



UNIVERSITAT  
POLITÈCNICA  
DE VALÈNCIA

ADE

Facultad de Administración  
y Dirección de Empresas /UPV

UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

Facultad de Administración y Dirección de Empresas

LA POLÍTICA DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE  
MISLATA, SU PLAN DE IGUALDAD INTERNO ENTRE  
MUJERES Y HOMBRES.

Trabajo Fin de Grado

Grado en Gestión y Administración Pública

AUTOR/A: López Serrano, Celia

Tutor/a: Sosa Espinosa, Asenet

CURSO ACADÉMICO: 2022/2023

*A mis padres, por enseñarme la importancia del feminismo,  
y a las que ya no están, por demostrarlo.  
A mi tutora por compartir su inmenso saber e impulsar mi capacidad con tanta dedicación.*

## ÍNDICE DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	4
1.1. RESUMEN.....	4
1.2. PRESENTACIÓN DEL TFG.....	5
1.3. OBJETO Y OBJETIVOS.....	6
1.4. ESTRUCTURA DEL TRABAJO FIN DE GRADO.....	7
2. METODOLOGÍA.....	8
3. ANTECEDENTES. ESTADO DE LA CUESTIÓN.....	11
4. MARCO POLÍTICO-NORMATIVO.....	17
4.1. ÁMBITO INTERNACIONAL.....	17
4.2.  ÁMBITO EUROPEO.....	19
4.3.  ÁMBITO NACIONAL. ESPAÑA.....	21
4.4.  ÁMBITO AUTONÓMICO. LA COMUNITAT VALENCIANA.....	25
5. LOS PLANES DE IGUALDAD.....	28
6. PLAN INTERNO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE MISLATA.....	33
6.1. DESCRIPCIÓN INSTITUCIONAL DEL AYUNTAMIENTO DE MISLATA.....	33
6.2.  ANÁLISIS DEL PLAN INTERNO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE MISLATA.....	37
7. RESULTADOS.....	57
7.1. VISIÓN TÉCNICA DEL PLAN.....	57
7.2. ANÁLISIS DAFO.....	60
8. PROPUESTAS DE MEJORA.....	64
9. CONCLUSIONES.....	67
BIBLIOGRAFÍA.....	69
ANEXOS.....	72
ANEXO I. RELACIÓN DEL TRABAJO CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA AGENDA 2030.....	72
ANEXO II. GUÍON DE ENTREVISTA.....	75

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Índice de avances en materia de igualdad de género año 2022.....	14
Ilustración 2: Diferencias por sexo de la ganancia media anual por edad, España 2019.....	15
Ilustración 3: Plano término municipal Mislata.....	33
Ilustración 4: Relación de puestos de trabajo plantilla del Ayuntamiento de Mislata, 2021.....	34
Ilustración 5: Organigrama del Servicio de Políticas para las personas del Ayuntamiento.....	35
Ilustración 6: Programación de servicios ofrecidos a la ciudadanía de Mislata.....	36
Ilustración 7: Portada del I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Mislata.....	36
Ilustración 8: Distribución por sexo de la plantilla y personal contratado del Ayuntamiento.....	39
Ilustración 9: Estructura por edad y sexo de la plantilla del Ayuntamiento.....	39
Ilustración 10: Sistema de mejora de empleo por sexo del Ayuntamiento.....	39
Ilustración 11: Comparación tipo de jornada laboral por sexo del Ayto.....	41
Ilustración 12: Beneficiarios de los tipos de formación por sexo.....	42
Ilustración 13: Utilización de mecanismos de conciliación diferenciados por sexo.....	43
Ilustración 14: Delegados de Sindicales diferenciados por sexo.....	44
Ilustración 15: Diferencias por sexo de las retribuciones salariales sin complementos.....	45
Ilustración 16: Retribuciones salariales comparativas por sexo grupo A2.....	45
Ilustración 17: Retribuciones salariales comparativas por sexo grupo C1.....	46
Ilustración 18: Retribuciones salariales comparativas por sexo grupo C2.....	46

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Mujeres en órganos superiores y altos cargos de la AGE. España 2015-2021.....	14
Tabla 2: Cambios significativos en materia de Planes de Igualdad.....	29
Tabla 3: Plazos de constitución de la Comisión Negociadora.....	30
Tabla 4: Composición política del Pleno. Ayuntamiento de Mislata 2023.....	34
Tabla 5: Resultados del diagnóstico del I Plan de Igualdad Interno de Mislata.....	47
Tabla 6: Relación entre las áreas de intervención de la Ley Orgánica 3/2007 y el PI Interno del Ayuntamiento de Mislata.....	48
Tabla 7: Número de acciones por ámbito de actuación y sus porcentajes.....	51
Tabla 8: Cronograma de las medidas del área de Selección y promoción de personal.....	52
Tabla 9: Cronograma de las medidas de acción del área de Posicionamiento laboral.....	52
Tabla 10: Cronograma de las medidas de acción del área de Formación.....	52
Tabla 11: Cronograma de las medidas de acción del área de Conciliación.....	53
Tabla 12: Cronograma de las medidas de acción del área de Comunicación.....	53
Tabla 13: Cronograma de las medidas de acción del área de Salud laboral.....	54
Tabla 14: Cronograma de las medidas de acción del área de Estructura salarial.....	55
Tabla 15: Cronograma de las medidas del área de Acoso sexual y por razón de sexo.....	55
Tabla 16: Cronograma de las medidas de acción del área de Transversalidad.....	55
Tabla 17: Análisis matriz DAFO del Plan.....	63

# 1. INTRODUCCIÓN

## 1.1. RESUMEN

Los Planes de Igualdad, en cuanto a herramienta fijadora de estrategias y prácticas a adoptar con el fin de lograr una consecución efectiva de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, además de remover los obstáculos que la impiden o dificultan y erradicar todo tipo de discriminación por razón de sexo dentro de una Administración Local, es objeto de este Trabajo Final de Grado. El objetivo general, por tanto, está dirigido a estudiar la política de igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Mislata a través del análisis de su Plan de Igualdad Interno (2018-2021). Los objetivos específicos se concentran en aclarar conceptos básicos relevantes; analizar la normativa existente en la materia; conocer acciones internas realizadas por el Ayuntamiento antes de la vigencia del Plan; recoger la visión técnica de los responsables del área de igualdad del Ayuntamiento; y, finalmente, proponer mejoras aplicables al Plan en relación con los resultados de su análisis.

Metodológicamente, se parte de la recopilación y el estudio de fuentes documentales, lo que incluye las fuentes legislativas. Seguidamente, para la recogida de datos primarios que permitan recoger la visión técnica, se acude al diseño y aplicación de técnicas cualitativas de investigación social, en este caso la entrevista de investigación.

Los resultados obtenidos se organizan según los criterios del DAFO, lo que permite centrar las propuestas en las debilidades y reforzar las fortalezas. Se observa la gran implicación en el ámbito de igualdad por parte de la entidad que desemboca en un plan detallado que cumple con la ley, cómo una de sus fortalezas, y la sobrecarga de trabajo en todas las áreas, la falta de mecanismos en referencia a las áreas de conciliación y de estructura salarial por razón de sexo.

Las propuestas de mejora se dirigen, especialmente, a las debilidades observadas, con mejoras cómo la ampliación de los recursos humanos del Ayuntamiento enfocado al ámbito del PI, la elaboración de un documento de difusión dirigido al personal que permita la consulta de las medidas de conciliación y la revisión de los complementos salariales incluyendo la perspectiva de género. También, al refuerzo de las fortalezas con propuestas de difusión externa del plan y de elaboración de una guía de lenguaje no sexista.

## 1.2. PRESENTACIÓN DEL TFG

Un Trabajo Fin de Grado basa su fin primordial en la exposición práctica de los conocimientos adquiridos durante el período que contempla la carrera, siendo este el caso del análisis de un Plan de Igualdad Interno de un Ayuntamiento. Para su correcta realización, es necesario emplear las competencias y habilidades que se han aprendido e incorporado una vez superada la etapa de docencia universitaria.

Es así, como procedemos a realizar una breve presentación de las asignaturas cursadas durante el Grado en Gestión y Administración Públicas que han ejercido cómo base ante el desarrollo del presente TFG.

- Sociología: la materia de sociología ha sido un referente en el estudio y análisis de los agentes sociales que forman parte de cualquier organización. Además, en el contenido de la materia introduce conceptos básicos empleados, así como el feminismo, sexismo institucional y la conciliación.
- Técnicas de Investigación Social: Esta asignatura ha brindado los conocimientos necesarios para el diseño de instrumentos de recogida de datos en el marco social, así como su interpretación. Aportando, también, una experiencia enfocada a la creación de entrevistas y el correcto uso de la matriz DAFO.
- Planes de Igualdad: Esta asignatura es de los pilares más relevantes que confrontan este trabajo, trabajando desde la parte teórica dónde se estudia su contenido y normativa hasta la parte más práctica dónde analizamos la estructura de un Plan de Igualdad real y su registro oficial.
- Estadística: La asignatura que estudia la aplicación estadística ha resultado primordial de cara a la interpretación de la información expuesta en gráficos y a la búsqueda de porcentajes reales en el Instituto Nacional de Estadística, tanto en el apartado de antecedentes cómo en el del diagnóstico del Plan.
- Recursos Humanos: Esta materia ha sido significativa debido al requerimiento de análisis de la plantilla de la entidad y al estudio del eje de formación enfocado al personal del Ayuntamiento.
- Derecho Constitucional: Esta asignatura, así como las demás relativas al estudio legislativo cómo Gestión Jurídico-Administrativo, ha servido cómo claro apoyo relativo al manejo, capacidad de análisis y comprensión de la normativa vigente en relación con la materia escogida.

- Administración Electrónica Autónoma: Esta asignatura ha sido un referente ya que ha aportado una experiencia de navegación ante los Portales de Transparencia, cuestión imprescindible en la elaboración del presente TFG.
- Políticas Públicas y Técnicas de Participación Ciudadana: Esta asignatura, al igual que Administración Electrónica Autónoma ha servido cómo referente a la hora de conocer el principio de transparencia y en la búsqueda de información dentro del Portal de Transparencia del Ayuntamiento.

### 1.3. OBJETO Y OBJETIVOS

El objeto de este trabajo final de grado se inscribe dentro del marco de las políticas para la igualdad entre mujeres y hombre dentro de las administraciones locales. Específicamente, estas políticas están reflejadas, principalmente, en sus planes de igualdad, que pueden ser tanto de ciudadanía, dirigida a la acción en el conjunto del municipio, como planes internos, es decir, dirigidos a la plantilla de la administración local específica. El caso que nos ocupa el presente trabajo está referido a la política de igualdad interna del Ayuntamiento de Mislata.

La igualdad de género es reconocida por ser uno de los asuntos primordiales que abarcan las políticas públicas a días de hoy, y esto es debido a que es considerado un derecho humano fundamental, resultando imprescindible para la construcción de un entorno próspero y sostenible, inclusivo, igualitario y democrático. Con todo esto, se ha conseguido avanzar en determinados ámbitos, pero siguen siendo multitud los problemas que abarca el alcance de la *igualdad de género*.

Una vez asentado el objeto, el objetivo general que nace en el presente trabajo es el siguiente: Estudiar la política de igualdad entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Mislata, a través del análisis de su Plan de Igualdad Interno (2018-2021).

A partir del objetivo general se derivan los siguientes objetivos específicos:

1. Aclarar conceptos básicos relevantes en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres y su reflejo en la normativa
2. Analizar la normativa existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los ámbitos europeo, nacional, autonómico y local, así como los referentes internacionales.
3. Conocer acciones internas, relevantes, realizadas por el Ayuntamiento antes de la vigencia del Plan
4. Recoger la visión técnica de los responsables del área de igualdad del Ayuntamiento
5. Extraer resultados del análisis del Plan y elaborar propuestas de mejora aplicables.

## 1.4. ESTRUCTURA DEL TRABAJO FIN DE GRADO

En el presente apartado presentamos la estructura del documento, el cual se divide en 9 epígrafes principales y cuyo contenido se especifica con brevedad en las siguientes líneas:

1. Introducción. Recoge una introducción cómo presentación plasmando información relevante, un preámbulo sobre la razón del Plan dónde trata sus aspectos básicos.
2. Metodología. Contiene las fases indispensables para la iniciación, desarrollo y posterior elaboración del Trabajo Fin de Grado.
3. Antecedentes. Contextualiza el estado de la cuestión, tratando de responder el por qué de la existencia de una política destinada a ello, mediante conceptos básicos y algunos datos significativos.
4. Marco de referencia y normativo. Abarca el estudio de la política y legislación de los cuatro marcos fundamentales en la materia.
5. Planes de Igualdad. Expone todo el contenido que engloba el ámbito de los Planes de Igualdad.
6. Plan Interno de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Mislata. Describe la información relevante del Plan y la estructura orgánica que compone el ámbito interno. Además, analiza el Plan desde un punto de vista práctico y completo.
7. Resultados. Extraídos mediante un contundente análisis y organizados de forma ordenada según la matriz DAFO.
8. Propuestas de mejora y presupuesto. Ofrece sugerencias de mejora destinadas a cubrir las debilidades observadas en los resultados obtenidos.
9. Conclusiones. Recopila las ideas relevantes extraídas de los apartados anteriores, implicando una visión personal.

Por último, a partir de la información expuesta en los nueve capítulos se incluye la Bibliografía empleada para la elaboración y el Anexo correspondiente a la relación existente entre el presente Trabajo Fin de Grado y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, añadiendo también el Anexo de la estructura de la entrevista realizada a la Unidad de Igualdad del Ayuntamiento de Mislata.

## 2. METODOLOGÍA

Respecto a la metodología empleada para la elaboración del presente trabajo académico, han sido indispensables una serie de fases para su iniciación, desarrollo y posterior elaboración.

Nos encontramos ante una investigación basada, en su primera fase, en la consulta documental de diversas fuentes.

La mayor parte se trata de una investigación secundaria elaborada con datos recabados por otros investigadores (Cea d'Ancona, M.A. 2009, p.220). Estos datos consultados para la realización del TFG han sido reflejados en él, para el estudio del marco sociopolítico, mediante artículos y libros sobre la materia de igualdad. Otra fuente secundaria principal han sido las legislativas, extraídas vía a internet, a través del Boletín Oficial de Estado (BOE), el portal web de la Generalitat Valenciana, la web oficial de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la web oficial de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), las fuentes oficiales de la Comisión Europea y la página web del Ayuntamiento de Mislata, principalmente.

En cuanto a la pretensión de recabar información relativa y necesaria para la elaboración del trabajo, hemos procedido a realizar consulta bibliográfica a través de bases de datos como Google académico y Riunet, debido a que las fuentes mayormente empleadas han sido estudios, investigaciones y libros en formato digital y físico, con autores/as como Macionis, J.J y Plummer, K. (2012) que abordan acepciones relativas al género y procesos sociales derivados.

Otro medio imprescindible para cubrir el objeto de estudio del presente trabajo, es la exploración del Portal de Transparencia del Ayuntamiento de Mislata, a través del cual se accede a la publicación del Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Mislata (2018-2021), documento objeto de este TFG.

También, en términos estadísticos se consultan los datos del Instituto de la Mujer, del Instituto Europeo de la Igualdad de Género o del Instituto Nacional de Estadística (INE) para conocer los índices de desigualdad por razón de sexo.

A partir de dicha fase de explotación de fuentes secundarias, se pasa a la recogida de información mediante fuentes primarias, es decir, al diseño y aplicación de técnicas que permiten recoger datos propios, por el investigador. Para cubrir los objetivos de este trabajo, se ha seleccionado como adecuada la técnica de entrevista de investigación dónde “los investigadores centran su interés en acceder a las experiencias y los datos en su entorno natural de manera que pueda existir un espacio para que se expresen las peculiaridades de las mismas” Flick (2004, p.12), dentro de la metodología cualitativa. Específicamente, una entrevista estructurada, administrada vía correo electrónico en el mes de mayo de 2023. Esta entrevista es realizada a

la persona responsable de la Unidad de Igualdad, la Agente de Igualdad del Ayuntamiento de Mislata, y en ella se abordan las siguientes temáticas:

- Función y posición de la Unidad de Igualdad en relación con el Plan.

En esta primera temática de la entrevista, se pretende observar el papel que tiene y aspectos que abarca la Unidad de Igualdad dentro de la elaboración, gestión e implementación del Plan.

- Detección de obstáculos en la creación del Plan Interno en una entidad pública como es el Ayuntamiento.

En este punto de la entrevista, se incorpora una primera visión basada en la experiencia que pretende conocer las dificultades percibidas en la creación del Plan.

Las preguntas dirigidas a esta temática tienen dos enfoques diferentes de cara al objeto. Una primera que se dirige tanto a la viabilidad como a los impedimentos presentados en la elaboración de un PI Interno de una entidad pública a nivel general, y una segunda dirigida al PI objeto de este TFG en particular.

- Medición del grado de implementación de las acciones y los respectivos informes.

A continuación, se cuestiona la existencia de algún sistema encargado de medir el grado de implementación de las acciones que contiene el Plan y, se pregunta por la existencia de informes que plasmen el estado de dicha implementación.

- Implicación percibida por parte del personal al que se dirige el PI y su institución.

En este punto de la entrevista, se exponen cuestiones relacionadas con el grado de participación y atención tanto en los ejes generales cómo en las acciones que confrontan este PI en especial. Es decir, cómo perciben los agentes y la institución las medidas de acción implantadas.

- Perspectiva del Plan de Igualdad tras su implantación.

En el presente apartado se pretende obtener información sobre el criterio de la Agente en base a las oportunidades ofrecidas tras la implantación del Plan en el Ayuntamiento así como las debilidades que pueden presentarse.

- Percepción de futuro del PI.

En la última parte de la entrevista se ha dedicado un espacio a la visión de futuro del Plan. La cuestión se realiza bajo un planteamiento que incluye un enfoque a nivel institucional y, también, a nivel de personal.

Posteriormente, para la organización de los resultados obtenidos, se procede a emplear una matriz DAFO, que permite ordenar según factores internos y externos: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, además de posibilitar entender la situación en la que se encuentra el objeto de estudio, cómo es en este caso, la política de igualdad del Ayuntamiento de Mislata, su plan de igualdad interno entre mujeres y hombres. A partir de lo que podemos fundamentar las mejoras que se proponen en este trabajo. A través de la entrevista hemos podido obtener un punto más amplio de información que, posteriormente, ha tenido su utilidad en el DAFO y ha aportado mayor visión para la elaboración de las conclusiones finales de este trabajo.

