propiedades o del dinero de la mujer sin su consentimiento o no aportar dinero intencionadamente para atender las pensiones alimenticias y/o las necesidades básicas de la familia.

Otra actuación ejecutada es la continuidad en el reconocimiento a personas y/o entidades en su lucha por conseguir la igualdad entre mujeres y hombres a través de los Premios Isabel de Villena.

Los Premios Isabel de Villena, se celebran anualmente desde su creación, en el año 2003. Mediante ello se pretende reconocer públicamente la trayectoria y el esfuerzo de personas o entidades que hayan desarrollado una labor relevante en el ámbito de igualdad de oportunidades.



Ilustración 7: IX Edición Premios Isabel de Villena.

Fuente: http://quartdepoblet.org/porta/RecursosWeb/IMAGENES/1/0_9653_1.jpg.

Otra medida realizada ha sido la “visibilización de las aportaciones de las mujeres a lo largo de la historia a través de la programación cultural (música, teatro, cine, exposiciones, etc.)”.

En junio de 2019 se hizo la exposición fotográfica “Yo, mujer. Tú, cómplice. Ellas, luchadoras” con el objetivo de visibilizar a las mujeres con discapacidad y, en concreto a las mujeres más mayores, como ciudadanas de pleno derecho.



Ilustración 8: “Yo, mujer. Tú, cómplice. Ellas, luchadoras”, junio 2019.

Fuente: http://www.quartdepoblet.org/portal/RecursosWeb/IMAGENES/1/0_9214_1.jpg.

La desigualdad de las mujeres con discapacidad intelectual y/o del desarrollo se evidencia en mayores carencias educativas, cotas mayores de desempleo y un mayor riesgo de padecer situaciones de violencia y todo tipo de abusos, entre otras. Tal realidad se acentúa cuando este colectivo está en proceso de envejecimiento.

Para la mayor difusión de esta actividad se ha creado un díptico. A continuación se muestra su portada. Cabe mencionar que el díptico no se encuentra en la web.



Ilustración 9: Portada Díptico Exposición fotográfica “Yo, mujer. Tú, cómplice. Ellas, luchadoras”.

Fuente: https://www.plenainclusionextremadura.org/plenainclusion/sites/default/files/portada_diptico_expo.jpg.

La “Marcha de Mujeres Empoderadas” para conmemorar el Día Internacional de las Mujeres, se celebró también este año, a pesar de los principios de la situación del COVID-19. En este caso, por prudencia, se debería haber celebrado de otra manera, mediante una conferencia “online” por ejemplo, evitando así posibles brotes.

ÁREA 4: INTERSECCIONALIDAD

Objetivo general: “visibilizar y empoderar los colectivos de mujeres que son excluidos socialmente y que se enfrentan a situaciones de discriminación múltiple.”

Objetivo específico 1: “integrar y adecuar la política municipal a la realidad de las mujeres pertenecientes al colectivo Lesbianas, Gais, Transexuales, Bisexuales e Intersexuales (LGTBI).”

Para ello se establecen varias actuaciones, destacando “la elaboración del I Plan Municipal de Diversidad Sexual, Familiar y de Género de Quart.”



Ilustración 10: Presentación I Plan Municipal de Diversidad sexual, familiar y de género en Quart de Poblet.

Fuente: http://quartdepoblet.org/porta/RecursosWeb/IMAGENES/1/0_8355_1.jpg.

El Plan, que se aprobó por unanimidad en el Pleno, es el primero de la Comunidad Valenciana y el tercero de España y consolida una línea previa de trabajo del Ayuntamiento en este ámbito.

Uno de los aspectos destacados es que está basado en un informe diagnóstico sobre diversidad realizado en junio de 2017 y que se fundamenta, por un lado, en una encuesta realizada a personas del municipio y por otro lado, desde el punto de vista cualitativo, en las entrevistas grupales mantenidas con la asociación Lambda, la Casa de Juventud "La Cebollera" y representantes del tejido asociativo local.

Otra actuación relevante es la "Visibilización del Día del Orgullo LGTBI" que se celebra el 28 de junio. El Ayuntamiento de Quart de Poblet y sus diferentes áreas se suman en la lucha por sus derechos y visibilizar este colectivo. Así una de las campañas realizadas ha sido la visibilización del colectivo a través de la ilustración de la bandera LGTBI en los diversos edificios del municipio.



Ilustración 11: Edificio Quart Jove.

Fuente: <https://dona.quartdepoblet.es/wp-content/uploads/2020/06/1.jpg>.

Objetivo específico 2: “avanzar en la integración social y laboral de las mujeres con diversidad funcional.”

Para avanzar en la integración social y laboral de este colectivo cada año entorno al 8 de marzo se organizan mesas redondas sobre “Mujer y Discapacidad”, con el fin de dar visibilidad a este colectivo.

A diferencia de años anteriores, que se ponía el enfoque en el tema de la discapacidad intelectual, este año la mesa redonda se ha enfocado en trabajar con la mujeres con discapacidad auditiva. Consistía de una exposición teórica, llevada acabo por mujeres representantes de la Federación y también casos y experiencias reales sobre las dificultades que se encontraban día a día, contadas por varias mujeres sordas del municipio que habían trabajado con la psicóloga de la “Casa de la Dona”. El salón de actos del Ayuntamiento estuvo lleno, fue muy interesante y se ha logrado visibilizar la realidad de estas mujeres y de alguna manera favorecer su integración

A parte, el colectivo de mujeres con discapacidad tiene admisión preferente a los cursos de formación ocupacional promovidos por el Ayuntamiento para que tengan acceso a nuevas oportunidades de inserción laboral.

Objetivo específico 3: “crear redes de apoyo a las mujeres migradas para abordar la nueva realidad consecuencia de la migración.”

Este año, la “Casa de la Dona” junto con la Concejalía de Igualdad organizaron la exposición "Mujeres indígenas de América Latina" y la mesa redonda "En mi nombre y con mi propia voz", en la que participaron mujeres de diversos orígenes residentes en el Municipio.

Con motivo del 8M y bajo el lema "Feminismo para cambiar el mundo", Quart de Poblet apuesta por visibilizar la desigualdad por partida doble, como en el caso de las migrantes. Las seis mujeres procedentes de Brasil, China, Argelia, Marruecos y Palestina,

que se decidieron a compartir sus historias tuvieron palabras de agradecimiento ante el recibimiento que vivieron en Quart y destacaron la amabilidad de la gente, la seguridad y la libertad. La encargada de moderar esta mesa fue la mediadora intercultural de la Liga Española de la Educación y la Cultura Popular, Saloua Laghrich, quien resaltó la importancia de crear espacios de sororidad, de apoyo entre las mujeres.

En cuanto a los servicios ofrecidos por la “Casa de la Dona” hay bastantes mujeres de diferentes zonas que los utilizan. Un servicio bastante utilizado son las clases de castellano para mujeres migradas ofertadas por el Centro de Atención al Inmigrante.

ÁREA 5: LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN PÚBLICA

Objetivo general: “fortalecer los procesos participativos de mujeres como agentes activas potenciando y apoyando el asociacionismo e impulsando la toma de conciencia feminista.”

Objetivo específico 1: “fomentar la participación social de las mujeres y de las asociaciones de mujeres a fin de impulsar iniciativas dentro del ámbito municipal.”

Para el cumplimiento de este objetivo se establecen tres medidas:

- Potenciación del funcionamiento y formación del Consejo Asesor de las Mujeres de Quart de Poblet como grupo consultivo del Área de Igualdad.
- Mantenimiento de la Comisión Ciudadana Contra la Violencia de Género, como órgano consultivo, colaborador, de difusión ciudadana, y de seguimiento de todos los programas y acciones contra la violencia de género del municipio.
- Continuidad en la incorporación de la paridad, en los diferentes consejos de participación ciudadana y en el resto de los consejos sectoriales. Esta última medida no se ha alcanzado todavía.

Objetivo específico 2: “potenciar y apoyar el asociacionismo entre el colectivo de mujeres como agentes de cambio social.”

Una de las medidas que destaca es la “Continuidad en el apoyo a las asociaciones de mujeres, fundamentalmente a aquellas que incluyan entre sus objetivos el logro de la igualdad y la erradicación de la violencia de género, por medio de subvenciones, facilitación de espacios de trabajo, asesoramiento, formación continua en género así como la infraestructura básica que permita su funcionamiento asociativo.

Objetivo específico 3: “facilitar la formación de las mujeres para acceder a los puestos de toma de decisiones liderazgo. “

Para ello, una de las medidas establecidas es la organización de cursos y jornadas de trabajo que permitan identificar los obstáculos que encuentran las mujeres para acceder a los procesos de toma de decisiones, así como proponer alternativas para superarlos.

Los diferentes motivos que llevan a dificultar a las mujeres el acceso en los procesos de toma de decisiones son consecuencia de todo un sistema patriarcal que afecta de manera directa desde el propio proceso de socialización en el cual se transmite una identidad diferente para los hombres y para las mujeres.

Entre los estereotipos de mujeres entra el no estar en los espacios de toma de decisión porque se considera subconscientemente que son espacios masculinos. Entonces la educación y la socialización que se transmite ya va en este sentido.

Otro elemento a destacar es el tema de la división sexual del trabajo, cuales son las tareas que se han atribuido históricamente y socialmente a las mujeres y que siguen siendo principal responsabilidad de ellas, por ejemplo el tema de los cuidados que de alguna manera dificultan su acceso a cualquier otro ámbito.

Cuando hablamos de espacios de toma de decisiones podemos hablar a varios niveles, empresarial, político, asociativo... En ocasiones las decisiones se toman en espacios no formales, de ocio, como por ejemplo tomando algo en una cafetería. Muchas veces las mujeres no pueden acudir a esos espacios extra por que se tienen que encargar de las tareas domésticas.

Socialización, división sexual del trabajo, el techo de cristal que existe, entre otras dificultan el acceso a los puestos directivos.

Es importante trabajar en el empoderamiento y la formación de las mujeres para poder revertir toda esta situación y facilitar el acceso a la toma de decisiones.

Así, se organizan Talleres de empoderamiento y equidad de genero, a partir de esta participación las mujeres consiguen sentirse más fuertes y capaces.

ÁREA 6: SALUD Y GÉNERO

Objetivo general: “promover y mejorar la salud desde una perspectiva integral (físico, psíquico y social) de género.”

Único objetivo específico: “mejorar la salud y calidad de vida de las mujeres mediante la información y la promoción de conductas y hábitos de vida de saludables. “

Se establecen varias medidas. Una de las medidas adoptadas ha sido el mantenimiento y potenciación de la oferta formativa de cursos y talleres de autoestima, desarrollo personal, control de la ansiedad, así como aquellos que contribuyen a mejorar la salud de las mujeres: nutrición, prevención de las enfermedades.

Los Talleres de Autoestima son de una sesión por semana la cual dura 2 h y se imparte por la psicóloga de la “Casa de la Dona”. Asisten a este grupo alrededor de 30 mujeres. Se mantiene año tras año.

Durante el confinamiento se han buscado estrategias para poder mantener este taller a través de las redes sociales. Después del confinamiento se ha programado otro taller enfocado hacia la salud de las mujeres con el fin de generar espacios de relaciones entre ellas. Espacios en los que puedan descansar del cuidado de sus hijos durante un tiempo y además aprendan técnicas de relajación, de autocontrol, de gestión de emociones, etc.

Otra medida adoptada ha sido la potenciación del “Servicio de atención psicológica individualizada” para las mujeres del municipio. Es un servicio gratuito, que funciona de lunes a viernes en horario de mañanas, impartido por la psicóloga de la “Casa de la Dona”. Esta prestación es bastante solicitada durante todo el año y debido a la situación del COVID-19 se ha visto incrementada todavía más después del confinamiento. Cada hora se planifica sesión con una mujer diferente. Se atiende tanto a mujeres que por diferentes situaciones lo requieren como a mujeres que vienen de situaciones de violencia de género, las cuales tienen prioridad absoluta.

Las situaciones sociales que hacen enfermar a las mujeres y también necesitar esta clase de atención psicológica son el estrés, la carga de trabajo, los trabajos de cuidado, la doble jornada, la precariedad del mercado laboral y la violencia machista entre otras.

Otra medida establecida del Plan es la difusión de programas y actividades que incidan en la prevención de la salud psíquica y físico de las mujeres y hábitos de vida saludables. Se hacen Talleres de empoderamiento. Algunas de las actividades que se trabajan en estos talleres son la prevención y el autocuidado. Relacionando con la medida 6.1.9, “Desarrollo de programas con perspectiva de género para las personas mayores desde una orientación preventiva y de autocuidado, con el fin de prolongar su autonomía personal”, se podría decir que a estas actividades también acuden personas mayores, pero no se han realizado programas específicos para este sector de población.

La medida 6.1.8 “Análisis de los factores de riesgo para la salud de las mujeres trabajadoras, haciendo especial énfasis en los derivados del estrés de la asunción de la doble jornada” no se ha ejecutado.

Respecto a la medida 6.1.10, “desarrollo de programas que incidan en la prevención de la salud psíquica y física de mujeres con familiares dependientes a su cargo y sensibilización de la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado de personas dependientes” como programa de prevención podemos encontrar el servicio de Atención psicológica gratuita para todas las mujeres de municipio, que se había mencionado en párrafos anteriores.

En cuanto al tema de corresponsabilidad se hizo una campaña de sensibilización gráfica, para fomentar la corresponsabilidad e implicación de los hombres en materia de cuidados tanto de menores como de personas dependientes. Se han puesto carteles por el pueblo. Carteles muy grandes y vistosos con el mensaje y una ilustración haciendo referencia a la corresponsabilidad.

ÁREA 7: EMPLEO DE CALIDAD, EMPODERAMIENTO E IGUALDAD

Objetivo general: “garantizar el acceso de todas las mujeres a los recursos necesarios para convertirse en ciudadanas de pleno derecho mejorando las condiciones de empleo y formación.”

Objetivo específico 1: “conocer y visibilizar la situación real de las mujeres en la vida económica del municipio. “

Para ello, se establecen varias actuaciones las cuales todavía no se han llevado a cabo, como por ejemplo la elaboración de estudios sobre la situación laboral y formativa de las mujeres de Quart de Poblet.