### 3. ANTECEDENTES. ESTADO DE LA CUESTIÓN.

En este apartado, con la finalidad de ayudar a entender la temática que se está estudiando, procedemos a contextualizar el estado actual de la cuestión, tratando de responder el por qué de la existencia de una política destinada a romper la desigualdad observada entre mujeres y hombres, recogiendo y aclarando, en primer lugar, conceptos básicos y algunos datos significativos.

Para abordar conceptos básicos en el ámbito de la igualdad, y relacionarlo con los derechos fundamentales entre mujeres y hombres, se parte aquí de conceptualizar el término **igualdad de género**, que tal como señala la Real Academia de la Lengua Española, es la “*Existencia de una igualdad de oportunidades y de derechos entre las mujeres y los hombres en los ámbitos privado y público que les brinden y garanticen la posibilidad de realizar la vida que deseen*”. Lo que supone la condición de ser iguales, tanto hombres como mujeres, en los distintos ámbitos de la vida, el desarrollo personal y la carrera profesional, otorgando a ambos sexos el goce real de oportunidades y derechos, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales de género. Asimismo, esta idea conduce a otro término imprescindible para asentar las bases del contexto y que, de igual forma, necesita aclaración, es el de **género**, que, tomando la acepción de la misma fuente anterior, es definido como el *grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico*. Esta definición merece aclaración, que podemos encontrar en las palabras de Sarduy (1999, p.130-131) que comprende el género como el “*conjunto de características vitales que cada sociedad asigna a hombres y a mujeres, se trata de conductas, formas de pensar que definen gran parte de su existencia*”, y que le asigna un rol característico a cada uno en su aportación y participación en la sociedad, teniendo efectos en las posibilidades vitales de cada uno, así como en la posición que pueden ocupar en la estratificación social. Actualmente, se denominan sociedades binarias, que son las que establecen dos roles generales, el masculino y el femenino.

Seguidamente, pasamos a exponer en términos generales su posición dentro de los principios fundamentales de derecho partiendo, para ello, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948, la cual incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un derecho fundamental, citando en su artículo 2 el derecho a la igualdad, disfrute de derechos y libertades fundamentales sin discriminación por motivo de su raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Es importante destacar que, dentro del marco nacional español, la Constitución Española de 1978 recoge el principio de igualdad en su artículo 14, dónde expone “*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.”*

Para hacer referencia a una sociedad democrática es fundamental juramentar a la ciudadanía el ejercicio de sus derechos: a) derechos civiles, ofreciendo garantías en contra del despotismo; b) derechos políticos, formando parte de las decisiones públicas; c) y derechos sociales, facilitando el desarrollo de autonomía de los ciudadanos, teniendo derecho a un Estado de bienestar.

- Los derechos civiles pertenecientes a la mujer son el derecho a la vida, el derecho a no sufrir discriminación ni violencia por el hecho de haber nacido mujer, el derecho a no ser maltratadas ni asesinadas, el derecho a no vivir con el miedo constante a ser agredidas sexualmente con impunidad.
- En base a lo expuesto en la convención sobre los derechos políticos asociados a la mujer, algunos son: el derecho al voto en todas las elecciones en igualdad de condiciones frente a los hombres; Artículo III: *Las mujeres tendrán derecho a ocupar cargos públicos y a ejercer todas las funciones públicas establecidas por la legislación nacional, en igualdad de condiciones con los hombres, sin discriminación alguna.*
- Respecto a los derechos sociales en términos de género que son considerados primordiales para referirnos a una sociedad democrática serían el derecho al trabajo digno, derecho a decidir sobre sus propias creencias, derecho a la educación. En definitiva, los derechos sociales implican brindar a las mujeres las oportunidades igualitarias, sin ser discriminadas y evitando la discriminación basada en estereotipos de género.

Y es así, como en las sociedades actuales, realmente complejas, se ha desarrollado la idea de que la democracia conlleva que los ciudadanos y las ciudadanas dispongan de las facultades necesarias para velar por la igualdad, actualizando y creando legislación y políticas tendentes a la ruptura del binarismo y el trabajo hacia la consecución de la igualdad de oportunidades, centrándose en el mercado laboral como una de las principales vías.

En relación con la constante búsqueda y construcción de una cultura igualitaria en género, la responsabilidad no sólo recae en la ciudadanía, sino que en su gran parte han dado impulso y en ocasiones intervienen directamente las organizaciones internacionales, cuyo objetivo es, entre otros, promover el progreso e integridad social. Esta organización es la Organización de las Naciones Unidas (ONU) la cual engloba en su quinto objetivo para el desarrollo sostenible la igualdad de género (ODS 5).

La ONU ofrece numerosos datos<sup>1</sup> impactantes en materia de igualdad de género en el ámbito internacional, de los cuales, sintéticamente, señalamos los siguientes:

- En 49 países no existen leyes que protejan a las mujeres de la violencia doméstica.
- Tan solo el 52% de las mujeres casadas o en unión, toman libremente sus propias decisiones sobre sus relaciones íntimas.
- Una de cada cinco mujeres y niñas han sufrido violencia física y/o sexual por parte de una pareja íntima.
- 750 millones de mujeres y niñas se casaron antes de los 18 años.

Para esto la ONU en su Agenda 2030, impulsa su compromiso para la superación de todas estas desigualdades de género y el logro de un empoderamiento de todas las mujeres y niñas mediante una serie de metas que recoge en su ODS 5, así como la completa erradicación de todo tipo de discriminación hacia la mujer (5.1), poner fin a todas las formas de violencia de género (5.2), eliminar las prácticas nocivas creadas con el paso del tiempo (5.3), ejercer un reconocimiento ante el trabajo doméstico no remunerado (5.4), consolidar la igualdad de oportunidades de liderazgo a los diferentes niveles decisorios en la vida pública, económica y pública, asegurando de tal forma la participación efectiva y plena de las mujeres (5.5), reforzar el acceso internacional a la salud en el ámbito sexual y reproductivo (5.6).

Por tanto, partiendo de la persistente situación de desigualdad y vulneración de derechos a las que mujeres y niñas se enfrentan por su condición de género, el *Instituto Europeo de la Igualdad de Género* (en adelante IEIGE), en cooperación con los institutos de estadística nacionales, están midiendo los avances de los países que conforman la Unión, en materia de igualdad de género.

---

<sup>1</sup> Datos extraídos de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/> [Consulta: 03 de marzo de 2023]

**Ilustración 1: Índice de avances en materia de igualdad de género año 2022**



Fuente: Instituto Europeo de la Igualdad de Género

Según la información que nos ofrece el IEGE obtenemos que en el año 2022 España ocupa la sexta posición dentro del ranquin europeo.

A partir de la ilustración, obtenemos que en España se han constatado una serie de avances medidos mediante todo tipo de indicadores, obteniendo en total una media de igualdad de 74,6% (lo que supone un 0,9 de crecimiento del índice respecto al período anterior), puntuación situada por encima de la media europea de 68,6%. En los ámbitos de salud, poder, dinero, conocimiento se ha producido un pequeño ascenso, en ningún caso llegando a la plena igualdad. En cambio, dentro del ámbito laboral se observa un descenso y la violencia es un índice que no entra dentro de este análisis.

Para entrar en más detalle, al respecto de la situación española, a continuación, procedemos a comentar datos ofrecidos por el *Instituto Nacional de Estadística* en materia de igualdad, especial referencia al mercado laboral y el acceso al empleo. Para su realización es importante introducir los conceptos de Tasa de Empleo por sexo, definido como el cociente entre el número total de ocupados y la población en edad de trabajar. Este es un indicador social que ofrece la oportunidad de conocer las dimensiones socioeconómicas de los empleados y su situación según su distinción por sexo.

**Tabla 1: Mujeres en órganos superiores y altos cargos de la AGE. España 2015-2021**

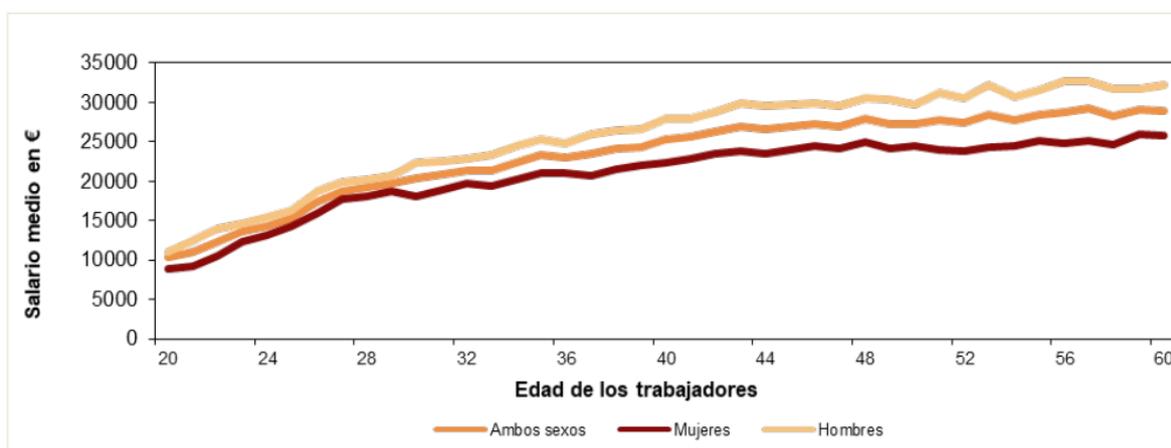
Órganos superiores y altos cargos en la Administración General del Estado. Serie 2015-2021 (% mujeres)							
	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015
<b>Total</b>	<b>43,7</b>	<b>43,5</b>	<b>42,8</b>	<b>41,2</b>	<b>29,2</b>	<b>29,4</b>	<b>29,4</b>
Presidencia de Gobierno, Vicepresidencia/s y Ministerios	60,9	47,8	58,8	61,1	35,7	27,3	28,6
Secretarías de Estado	34,6	46,2	44,0	43,5	29,2	25,0	25,0
Subsecretarías y Secretarías Generales	40,8	40,8	38,3	39,7	30,2	36,5	35,2
Direcciones Generales y Secretarías Generales Técnicas	44,1	43,8	42,5	39,0	27,9	27,4	27,9

Fuente: Elaboración propia a partir de datos ofrecidos por el INE.

Según el gráfico de datos extraídos por el INE, observamos en el año 2021 que el porcentaje de mujeres que ocupan la posición de altos cargos dentro de la Administración General del Estado (AGE) no llegan ni a la mitad con respecto al total, dándose de porcentaje final 43,7% de ocupación de mujeres. Siendo así el cargo más ocupado por las mujeres es el de Presidencia del Gobierno, Vicepresidencia/s y Ministerios con un total de 60,9%. Y contrariamente los puestos dónde menos encontramos que ocupan las mujeres es en Secretarías de Estado con un 34,6%.

Si el análisis se analiza con una línea temporal desde 2015, observamos un incremento de la figura de la mujer dentro de los órganos superiores y altos cargos analizados, puesto que antes el porcentaje era mucho más reducido, hablando de menos de un 30%.

**Ilustración 2: Diferencias por sexo de la ganancia media anual por edad, España 2019.**



Fuente: Instituto Nacional de Estadística, INE

En referencia a la ilustración número 3, observamos una brecha salarial dónde las mujeres obtuvieron un salario inferior al de los hombres en todos los grupos de edad, siendo la ganancia de las mujeres por hora un 30,2% más bajo respecto a los hombres.

Cabe destacar que las diferencias salariales por sexo fueron en general mayores con el aumento de la edad de los trabajadores. También, es necesario señalar que el mayor porcentaje de mujeres que trabajan lo hacen a tiempo parcial.

De las observaciones realizadas en los análisis de datos, dónde nos hemos centrado en las variables de carrera profesional y retribuciones, se constatan numerosas prácticas que finalizan en una situación de desigualdad, las cuales instalan lo que se ha denominado **sexismo institucionalizado** (Macionis y Plummer, 2011, pp. 437-438):

Las características del trabajo femenino son frecuentemente muy distintas a las del trabajo masculino: Reciben ingresos por hora o día de trabajo, pero no salarios regulares; Suelen ganar menos que los hombres; Suelen tener trabajos de menor prestigio; Tienen mayor inseguridad laboral; En muchos

países tienen más probabilidades de quedarse sin empleo; El ascenso de mujeres a cargos directivos y administrativos es frecuentemente bloqueada por lo que se ha llamado el «techo de cristal», un término que hace alusión a la discriminación invisible pero de efectos reales.

Macionis y Plummer, 2011.

También, cabe hacer una breve mención al significado de la “**brecha salarial de género**”, entendida como la diferencia entre los ingresos brutos medios por hora de hombres y mujeres, expresada en porcentaje de los ingresos brutos medios por hora de los hombres. Según Lázaro (2004, p.56) para extraer el resultado de la brecha de género debemos “*restar el valor tomado de la pareja femenina del de la pareja masculina*” de esta forma podremos saber si la situación es igual o desigual. Forma de estimarlo que aquí señalamos, pero que no se realiza a lo largo de estas líneas por no ser objeto de este trabajo fin de Grado.

Siguiendo los conceptos señalados por Macionis y Plummer, y en relación con lo que provoca la brecha salarial de género, son dos los conceptos a aclarar: techo de cristal y suelo pegajoso.

Denominamos techo de cristal a la fuerza no visible que impide a las mujeres acceder a altos cargos. Dicha fuerza es difícil de romper, principalmente por no ser visible. Esto quiere decir, no existen leyes visibles que interponga un límite a las mujeres, sino que su fundamento se basa en construcciones sociales interiorizadas difíciles de detectar y, por lo tanto, de paliar.

El suelo pegajoso es un término que desde sus inicios ha ido ligado al techo de cristal. Este surge de la sistemática unión de la mujer al trabajo basado en los cuidados de la familia, es decir, del rol de género que tradicionalmente se le ha asignado (de madres y esposas), resultando adheridas a un suelo invisible que les impide el crecimiento personal y, sobre todo, laboral.

“La menor retribución de las mujeres, se ha debido a que estas eran excluidas de determinadas profesiones bien remuneradas y a que tendían a interrumpir su carrera para atender a las obligaciones familiares”.

Rodríguez et al, 1995<sup>2</sup>

Tras esta breve síntesis de conceptos básicos relevantes, y del estado de la cuestión, en el próximo epígrafe se pasa a tratar los marcos normativos relevantes en la temática que es objeto de este trabajo.

---

<sup>2</sup> Rodríguez Rodríguez, José Manuel; Vera Grijalba, Joaquín; Moreno, Gloria, “La discriminación salarial de la mujer en el mercado de trabajo español”, Revista Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA), nº 13, 1995, p. 10.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4165553>.

## 4. MARCO POLÍTICO-NORMATIVO

En el presente apartado trataremos los marcos de referencia en política, legislación básica y derechos fundamentales en un ámbito internacional (Unión Europea), nacional (España) y autonómico (Comunidad Valenciana). Todo ello dentro de la temática que se aborda, la igualdad entre mujeres y hombres y los instrumentos que se crean para avanzar en el ámbito de la igualdad de oportunidades como son los Planes de Igualdad.

Antes de comentar los marcos políticos y normativos actuales, en las siguientes líneas se hace referencia al marco internacional de trabajo, que da apoyo y recomendaciones a través de organismos como la ONU y distintas conferencias de importancia mundial, a todo lo relativo con la igualdad entre mujeres y hombres.

### 4.1. ÁMBITO INTERNACIONAL

Si analizamos la situación de la mujer en el ámbito internacional para conocer cuál era su incidencia en el contexto social, podemos encontrar diversos organismos de referencia en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro del marco normativo internacional, así como las anteriormente mencionadas Naciones Unidas (ONU).

La ONU (1945) ha sido un principal cómplice en la lucha para lograr con plenitud todos los derechos de las mujeres. Desde su comienzo, en 1946, se creó la *Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer*, siendo el primer órgano intergubernamental mundial dedicado a la igualdad de género y a la formación de políticas aplicadas únicamente a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, y el empoderamiento de la mujer. Uno de sus logros, fue garantizar el uso de un lenguaje de género neutro en la redacción de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) fue la principal acción en materia de igualdad de la ONU. Treinta años más tarde de dicha declaración, a causa de la agravada situación de desigualdad de la mujer a nivel internacional, se le ofreció la oportunidad a Naciones Unidas de implicarse con ello, imponiendo este principio en la política mundial a través de las diferentes Conferencias Mundiales sobre la Mujer, realizadas en diferentes escenarios.

1. La primera conferencia mundial sobre la mujer en nombre del Año Internacional de la Mujer: *Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer* (México, 1975). Esta fue definida como un plan de acción que abarcaba directrices para el progreso de las mujeres

2. Cinco años más tarde, se celebró la *Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer* (Copenhague, 1980). Esta centró su objetivo estudiar los avances de la primera conferencia mundial. Finalmente, se dio lugar al desarrollo de un programa con medidas que garantizaran de manera más firme los derechos de la mujer.
3. *Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer* tuvo lugar en Nairobi en 1985. Esta contenía un mandato que centraba sus bases en el establecimiento de medidas específicas para vencer los obstáculos que hubo en las anteriores conferencias.
4. En último lugar, se creó la *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing* (Beijing, 1995), la última conferencia y la que mayor relevancia obtuvo. Fue un plan progresista que promovía los derechos de la mujer, y desarrolló una plataforma de acción que pretendió acelerar las medidas adoptadas en la conferencia de Nairobi con el fin de asegurar un futuro adelantado para la mujer en igualdad de condiciones ante el hombre.

En el año 2000, después de la conferencia de Beijing, en la ciudad de New York se celebró una reunión donde se adoptó la Declaración del Milenio de la ONU. En ella enunciaron el alcance de unas metas con el plazo de límite fijado en el año 2015, entre las cuales estaba promover la igualdad de género y combatir contra la pobreza de la mujer. Estas metas fueron denominadas Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM).

Posteriormente, en el año 2015, los Estados Miembros de las Naciones Unidas se reunieron para aprobar la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, proporcionando a la ciudadanía internacional una oportunidad para el logro de una plena igualdad entre mujeres y hombres. En ella se mantiene que la igualdad de género y el empoderamiento de las niñas y mujeres forman un elemento clave del desarrollo sostenible, así pues, se desarrollaron un total de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Entre ellos se encuentran el ODS 5, lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas. Así pues, para el logro de este objetivo, la Agenda 2030 ha elaborado una serie de metas para hacer frente a aquello que impide dicho fin.

Actualmente, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, es el principal órgano internacional intergubernamental dedicado únicamente a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Esta ejerce una implicación fundamental, elaborando y aplicando normas internacionales en materia de igualdad y documentando casos a nivel mundial.