Objetivo específico 2: “impulsar la actividad emprendedora de las mujeres para asegurar su autonomía económica.”

El año pasado se hizo una formación desde el Área de Empleo del Ayuntamiento junto con una empresa del Municipio, en la cual participaron 10 mujeres (con las que se trabajaban desde la “Casa de la Dona” específicamente). La formación fue online y presencial. Las mujeres que participaron valoraron de una forma muy positiva y estaban contentas. Al estar impartida por una empresa del municipio significa que esto ayudaría a la inserción laboral.

También hubo una charla de diputación sobre emprendimiento de mujeres.

Se han establecido medidas como:

- La creación “Premios Q” para mujeres emprendedoras del municipio, los cuales se hacen cada año.

Los “Premios Q”, creados en 2017, se celebran anualmente y consisten en el reconocimiento al comercio y la iniciativa emprendedora siendo “Q” “A la Iniciativa Mujer Emprendedora” una de las iniciativas innovadoras del concurso.

Investigando, se observa que mediante estos premios se promociona más el comercio local y que la Iniciativa Mujer Emprendedora no es muy relevante.

Las propuestas se votan a través del Portal “Ajuntament Obert”. Se observa que los votos están desagregados por sexo y que existe un alto número de participación femenina.

- Difusión de la oferta formativa sobre liderazgo, coaching, inteligencia emocional y habilidades directivas destinadas a mujeres emprendedoras que se trabaja desde el Centro de Empleo.

Objetivo específico 3: “fomentar iniciativas ciudadanas que favorezcan la sostenibilidad apoyando el desarrollo de acciones de intercambio y trueque.”

Para cumplir con este objetivo se crea el Banco del tiempo, anteriormente mencionado.

Objetivo específico 4: “facilitar el acceso de las mujeres al empleo en igualdad de oportunidades a través de la oferta de formación ocupacional, la realización de convenios y el fomento de los Planes de Igualdad en las empresas.”

Desde el Centro de Empleo se llevan acabo acciones formativas dirigidas exclusivamente a mujeres, facilitando una formación en sectores profesionales en los que están infrarrepresentadas y, a la vez, proporcionarles nuevas oportunidades de inserción laboral. Actividades como:

- Emprendimiento de mujeres.
- Formación en sectores masculinizados: albañilería y electricidad específica para mujeres.
- Trabajar en grupos mixto en sectores masculinizados: diferentes módulos del Centro de Empleo y Desarrollo: de energía renovable, por ejemplo.

Otra acción ejecutada es la promoción de convenios con empresas del municipio para promover la contratación femenina, especialmente en sectores masculinizados, sobretodo con las empresas vinculadas al Ayuntamiento.

También se realizan Programas para la Contratación temporal de mujeres en dificultad de exclusión social. Se les contrata por periodos de 6 meses o más para que vayan obteniendo ingresos, cotizar, adquiriendo experiencia.

La mayoría de la empresas del Municipio tienen implantado un Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres. A parte de la obligación legal para las grandes empresas, es

necesario para solicitar determinadas subvenciones, por lo tanto las pequeñas y medianas empresas también los implementan.

ÁREA 8: PLANIFICACIÓN URBANÍSTICA CON VISIÓN DE GÉNERO

Objetivo general: “incorporar la perspectiva de género y la participación de las mujeres en el diseño de los espacios públicos.”

Objetivo específico 1: “favorecer un entorno sensible a las necesidades de las mujeres.”

Unas de las medidas destacadas que se establecen es la “programación de acciones formativas encaminadas a la incorporación de la perspectiva de género en planes urbanísticos y proyectos para el personal técnico encargado de su elaboración y supervisión.” Se realiza formación en materia de urbanismo y perspectiva de género.

Asimismo, se elabora una guía municipal de recursos para mujeres víctimas de violencia de género, con el fin informar a estas mujeres sobretodo donde podrán acudir para pedir ayuda. La guía se encuentra tanto en formato digital como en papel.

Durante la entrevista con la técnica de igualdad del municipio, se informa que la medida 8.1.1 “Estudio de los usos diferenciales de los espacios públicos por parte de las mujeres y hombres del municipio” no se ha realizado todavía.

Objetivo específico 2: “fomentar una ciudad segura desde el enfoque de género.”

Una de las medidas establecidas es la “elaboración de un mapa de riesgos de Quart para llevar a cabo una intervención y planificación urbanística específicas que mejoren la seguridad de las mujeres, evitando espacios susceptibles de provocar situaciones de riesgo”, sin embargo, la actuación no se ha realizado.

EJE II: ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

El objetivo general de este eje consiste en “promover el equilibrio en el tiempo que mujeres y hombres del municipio dedican a la vida personal, familiar y laboral mediante un enfoque integral y gestión coordinada de las distintas áreas de actuación.”

El estudio realizado sobre la “Corresponsabilidad Familiar en Quart de Poblet” mostraba los siguientes resultados:

- Las mujeres son las que se ocupan del mayor número de tareas, el reparto general de tareas se realiza de la siguiente forma: las mujeres se ocupan del 72%, los hombres del 48%, y respecto a los hijos e hijas se ocupan el 31% y 36% respectivamente.
- En cuanto a las tareas siguen siendo estereotipadas, así, encontramos que las madres se encargan de las tareas de “Coser”, “Atender a personas enfermas y/o dependientes”, “Hacer la cama”, “Limpiar la habitación”, “Hacer la compra”, “Limpiar baños”, “Cambiar las sábanas”, etc....Los padres son los que menos colaboran en las tareas del hogar, y se encargan principalmente de las tareas de: “Sacar la basura”, “Controlar las facturas”, “Bricolaje”, “Llevar el coche al taller” y “Trabajar fuera de casa”.
- Los estereotipos se mantienen incluso cuando mujeres y hombres trabajan fuera de casa ya que son ellas las que continúan realizando un mayor número de tareas doméstica.

ÁREA 1: SENSIBILIZACIÓN E INFORMACIÓN

Objetivo general: “generar conciencia y fomentar un comportamiento social corresponsable entre la ciudadanía de Quart de Poblet.”

Objetivo específico 1: “informar y formar acerca de la importancia de la conciliación, corresponsabilidad, nuevos usos del tiempo y nuevas masculinidades con la finalidad de alcanzar una sociedad igualitaria en el espacio laboral, familiar y personal.”

- Realización de campañas de sensibilización sobre corresponsabilidad familiar y el valor social y económico del trabajo doméstico.
- Información y difusión de las medidas de conciliación así como de los derechos, permisos relacionados con la paternidad y maternidad.

Objetivo específico 2: “sensibilizar a la población sobre la importancia de la corresponsabilidad para el enriquecimiento de la autonomía personal.”

Una de las medidas establecidas es el desarrollo de acciones de sensibilización dirigidas a la ciudadanía, que inciten a cuestionar los valores y actitudes personales y sociales de los modelos considerados como femeninos o masculinos.

Se realizan varias campañas de sensibilización: Campañas de 8 de marzo, Campaña de corresponsabilidad, Calendar de mesa sobre el tema de corresponsabilidad, etc. Así como talleres en los centros formativos.

Todas estas campañas van dirigidas a la población en general pero tratando de sensibilizar a la población masculina para que puedan asumir el concepto y la práctica de la corresponsabilidad como propio.

Otra de las realidades que se ha visto agravada durante el estado de alarma ha sido la falta de corresponsabilidad en el hogar y la familia.

Para concienciar a la ciudadanía sobre la importancia del reparto igualitario de tareas y cuidados entre hombres y mujeres se ha puesto en marcha una amplia campaña por la corresponsabilidad, bajo el lema "Corresponsabilidad es Igualdad", cuidar de nuestras familias es responsabilidad de hombres y mujeres.



Ilustración 12: Corresponsabilidad es igualdad.

Fuente: <https://dona.quartdepoblet.es/wp-content/uploads/2020/07/Eb1xi13WoAA9Elt.jpg>.

Tradicionalmente, se ha asignado el rol de cuidadoras y responsables en todas las cuestiones relacionadas con la familia y el hogar a las mujeres, obligándolas a soportar una doble carga de trabajo. Esta problemática se ha agudizado durante el estado de alarma, tal y como ha detectado el Ayuntamiento de Quart de Poblet a través de las atenciones diarias que ha realizado desde Casa de la Dona durante los últimos meses. Ante ello, se ha puesto en marcha una amplia campaña por la corresponsabilidad, bajo el lema «Corresponsabilidad es igualdad. Cuidar de nuestras familias es responsabilidad

de hombres y mujeres», con el propósito de concienciar a la ciudadanía sobre la importancia del reparto igualitario de tareas.

Una de las principales líneas de trabajo que se lleva a cabo desde el Consistorio, y que precede esta campaña, es educar al alumnado de los centros educativos del municipio en la deconstrucción de roles y estereotipos y la visibilización de la importancia de desarrollarnos como personas en todos los ámbitos de la vida, independientemente de que seamos hombres o mujeres.

ÁREA 2: SERVICIOS Y RECURSOS

Objetivo general: “mejorar y difundir los servicios y recursos municipales que favorecen la conciliación de la vida personal y laboral con el cuidado de menores y personas dependientes.”

Único objetivo secundario: “seguir ofreciendo servicios y ayudas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de mujeres y hombres en Quart.”

A nivel municipal hay diferentes recursos y servicios para favorecer la conciliación.

- “Campamentos urbanos” “Escola d’estiu” etc. para la población escolar durante los meses de verano. Estas actividades incluyen en la planificación el fomento de la corresponsabilidad entre los chicos y las chicas.
- Ayudas para el servicio de “*Matinal Xiquets*” en los centros escolares de primaria que atiende al alumnado que, por necesidades horarias de sus familias, tienen que ir a la escuela antes del inicio del horario escolar.
- Becas de Comedor para familias con hijos/as escolarizados/as en centros educativos del municipio.
- Ayudas a la matrícula y mensualidades de la Escuela Municipal Infantil Niños/as de 0 a 3 años.

- Centre Obert destinado a la atención diurna de menores que precisen de un apoyo socioeducativo, en el que se ofrecen servicios y actividades específicas de ocio y tiempo libre, alternativas y complementarias al contexto escolar y familiar.
- Mantenimiento de plazas de atención diurna en el Centro Ocupacional para personas con diversidad funcional.
- Continuidad en la oferta del Servicio Municipal de Atención a la Dependencia (SMAD).

EJE III PREVENCIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO

El objetivo general de este tercer eje es: “Actuar de manera integral contra la violencia de género garantizando la protección de las víctimas y educando a la población en una cultura de igualdad y hacia las mujeres. “

Una de las prioridades del municipio es la prevención y la erradicación de la Violencia de Género. El Ayuntamiento de Quart de Poblet, consciente de la desigualdad existente en nuestra sociedad, el 3 de diciembre de 1999 aprobó una moción pronunciándose en contra de la violencia de género.

En el año 2016 el municipio de Quart de Poblet obtuvo el “I Premio Celia Amorós” de la Diputación de Valencia por su trayectoria en la lucha contra la Violencia de Género.

En 2014 desde el Área de Igualdad del Ayuntamiento de Quart de Poblet, se realizó un estudio sobre “Igualdad y prevención de la violencia de género en la población adolescente de Quart de Poblet”. Los datos mostraban que pese a vivir en una sociedad en continuo cambio y desarrollo, y a la persistente lucha por la igualdad, siguen existiendo roles estereotipados asociados a los hombres y a las mujeres entre la población adolescente. Cabe destacar los resultados obtenidos en la dimensión de violencia, ya que existe un consenso por parte de chicos y chicas al considerar únicamente como violencia el maltrato físico, excluyendo el maltrato psicológico. Ambos sexos coinciden en que ante una situación de violencia la denuncia sería la última decisión que tomarían, tanto los chicos como las chicas, preferirían en primer lugar, dar otra oportunidad a su pareja.

A través de este III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades se pretende continuar promoviendo las acciones necesarias para erradicar la violencia sobre las mujeres, así como impulsar nuevos modelos de relaciones igualitarias entre mujeres y hombres.

Este III eje incluye un conjunto de acciones fundamentadas en el marco legislativo de la *“Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género.”*

Se establecen tres áreas de actuación:

- Área 1: Atención integral para víctimas de violencia de género.
- Área 2: Prevención y sensibilización en violencia de género.
- Área 3: Trata y tráfico de mujeres y niñas.

ÁREA 1: ATENCIÓN INTEGRAL PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo general: “potenciar el trabajo multidisciplinar que se lleva a cabo a nivel municipal para ofrecer servicios y recursos especializados dirigidos a mujeres y menores víctimas de violencia de género.”

Objetivo específico 1: “seguir ofreciendo servicios de atención especializada a mujeres y menores víctimas de violencia de género.”

Las actuaciones establecidas para su cumplimiento son:

- Continuidad en la atención integral a las víctimas de violencia de género del municipio.

Desafortunadamente, la violencia de género es una problemática que sigue estando a día de hoy muy presente en la sociedad y que se ha visto aun más agravada durante los meses de confinamiento, ya que muchas mujeres han tenido que convivir durante 24 horas al día, todos los días, con su agresor.

Durante el estado de alarma la “Casa de la Dona” ha continuado prestando atención a las mujeres víctimas de violencia de género del municipio de manera telemática, así como ha mantenido sus servicios de asesoría jurídica y atención psicológica. En total, se

han realizado 300 intervenciones, entre las que cabe destacar 21 primeras atenciones por nuevos casos de violencia de género. En cuanto al servicio de asesoría jurídica, se ha dado atención presencial hasta en 12 ocasiones.

El Ayuntamiento de Quart de Poblet ha puesto en marcha un taller dirigido a mujeres víctimas de violencia de género generando un espacio en el que se sientan libres y puedan mejorar su salud física y mental. El taller ha constado de seis sesiones, de dos horas de duración cada una, en el que las asistentes han aprendido técnicas para reducir sus niveles de estrés, controlar sus emociones y conocerse mejor las unas a las otras con el fin de crear redes de apoyo mutuo.

Además, se ha ofrecido un servicio de ludoteca para facilitar que las mujeres pudieran asistir al curso y asegurar que estas descansaran durante esas horas del cuidado de sus hijos e hijas, al que se ven obligadas normalmente puesto que no disponen de otros apoyos.