## 4.2. ÁMBITO EUROPEO

En cuanto a la perdurable situación de desigualdad en materia de género, la Unión Europea presenta una implicación real tanto legislativa como de acción. En nombre de toda la normativa que mencionaremos a continuación, la igualdad entre mujeres y hombres dentro del ámbito europeo ha presentado una evolución positiva con el curso de los años, reforzando un papel que fomenta la igualdad entre hombres y mujeres, el principio de la no discriminación y la igualdad de oportunidades.

El interés y la implicación de la Unión Europea (UE) por la problemática de la desigualdad de género tuvo sus inicios en la década de los años 60, promoviendo así una Europa social.

La Unión Europea ha permanecido desde sus inicios unida de forma estrecha junto con su Parlamento Europeo, órgano que ha estado implicado en legislación, recomendaciones, fondos y adopción de informes sobre cuestiones de género. El Parlamento Europeo presenta una *comisión permanente sobre los derechos de las mujeres y la igualdad de género* y junto con el consejo constituyó el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (en adelante EIGE).

El EIGE, es un órgano europeo que centra su participación en el apoyo en la igualdad de trato en el mercado laboral. Así, contiene la base del procedimiento legislativo con relación al equilibrio de género en las empresas y un periodo de maternidad retribuido y más duradero.

En cuanto a la **igualdad de género en el mundo laboral**, la UE aprobó en 2019 una serie de normas para producir una mejora de género en las condiciones de trabajo, como impulsar incentivos para permitir a la parte paterna solicitar su respectiva baja por paternidad o promover la tasa de empleo de las mujeres.

La legislación de la UE sobre igualdad de género en el trabajo ha abarcado también asuntos como la brecha salarial de género, dónde el Parlamento europeo ha estado muy concienciado. El principio de igualdad de remuneración por el mismo puesto laboral se introdujo en Europa hace más de 60 años, sin embargo, el Parlamento mediante numerosos análisis obtuvo en sus resultados que las mujeres en la Unión Europea cobran alrededor de un 13% menos de media por hora que los hombres.

Ante esta desigual situación, en 2019, el Parlamento adoptó la Directiva sobre el equilibrio de la vida personal y laboral, siendo partidario de acabar con la atribución tradicional de los trabajos a un determinado género y de adoptar medidas que den la oportunidad a las mujeres de introducirse en el ámbito educativo y laboral dominados por el género opuesto.

Si rememoramos el pasado, la UE ha ido adquiriendo responsabilidades en materia laboral desde tiempos atrás. Destacando así la Carta de la Mujer, una herramienta empleada por la Comisión Europea en 2010, que presentaba el objetivo de combatir, entre otras, contra las desigualdades laborales.

Es aquí dónde, la Comisión Europea presenta la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 como herramienta que recogió prioridades de la Carta de la Mujer, y consistió en tratar cinco áreas clave enfocadas a la figura de la mujer dentro del ámbito laboral.

En el año 2015, la Comisión publicó el Compromiso estratégico para la igualdad de género, el cual destaca cinco ámbitos primordiales:

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

Por otro lado, mencionando la normativa europea más reciente en materia de igualdad:

- *Pacto Europeo de la Igualdad de Género 2011-2020*. Cinco años después de la adopción del primer Pacto Europeo por la Igualdad de Género, fue necesario un nuevo impulso comprometido en reducir las desigualdades en cuanto a empleo, promover un mejor equilibrio entre vida laboral y privada de las mujeres, impulsar el espíritu emprendedor del sexo femenino. Presentó un movimiento fundamental en motivar a los Estados Miembros a que apliquen políticas de igualdad entre sexos, especialmente por lo que respecta a las orientaciones relativas al trabajo.

“5. La estrategia «Europa 2020» incluye como uno de sus objetivos principales el de aumentar hasta el 75 % la tasa de empleo de mujeres y hombres de entre 20 y 64 años, lo que significa que, al aplicar la estrategia, habrá que procurar sobre todo eliminar las barreras a la participación de las mujeres en el mercado laboral.” Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).

- *Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023*. Esta fue la nueva estrategia del Consejo de Europa, ya que fue precedida por el resultado más tangible del Programa Transversal de Igualdad de Género, la primera Estrategia de Igualdad de Género 2014-2017. Los desafíos de esta nueva estrategia sostienen que la independencia y el empoderamiento

económicos de la mujer son requisitos indispensables para la igualdad de género y la creación una sociedad equitativa y sostenible. Es así, como durante este período la atención gira en torno a seis ejes los cuales abordan los diferentes ámbitos existentes en igualdad de género.

En último lugar, en cuanto al gran recorrido con respecto a la normativa en materia de igualdad de la UE, cabe añadir las directivas destinadas a promover la igualdad, entre las cuales encontramos las siguientes:

- Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976, relativa a la igualdad de trato y oportunidades en el empleo, formación y promoción profesional y, a las condiciones de trabajo.
- Directiva 2006/54/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000, relativa a la aplicación de un marco general del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, en el ámbito del empleo y en el de la ocupación.
- Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, es decir, en términos de empleo y ocupación.

En todas ellas se destaca su uso en la consolidación de una normativa firme y de cumplimiento exacto con el fin principal de avalar el principio de no discriminación, direccionando las políticas hacia la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades relativas a ambos sexos.

### **4.3. ÁMBITO NACIONAL. ESPAÑA**

A continuación, pasaremos a analizar el ordenamiento jurídico español relativo a la igualdad entre mujeres y hombres, dónde encontramos que el derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de género tiene un amplio reconocimiento.

Partiendo de la Constitución Española (en adelante CE) de 1978, en su preámbulo se recoge el compromiso a constituir una sociedad democrática avanzada y en sus artículos se desarrollan unos principios que abordan la anteriormente nombrada, *igualdad de género*.

Desde el primer artículo que constituye la CE, se hace mención del término de igualdad. Así pues, el artículo 1.1 expresa, España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político. A continuación, le sigue el artículo 9.2, en él expresa que los Poderes Públicos tenga la potestad de promover dicha igualdad entre ambos sexos, remuevan los obstáculos que la impiden y faciliten una participación plena en cualquier ámbito. Seguidamente, el artículo 14 se determina que exista una igualdad jurídica, lo que quiere decir

que ante la ley todos los ciudadanos seamos iguales. En materia laboral, el artículo 23.2 manifiesta que tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes. Para finalizar, el último artículo es el 32.1, que manifiesta la igualdad jurídica entre un hombre y una mujer al contraer matrimonio.

Para alcanzar el objetivo de vencer la lucha contra la desigualdad de género, no resultó suficiente con cambios legislativos, sino que fue necesaria la aplicación de políticas destinadas a combatir dicha problemática de género, políticas que aplican medidas efectivas que pretenden eliminar radicalmente la discriminación que limita los derechos de las mujeres y niñas.

Fue ante esta situación como un grupo de defensoras del principio de igualdad de oportunidades impulsó la fundación de un organismo dentro de la Administración española, responsable de crear políticas de igualdad, presentarlas ante el Gobierno y coordinar las acciones de los diferentes ministerios en este ámbito.

Esta fundación dio como resultado la elaboración del proyecto de ley llamada Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer, adscrito al Ministerio de Cultura, con la finalidad primordial del cumplimiento de los principios constitucionales recogidos en los artículos 9.2 y 14.

La creación del Instituto de la Mujer supuso el comienzo de una política institucional para la igualdad de oportunidades, que se concretó en sucesivos Planes para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (PIOM).

Como toda legislación, la igualdad de género cuenta con una serie de limitaciones para no vulnerar en ningún caso los derechos fundamentales de los ciudadanos. Es así como en el año 2007 se da lugar a la aprobación de una ley esencial en la CE, la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH). Esta constituye un punto de inflexión en las políticas de igualdad en España, y presenta la finalidad de lograr la conciliación de la vida personal y laboral (art.14.8), igualdad de oportunidades, paridad y violencia de género, siendo fundamental una acción normativa.

Los Planes de Igualdad, fueron definidos dentro de la LOIEMH como una herramienta para lograr la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en el ámbito laboral. Dentro de su artículo 46.1 define los Planes de Igualdad como un *“conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”* (LOIEMH, 2007).

Seguidamente, la LOIEMH establece para su creación las áreas que deben formar los Planes de Igualdad, siendo las siguientes: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, sistema de retribuciones, ordenamiento del tiempo de trabajo, salud laboral con perspectiva de género, prevención del acoso sexual por motivo de sexo. De esta forma, se asume que todo plan de igualdad debe implementar medidas correctoras en todas y cada una de las áreas mencionadas.

También, se establece por ley la obligatoriedad de las empresas de tener un PI cuando el número de empleadas y empleados se encuentra en como mínimo 250 o cuando el convenio colectivo lo establece.

Siguiendo con la legislación encargada de regular los PI, la norma nombrada como Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, presentó una revisión con vigencia desde el 7 de octubre del año 2022 que supuso la incorporación de cambios<sup>3</sup> significativos en materia de PI. Su respectivo contenido se sitúa dentro del título IV dónde se trata el derecho al trabajo en igualdad de condiciones y, en específico dentro de su capítulo III menciona los planes de igualdad de las empresas como medidas de impulso de la igualdad.

Por último, en referencia a los PI, cabe mencionar la creación del Registro de Planes de Igualdad de La Empresas adscrito al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, como organismo que lleva a cabo un control sobre lo relativo a los PI existentes en el que las empresas que cuenten con PI estarán obligadas inscribirse en el mismo.

Esta ley, expone en sus artículos diversos instrumentos básicos en la Administración General del Estado, así como: en su artículo 15, prevé políticas activas para hacer efectiva la igualdad mediante la transversalidad, implicando que este debe estar presente de forma horizontal, en todas las políticas generales y sectoriales -en cualquier Administración-; en su artículo 17, se regula un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades que el Gobierno aprobará de forma periódica y en que se establecerán los objetivos en materia de igualdad que se quieran alcanzar; en su artículo 18, se notifica a las Cortes Generales informes sobre la efectividad del principio de igualdad; en su artículo 19, se establece con carácter obligatorio informes de impacto de género; en el 49, se señala la facilitación por parte del órgano del Gobierno de un apoyo para la elaboración e implantación de los PI, pretendiendo incentivar el interés por parte de las entidades que no presentan obligatoriedad de tenerlo mediante los poderes; en su artículo 47, se destaca el derecho de representar legalmente y tener acceso a toda la información de la plantilla; en el

---

<sup>3</sup> Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

artículo 50, se determina la presentación por parte de las entidades de referencias acerca de su gran implicación en las políticas de igualdad pudiendo ser estas beneficiadas con el distintivo "Igualdad en la Empresa"; el artículo 76, se regula la Comisión Interministerial de Igualdad como órgano colegiado responsable de garantizar el derecho de igualdad; en el artículo 77, trata las Unidades de Igualdad como órgano responsable que presenta la labor de coordinación de la política de igualdad en el Ayuntamiento, lo que implica velar por la implementación desde todas las áreas municipales implicadas.

Posteriormente, en el año 2019 se modificó el artículo 45 de la LOIEMH, 2007. Se aprobó el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. En este se introducen novedades constanding el cumplimiento del requisito obligatorio de la elaboración de planes de igualdad para las empresas de más 50 trabajadores o más y las que están obligadas por su convenio sectorial. Para las demás empresas el plan de igualdad será voluntario, tras previa consulta a los representantes legales de los miembros de la entidad.

A continuación, en base a toda esta legislación básica, se han desarrollado diferentes normativas en áreas más concretas, cómo es el caso de las siguientes, que citamos brevemente:

- La Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Área de conciliación, interponiendo un equilibrio para favorecer la maternidad y paternidad sin presentar efectos en las posibilidades de acceso al empleo, ni en las condiciones del trabajo.
- La Ley Orgánica 30/2003 sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- El Estatuto Básico de Empleado Público con el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Norma que reguló la igualdad en el área laboral, ofreciendo la oportunidad de implantar una igualdad de acceso al empleo público respetando los principios de igualdad de mérito y capacidad.
- El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Este pretende garantizar la retribución equitativa entre sexos que realicen trabajos de igual valor.
- El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

#### 4.4. ÁMBITO AUTONÓMICO. LA COMUNITAT VALENCIANA

En el presente apartado vamos a centrarnos en aquellas normas que han repercutido significativamente en el marco jurídico autonómico, profundizando en la Comunitat Valenciana, Comunidad Autónoma a la que pertenece el caso de estudio del presente Trabajo Final de Grado: el municipio de Mislata.

Las Comunidades Autónomas presentan una autonomía política atribuida por la Constitución Española. Lo que implica la obtención de las competencias necesarias para la aprobación de la normativa en la que sus Estatutos reconocen, como en este caso la Igualdad de Género.

Por motivo de la existente desigualdad que pone en entredicho los valores que se fundamentan en la normativa europea y en la normativa estatal se creó, en el marco de las aptitudes y la potestad de autoorganización de la Comunidad Valenciana, la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres de la Comunidad Valenciana. Esta, creada y en vigor con anterioridad a la del Estado Español, citada y comentada en líneas anteriores, expresa la necesidad de hacer efectivo el principio de igualdad mediante el establecimiento de los principios generales que lo permiten, velando por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el marco de la Comunidad.

Esta ley 9/2003 contempla como un ámbito fundamental todas las medidas ejecutadas en el área laboral, posicionándose como el primordial sujeto de actuación. Expone el acceso al empleo (artículo 13) como la primera medida de actuación, relacionada con la retribución (artículo 21) y las condiciones de trabajo, la seguridad social, la promoción profesional y la conciliación de la vida profesional con la vida familiar (artículo 17).

Es significativo señalar el apartado VI del preámbulo, ya que en el destaca el déficit democrático de las mujeres en la participación en los asuntos públicos. Las administraciones públicas realizarán una adaptación de sus procedimientos y estructuras con el objetivo de integrar la perspectiva de género y de la igualdad de mujeres y hombres en el conjunto de las políticas y acciones.

La presente Ley 9/2003 integra un título dirigido a la Igualdad y la Administración Pública (Título III), en el cual se establecen ejes de formación para promover dentro los principios de mérito y capacidad, el acceso de las mujeres a la promoción interna de la función pública (art.44. y art. 45) y el fomento de la igualdad en la contratación (art.46).

Además, específicamente, el artículo 20 del título III está dedicado a todo lo relacionado con los Planes de Igualdad, establece también que la Administración incentivará a las empresas a incorporar Plan, cosa que, posteriormente, recogerá en los mismos términos la ley estatal

(LOIEMH, 2007). Adicionalmente, esta ley autonómica añade y establece que se deberán presentar dos informes a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad: uno primero de evaluación de resultados a mitad del periodo de vigencia del Plan, y otro a su finalización. Se concluye el artículo destacando que la Generalitat incentivará a las entidades para la creación de planes de igualdad, con el fin de obtener la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Cómo último aspecto por destacar en referencia a la LOIEMH de 2007, serían las instituciones que contempla en el denominado Título IV: Instituciones de Protección del Derecho a la Igualdad de Mujeres y Hombres. Dentro de este nos encontramos con la figura institucional del Consejo Valenciano de las Mujeres y La Defensoría de la Igualdad de Género desempeñada por el Síndic de Greuges.

En materia explícita de Planes de Igualdad, se elaboró el Decreto 133/2007, de 27 de julio del Consejo, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunidad Valenciana. Este decreto presenta las bases de los procedimientos a seguir, además de las condiciones y requisitos para obtener el visado de Planes de Igualdad en la Comunitat Valenciana.

En este, se expone en su artículo 3 que para la obtención del visado es considerado requisito imprescindible la definición del ámbito de aplicación, la señalación de las partes suscriptoras del Plan, el establecimiento de vigencia correspondiente, la identificación de los medios y recursos para su correcta ejecución, y, por último, la implantación de los sistemas de evaluación y seguimiento.

Cómo viene regulado en su artículo 4, la solicitud del visado se realizará a instancia de parte o previa solicitud del titular de la empresa interesado en la obtención de la validación. La correspondiente solicitud deberá ser presentada por duplicado ante el organismo de la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad, quien resolverá en base a lo dispuesto en el artículo 20.3 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. y deberá ser firmada por el titular de la empresa, junto con toda la documentación relativa requerida. Una vez presentada la solicitud, si se presentase cualquier tipo de incumplimiento de los requisitos, se dispondrá del plazo de 10 días para realizar los cambios necesarios o subsanar errores

En la Administración de la Generalitat se llevan a cabo las mismas dinámicas, roles, costumbres y estereotipos de género que en cualquier otra entidad. Trabajar para romper los sesgos de género, las conductas sexistas y las barreras invisibles (techo de cristal), es decisivo. Fue esta la causa por la que el Consell aprobó el 5 de agosto de 2022 mediante acuerdo, el III Plan de Igualdad para acabar con la discriminación entre hombres y mujeres en la plantilla de la

Generalitat, denominado III Plan de Igualdad de mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat 2021-2025. Este contiene 11 objetivos concretos y medidas específicas dirigidas a la consecución del objetivo general, así como:

2. Fomentar la presencia equitativa de mujeres y hombres en los órganos de participación.
3. Velar por la igualdad en el acceso al empleo público y en la promoción y carrera vertical de la mujer.
4. Suprimir los obstáculos que impiden la participación plena de la figura de la mujer dentro de la Administración.
5. Promover la formación en igualdad del personal de la Administración de la Generalitat.

La Administración de la Generalitat presenta una implicación real en la erradicación de la desigualdad, y pretende avanzar en la conciliación detectando todo tipo de necesidades y realizando las actuaciones necesarias para implantar mejoras de género para su personal en el momento que la normativa estatal básica lo permita.

## 5. LOS PLANES DE IGUALDAD

Los Planes de Igualdad (en adelante PI) en el marco de las instituciones hacen referencia a una herramienta que sirve para garantizar la igualdad real y efectiva de los hombres y las mujeres. Su fin primordial es implantar medidas que integren la igualdad de trato y oportunidades en materia de género como un principio básico de la organización y como eje de los procedimientos de gestión, eliminando las situaciones discriminatorias por razón de sexo (art. 46 de la Ley Orgánica 3/2007).

Estos vienen regulados en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, dónde se encuentran definidos cómo un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Es así como podríamos afirmar que, un plan pretende cambiar la realidad existente, para redirigirla hacia otra nueva, la realidad deseada.

Cabe destacar que, un Plan municipal de igualdad está diferenciado de un Plan de Igualdad de un Ayuntamiento. A pesar de que los dos PI empleen una perspectiva de género en su análisis y presenten como principal fin la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el primero alcanza un carácter externo que estudia a la ciudadanía en su conjunto, y, por otra parte, el segundo, presenta un carácter interno que analiza el contexto sociolaboral de la plantilla que trabaja en la entidad pública del Ayuntamiento. En el presente trabajo final, vamos a centrar el objeto en el plan municipal interno, dónde la extensión que abarca es la plantilla del correspondiente Ayuntamiento.