En total, han sido ocho las mujeres que se han beneficiado de este taller en el que han podido disfrutar de un espacio y tiempo en exclusividad para ellas mismas en un entorno natural, al aire libre.

- Protección de las víctimas de violencia de género por parte de Policía Local, a través del programa VIOGÉN, el Sistema de Seguimiento Integral en los casos de Violencia de Género.
- Atención especializada a las y los menores víctimas de violencia de género de la localidad.

Objetivo específico 2: “potenciar el trabajo en red con la finalidad de continuar promoviendo nuevas iniciativas y actuaciones que permitan erradicar la violencia de género.”

Para ello se establecen varias actuaciones una de ellas siendo la creación de espacios que permitan el encuentro, exposición de nuevas iniciativas e intercambio de buenas prácticas en el ámbito de la violencia de género entre profesionales de diferentes disciplinas, áreas y/o municipios.

La Comisión de seguimiento de violencia de género se reúne mensualmente en la “Casa de la Dona” con el fin de intercambiar información entre los/las profesionales que atienden a mujeres que son víctimas de violencia de género con la finalidad de ofrecer un servicio integral realmente efectivo.

Otra de las medidas establecidas ha sido la revisión y actualización del protocolo de intervención municipal vigente ante los casos de violencia de género.

El Ayuntamiento de Quart de Poblet ha dado un paso más en la lucha contra la violencia de género con la elaboración de un Protocolo de Actuación Coordinada contra las Agresiones Sexuales Machistas, que busca proporcionar pautas de actuación homogéneas en la atención de mujeres que sufren una agresión o abuso sexual, garantizando de esta forma una atención inmediata, rápida, diligente y eficaz con la que se ofrezcan a la víctima la seguridad y el apoyo emocional necesarios para enfrentarse a la compleja situación. El protocolo incide también en la prevención, desarrollando actuaciones de información y sensibilización, mostrando este tipo de contenidos en los espacios de ocio y fiesta.

ÁREA 2: PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo general: “promover el cambio de valores a través de la eliminación de estereotipos y roles de género incrementando el grado de implicación de la sociedad a través de la concienciación e información sobre la violencia machista.”

Objetivo específico 1: “prevenir la violencia machista como expresión extrema de la desigualdad y sus diversas formas incidiendo en la población adolescente.”

Se establecen varias actuaciones:

- Formación específica sobre prevención de la violencia de género y fomento de las relaciones de pareja saludables en las acciones formativas que se promuevan desde el Ayuntamiento.

El año pasado, la formación se centró en el grupo de mujeres jóvenes, y se habló sobretodo de tema de la violencia sexual. Entorno al 25N se celebran varios actos con el tema “La explotación sexual también es violencia”. Los actos se difunden a través de dípticos informativos.

Asimismo, cada año, tanto en los institutos como en los centros educativos se llevan acabo talleres con el fin de prevenir situaciones de violencia de género.

También, alrededor del 25 de noviembre se hacen campañas importantes dirigidas tanto a centros educativos como a la ciudadanía en general.

- Fomento del Concurso de Cortos por Móvil “Movilízate por la Igualdad” dirigido al alumnado de ESO y bachillerato.

En 2019, con motivo del Día Internacional para la Eliminación de Violencia contra las Mujeres, 25N, se celebró la XI edición del concurso. En cuando el grado de

participación se observa que los jóvenes están interesados y participan de manera activa.

- Elaboración de una app para móviles destinada a la prevención de la violencia de género en adolescentes.

El Semáforo de la Violencia “En verde”, creada en junio de 2017, consiste en un test que tiene como objetivo ayudar a adolescentes y jóvenes a detectar si están siendo víctimas de violencia de género.

Se elaboraron también dípticos informativos, se hizo difusión de la app entre la gente joven de los institutos y en el Punto Violeta.



Ilustración 13: Díptico app “En Verde”.

Fuente:<https://dona.quartdepoblet.es/wp-content/uploads/2017/06/En-Verde.jpg>.

A parte, el Test del Semáforo de la Violencia de género existe también en papel.

Objetivo específico 2: “profundizar en el conocimiento de la situación de las mujeres con diversidad funcional e intelectual expuestas a la violencia de género en todas sus manifestaciones.”

Una de las acciones ejecutadas fue el “Diseño de un plan de acción dirigido a prevenir y visibilizar la violencia de género que sufren las mujeres con discapacidad intelectual.”

La Sensibilización y la formación en materia de igualdad se realiza por parte de la psicóloga de la “Casa de la Dona” y se hace con mujeres y hombres del Centro Ocupacional.

Entre las personas que más tiempo habían asistido a la formación se creó el grupo de Promotoras de igualdad y de prevención contra la violencia de género. La idea es que sean como personas referentes de su colectivo y del centro ocupacional para explicar al resto de compañeros y compañeras en que consiste la violencia y al mismo tiempo detectar situaciones de desigualdad que se dan en su entorno para visibilizarlas.

En esta línea de trabajo, en noviembre de 2019 se elaboró la guía “Nosotras para nosotras, Prevención de violencia de género”. Se trata de la primera guía de prevención de violencia para mujeres, diseñada en lectura fácil y pictogramas y elaborada por personas con discapacidad intelectual, que tiene por objetivo que todas las mujeres puedan entender esta guía, independientemente de las limitaciones y nivel de comprensión, consiguiendo una plena inclusión.

Objetivo específico 3: “generar una conciencia social de rechazo ante cualquier forma de violencia hacia las mujeres.”

Se realizan diferentes campañas, ya sea para el colectivo de personas con discapacidad intelectual, campañas específicas dirigidas a la población joven y/o para la ciudadanía en general. Estas campañas se hacen a lo largo del año y también en momentos puntuales como en las Fiestas Municipales de Quart de Poblet en el marco de las cuales se instalaba el Punto Violeta. Previamente se estuvo trabajando la formación de chicas jóvenes que estaban interesadas en todos estos temas y ellas, junto al personal de la “Casa de la Dona” fueron las que atendieron el Punto Violeta.

En las pasadas fiestas mayores, desde la “Casa de la Dona” se ha realizado la campaña "Només Sí és Sí", que puso el acento en desterrar cualquier forma de abuso o agresión sexista. Por ello, se instaló un "Punt Violeta", bajo el lema “Stop Machismo”, en el que se trabajó la sensibilización y la concienciación, y se ofreció información y pautas de actuación ante las agresiones sexuales o cualquier tipo de actuación sexista.



Ilustración 14: Punto Violeta Fiestas municipales 2019 en Quart de Poblet.

Fuente: http://onlineqdp.com:4545/porta/RecursosWeb/IMAGENES/1/0_8766_1.jpg.

En 2019, para la Conmemoración del Día Internacional contra la Violencia de Género de 25 de noviembre se hizo una “Exposición sobre los mitos de la violencia machista” en el mercado municipal para que todas las personas que acudiesen al mercado pudiesen verla.

También se hizo un monólogo con el tema “NO solo duelen los Golpes”, de Pamela Palenciano donde se invitó a centros educativos para que pudieran venir a compartir el espacio.

Se realizó la actividad “Mujer, Vida y Risas” a cargo de Amaia Prieto Martín donde asistieron varias mujeres.