Según recoge la revisión con vigencia 7 de octubre de 2022 de la norma nombrada cómo Ley Orgánica 3/2007, comentada en líneas anteriores, se incorporaron los cambios tratados a continuación

En primer lugar, amplió el número de empresas que debían contener un PI, ya que modificó su artículo 45.2, imponiendo la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas empleados elaboraran y aplicaran un plan de igualdad (anteriormente sólo presentaban esta obligatoriedad las empresas con más de doscientas cincuenta miembros). Es así, como finalmente la obligatoriedad además de esto, va unida en el establecimiento del convenio colectivo aplicable o impuesta en un procedimiento sancionador por parte de la autoridad laboral.

A continuación, clasificó las materias que debían tratarse con obligatoriedad en el diagnóstico; y, por otra parte, implantó los elementos que debía tener un plan, siendo estos los siguientes: (i) diagnóstico de situación, que debía ser negociado, en su caso; (ii) objetivos a alcanzar en conexión con las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución, debiendo estas medidas ser

evaluables; (iii) y, por último, sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En tercer lugar, mediante el nuevo artículo 46.6 de la ley 3/2007, estableció como herramienta un Registro de PI dónde debían constar cómo inscritos la totalidad de los planes en el plazo de 3 meses, dependiente de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas. La inscripción en esta es de carácter obligatorio para todos los PI (tanto voluntarios como obligatorios, por acuerdo o no).

**Tabla 3: Cambios significativos en materia de Planes de Igualdad**

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro
2. Obligatoriedad de elaboración y aplicación: empresas con <u>cincuenta o más</u> empleados.
3. Implantación de <u>elementos y materias</u> obligadas a tratar.
4. Constancia en el <u>Registro</u> con carácter obligatorio para todos los PI. (art. 46.6)

Fuente: Elaboración propia a partir de lo expuesto en la legislación.

El proceso de elaboración y puesta en marcha de los PI internos se desarrolla a lo largo de cinco fases. El *Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas*<sup>4</sup> es una prestación del Instituto de las Mujeres fomentada en el marco de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta pertenece a la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio Igualdad y, pretende apoyar la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas y demás entidades, específicamente en la elaboración y desarrollo de planes de igualdad. Dicha Dirección aporta una guía<sup>5</sup> realizada en el año 2021 la cual tiene por nombre “Guía para la elaboración de Planes de Igualdad en las Empresas” creada para orientar y formar, que se toma como referencia para el análisis de planes de este tipo, por ser práctica y sintética. Con base a ella, se señalan las siguientes fases:

- Primera fase: Apertura de la negociación. El eje de actuación gira entorno a la negociación y el diagnóstico de situación previo del plan, siendo un requisito preceptivo a su elaboración. En esta, presentarán la obligación de negociación del diagnóstico y del PI las empresas con

<sup>4</sup> Para ampliar información se aporta su dirección web. <https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/home.htm>

<sup>5</sup> MINISTERIO DE IGUALDAD (2021). *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*. Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres. [https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia\\_pdi.pdf](https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia_pdi.pdf)

más de cincuenta empleados en plantilla, las obligadas por convenio y aquellas cuya imposición esté acordada en un procedimiento sancionador.

La constitución de la comisión negociadora emplea un papel fundamental, y fija unos plazos determinantes:

**Tabla 4: Plazos de constitución de la comisión negociadora**

Entidades con cincuenta o más empleados	3 meses desde que se alcance el número de personas que hacen nacer la obligación.
Convenio colectivo	El expuesto en el convenio y, en su defecto 3 meses posteriores a la publicación del convenio.
Procedimiento sancionador	El fijado en el acuerdo.

Fuente: Elaboración propia a partir de lo expuesto en la Guía

- Segunda fase: Elaboración del diagnóstico. Para conocer la situación actual de la entidad o municipio, se procede a la recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos que nos permiten averiguar el grado de integración en la igualdad entre mujeres y hombres y detectar situaciones de discriminación.

Para su elaboración se aplica la perspectiva de género tanto en la recopilación de datos cómo en el análisis de los resultados. Entendido este análisis como el estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre mujeres y hombres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado<sup>6</sup>.

Es así cómo, el fin principal del diagnóstico es identificar las desigualdades en la entidad, obteniendo la información necesaria para diseñar medidas acordes a estas.

- Tercera fase: Aprobación, diseño y registro. Corresponde a la Comisión Negociadora el desarrollo de todas las acciones correspondientes a esta fase, pudiendo contar con el apoyo de personal especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Tras realizar un análisis tanto cualitativo como cuantitativo de los datos, en base a los resultados extraídos del anterior diagnóstico, se expondrán las prioridades de actuación junto con las áreas donde se pueden establecer medidas de mejora para terminar con las desigualdades por razón de sexo observadas. Las tareas que pertenecer a esta fase serían la definición de objetivos específicos, el diseño de medidas en las áreas prioritarias de actuación, establecimiento de indicadores que impliquen un seguimiento y evaluación de la efectividad.

<sup>6</sup> U.E. (1998) 100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres. Comisión Europea. Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales <http://www.igualdadenaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/100-palabras-para-la-igualdad..pdf>

Una vez aprobado el plan, deberá inscribirse en el registro en un plazo de quince días a partir de la firma de este por medios electrónicos.

- Cuarta fase: Implantación y seguimiento del plan. El objeto de esta fase recae en la puesta en marcha de las medidas definidas en el PI acorde a la planificación prevista y detectar si las medidas implantadas dan los resultados esperados, comprobando que la ejecución de las medidas se ajusta a las previsiones de este, observando el grado de desarrollo y la valoración de los resultados. Además, es la fase responsable por ende de detectar posibles obstáculos.

Este proceso de implantación y seguimiento comienza tras la aprobación del Plan de Igualdad. Se trata de un seguimiento continuo y paralelo a la ejecución.

- Quinta fase: Evaluación del Plan de Igualdad. La evaluación del proceso es la fase que cierra todo el proceso. Esta es un complemento de la fase cuatro, pues es su información y documentación recopilada la que permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos y medidas implantadas. Le corresponden tareas cuya finalidad recae en evaluar los resultados, el proceso y el impacto. Esta gira en torno a tres ejes: ¿qué se ha hecho?, ¿cómo se ha hecho? y ¿qué se ha conseguido? De tal forma que podremos comparar los resultados propuestos con los que realmente se han obtenido.

La Comisión de Seguimiento es el órgano encargado de elaborar los informes que contienen información cualitativa y cuantitativa referida a todos los aspectos relativos al plan de igualdad durante su periodo de vigencia. Este será la base para la realización de un nuevo diagnóstico que desemboque en la realización de un nuevo plan.

Siguiendo con el análisis del texto para la elaboración de planes de igualdad en el marco de las entidades, destacamos la importancia que tiene la figura de la plantilla dentro de la implicación para la correcta elaboración de un PI Interno. Para esto, se debe tomar consciencia del grado de importancia que tiene la igualdad dentro de la entidad y también, saber la cultura y distribución por género de la entidad estudiada.

Es así como, en un PI de ámbito de aplicación Interno, se debe estudiar y analizar la plantilla desde las siguientes perspectivas: características de la entidad y su estructura organizativa, acceso, desarrollo de carrera profesional, formación, condiciones de trabajo, todo tipo de remuneraciones, abandonos. Según la guía “Aclarando dudas sobre planes de igualdad”<sup>7</sup>, las características más relevantes que integran los PI son las siguientes:

---

<sup>7</sup> CCOO. Secretaría de la mujer de la federación de servicios a la ciudadanía (2011). “Guía aclarando algunas dudas sobre Planes de Igualdad”. CCOO. <https://andalucia.fsc.ccoo.es/4e0531fc67bc7af0486ce81b4e27664b000050.pdf>.

- Afectan a todo el colectivo – a toda la plantilla – y no sólo a las mujeres, sino que debe hacer partícipes a todos los miembros integrantes.
- Instrumento dinámico y flexible, puesto que están sometidos a constantes cambios y el diseño de las medidas se realiza en función de las necesidades observadas en cada momento, adaptándose así a las circunstancias.
- Son herramientas temporales, las medidas diseñadas dejan de tener vigencia cuando se ha conseguido el objetivo marcado.
- Afecta a la entidad, a sus políticas y áreas, y a quién va dirigido, incentivando que este componente presente la oportunidad de aportar sus sugerencias y reflexiones a través de su medio de representación. Por tanto, son transversales y participativos.
- Principio de transparencia. Es fundamental garantizar el derecho a la información a todos los contenidos del Plan.

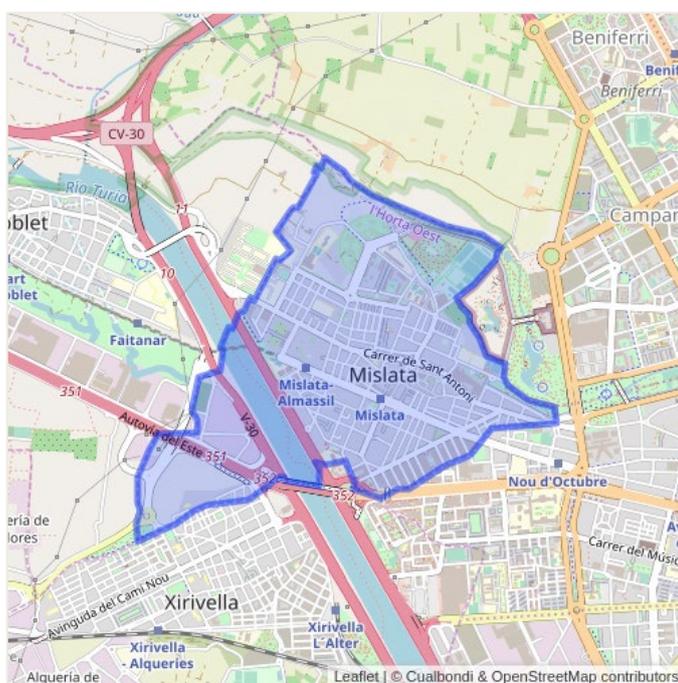
Tras comentar los análisis por fases que debe contener un Plan de Igualdad, tal y como lo presentan las guías citadas anteriormente y fundamentándolo en la normativa vigente, en las próximas líneas se aborda el estudio de la política de igualdad del Ayuntamiento que es objeto de este trabajo, Mislata, a través de su Plan de Igualdad.

## 6. PLAN INTERNO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE MISLATA

### 6.1. DESCRIPCIÓN INSTITUCIONAL DEL AYUNTAMIENTO DE MISLATA

Mislata es un municipio de la Comunidad Valenciana ubicado dentro de la provincia de Valencia, en la comarca de Huerta Oeste. Cuenta con una superficie de 2.03 Km<sup>2</sup> que limita con Valencia, Quart de Poblet, Chirivella y con las afueras de Paterna, Manises y Faitanar.

**Ilustración 3: Plano término municipal Mislata**



Fuente: Página web Cual bondi Mislata <https://cualbondi.org/es/a/r343648/mislata/>

Brevemente, señalar que, en cuanto a población, según los datos obtenidos del Padrón Municipal de habitantes del Instituto Nacional de Estadística (en adelante INE), el municipio de Mislata cuenta con 44.282 habitantes censados el 1 de enero del año 2022, siendo el número de mujeres 22.772 y 21.510 el número de hombres. Se observa un crecimiento negativo en comparación con 2021, reduciéndose en un total de 38 habitantes

Con respecto a la organización del gobierno municipal, el Pleno del Ayuntamiento es el órgano de máxima responsabilidad política del Gobierno Municipal. En este caso, su legislación está a disposición del PSOE, en representación por los grupos políticos del PSOE, Compromís, Ciudadanos Mislata, PP y VOX.

**Tabla 4: Composición política del Pleno. Ayuntamiento de Mislata 2023**

PSOE	15
PP	3
VOX	1
CIUDADANOS MISLATA	1
COMPROMÍS	1
TOTAL	21

Fuente: Elaboración propia a partir de la web del Ayuntamiento

La alcaldía es desempeñada por el partido político del PSOE que ostenta la máxima representación del municipio. La continuación del partido en el cargo como representante de Mislata viene dada desde el año 2011 y es La Junta de Gobierno Local el órgano que por medio de las competencias que le atribuye el alcalde, colabora con él de forma colegiada en la dirección política. Los órganos de gobierno que componen el Ayuntamiento de Mislata son: el Pleno, la Junta de Gobierno Local y la Alcaldía.

Una vez tratada la información básica del municipio y la organización gubernamental municipal, presentamos la estructura interna que lo compone mediante el organigrama de la correspondiente plantilla.

En el Boletín Oficial de la Provincia nos encontramos publicado un documento<sup>8</sup> de aprobación definitiva de la plantilla de personal y la relación de los puestos de trabajos en el último año (2021).

**Ilustración 4: Relación de puestos de trabajo plantilla del Ayuntamiento de Mislata, 2021.**

<b>Sección Igualdad, Diversidad y Promoción del Valenciano</b>								
Jefatura Sección	1	0	A1/A2	24	D1	CM	F	
Agente de igualdad y diversidad	1	1	A2	22	A1	CM	F	
Técnico/a coord. Igualdad y diversidad	1	0	A2	22	A1	CM	F	
Administrativo informac.	1	0	C1	19	A1	CM	F	S Especiales
Auxiliar administrativo/a	1	1	C2	16	03	CM	F	
Subalterno/a	1	0	APF	14	01	CM	F	

Fuente: Boletín Oficial de la Provincia de València.

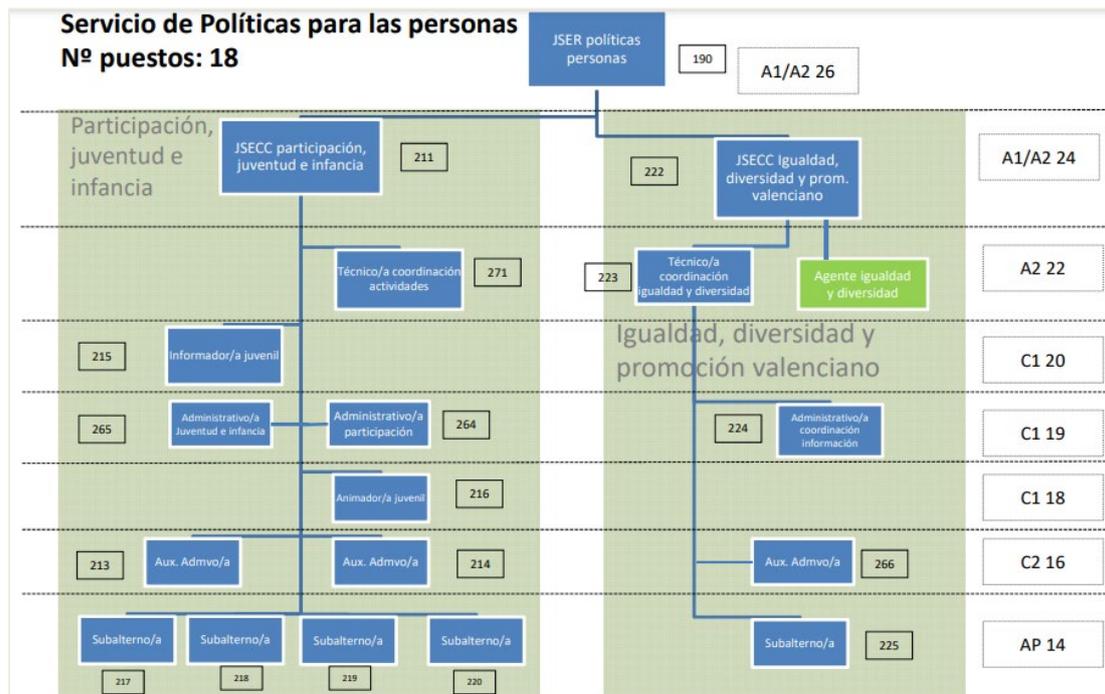
En este observamos que dentro del Área de “Servicio de Políticas para las personas”, se encuentra la “Sección de Igualdad, Diversidad y Promoción del valenciano” que detalla la relación

<sup>8</sup> <https://www.mislata.es/sites/default/files/2021-12/bop-n-11-19-01-2021-aprovacio-definitiva-de-la-plantilla-de-personal-i-relacio-de-llocs-de-treball-2021.pdf>

de los puestos de trabajo que la constituyen. En concreto, esta sección está constituida por un puesto de Jefatura de Sección, uno de Agente de igualdad y diversidad, uno de Técnico/a de coordinador/a de igualdad y diversidad, uno de Administrativo/a de información y Auxiliar administrativo/a y otro de Subalterno/a.

Por otro medio, también encontramos publicado en el Portal de Transparencia la información redactada en los párrafos anteriores pero organizada mediante un organigrama del área de “Servicio de Políticas para las personas” que detalla también toda la información relativa a la relación de los puestos de trabajo que constituyen el área

**Ilustración 5: Organigrama del Servicio de Políticas para las personas del Ayuntamiento.**



Fuente: Portal de Transparencia del Ayuntamiento de Mislata.

<https://www.mislata.es/sites/default/files/2021-12/organigrama-ayto-mislata-2021-v1.pdf>

Ayuntamiento de Mislata consta con diversos servicios y departamentos. Específicamente, observamos que el área de servicio de Políticas para las Personas está formada por un personal que se encarga de proporcionar servicios en políticas de igualdad, ofreciendo a la ciudadanía un fomento en la participación, promoción y difusión en materia tanto de igualdad como de políticas inclusivas con un total de seis puestos de trabajo.

Así, fue creada *La Casa de la Dona* en Mislata, cumpliendo con el objetivo de fomentar una igualdad de género real y efectiva, posibilitando la participación y presencia de las mujeres en la vida política, cultural y social, además de también tratar de superar toda discriminación en los ámbitos laboral, cultural, económico y social.

### Ilustración 6: Programación de servicios ofrecidos a la ciudadanía de Mislata



Fuente: Página web Ayuntamiento de Mislata.

## 6.2. POLÍTICA DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE MISLATA.

Siendo necesaria una implementación en la política de igualdad en el Ayuntamiento para poder alcanzar una igualdad efectiva y sin constancia de ningún documento anterior, se creó el I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Mislata, 2018-2021.

El Plan Interno de Igualdad entre mujeres y hombres fue redactado por un equipo técnico y cualificado residente en el propio municipio, la *Comisión de Igualdad* con fecha 23 de junio de 2017, reflejando un compromiso institucional explícito mediante la implicación de los puestos técnicos, políticos y sindicales, y la presencia de una consultora experta en dirigir el PI hacía las políticas que afecten o puedan afectar a la plantilla. Este plan fue aprobado por el Pleno el 26 de abril de 2018, y su vigencia está definida para los años 2018- 2021. Fue este órgano el encargado de aprobar la prórroga mediante sesión ordinaria de la vigencia del PI al terminar su tiempo de vigor con fecha 29 de junio de 2021.