ÁREA 3: TRATA Y TRÁFICO DE MUJERES Y NIÑAS

Objetivo general: “sensibilizar y concienciar a la sociedad acerca de la situación que sufren las mujeres y las niñas tratadas con fines de obtener un beneficio económico a cambio de diversas formas de explotación, especialmente la trata con fines de explotación sexual.”

Objetivo específico: “visibilizar la realidad de la trata y tráfico de mujeres y niñas lanzando un mensaje claro y contundente a la sociedad de tolerancia cero.”

Una de las medidas establecidas ha sido la “Promoción de acciones para la conmemoración del Día Internacional contra la Explotación Sexual y el Tráfico de Mujeres, Niñas y Niños (23 de septiembre).”

Se pasó por pleno una Declaración, iniciativa impulsada por una Plataforma de Asociaciones Feministas. Así se elaboró un manifiesto mediante el cual se decretó que Quart de Poblet era un municipio en contra de la explotación sexual y contra el tráfico de las mujeres. El 23 de septiembre, tal y como proponían esas asociaciones de mujeres se hizo una pancarta y se colgó en un edificio municipal público

Otra medida establecida ha sido la “potenciación de actividades específicas sobre la vulneración de los derechos fundamentales de las mujeres y niñas sometidas a diversas formas de explotación, especialmente la trata con fines de explotación sexual, adaptadas a las diferentes etapas educativas”.

Se realizó la Campaña de sensibilización del 23 de septiembre y una campaña gráfica contra la explotación sexual, con carteles distribuidos por todo el municipio de una reconocida Feminista Ilustrada.

7. ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS Y PROPUESTAS DE MEJORA

En cuanto a las actuaciones ejecutadas en las diferentes áreas del Plan, se observa que en algunas se tiene que trabajar más para cumplir con los objetivos establecidos y de esa manera ir avanzando hacia la consecución de la igualdad de género en el Municipio de Quart de Poblet. Para ello, se debería establecer unas líneas de actuación más rápidas y eficaces.

Otra observación que se hace es que no todas las medidas establecidas en el Plan se han ejecutado.

A continuación se van a proponer una serie de recomendaciones para mejorar cada una de las áreas establecidas dentro de los tres ejes:

EJE I EJE I. TRANSVERSALIDAD EN LAS POLÍTICAS PUBLICAS MUNICIPALES

PROPUESTA DE MEJORA ÁREA 1: GÉNERO EN EL MODELO DE GESTIÓN MUNICIPAL

- Realizar una evaluación del impacto de género y cumplir con la medida establecida en el plan, ya que anteriormente, en 2010, siete años antes del actual Plan, se ha hecho un "Diagnóstico previo a la elaboración del plan de igualdad para el personal laboral y funcionario del ayuntamiento de Quart de Poblet."
- Seguir incorporando la perspectiva de género en los presupuestos municipales anualmente.
- Para mejorar el uso del lenguaje sexista, una mayor difusión del cuadernillo "Porque las palabras no se las lleva el viento..." entre la población, ya sea de manera digital o física, en papel para la gente que no tenga acceso a internet. También dar cursillos sobre este tema.
- Otra propuesta sería que en los colegios e institutos, en las asignaturas de castellano y otros idiomas se incluya la formación sobre el lenguaje no sexista, así desde una edad temprana aprenden a expresarse sin discriminar.

- Para seguir avanzado en el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo estaría indicado que el logotipo para identificar la documentación administrativa sea utilizado en todas las instituciones públicas del municipio y recomendar su utilización o la creación de uno a las empresas privadas.
- Se recomienda ejecutar la medida 1.2.1 anteriormente mencionada, antes de que concluya la vigencia del Plan.

PROPUESTA DE MEJORA ÁREA 2: FORMACIÓN EN CLAVE DE GÉNERO

- Se recomienda realizar jornadas formativas, similares a las anteriores mencionadas, sobre los “Principales instrumentos para el desarrollo de las políticas de igualdad en las administraciones públicas”, “Informe de impacto de género y presupuestos de género”, etc., al personal de nuevo ingreso.
- En el municipio existen alrededor de doce centros educativos, incluyendo la educación concertada y los centros de formación. El año pasado, a mediados de octubre han confirmado su participación en estos talleres los CEIPS Ramón Laporta, Villar Palasí, La Constitución y San Onofre, es decir, cuatro centros de doce. La propuesta que se hace consiste en que los talleres en materia de igualdad sean de formación obligatoria para todos los centros educativos, ya que mediante la educación se logra avanzar en la consecución de la erradicación de las desigualdades existentes en nuestra sociedad.
- Realización de jornadas similares a la Jornada «Educando para la Igualdad, prevención de la violencia de género» antes mencionada, al personal de nuevo ingreso de los diferentes centros educativos.

PROPUESTA DE MEJORA ÁREA 3: SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD

- Continuar con las acciones formativas en materia de igualdad en los centros educativos del municipio.
- Programar campañas de igualdad, corresponsabilidad y juguetes no sexistas cada año.
- Investigando, se ha averiguado que el calendario “Con gafas violetas” se ha realizado en el año que comienza el Plan, es decir, 2017 y en el año 2018. Como propuesta para seguir visibilizando la violencia de género a través de estos calendarios, se indica elaborarlos cada año y distribuirlos entre la población.
- Se propone que para la siguiente campaña el díptico “Yo, mujer. Tú, cómplice. Ellas, luchadoras” esté disponible también en PDF.

PROPUESTA DE MEJORA ÁREA 4: INTERSECCIONALIDAD

- Se recomienda una mayor difusión del I Plan Municipal de Diversidad Sexual, Familiar y de Género de Quart elaborado entre la población.
- Como propuesta para mejorar la calidad de vida de las mujeres con discapacidad, en el ámbito público es necesario aumentar la reserva de plazas de trabajo disponible para ellas y también se debería premiar de alguna manera a las empresas que las contraten. Para ello se debe difundir la información a los empresarios del municipio.
- Para aquellas mujeres que, lamentablemente no se pueden valer por sí mismas se debería asignar un trabajador social que al menos una vez por semana ayude a la persona que esté a cargo.
- Una gran parte de las personas migradas provienen de países tradicionales donde predomina la creencia patriarcal. La mejora para este colectivo sería que cada año las nuevas personas empadronadas procedentes de otro país acudiesen a una formación sobre igualdad de género.
- Asimismo, se debería informar a las mujeres procedentes de otro país sobre los Talleres de Empoderamiento y animarlas a participar, dado que una parte de estas

no han recibido la educación necesaria para comprender las situaciones machistas y que no deben depender de su pareja, entre otras.

- Se debería informar sobre los Talleres de corresponsabilidad familiar y así, concienciar al sector masculino procedente de otro país también.

PROPUESTA DE MEJORA ÁREA 5: LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN PÚBLICA

- Se recomienda la reserva de un 50% de las plazas para las mujeres en los diferentes consejos de participación ciudadana y en el resto de los consejos sectoriales. De esta forma es posible cumplir con la medida 3 y alcanzar la paridad.
- Se recomienda realizar Talleres de empoderamiento y equidad de género para las trabajadoras de las diversas instituciones públicas, así como ofertar estos talleres a las empresas privadas del municipio.