### Ilustración 7: Portada del I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Mislata



Fuente: Imagen de portada, extraída del documento que forma el PI Interno de Mislata.

Su aplicación tiene una repercusión directa a la totalidad de la plantilla de dicho Ayuntamiento, así como al personal político y progresivamente, a las personas o empresas que mantengan transacciones contractuales con el mismo. Por tanto, afirmaríamos que el Plan de Mislata se encontraría dentro de una limitación interna y centra su estudio en paliar y prevenir las desigualdades más graves que se producen en materia de género dentro de la entidad.

## **6.2. ANÁLISIS DEL PLAN INTERNO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE MISLATA**

Dejando atrás el análisis de la igualdad desde una perspectiva teórica y general, en este apartado trataremos la materia desde un punto de vista práctico, analizando la política de igualdad entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Mislata, a través del análisis de su Plan de Igualdad Interno (2018-2021).

En primer lugar, para acceder al documento lo haremos mediante la herramienta del Portal de Transparencia del Ayuntamiento de Mislata, en el que se debe publicar aquella información que precisa la ley y que es de especial interés para la ciudadanía y dónde encontramos con un acceso abierto el Plan de Igualdad Interno del municipio.

El documento con el que cuenta el Ayuntamiento es un PI que a priori puede parecer muy completo y elaborado. Es así, como la primera reflexión y conclusión parte de observar que la institución facilita un portal de transparencia dónde ofrece el Plan de Igualdad con accesibilidad pública, por lo que podemos afirmar que reúne las características fundamentales, como la de dedicar un solo espacio al ámbito de la igualdad para que la información quede a disposición de la ciudadanía o en este caso, de la plantilla del Ayuntamiento.

Este Plan se estructura en seis capítulos, que podemos sintetizar aquí en tres grandes partes o bloques temáticos: a) el primero recoge la necesaria introducción donde se establecen los principios de los que parte como plan, los fundamentos legales y el diagnóstico de la situación de la plantilla en términos de género; b) el segundo bloque, contiene el Plan mismo, es decir las acciones que se plantean derivadas del diagnóstico; c) y, por último, el sistema de evaluación de los resultados que se va a seguir. En las siguientes líneas, se señalan de forma específica los seis capítulos que comprende y su contenido grosso modo:

1. Ámbito de aplicación y vigencia. Implementación: responsabilidad, indicadores y temporalización de acciones. Recoge una introducción como presentación plasmando información relevante, un preámbulo sobre la razón del Plan dónde trata sus aspectos básicos.
2. Justificación jurídica. Se expone la justificación jurídica que lo concierne.

3. Diagnóstico de situación. Se analizan las variables que forman el contexto tanto de la entidad cómo de los agentes que la componen.
4. Análisis y recomendaciones. Se concluye el estado final de la entidad en base al diagnóstico anteriormente realizado con perspectiva de género.
5. Plan de Igualdad. Se plasma los objetivos y el contenido del Plan. También, trata las 39 acciones con sus respectivos indicadores y realizando su distinción en, concretamente, 9 ámbitos.
6. Sistema de evaluación del Plan de Igualdad. Se plasma un análisis anual de procesos determinando el grado de ejecución de las acciones

Además de estos capítulos, el documento del Plan adjunta anexos y una ficha de implementación y seguimiento.

Según las Guías Ministeriales para realizar Planes de Igualdad y cómo hemos mencionado en el epígrafe anterior de este trabajo (5. Los planes de igualdad), el paso que sigue a la fase previa de negociación sería el diagnóstico de la situación de igualdad en el municipio.

Este presenta un diagnóstico en el que se realiza un estudio del contexto para lograr resultados reales y eficientes para la entidad, incluyendo la relación con el personal funcionario del municipio.

A la hora de examinar el diagnóstico, se considera la situación anterior al PI de todo el personal de la plantilla en su conjunto para poder concluir sobre el estado real de la cuestión, e implantar las medidas correctivas en base a las peculiaridades del ente local.

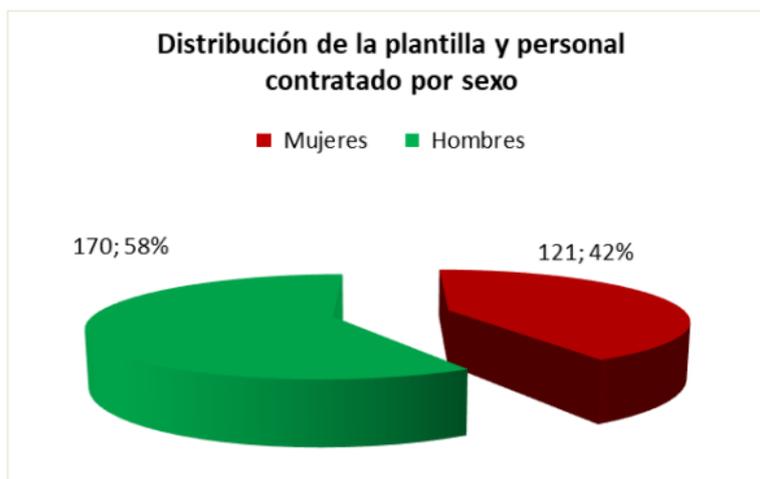
Este diagnóstico fue elaborado a lo largo del año 2017 por la anteriormente nombrada Comisión de Igualdad. Como fuente de información, valoraron el organigrama funcional del Ayuntamiento de Mislata y siguiendo la metodología aplicable a los estudios de género, recogieron los datos desagregados por sexo proporcionados por el departamento de Recursos Humanos. De este modo, las variables estudiadas considerando a todas las personas que están en nómina en el Ayuntamiento, están organizadas y analizadas en dicho diagnóstico en un total de 11 apartados, que se pasan a comentar en las próximas líneas:

#### I Estructura y organización: cuestiones generales e información previa

En el momento en que se realiza el diagnóstico, la plantilla del Ayuntamiento se compone por 291 personas, de las cuales el 121 son mujeres (en concreto 42%) y el 170 son varones (en

concreto 58%). Observamos la presencia de una proporción equilibrada<sup>9</sup> con tendencia a la masculinización.

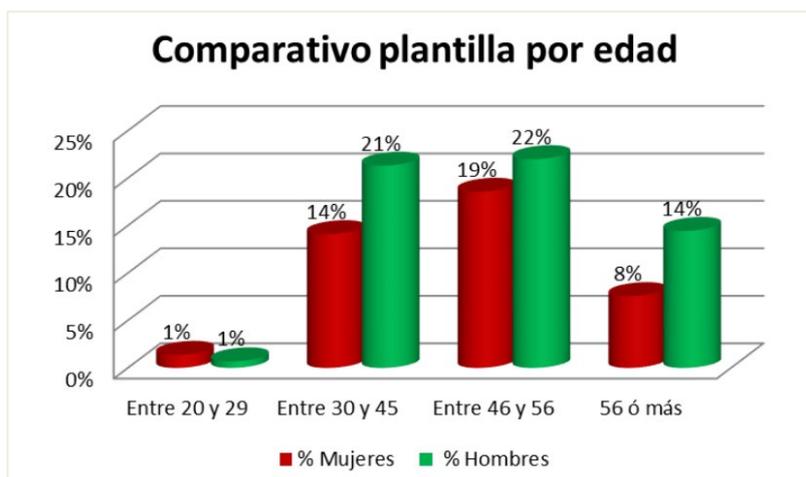
**Ilustración 8: Distribución por sexo de la plantilla y personal contratado del Ayuntamiento**



Fuente: Gráfico extraído del I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Mislata (p.29)

Con el fin de comprender la configuración de la plantilla, y prever las necesidades de conciliación que pudiera tener la misma, se estructura por edades diferenciados en sexo.

**Ilustración 9: Estructura por edad y sexo de la plantilla del Ayuntamiento**



Fuente: Gráfico extraído del Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Mislata. (p. 31)

<sup>9</sup> Definida legalmente en LO 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

En todas las franjas de edad existe una mayor presencia de hombres que mujeres, lo cual afirma que los varones deberán presentar mayor uso de mecanismos de conciliación.

## II. Selección de personal

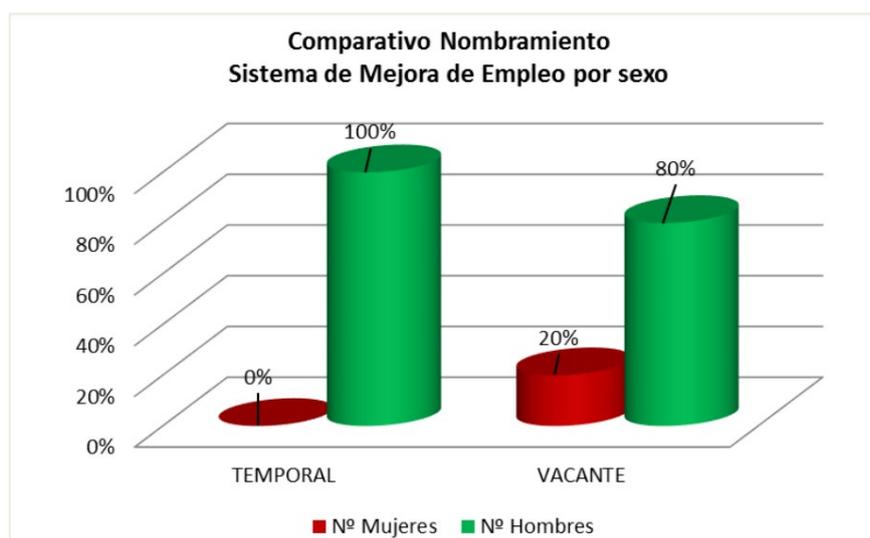
Hasta la fecha no se han realizado informes que aborden el impacto de género para las convocatorias de empleo público, pero se sugiere empezar a realizarlos recibiendo previamente una formación específica

## III. Promoción y carrera profesional

Según la legislatura en España, la promoción destaca su función en los sistemas de carrera, siendo un proceso realizado mediante una convocatoria utilizando concurso de méritos. En el municipio de Mislata, las promociones por sexo en este período resultaron del 50% para cada sexo.

Ahora bien, a raíz del sistema de mejora de empleo dónde se constituyen bolsas de carácter temporal en las que se puntúan méritos de antigüedad y formación, se obtuvo que desde el año 2010 se han beneficiado con una alta diferencia los hombres frente las mujeres, figura desapercibida en este sistema. El motivo de esta disparidad se encuentra relacionado con las categorías profesionales. El gráfico se muestra a continuación:

**Ilustración 11: Sistema de mejora de empleo por sexo del Ayuntamiento**



Fuente: Gráfico extraído del Plan de Igualdad Interno del Ayto. de Mislata. (p. 36)

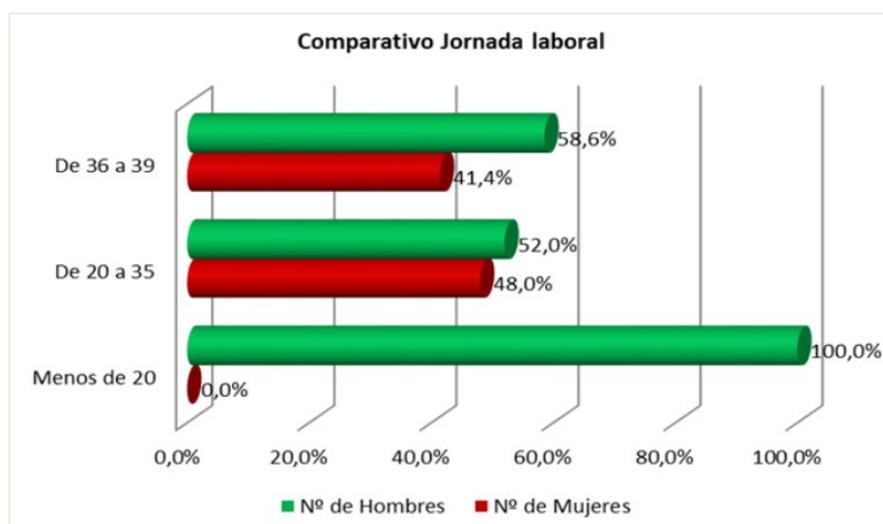
## IV. Posicionamiento laboral

Mediante el análisis anteriormente plasmado del organigrama del ayuntamiento, se observa por una parte la presencia equilibrada de trabajadoras y trabajadores en los órganos de toma de

decisión y, también, la distribución de personal por niveles jerárquicos y/o de clasificación profesional en el Ayuntamiento de Mislata.

La distribución por sexo de la plantilla laboral, la mayoría de los trabajadores y trabajadoras ejercen su labor a tiempo completo, a pesar de que la jornada de 20-35h también prevalece, no se aprecian diferencias sustanciales en cuanto al número de horas trabajadas por sexo. Las tres únicas personas que trabajan menos de 20 horas son hombres, dato que corresponde a los contratos temporales subvencionados.

**Ilustración 12: Comparación tipo de jornada laboral por sexo del Ayto.**



Fuente: Gráfico extraído del Plan de Igualdad Interno del Ayto. de Mislata. (p.51)

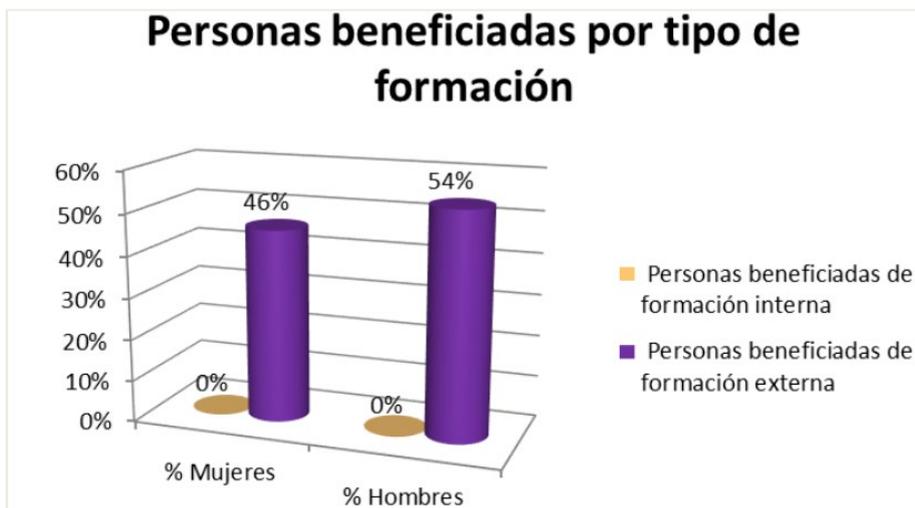
Es importante también la mención del tipo de relación contractual por sexo. En esta entidad local, la proporción de hombres y mujeres que tienen plaza consolidada en la función pública consta con una variación en seis puntos de los varones frente al sexo femenino respecto de la proporción de partida, como puede observarse en la gráfica expuesta a continuación.

- 76 mujeres frente a 134 hombres ocupan la posición de funcionariado de carrera.
- Número semejante de mujeres frente a varones en situación de funcionariado de interinidad.
- Dos mujeres ejercen su labor en la categoría personal laboral fija y personal laboral indefinida.
- 30 mujeres frente a 17 varones conforman la categoría de personal laboral temporal.

#### V. Formación

En el momento en que surgen necesidades de formación, el propio Ayuntamiento ofrece cursos específicos para estas, cómo es el caso de la formación en Igualdad de Género a la Comisión de Igualdad.

**Ilustración 13: Beneficiarios de los tipos de formación por sexo**



Fuente: Gráfico extraído del Plan de Igualdad Interno del Ayto. de Mislata. (p. 56)

La plantilla cuenta con la oportunidad de realizar formación en materia de Igualdad de género, beneficiándose de la formación externa un 46% de mujeres frente a un 54% de varones.

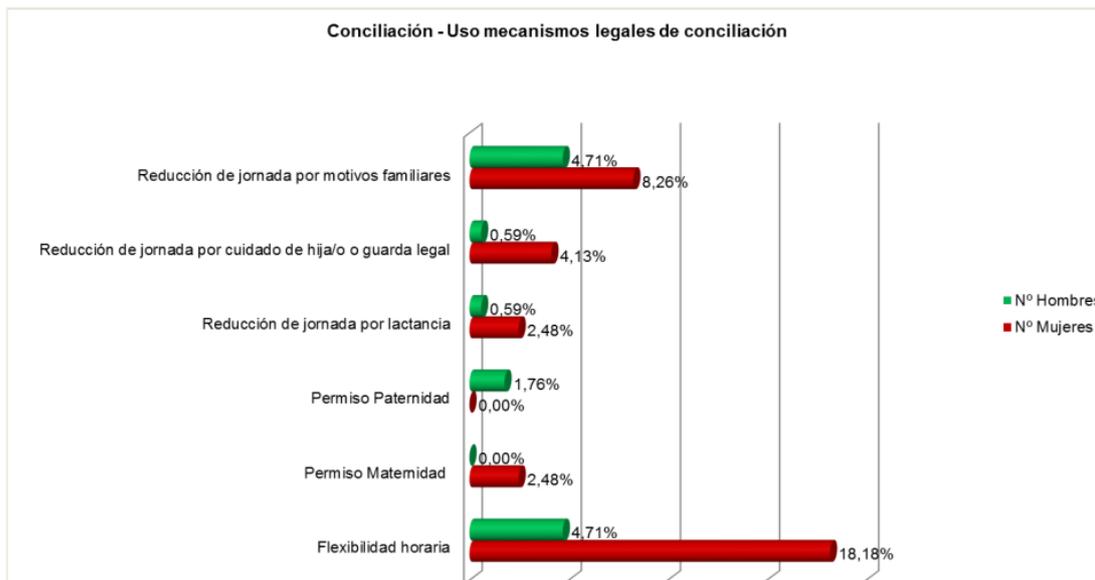
## VI. Conciliación

Con el fin de informar a los funcionarios y funcionarias acerca de los mecanismos de conciliación, se publicó el "*Edicto del Ayuntamiento de Mislata sobre normas reguladoras de las condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Mislata*" publicado en el BOP Valencia nº 166, el 15 de Julio de 2011.

El PI de Mislata hace por introducir formación en la que se trate el asunto de la corresponsabilidad y la asunción de la corresponsabilidad familiar como una cuestión ligada al principio de igualdad de las políticas públicas.

Una de las políticas que lleva a cabo la entidad es ofrecer la oportunidad a los miembros de tener flexibilidad horaria.

**Ilustración 14: Utilización de mecanismos de conciliación diferenciados por sexo**



Fuente: Gráfico extraído del Plan de Igualdad Interno del Ayto. de Mislata. (p.57)

Teniendo en cuenta que el porcentaje de la gráfica hace referencia a la población de la plantilla de cada sexo, se observa que las mujeres hacen un mayor uso de los diferentes tipos de conciliación. Más mujeres que hombres emplean la reducción de jornada por cuidado de hija/o (4,13% frente 0,59%), por motivos familiares (8,26% frente 4,71%) y demandan flexibilidad horaria (18,18% frente 4,71%).

La información y aplicación de los derechos de conciliación es un asunto preferente por abordar en el PI, puesto que la mitad del personal cuenta con hijos/as, específicamente el 55% de las mujeres y el 46% de los varones.

**VII. Comunicación**

Examinando el título VII del diagnóstico, este nos permite observar si el Portal de Transparencia cumple con la normativa<sup>10</sup>.

La materia que trata la Igualdad de género, la encontramos en el apartado “Sociedad”.

<sup>10</sup> Art. 48 Ley 9/2003 de 2 de abril de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. El lenguaje no-sexista en los escritos administrativos. Las administraciones públicas valencianas pondrán en marcha los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respeten en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no-sexista. Y Art. 14.11 de la LO 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

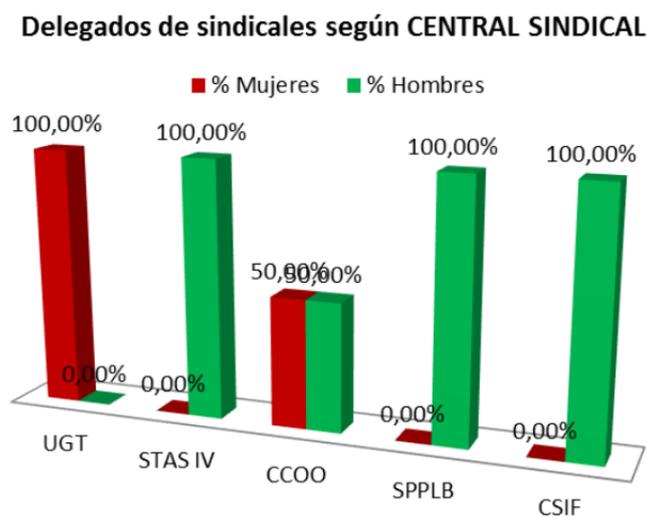
Las conclusiones han sido satisfactorias, pues el contenido de la web resalta la figura de las mujeres desde la perspectiva de género. Por ende, se refleja sensibilidad en el uso inclusivo del lenguaje y se podría afirmar que el Portal cumple con la normativa anteriormente mencionada.

### VIII. Salud laboral

El Ayuntamiento de Mislata consta de un Comité de Seguridad y Salud, el cual ha implantado un Protocolo ante el acoso sexual o por razón de sexo.

### IX. Representación de personal

**Ilustración 15: delegados de Sindicales diferenciados por sexo**



Fuente: Gráfico extraído del Plan de Igualdad Interno del Ayto. de Mislata. (p.65)

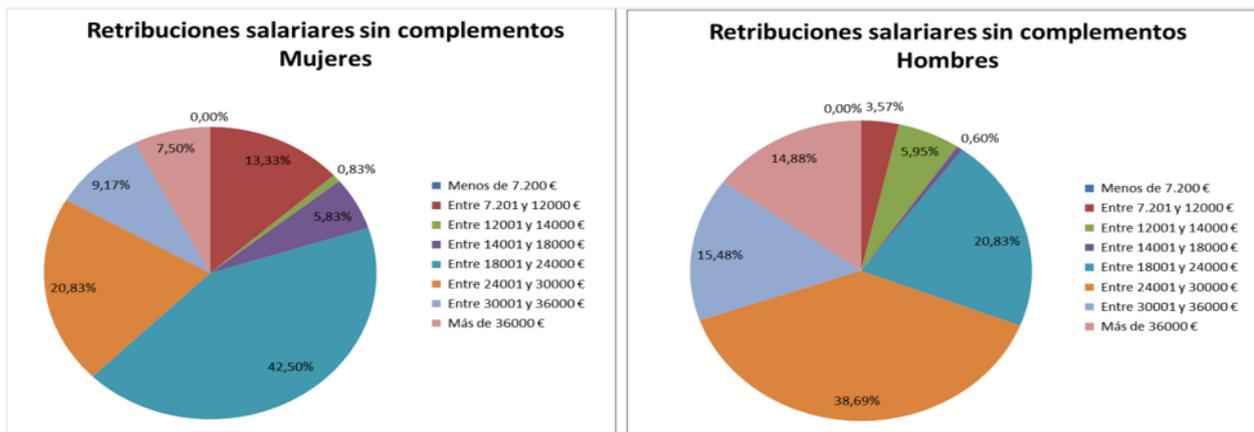
Únicamente CCOO cumple con un equilibrio, puesto que el sindicato UGT está liderado por la figura de las mujeres, y STAS IV, SPPLB Y CSIF tan sólo por hombres.

Este resultado general pierde consistencia en el principio de presencia equilibrada.

### X. Estructura salarial

En el presente estudio de diagnóstico, el apartado número diez pertenece a las retribuciones salariales correspondientes al junto del personal contratado y de la plantilla.

**Ilustración 16: Diferencias por sexo de las retribuciones salariales sin complementos**

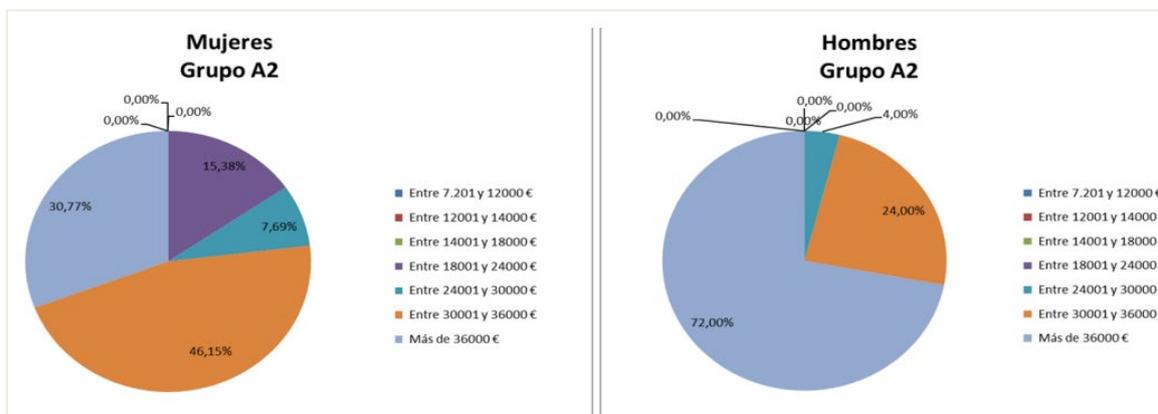


Fuente: Gráfico extraído del Plan de Igualdad Interno del Ayto. de Mislata. (p.66)

En el gráfico expuesto anteriormente, observamos la presencia de un desequilibrio. Las franjas salariales más bajas están predominadas por el sexo femenino, ocupando posiciones muy diferenciadas. Concretamente, el 69% de los hombres se sitúan en alguna de las 67 tres franjas salariales mejor remuneradas, frente al 37% de las mujeres.

A continuación, tratamos las distintas retribuciones por escalas de funcionarios distinguidas por razón de sexo. A diferencia del grupo A1, en el grupo A2 se observan mayores diferencias en cuanto a las retribuciones salariales comparativas por sexo. La mayoría de los hombres (72%) se posicionan en la franja mejor retribuida de más de 36.000 €, siendo por el contrario un total de 30,77% de mujeres las posicionadas en la misma.

**Ilustración 17: Retribuciones salariales comparativas por sexo grupo A2**

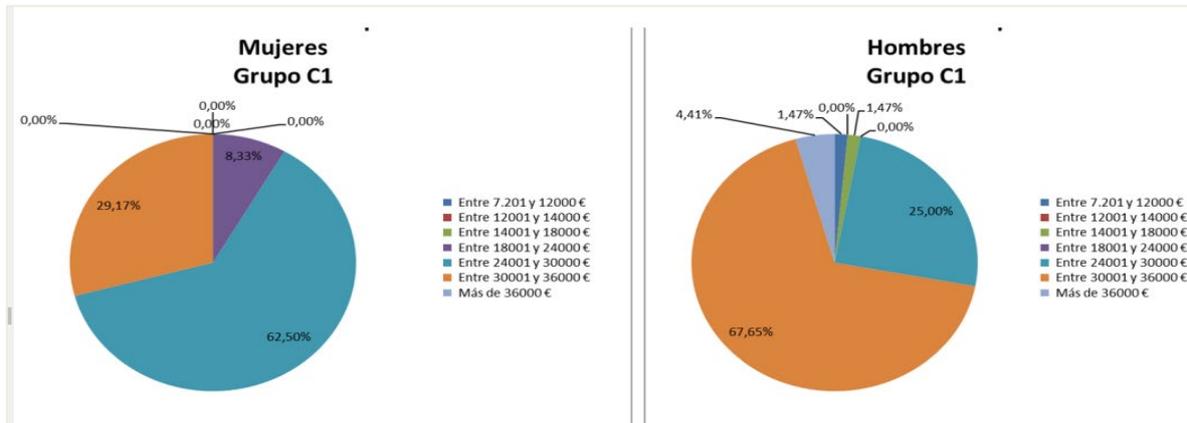


Fuente: Gráfico extraído del Plan de Igualdad Interno del Ayto. de Mislata. (p.71)

Después, el grupo C1 es el que sigue al A2, siendo aquí dónde reside la mayoría de los componentes. Se observa que en la franja de 24.001 a 30.000€ prevalece la figura de las mujeres y en la franja de 30.001 a 36.000€ la de los varones. La banda salarial mayor sólo la contemplan

los hombres, puesto que el porcentaje de mujeres es 0% en esta. Seguidamente, plasmamos el gráfico analizado.

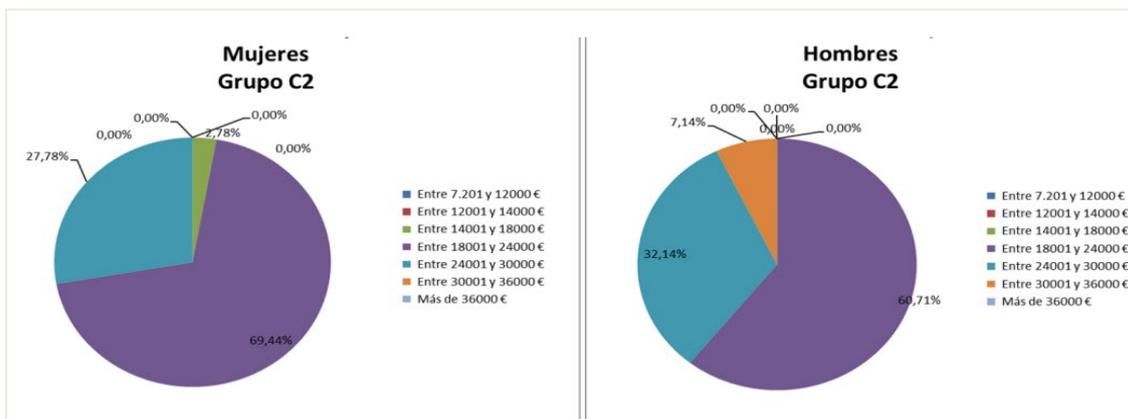
**Ilustración 18: Retribuciones salariales comparativas por sexo grupo C1**



Fuente: Gráfico extraído del Plan de Igualdad Interno del Ayto. de Mislata. (p.72)

En el grupo que sigue el C1, denominado grupo C2, es el segundo grupo más poblado de la plantilla y nos permite afirmar la contemplación de cierto equilibrio retributivo. Exponemos gráfico de porcentajes con aproximación equitativa.

**Ilustración 19: Retribuciones salariales comparativas por sexo grupo C2**



Fuente: Gráfico extraído del Plan de Igualdad Interno del Ayto. de Mislata. (p.73)

## XI. Acoso sexual y por razón de sexo

Aprobación de un protocolo para la actuación y, sobre todo, la imprescindible prevención ante el acoso por razón de sexo.

**Tabla 5: Resultados del diagnóstico del I Plan de Igualdad Interno de Mislata**

<b>Estructura y organización</b>	La plantilla cumple con el principio de proporción equilibrada con una tendencia a la masculinización. El Pleno es la excepción.
<b>Selección de personal</b>	Inexistencia de informes de impacto de género enfocadas a las convocatorias de empleo público. Cumplimiento del principio de presencia equilibrada en la composición de los tribunales para el acceso.
<b>Promoción y carrera profesional</b>	Inexistencia de mecanismos que garanticen la igualdad de oportunidades para ambos sexos. El Sistema de Mejora de Empleo ha beneficiado en mayor medida a los hombres.
<b>Posicionamiento laboral</b>	Falta de medidas para paliar las desigualdades en el sector funcionales. Equidad absoluta a excepción de las áreas funcionales que presentan una segregación horizontal y vertical.
<b>Formación</b>	Existencia de mecanismos como convenios, cursos y actividades. Plan voluntario diseñado para la formación del personal.
<b>Conciliación</b>	A pesar de ofrecer flexibilidad horaria como estrategia, falta de desarrollo de mecanismos de promoción para la utilización de medidas de conciliación.
<b>Comunicación</b>	Queda acreditado el uso del lenguaje y de las imágenes inclusivas, sin presencia de sesgos sexistas. Cumplimiento con la normativa <sup>11</sup> .
<b>Salud laboral</b>	Presencia de protocolo ante el acoso sexual o por razón de sexo con ausencia de medidas de prevención y protección que erradiquen los riesgos ligados al sexo.
<b>Representación de personal</b>	Cumplimiento principio de presencia equilibrada.
<b>Estructura salarial</b>	Inexistencia de medidas que garanticen una igual retribución. Presencia de brecha salarial de género.
<b>Acoso sexual y por razón de sexo</b>	Aprobación de Protocolo para la prevención y actuación.

Fuente: Elaboración propia a partir del II Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Xàtiva

<sup>11</sup> Art. 48 Ley 9/2003 de 2 de abril de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. El lenguaje no-sexista en los escritos administrativos.

En base a los resultados extraídos del diagnóstico, se toma conciencia de las diferentes situaciones en las que se encuentran las 11 variables que confrontan la situación absoluta de la plantilla y empieza la fase siguiente, procediendo a analizar las áreas de actuación que recoge el I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Mislata.

En primer lugar, realizamos una comparativa entre las áreas de intervención que contempla el I PI Interno del Ayuntamiento de Mislata con las del artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

**Tabla 6: Relación entre las áreas de intervención de la Ley Orgánica 3/2007 y el PI Interno del Ayuntamiento de Mislata.**

Áreas de intervención en la Ley	Áreas de intervención en el Plan
Acceso al empleo	Selección y promoción de personal
Clasificación personal	Posicionamiento laboral
Promoción y formación	Formación
Retribuciones	Estructura salarial
Conciliación	Conciliación
-	Comunicación
-	Salud laboral
Acoso sexual y por razón de sexo	Acoso sexual y por razón de sexo
-	Transversalidad

Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos de la Ley y del PI nombrados

A partir del análisis sobre el contenido que debe abordar un PI en referencia a sus áreas de actuación, podemos afirmar que reúne las características fundamentales de la ley. Esta conclusión parte de observar que I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Mislata cumple rigurosamente con lo establecido en la normativa y, además, incluye en su contenido otros ámbitos de actuación no mencionados como la Comunicación, Salud Laboral y Transversalidad.

A continuación, se señalan las medidas de actuación que contempla el Plan, área por área, comentando cada una de ellas y realizando una reflexión posterior en base a los resultados del diagnóstico.

I. Selección y Promoción de personal.

La primera área de intervención que recoge el presente PI va dirigida hacia la selección y promoción del personal de la plantilla. Las medidas que recoge pretenden favorecer mecanismos de promoción interna en igualdad de oportunidades y están orientadas al

alcance de una plantilla equilibrada en cuanto a sexo y a la realización de informes de impacto sobre procesos de selección, todo ello con una perspectiva de género.

## II. Posicionamiento laboral

La segunda área de intervención que forma el PI engloba todo lo relativo a la posición del personal dentro de la escala profesional. Esta medida pretende diseñar acciones para la reconducción de la segregación horizontal y vertical de áreas como policía, urbanismo, trabajo social, etc., aumentando el número de más mujeres que estén al cargo de las políticas públicas, asociaciones de mujeres, y órganos de gestión.

## III. Formación

La tercera área de intervención la compone la relevante formación. Las medidas plasmadas se centran en concienciar al personal que compone la entidad sobre la importancia y necesidad de la igualdad de género en el ámbito laboral, surgiendo como resultado la presencia de encuestas para conocer el estado de la situación que desembocará en la elaboración de un Plan de Formación específico.

## IV. Conciliación

La cuarta área de intervención del PI corresponde al eje de la conciliación, reconocido por su pretensión de lograr el equilibrio pleno entre la vida personal, laboral y familiar del empleado con el fin de superar toda serie de desigualdades. Estas medidas están dirigidas hacia la flexibilidad horaria, ofrecimiento de permisos, apertura de un buzón de sugerencias y creación de campañas anuales.

## V. Comunicación

La quinta área de intervención la forma el área de comunicación. Las medidas que contiene son la oferta de cursos de formación en comunicación, revisión del contenido publicado consiguiendo el correcto uso de los canales.

## VI. Salud laboral

La sexta área que tiene por nombre “Salud laboral” pretende reconocer las diferencias sociales experimentadas por mujeres y hombres, relacionándolo con el impacto que obtienen en su relación con la salud. Estas medidas son acreditación del recibo de formación básica, revisión del riesgo de cada puesto laboral que forma la entidad y de todo lo relacionado, constatando el cumplimiento de los criterios de género.

## VII. Estructura salarial

La séptima área que contempla el PI Interno del Ayuntamiento de Mislata son las retribuciones. Esta área de acción centra su contenido en paliar con la brecha salarial contemplada en el diagnóstico que supone un salario más bajo dirigido hacia las mujeres

por razón de sexo. Las medidas que se exponen son la realización de un estudio de la estructura salarial con su correspondiente seguimiento.

#### VIII. Prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo

La octava área de intervención engloba toda la problemática relacionada con la violencia de género, centrándose las políticas públicas en su erradicación debido a considerarse el aspecto más grave. Como hemos mencionado anteriormente, en el municipio existe un Protocolo de prevención y actuación que recoge la detección de violencia de género, apoyo a la figura de la mujer y al proceso de recuperación por los daños sufridos. Por tanto, el presente eje de acción dirige su contenido hacia la revisión de este sugiriendo una implicación de conocimiento por parte de la plantilla.