PROPUESTA DE MEJORA ÁREA 6: SALUD Y GÉNERO

- Dado que la Atención Psicológica tiene mucha demanda habría que potenciar este servicio. Estaría bien que hubiese al menos 2 psicólogas para que puedan atender, ya sea en la “Casa la Dona” o en otro lugar, dado que el espacio físico no es muy amplio. Así, se podrían programar más actividades y talleres.
- Otra opción efectiva, por razones de los usos de tiempo de las mujeres sería que este servicio de Atención psicológica también se pueda realizar de manera online.
- Se propone ejecutar la medida 6.1.8 antes mencionada, “Análisis de los factores de riesgo para la salud de las mujeres trabajadoras, haciendo especial énfasis en los derivados del estrés de la asunción de la doble jornada”. Así, se podría encontrar soluciones para mejorar la calidad de vida de las mujeres.

PROPUESTA DE MEJORA ÁREA 7: EMPLEO DE CALIDAD, EMPODERAMIENTO E IGUALDAD

- Realizar un estudio sobre la situación laboral y formativa de las mujeres residentes en el municipio, ya que de esta manera se pueden encontrar métodos formativos o de inserción laboral que ayuden a la independencia económica de las mujeres.
- Mayor difusión de la iniciativa “Premios Q”, impulsando una mayor participación de las mujeres.
- Impulsar acciones que faciliten la empleabilidad del sector femenino, dado que del total de trabajadores del municipio hay una gran variación entre la empleabilidad de las mujeres y la de los hombres.

PROPUESTA DE MEJORA ÁREA 8: PLANIFICACIÓN URBANÍSTICA CON VISIÓN DE GÉNERO

- Se recomienda ejecutar la medida 8.1.1 “Estudio de los usos diferenciales de los espacios públicos por parte de las mujeres y hombres del municipio” antes de finalizar la duración del Plan, ya que de esta manera se contribuye a la consecución del primer objetivo específico.
- Se recomienda elaborar el “Mapa de riesgos de Quart” para llevar a cabo una intervención y planificación urbanística específicas que mejoren la seguridad de las mujeres, sobretodo para aquellas personas que no conocen muy bien el pueblo, ya sea por llegar recientemente al municipio y/o por hacer turismo.
- Iluminación adecuada en todas las calles, especialmente las pocas transitadas.

EJE II. ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

PROPUESTA DE MEJORA ÁREA 1: FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Para seguir avanzando en el tema de la corresponsabilidad, se recomienda que también se realice formación específica para la población adulta, la mejora manera sería llevarla a cabo en colaboración con las empresas en las cuales trabajan. Obviamente, no todos los habitantes trabajan en las empresas del municipio, pero al menos para una parte de los trabajadores.

PROPUESTA DE MEJORA ÁREA 2: SERVICIOS Y RECURSOS

- Para seguir con el labor del fomento de la corresponsabilidad se propone realizar actividades también durante el calendario escolar, dado que no todos los chicos y todas las chicas acuden a campamentos de verano.
- Ampliar las Ayudas a la matrícula y mensualidades para las escuelas infantiles.

EJE III. PREVENCIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO

PROPUESTA DE MEJORA ÁREA 1: SERVICIOS Y RECURSOS PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- Como propuesta para seguir mejorando la atención de las víctimas se recomienda disponer de una psicóloga especializada en el tema de la violencia de género ya que es un tema delicado que requiere más especialidad. A parte, la psicóloga de la “Casa de la Dona.” podrá atender más casos de formas más rápida.
- Realizar acciones de información y sensibilización en espacios de ocio y fiesta.
- Informar y concienciar a la población sobre cómo actuar ante una situación de violencia.

PROPUESTA DE MEJORA ÁREA 2: PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN VIOLENCIA DE GÉNERO Y ÁREA 3: TRATA Y TRÁFICO DE MUJERES Y NIÑAS

La información sobre los temas de estos áreas, “violencia de género” y “trata y tráfico de mujeres y niñas”, es muy sensible. Se ha hecho una consulta por parte de la técnica de Igualdad del municipio con el motivo de solicitar acceso a algunos datos numéricos, sin embargo no se ha obtenido respuesta.

La propuesta que se hace para mejorar la situación es: instalar una opción de mensajería para poder denunciar, ya que en ocasiones las víctimas no pueden hablar por teléfono ya sea porque no se atreven o porque su agresor las podría escuchar.

8. CONCLUSIONES

El Municipio de Quart de Poblet está comprometido en conseguir la igualdad entre mujeres y hombres. Así las diferentes áreas de intervención se coordinan para ofrecer unos servicios de calidad.

En cuanto al lugar de referencia del Área de Igualdad “Casa de la Dona”, se podría decir que la ubicación del edificio se encuentra en una calle secundaria y no está bastante visible para sus ciudadanos y ciudadanas. Además, se observa que el espacio físico es muy pequeño y hay poco personal. Es recomendable cambiar de ubicación, al ser posible en el centro del municipio, dentro de un edificio más extenso.

Durante el desarrollo del presente TFG, en varias ocasiones, la página web de la “Casa de la Dona” se encontraba “en mantenimiento” incluso por varias semanas. Cuando haya una avería se recomienda solucionar el problema lo antes posible, dado que el funcionamiento de esta página es importante a la hora de informarse sobre las actividades y servicios del Área de Igualdad. Además influye sobre la percepción de los ciudadanos la importancia que se da a este servicio.

Por lo que concierne el Plan analizado se podría decir que se han conseguido avances en el cumplimiento de varios objetivos, no obstante hay que continuar con la labor comenzada. En resumen, las actuaciones de mejora más relevantes serían:

- Incluir la “Formación sobre el lenguaje no sexista” dentro de las asignaturas de idiomas, en los centros educativos.
- “Talleres de Igualdad” de formación obligatoria tanto en los centros educativos como para los trabajadores y las trabajadoras del servicios público. Además, se recomienda concienciar a las empresas privadas sobre los mismos.
- Reserva de plazas de trabajo para las mujeres con discapacidad.
- Atención psicológica “online”.
- Denuncias mediante la opción de mensaje de texto/WhatsApp.

Finalmente decir, que esto es una carrera de fondo y es importante seguir manteniendo en marcha el Plan de Igualdad, con el fin de conseguir los objetivos propuestos. No sólo esto, sino difundirlo para que toda la población lo conozca y esté implicada en ello.

BIBLIOGRAFÍA

DOCUMENTOS ELECTRÓNICOS:

- III Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Disponible en: <https://dona.quartdepoblet.es/wp-content/uploads/2014/01/III-PMIOMH-def.pdf>

LIBROS:

- GOIG MARTINEZ, JUAN MANUEL (2014) Del tratamiento jurídico, a la realidad y efectividad de las políticas en igualdad de género.
- LUCAS MARÍN, ANTONIO (2006) Estructura social: la realidad de las sociedades avanzadas, Edición: Pearson Educación,

ENLACES WEB:

- Ayuntamiento de Quart de Poblet [en línea] [Fecha de consulta: 28 de julio de 2020] Disponible en: <http://www.quartdepoblet.org/>
- “Casa de la Dona” [en línea] [Fecha de consulta: 28 de julio de 2020] Disponible en: <https://dona.quartdepoblet.es/>
- Gráfico: Evolución del número de habitantes (1900-2019) [en línea] [Fecha de consulta: 16 diciembre de 2019] Disponible en: <https://graficos.foro-ciudad.com/evolucion-poblacion/habitantes/1900/2019/4785-quart-de-poblet.png>
- Gráfico: Habitantes según el lugar de nacimiento [en línea] [Fecha consulta: 16 de diciembre de 2019] Disponible en: <https://graficos.foro-ciudad.com/estructura-nacimiento/spain2/46/102/2019.gif>

- Gráfico: Precipitaciones durante el año [en línea] [Fecha de consulta: 12 de diciembre de 2019] Disponible en: <https://climate-data.org/ezoimgfmt/images.climate-data.org/location/57153/climate-graph.png?ezimgfmt=rs:704x528/rscb8>
- Gráfico: Pirámide Poblacional 2019 [en línea] [Fecha de consulta: 16 de diciembre de 2019] Disponible en: <https://graficos.foro-ciudad.com/piramide-poblacion/2019/16/4785-quart-de-poblet.gif>
- Gráfico: Temperatura durante el año [en línea] [Fecha de consulta: 12 de diciembre de 2019] Disponible en: <https://climate-data.org/ezoimgfmt/images.climate-data.org/location/57153/temperature-graph.png?ezimgfmt=rs:704x528/rscb8>
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades [en línea] [Fecha de consulta: 2 de junio de 2020] Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/mainstreaming/home.htm>
- Instituto Nacional de Estadística [en línea] [Fecha de consulta: 24 de abril de 2020] disponible en: <https://www.ine.es/>
- Instituto Valenciano de Estadística [en línea] [Fecha de consulta: 24 de abril de 2020] disponible en: <http://www.pegv.gva.es/va/>
- Mapa “Horta Oest” [en línea] [Fecha de consulta: 12 diciembre de 2019] Disponible en: https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Mapa_de_l%27Horta_Oest.png
- Mapa de Quart de Poblet: [en línea] [Fecha de consulta: 12 diciembre de 2019] Disponible en: <https://www.weather-forecast.com/locationmaps/Quart-de-Poblet.10.gif>
- Noticias jurídicas [en línea] [Fecha de consulta: 25 de mayo de 2020] Disponible en: <http://noticias.juridicas.com/>

- ONU MUJERES [en línea] Fecha de consulta: 3 de junio de 2020] Disponible en:
<https://www.unwomen.org/es/how-we-work/gender-parity-in-the-united-nations>

REFERENCIAS LEGALES:

- Boletín Oficial del Estado, Constitución Española, 29 de diciembre de 1978 [en línea] [Fecha de consulta: 12 de marzo de 2020] Disponible en:
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 1 de diciembre de 2009 [en línea] [Fecha de consulta: 11 de marzo de 2020] disponible en:
<http://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/europa/CDFUE/CartaDerechosFundamentalesUnionEuropea-v2007.htm>
- Carta de las Naciones Unidas, 26 de junio de 1945 [en línea] [Fecha de consulta: 10 de marzo de 2020] disponible en: <https://www.un.org/es/charter-united-nations/>
- Carta de las Mujeres, 8 de julio de 2010 [en línea] [Fecha de consulta: 11 de marzo de 2020] disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Aem0033>
- Carta Social Europea. Boletín Oficial del Estado, 5 de junio de 1980, núm. 153 [en línea] [Fecha de consulta: 11 de marzo de 2020] disponible en:
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1980-13567>
- Convenio Europeo para la Protección de los Derechos humanos y las Libertades Fundamentales, Boletín Oficial del Estado 10 de octubre de 1979, núm. 243 [en línea] [Fecha de consulta: 11 de marzo de 2020] disponible en:
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1979-24010>

- Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, 7 de julio de 1954 [en línea] [Fecha de consulta: 10 de marzo de 2020] disponible en:
<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2001/0019.pdf?file=fileadmin/Doc>
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 18 de diciembre de 1979 [en línea] [Fecha de consulta: 10 de marzo de 2020] disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1984-6749>
- Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación de la Mujer. Boletín Oficial del Estado, 21 de marzo de 1984, núm. 69 [en línea] [Fecha de consulta: 11 de marzo de 2020] disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1984-6749>
- Declaración del Milenio, 8 de septiembre de 2000 [en línea] [Fecha de consulta: 10 de marzo de 2020] disponible en:
<https://www.un.org/spanish/milenio/ares552s.htm>
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, 10 de diciembre de 1948: [en línea] [Fecha de consulta: 10 de marzo de 2020] disponible en:
<https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Directiva 92/85/CEE. [en línea] [Fecha de consulta: 11 de marzo de 2020] disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1992-81903#:~:text=Directiva%2092%2F85%2FCEE%20del,del%20art%C3%ADculo%2016%20de%20la>
- Directiva 2002/73/CE. [en línea] [Fecha de consulta: 11 de marzo de 2020] disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2002-81758>
- Directiva 2010/18/UE. [en línea] [Fecha de consulta: 11 de marzo de 2020] disponible en: <https://boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2010-80506>

- Ley 39/99 sobre la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, con la que se da un nuevo paso hacia la igualdad. Boletín Oficial del Estado, 6 de noviembre de 1999, núm. 266 [en línea] [Fecha de consulta: 12 de marzo de 2020] Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1999-21568ç>
- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, 25 de abril de 2003, núm. 110 [en línea] [Fecha de consulta: 12 de marzo de 2020]. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es-vc/l/2003/04/02/9>
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno. Boletín Oficial del Estado, 14 de octubre de 2003, núm. 246 [en línea] [Fecha de consulta: 12 de marzo de 2020] Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/2003/10/13/30/con>
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 2004, núm. 313 [en línea] [Fecha de consulta: 12 de marzo de 2020] Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>
- Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana. [en línea] Boletín Oficial del Estado, 19 de abril de 2006, núm. 86 [Fecha de Consulta: 12 marzo 2020 de 2020]. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2006/04/10/1>
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, 23 de marzo de 2007, núm. 71 [en línea] [Fecha de consulta: 12 de marzo de 2020] Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

- Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunidad Valenciana. Boletín Oficial del Estado, 11 de diciembre de 2012, núm. 297 [en línea] [Fecha de consulta: 12 de marzo de 2020]. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-14978&p=20191230&tn=1>
- Organización Internacional del Trabajo [en línea] [Fecha de consulta: 10 de marzo de 2020] disponible en <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 23 de marzo de 1976 [en línea] [Fecha de consulta: 10 de marzo de 2020] disponible en: <https://www.coe.int/es/web/compass/the-international-covenant-on-civil-and-political-rights#:~:text=Este%20pacto%20fue%20adoptado%20por,sido%20ratificado%20por%20167%20estados.>
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 3 enero de 1976. [en línea] [Fecha de consulta: 10 de marzo de 2020] disponible en: <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx#:~:text=Todos%20los%20pueblos%20tienen%20el,desarrollo%20econ%C3%B3mico%20social%20y%20cultural.&text=En%20ning%C3%BAncaso%20podr%C3%A1%20privarse,sus%20propios%20medios%20de%20subsistencia.>
- Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea, 12 de junio de 1957 [en línea] [Fecha de consulta: 11 de marzo de 2020] disponible en: http://noticias.juridicas.com/base_datos/Anterior/r1-ttce.html