#### IX. Transversalidad

La última temática que abarcan las áreas de actuación hace referencia a la transversalidad de género, lo que implica el avance de género en las políticas públicas mediante la corrección de métodos y procedimientos de empleo. Es decir, su objetivo general es contribuir a la aplicación del enfoque de género en el conjunto de políticas públicas del Ayuntamiento.

Las medidas que se proponen son un acto de presentación del PI, la constitución de una Comisión de Implementación y Seguimiento dirigida al PI, la realización de informes basados en impactos de género, la redacción de cláusulas sociales con carácter jurídico, el seguimiento del cumplimiento del principio de presencia equilibrada, la creación de Presupuestos con Enfoque de Género, la adaptación del sistema de datos que permita la fácil perspectiva de género y una evaluación anual del plan.

En la tabla expuesta a continuación plasmamos los datos resultantes de la información analizada de las áreas de actuación del PI.

**Tabla 7: Número de acciones por ámbito de actuación y sus porcentajes**

<u>ÁREA DE ACTUACIÓN</u>	<u>N.º DE ACCIONES</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Selección y promoción	6	15,38%
Posicionamiento laboral	1	3,9%
Formación	2	5,13%
Conciliación	7	17,95%
Comunicación	3	7,69%
Salud laboral	4	10,26%
Estructura salarial	2	5,13%
Acoso sexual y por razón de sexo	3	7,69%
Transversalidad	11	28,21%
TOTAL	39	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Plan de Igualdad Interno del Ayto. de Mislata

Concluimos que el área de intervención con más relevancia es la Transversalidad con un porcentaje del 28,21% de actuaciones dirigidas a él. Para el plan, resulta esencial realizar las investigaciones necesarias para la consecución de los objetivos marcados por él. Por el contrario, el área con menos medidas impuestas es el Posicionamiento laboral (3,9%) siguiendo del eje de Formación y Estructura salarial (5,13%).

Cabe destacar que la Conciliación (17,95%) junto con la Selección y Promoción del personal (15,38%) eran áreas dónde era necesario dedicar una mayor cantidad de medidas, debido a que en el diagnóstico resultante del análisis de la plantilla se habían detectado debilidades que requerían una mayor implicación. Añadiendo, la creación de medidas muy ajustadas y enfocadas a paliar las debilidades del diagnóstico en la generalidad de las áreas.

Por tanto, en relación con el diagnóstico previo a la implantación del Plan podemos afirmar que las áreas de actuación que cuentan con más medidas son las que más débiles resultados habían obtenido en el diagnóstico y que además, en todas las áreas se encuentran creadas acciones dirigidas a erradicar explícitamente cada una debilidades observadas en el diagnóstico previo, por lo que este PI si cuenta con una correcta orientación de las medidas dirigidas a paliar las necesidades observadas en el estudio de situación.

Una vez analizadas las áreas de intervención y su contenido, pasamos al análisis temporal de las actuaciones específicas que ha establecido el plan, es decir, al análisis del cronograma que expone el tiempo del que se precisa para la ejecución de las medidas implantadas.

Mediante este, se obtiene de forma más eficaz la evaluación sobre la consecución de los objetivos y se considera importante tanto para definir como para ajustar el tiempo mediante el que se desarrolla cada una de las acciones.

**Tabla 8: Cronograma de las medidas del área de Selección y promoción de personal**

	Período de implementación			
	2018	2019	2020	2021
1. Contenido de Relaciones de Puestos de trabajo				
2. Convocatorias de puestos de empleo				
3. Formación sobre procesos de selección				
4. Informes de impacto de género				
5. Tribunales de selección equitativos				
6. Periodos suspensivos en situación de excedencia				

Fuente: Elaboración propia a partir del contenido extraído del Plan de Igualdad Interno del Ayto. de Mislata

En el área de actuación “Selección y promoción de personal”, prácticamente todas las medidas son implantadas para llevarse a cabo durante el primer año de vigencia del plan (2018) a excepción de la realización de la revisión de las convocatorias de puestos de empleo, que se encuentra dentro de las medidas a implementar en el segundo año (2019).

**Tabla 9: Cronograma de las medidas de acción del área de Posicionamiento laboral**

	Período de implementación			
	2018	2019	2020	2021
1. Acción positiva para lidiar la segregación por sexo				

Fuente: Elaboración propia a partir del contenido extraído del Plan de Igualdad Interno del Ayto. de Mislata

El área de Posicionamiento laboral se encuentra compuesta por una única medida dirigida a lidiar con la segregación horizontal detectada y pertenece al grupo de acciones a implementar durante el primer año de vigencia (2018).

**Tabla 10: Cronograma de las medidas de acción del área de Formación**

	Período de implementación			
	2018	2019	2020	2021
1. Encuestas entre los miembros de la plantilla				
2. Elaboración Plan de Formación en Igualdad				

Fuente: Elaboración propia a partir del contenido extraído del Plan de Igualdad Interno del Ayto. de Mislata

**Tabla 11: Cronograma de las medidas de acción del área de Conciliación**

	Período de implementación			
	2018	2019	2020	2021
1. Solicitud de revisión del permiso de paternidad				
2. Preferencias de horario a responsables de menores				
3. Concepción de flexibilidad horaria a progenitores				
4. Solicitud de permisos a progenitores				
5. Establecimiento de permisos retribuidos				
6. Apertura de buzón de sugerencias con perspectiva de género				
7. Realización de campañas anuales de conciliación				

Fuente: Elaboración propia a partir del contenido extraído del Plan de Igualdad Interno del Ayto. de Mislata

En el área de Conciliación observamos la presencia de mayor cantidad de medidas, todas ellas creadas para ser implementadas dentro de los primeros años de vigencia (en el año 2018 o bien en el 2019), sin producirse mayor demora en ningún caso.

**Tabla 12: Cronograma de las medidas de acción del área de Comunicación**

	Período de implementación			
	2018	2019	2020	2021
1. Realización de cursos formativos en comunicación				
2. Revisión de documentos y portales web				
3. Revisión del manual de estilo con perspectiva de género				

Fuente: Elaboración propia a partir del contenido extraído del Plan de Igualdad Interno del Ayto. de Mislata

El caso del área de Comunicación, al no presentar debilidades importantes en los resultados del diagnóstico, las medidas creadas no son consideradas de urgente implantación. Es así como los períodos de implementación se encuentran en los últimos años de vigencia, clasificando estas acciones en prioridades a largo plazo.

**Tabla 13: Cronograma de las medidas de acción del área de Salud laboral**

	Período de implementación			
	2018	2019	2020	2021
1. Acreditación de formación básica sobre salud laboral y género				
2. Revisión de riesgos ligados a los puestos de trabajo				
3. Revisión entrega de Equipos de Protección Individual				
4. Elaboración de informes sobre la vigilancia				

Fuente: Elaboración propia a partir del contenido extraído del Plan de Igualdad Interno del Ayto. de Mislata

En el área de Salud laboral contemplamos acciones de mayor urgencia y, por el contrario, acciones de menos relevancia dispuestas a ser implementadas en los últimos períodos de vigencia del plan. La acreditación de formación básica sobre salud laboral y género por parte del personal es la acción dispuesta a llevarse a cabo con más rapidez y la elaboración de informes sobre la vigilancia de la salud comprobando el cumplimiento de los criterios de género está creada para implantarse a un largo plazo.

**Tabla 14: Cronograma de las medidas de acción del área de Estructura salarial**

	Período de implementación			
	2018	2019	2020	2021
1. Análisis completos de las retribuciones				
2. Seguimiento de la brecha salarial observada				

Fuente: Elaboración propia a partir del contenido extraído del Plan de Igualdad Interno del Ayto. de Mislata

El área de Estructura salarial perteneciente a todo lo relacionado con las retribuciones, inesperadamente implanta todas sus medidas a largo plazo, situándose las dos acciones a implementarse dentro del último período de vigencia del plan (2021).

**Tabla 15: Cronograma de las medidas del área de Acoso sexual y por razón de sexo**

	Período de implementación			
	2018	2019	2020	2021
1. Revisión del Protocolo para la prevención y actuación				
2. Composición de Comité Técnico Anti-acoso				
3. Introducción del Protocolo a la totalidad de la plantilla				

Fuente: Elaboración propia a partir del contenido extraído del Plan de Igualdad Interno del Ayto. de Mislata

En el área de Acoso sexual y por razón de sexo constamos de la presencia de medidas creadas para ser implementadas dentro de los primeros años de vigencia (en el año 2018 o bien en el 2019), sin producirse mayor demora en ningún caso. Esto es debido a la relevancia del asunto y a la gravedad de las consecuencias de puede desencadenarse por una mala gestión de estas.

**Tabla 16: Cronograma de las medidas de acción del área de Transversalidad**

	Período de implementación			
	2018	2019	2020	2021
1. Acto de presentación del PI a la composición de la plantilla				
2. Constitución de Comisión de Implementación y Seguimiento				
3. Revisión de los presupuestos municipales				
4. Sistematización de la segregación de datos por sexo del sistema informático				
5. Aportación de contenidos de políticas de igualdad				
6. Evaluación de seguimiento, proceso e impacto del PI				
7. Imposición de curso-talleres de sensibilización				
8. Informes de impactos previos a la redacción de normativa interna				
9. Creación de cláusulas sociales con enfoque de género				
10. Revisión permanente del cumplimiento del principio de presencia equilibrada				
11. Elaboración de presupuestos con perspectiva de género				

Fuente: Elaboración propia a partir del contenido extraído del Plan de Igualdad Interno del Ayto. de Mislata

El área de Transversalidad plasma que todas las acciones que lo componen deberán implementarse en el primer año de vigencia (2018) a excepción de la realización de informes sobre impactos previos a la redacción de normativa interna, la creación de cláusulas sociales con enfoque de género y por último la elaboración de presupuestos con perspectiva de género. Estas últimas tres medidas nombradas presentarán una mayor demora en su implementación, considerándose por tanto las menos primordiales.

## 7. RESULTADOS.

En este epígrafe se presentan los resultados obtenidos. Para ello, en primer lugar, se empieza recogiendo, en las próximas líneas, las ideas fuerza a través de la entrevista realizada al actual Agente de Igualdad. En segundo lugar, se organizan los resultados, derivados del conjunto de los análisis realizados, a modo de DAFO.

Con ello, no solo se cumple con los objetivos de este TFG, sino que es la vía que apoya las propuestas se van a elaborar en próximos epígrafes.

### 7.1. VISIÓN TÉCNICA DEL PLAN

Con la finalidad de recoger la visión técnica de los responsables del área, se realiza una entrevista estructurada a la Unidad de Igualdad, administrada vía email y con un guión de preguntas abiertas (ver anexo), cuya respuesta se recibe por la misma vía el 15 de mayo del año en curso. El análisis de los resultados de esta se hace siguiendo organizadamente los bloques enumerados en el epígrafe de metodología.

- Función y posición de la Unidad de Igualdad en relación con el Plan.

La Unidad de Igualdad en este Ayuntamiento entra en funcionamiento en el año 2006. Gestiona todo lo relativo al trabajo municipal en el ámbito de la igualdad de oportunidades y género, pero no se encarga de la elaboración directa de este tipo de Planes, sí se encarga de su supervisión. El Plan lo elabora una empresa especialista contratada para tal fin.

Como es función de estas Unidades y cómo hemos mencionado en el capítulo 4.3, atribuida por el artículo 77 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene la labor de coordinación de la política de igualdad en el Ayuntamiento, lo que implica velar por la implementación desde todas las áreas municipales implicadas. Recordemos que la igualdad es un principio transversal (artículo 15 de la Ley citada) que debe estar presente en cualquier Administración.

“Desde el área de igualdad se contrató el servicio de elaboración con una empresa y la implementación se realiza desde todas las áreas municipales implicadas y se coordina desde políticas de igualdad.”. Entrevista, mayo de 2023.

- Detección de obstáculos y facilidades en la creación del Plan Interno en una entidad pública como es el Ayuntamiento.

Los principales obstáculos con los que se encuentra el equipo técnico son, por una parte, la sobrecarga de trabajo en la generalidad de las áreas, la dificultad temporal de cubrir las actuaciones programas cumpliendo con el cronograma y la consideración de un contenido poco ajustado a la situación actual de la plantilla. Esta última dificultad alegada nos hace

pensar en el resultado del diagnóstico que presenta el Plan, su ajuste a la realidad de la plantilla y la necesidad de realizar actualizaciones periódicas. Así como también, a la aprobación de cronogramas de actuación demasiado ambiciosos, con los recursos existentes en estas Unidades.

“La principal dificultad fue la sobrecarga de trabajo de las distintas áreas municipales a la hora de disponer de tiempo para facilitar los datos cuantitativos y cualitativos solicitados para la elaboración del diagnóstico de la situación.”

“En ocasiones dificulta trabajar el contenido programado en el plan de igualdad siguiendo la temporalidad establecida en el mismo. Hay actuaciones que se realizan fuera del cronograma.”

“(…) Necesidad de ajustar algunos de los contenidos del plan de igualdad a la realidad actual, ya que cuando se aprobó se presupuso de una determinada manera que con posterioridad no ha sido posible en algunos casos.”. Entrevista, mayo de 2023

Por otra parte, las facilidades percibidas en la creación del PI es la presencia de un Ayuntamiento implicado en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

“Se trata de un Ayuntamiento muy implicado con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, por lo que desde hace muchos años se implementan acciones de promoción de la igualdad y prevención de la violencia de género, por lo que elaborar un plan e implementarlo simplemente ha supuesto establecer un documento marco, pero la sensibilización y el interés en la materia existía y en la actualidad se mantiene.” Entrevista, mayo de 2023.

- Medición del grado de implementación de las acciones y los respectivos informes.

La Unidad de Igualdad trabaja con un sistema basado en indicadores de evaluación que plasman el grado de consecución de los objetivos y, también, han elaborado una serie de fichas cuya función es la evaluación y seguimiento como herramienta que mide el estado de implementación de las acciones. A todo este tipo de documentación no se ha podido acceder.

“Se realiza el seguimiento y la evaluación de las acciones tomando como referencia los indicadores de evaluación, que nos ayudan a medir el grado de consecución de los objetivos.”

“Se trabaja a través de fichas de evaluación y seguimiento de cada una de las acciones, además de registrar a nivel interno la documentación que evidencia la realización de estas.”. Entrevista, mayo de 2023.

- Implicación percibida por parte del personal al que se dirige el PI y su institución.

Se destaca la constante implicación e interés generalizado de todas las áreas y a su vez, una gran participación debido a la oportunidad que se presenta de realizar las acciones que requieren de participación en horario laboral, facilitando así la plena incorporación de los agentes implicados.

“En relación con el interés de la plantilla y del Ayuntamiento, es generalizado ya que todas las áreas les afectan directamente.”

“En cuanto a la participación, como las acciones se han realizado en horario laboral, no se ha visto afectada.” Entrevista, mayo de 2023.

- Perspectiva del Plan de Igualdad tras su implantación.

Los resultados y posibilidades que contempla la Unidad de Igualdad tras la implantación del PI es la realización del diagnóstico de plantilla y aplicación de acciones, abriéndose la posibilidad de llevar a cabo objetivos mejoras a través de estas, y, por otra parte, se comentan de nuevo las dificultades encontradas a lo largo de su implementación derivadas de la coordinación que implica la transversalidad que contemplan estas acciones, donde tienen que actuar distintos departamentos, pudiendo hacer que la implementación se retrase.

“La posibilidad de conocer a través del diagnóstico de la situación actual en las distintas áreas, la y las posibilidades de establecer objetivos de mejora a través de las acciones planteadas.”

“La coordinación e implementación de algunas acciones con recursos humanos propios que, debido a la carga de trabajo, hace que se retrasen aspectos de su ejecución.” Entrevista, mayo de 2023.

- Percepción de futuro del PI.

Desde la visión técnica se tiene plena confianza de un futuro alentador en la continuidad del trabajo por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad.

“se pueden seguir trabajando muchos aspectos con el impulso político y con la implicación del personal.” Entrevista, mayo de 2023.

## 7.2. ANÁLISIS DAFO

En las próximas líneas se proceden a exponer los resultados obtenidos mediante el exhaustivo estudio del plan realizado en los anteriores epígrafes y mediante los resultados extraídos de la entrevista analizada.

Para la organización de estos, utilizamos los criterios de la matriz DAFO (siglas de Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) que nos permite conocer la realidad de la entidad en dos vertientes diferenciadas: la interna y la externa.

En el análisis desde una perspectiva interna, el fin primordial se basa en reconocer las debilidades que presenta la organización en su plan con el objetivo de corregirlas y, también las fortalezas dónde su finalidad será potenciarlas. Por otra parte, se abarca la segunda vertiente, que realiza el análisis desde una perspectiva externa. En esta, se reconocen toda la cantidad de factores que puedan afectar a la organización, aunque no pertenezcan al interior de ésta. En esta parte se encuentran las amenazas con las que la organización deberá de combatir y, por otra parte, las oportunidades con las que deberá de aprovechar.

### **DEBILIDADES**

1. Descompensación en el número de medidas. Una vez trabajada la estructura, se observa la existencia de una mayor implicación en determinadas áreas y, por ende, una menor implicación en otras. Es el caso del área de actuación de Selección y promoción de personal (6), Conciliación (6) y Transversalidad (11) dónde se refleja la implantación de mayor número de medidas frente a Posicionamiento laboral (1), Formación (2) o Estructura salarial (2). Como consecuencia, se puede afirmar la presencia de un desequilibrio en el número de medidas dependiendo del área en el que se esté trabajando.
2. Falta de dotación presupuestaria. El plan no recoge un apartado en el que se disponga de la cantidad necesaria de presupuesto para la implementación de las medidas de corrección. Cada medida implica unos costes económicos que no se encuentran detallados, por tanto, nos encontramos ante una clara falta de transparencia que nos impide conocer el coste total de la implementación del plan.
3. Falta documento de consulta sobre conciliación. En el diagnóstico previo, se observa la falta de desarrollo de un mecanismo de promoción para la utilización de las medidas de conciliación. Para paliar esta debilidad observada, se debería elaborar un documento de difusión por el que se permita la consulta de las medidas de conciliación que fuera accesible desde la intranet.
4. Falta de mecanismo que erradique el desequilibrio retributivo por razón de sexo. En los resultados del diagnóstico previo, se asume la adjudicación de las franjas salariales más bajas al sexo femenino, causando un desequilibrio retributivo por razón de sexo. A pesar

de que la entidad creó acciones encaminadas a erradicar esta brecha salarial de género, faltaría una mayor dedicación en el área puesto que el porcentaje de medidas creadas por el Ayuntamiento presenta una descompensación con el grado de problemática que encontramos expuesto en el diagnóstico en referencia a la estructura salarial.

5. No presencia de documento de prórroga de la vigencia. Carece de un documento que ofrezca todo lo relacionado con la prórroga de vigencia del plan, puesto que este fue creado para el período 2018-2021 pero posteriormente fue aprobada una ampliación temporal de la vigencia.
6. Presencia de actividades realizadas fuera del tiempo establecido. Debido a la detección de sobrecarga de trabajo en todas las áreas mencionada por la Agente de Igualdad en la entrevista, no se ha cumplido con el cronograma establecido al completo. Es así como se afirma la necesidad de un ajuste en la temporalidad de las medidas. “Hay actuaciones que se realizan fuera del cronograma.” – Agente de igualdad, Ayuntamiento de Mislata 2023.

Cómo consecuencia de esto, la falta de tiempo de las distintas áreas municipales también afecta a la obtención de los datos necesarios para la elaboración del diagnóstico. “disponer de tiempo para facilitar los datos cuantitativos y cualitativos solicitados para la elaboración del diagnóstico de la situación.” - Agente de igualdad, Ayuntamiento de Mislata, 2023-.

7. Necesidad de ajuste del contenido del Plan. Cómo se ha mencionado en el análisis de la entrevista, al haber transcurrido un largo período de tiempo desde la redacción del plan, se considera necesario ajustar el contenido a la realidad actual de la plantilla. “Necesidad de ajustar algunos de los contenidos del Plan de Igualdad a la realidad actual.” – Agente de igualdad, Ayuntamiento de Mislata 2023.

## **AMENAZAS**

1. Falta de una mayor oferta de puestos para el área debido a las escasas ayudas para la contratación. Como se destaca a lo largo de la entrevista realizada en la Unidad de Igualdad, la falta de un mayor personal técnico contratado hace que las actuaciones no se estén llevando a cabo con facilidad, presenciando retrasos en implementación y sobrecargas de trabajo en las áreas que componen el Ayuntamiento, obteniendo cómo consecuencia un personal saturado que cuenta con escaso tiempo para cumplir los objetivos programados. Esto, depende de la oferta pública de empleo, que asumimos que el Ayuntamiento no puede crear más puestos laborales para el área debido a que las ayudas para la contratación se encuentran escasas o prácticamente inexistentes.
2. Cambios en el Gobierno que puedan incorporar miradas de otra índole, o menor implicación, en relación con el estado y al trabajo para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

3. Reducción de los objetivos políticos y la inversión de las entidades supramunicipales - nacionales y autonómicas- que puedan frenar el trabajo por la igualdad de oportunidades en este ámbito.

### **FORTALEZAS**

1. Presencia de una Unidad de Igualdad. El Ayuntamiento de Mislata cuenta con la anteriormente nombrada “Casa de la dona” desde 2006, siendo a partir de ese momento cuándo la entidad de dota de un área de igualdad.
2. Ayuntamiento implicado con la materia de igualdad. El Ayuntamiento de Mislata, ya contaba desde hacía años atrás con la implantación de acciones de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en su personal y de prevención de violencia por razón de sexo. “elaborar el plan e implementarlo simplemente a supuesto establecer un documento marco, pero la sensibilización e interés en la materia existía” - Agente de Igualdad, Ayuntamiento de Mislata, 2023.
3. Fácil localización de la información y su cumplimiento con la ley. El documento está formado por un contenido ajustado a la Ley, con una estructura coherente que sigue las indicaciones de la normativa vigente.
4. Realización de medidas en horario laboral. El presente plan ha permitido asegurar la participación del personal en las medidas que lo requieren, por lo que todos los miembros han sido dotados de facilidades horarias debido a su inclusión en su horario laboral. “En cuanto a la participación como se han realizado las acciones en horario laboral no se ha visto afectada.” -Agente de Igualdad, Ayuntamiento de Mislata, 2023.
5. Acreditación del uso del lenguaje y de las imágenes inclusivas. Queda acreditado el uso del lenguaje y de las imágenes inclusivas, sin presencia de sesgos sexistas. Cumplimiento con la normativa<sup>12</sup>.
6. Constancia de un diagnóstico detallado. Una de las oportunidades ofrecidas es la presencia de un diagnóstico con información detallada de la situación, tanto cualitativa cómo cuantitativa. Además, diferenciado por áreas y con el uso de gráficos que plasman porcentajes reales.

---

<sup>12</sup> Art. 48 Ley 9/2003 de 2 de abril de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. El lenguaje no-sexista en los escritos administrativos.

**OPORTUNIDADES**

1. Posibilidad de consulta del documento en el Portal de Transparencia. Gracias al cumplimiento del principio de transparencia, el Ayuntamiento posibilita el conocimiento y la consulta del documento durante las 24 horas del día y desde cualquier lugar siempre que dispongas del medio necesario.
2. Compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las políticas públicas con la Agenda 2030. En relación con el cumplimiento de los ODS, el Ayuntamiento de Mislata dispone de una oportunidad para incrementar una perspectiva de género en el conjunto de la plantilla, eliminando las desigualdades todavía presentes, y así poder alcanzar en su totalidad el ODS número 5.
3. Implicación y participación por parte los hombres. Gracias a la información recogida en la entrevista, podemos afirmar que el PI conforma un compromiso real por parte de la plantilla masculina sin la presencia de ninguna discrepancia comentada.

**Tabla 17: Análisis matriz DAFO del Plan**

<b>DEBILIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Descompensación en el número de medidas.</li> <li>• Falta de dotación presupuestaria.</li> <li>• Falta documento de consulta sobre conciliación.</li> <li>• Falta de mecanismo que erradique el desequilibrio retributivo por razón de sexo.</li> <li>• No presencia de documento de prórroga de la vigencia.</li> <li>• Presencia de actividades realizadas fuera del tiempo establecido.</li> <li>• Necesidad de ajuste del contenido del Plan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de una mayor oferta de puestos para el área debido a las escasas ayudas para la contratación.</li> <li>• Cambios en los Gobiernos hacia una menor implicación en el camino hacia la igualdad.</li> <li>• Reducción de los objetivos políticos y la inversión de las entidades supramunicipales.</li> </ul>
<b>FORTALEZAS</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presencia de una Unidad de Igualdad.</li> <li>• Ayuntamiento implicado con la materia de igualdad.</li> <li>• Fácil localización de la información y su cumplimiento con la ley.</li> <li>• Realización de medidas en horario laboral.</li> <li>• Acreditación del uso del lenguaje y de las imágenes inclusivas</li> <li>• Constancia de un diagnóstico detallado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Posibilidad de consulta del documento en el Portal de Transparencia</li> <li>• Compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las políticas públicas con la Agenda 2030.</li> <li>• Implicación y participación por parte los hombres</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis DAFO

## 8. PROPUESTAS DE MEJORA

En base a los aspectos menos positivos que implican un perjuicio para la entidad a la hora de evolucionar dentro del marco de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, en las próximas líneas se recogen propuestas o sugerencias a realizar al objeto de intentar reducir las debilidades detectadas y resaltar las fortalezas encontradas.

1. Propuesta de difusión externa del Plan. La divulgación externa del PI podría ser una oportunidad para reflejar el interés e implicación del Ayuntamiento de Mislata en la aplicación de políticas de igualdad, ayudando a establecer una mejor relación con otras instituciones públicas.

El medio por el cual podría darse una mayor visibilidad externa sería vía redes sociales. También, a través de jornadas o conferencias de presentación a otros sectores que permitirían darse a conocer en un ámbito más amplio, como por ejemplo entre ciudadanía y sus asociaciones, o entre las entidades y empresas que intervengan en el municipio.

2. Publicación del presupuesto necesario para cada una de las actuaciones. La constancia de la dotación presupuestaria de las actuaciones implementadas en el PI es necesaria para el completo cumplimiento con el principio de transparencia. Es decir, de acuerdo con el principio de transparencia se considera necesario publicitar aquella información que las empresas asumen frente a cada ámbito, teniendo el poder de transmitir la confianza demandada por la ciudadanía frente a las instituciones públicas. Esta propuesta hace referencia a dos cosas: primero, a la publicación del documento mediante el Portal de Transparencia, con recursos propios del Ayuntamiento. En segundo lugar, a la incorporación en el documento del Plan de Igualdad el presupuesto del que se dispone para implementarlo, así como el coste económico, si lo hubiere, de las acciones que se proponen, así quedaría claro lo que se hace con los recursos municipales ya existentes, o con nueva dotación económica y, también, a cuánto asciende aplicar un plan de este tipo y dimensión para las arcas públicas.

3. Creación de mecanismo de promoción para las medidas de conciliación. En base a la debilidad anteriormente expuesta, se propone el diseño de un documento de difusión interna de las medidas de conciliación, elaborado con recursos propios y que sea accesible por medios electrónicos vía intranet, para todo el personal. A su vez, este también haría su función de documento consulta dirigido a todo el personal del Ayuntamiento de Mislata que abarca el PI Interno.

4. Contratación de personal para el Ayuntamiento enfocado al ámbito del PI. A través de recabar el testimonio de la Agente de Igualdad del Ayuntamiento de Mislata y de observar

la necesidad de ampliar el número de empleados, se propone aumentar la plantilla enfocado al ámbito del Plan de Igualdad.

Con esta medida se pretende poder asumir la carga de trabajo, destacada en la entrevista, que sufre la Unidad, agilizando y aumentando así la fluidez de los procesos en la gestión que lleva la implementación del contenido programado en el plan. Además, mediante el aumento de los empleados contratados, se aprecia la contingencia de poder cumplir con la temporalidad establecida para llevar a cabo las acciones que contempla y, por tanto, evitar los retrasos existentes en aspectos de su ejecución.

Cómo consecuencia de esto sería adecuada efectuar una convocatoria ofreciendo plaza de trabajo cómo empleado público de administrativo/a, coordinación e información relativo a un grupo C1 para el Ayuntamiento de Mislata.

Entre otros, los requisitos mínimos imprescindibles determinados para el acceso al puesto C1 consisten en:

- Superar los 16 años y no exceder la edad de jubilación forzosa.
- Nacionalidad Española o nacionalidad de la Unión Europea.
- Estar en posesión del título de bachillerato, equivalente o superior.
- No hallarse en inhabilitación de empleo público.

El presupuesto de la propuesta estaría constituido por un sueldo anual de un grupo C1, según la legislación vigente Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023<sup>13</sup>, corresponde con 10.036,92€. Después, deberíamos añadir los complementos salariales que correspondan al empleado en cuestión, estimando un total anual de 11.482,74€.

Según el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, este gasto de personal del Ayuntamiento por salario se cubriría con los ingresos de la entidad local. Para este caso, en base a la posibilidad de escasez de recursos para ampliar plantilla, partiríamos de una demanda al Estado y/o a la Generalitat para destinar este aumento de ingresos locales a los salarios de personal para el Ayuntamiento enfocado al ámbito del PI.

5. Revisar complementos salariales estudiando la inclusión de la perspectiva de género. Por razón de las variedades de casuísticas existentes que atribuyen las franjas salariales más bajas al sexo femenino con notables diferencias salariales y en referencia a la debilidad

---

<sup>13</sup><https://www.sepg.pap.hacienda.gob.es/sitios/sepg/esES/CostesPersonal/EstadisticasInformes/Documents/A%C3%91O%202023/01%20Retribuciones%20personal%20funcionario%202023.pdf>

observada en el diagnóstico del área de estructura salarial por razón de sexo, realizar una exploración con recursos propios del Ayuntamiento de los complementos estudiando la perspectiva de género en la valoración de los puestos de trabajo.

6. Elaboración de una guía de lenguaje no sexista. Al ser la comunicación una de las fortalezas observadas en el Ayuntamiento de Mislata, se propone aportar una mayor valorización al trabajo realizado por esta entidad en materia de uso de lenguaje inclusivo, y hacer una extensión a todas las áreas que abarca el Ayuntamiento, creando como referente real una Guía de Lenguaje no Sexista. El objetivo es resolver dudas y orientar en el uso de un lenguaje igualitario. Esta guía se llevaría a cabo mediante recursos humanos propios del Ayuntamiento.

## 9. CONCLUSIONES

En este último capítulo, se manifiestan las conclusiones alcanzadas mediante la elaboración del presente Trabajo Final de Grado.

La temática estudiada surge a raíz de los contenidos tratados en distintas asignaturas dentro de la titulación de Grado en Gestión y Administración Pública, dónde se recalca la importancia de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de las administraciones públicas como el Ayuntamiento y su necesario reflejo al resto de la sociedad. Es así como, el objetivo general ha sido estudiar la política de igualdad entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Mislata, a través del análisis de su Plan de Igualdad Interno (2018-2021) como instrumento donde se recoge la estrategia que está siguiendo este ayuntamiento para su plantilla. Se aborda este estudio con un previo estudio de los marcos sociopolíticos que impulsan la igualdad de oportunidades y la clarificación de conceptos relevantes.

En cuanto a la metodología, debido a la consideración necesaria de recoger la experiencia y discurso desde los técnicos municipales, específicamente, la dirección de la Unidad de Igualdad -que están presentes desde el proceso de elaboración del plan, pasando por la implementación y la evaluación de la aplicación del mismo, así como también, las dificultades derivadas de los procesos de coordinación entre las áreas del Ayuntamiento para aplicar estas estrategias sin perder el principio de transversalidad- se optó por un acercamiento a través de la entrevista de investigación, perteneciente a las metodologías cualitativas. La dificultad encontrada es que no se pudo hacer la entrevista presencial, cara a cara en la Unidad de Igualdad, debido a que no accedió a ello. Así que se elaboró un guión estructurado, para enviar por email, con preguntas abiertas, cuya limitación está en que, para el caso, limita los resultados e impide abrir nuevas preguntas al calor de la conversación. Aun así, debo dar las gracias a la persona responsable de esta Unidad por acceder a la entrevista, sin la que hubiese sido mucho menor la profundidad de este trabajo.

Sobre la base aportada por los resultados obtenidos en la entrevista, se ha tenido la oportunidad de obtener los aspectos negativos y positivos de carácter interno que suponen bien un impedimento, o bien una ventaja para lograr obtener o encaminarse hacia alcanzar mayor igualdad entre mujeres y hombres.

En especial, los resultados obtenidos del análisis del Ayuntamiento denotan, por una parte, la fuerte implicación en materia de igualdad por parte de la entidad, la acreditación del interés por el uso del lenguaje inclusivo y la constancia de un plan detallado que cumple rigurosamente con la ley, cómo fortalezas. Sin embargo, la gran debilidad encontrada está en la detección de sobrecarga de trabajo en todos los aspectos que trabaja esta Unidad relacionados con las áreas

de acción del Plan, dificultando, y en ocasiones impidiendo, el cumplimiento del cronograma establecido para las acciones a implementar y, también la detección de una desigualdad retributiva por razón de sexo.

En referencia a estos resultados, se han creado unas propuestas claves dirigidas a erradicar dichas debilidades, mediante la ampliación de contratación de personal enfocado al ámbito del PI, la creación de un mecanismo de promoción para las medidas de conciliación como medio para evitar posibles riesgos a la hora de hacer ejercicio del derecho de conciliación, aprovechando la gran oportunidad observada de implicación y participación por parte de la plantilla, y, por último, la revisión de los complementos salariales incluyendo la perspectiva de género.

También, se han creado propuestas enfocadas a reforzar las fortalezas observadas, así como la difusión externa del plan que nos permitirá establecer una mejor relación con otras instituciones públicas y reflejar la implicación del Ayuntamiento de Mislata en la aplicación de políticas de igualdad, y, la creación de una guía de lenguaje no sexista que aporte una mayor valorización de la fortaleza enfocada al trabajo realizado por esta entidad en materia de uso de lenguaje inclusivo.

Por último, mencionar los aspectos indispensables para mi aprendizaje durante la elaboración del trabajo, como son: el mayor conocimiento de todos los conceptos asociados y ligados al término "igualdad entre mujeres y hombres", pasando por la recopilación y tratamiento desde la normalización bibliográfica de la información en distintas fuentes y, también, autores.

Así mismo, el análisis legislativo me ha permitido obtener un mayor desarrollo en el ámbito legal y una mayor madurez político-normativa. El análisis del Plan Interno de Igualdad ha ampliado el conocimiento de todo lo que debe de contener y todos aquellos aspectos que debe tratar un Plan de Igualdad de carácter interno. El tener que diseñar una entrevista obliga a repasar las enseñanzas metodológicas recibidas y ponerlas verdaderamente en práctica, cosa que presenta una dificultad. También, entrar en contacto con la responsable de la Unidad y conocer sus dificultades en la gestión del Plan ha sido bueno desde el aprendizaje práctico.

Desafortunadamente, la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral sigue siendo una de las mayores problemáticas que abordamos hoy en día desde el Estado de Derecho. A pesar de las mejoras en la reducción de la situación general de desigualdad entre mujeres y hombres por todo el trabajo normativo que se viene haciendo y aplicando, la detección de descompensaciones entre sexos en el ámbito laboral, la poca adaptación del tipo de contrato, la dificultad para llegar a las distintas posiciones laborales, y las diferencias retributivas, siguen existiendo. Es necesario continuar en el trabajo de compromiso e implicación para alcanzar la plena igualdad.

## BIBLIOGRAFÍA

AYUNTAMIENTO DE MISLATA. *Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Mislata 2018-2021*. <https://www.mislata.es/sites/default/files/2021-12/pla-d-igualtat-intern-de-l-ajuntament-de-mislata-2018-2021.pdf>. [Consulta: 9 de marzo de 2023]

AYUNTAMIENTO DE MISLATA. *Políticas para las personas. Mujer y Políticas de Igualdad*. [https://www.mislata.es/es/ayuntamiento/servicios\\_y\\_departamentos/politicas-para-las-personas-promocion-del-valenciano-participacion-ciudadana-politicas-de-igualdad-juventud-e-infancia](https://www.mislata.es/es/ayuntamiento/servicios_y_departamentos/politicas-para-las-personas-promocion-del-valenciano-participacion-ciudadana-politicas-de-igualdad-juventud-e-infancia) [Consulta: 15 de marzo de 2023].

AYUNTAMIENTO DE MISLATA. *Aprobación de la prórroga del PI Interno*. <https://www.mislata.es/es/pleno/ordenes-del-dia/convocatoria-pleno-sesion-ordinaria-29-de-junio-de-2021> [Consulta: 3 de mayo de 2023].

AYUNTAMIENTO DE MISLATA. Organigrama plantilla del Ayto. 2021 <file:///C:/Users/usuario/Downloads/Organigrama%20Mislata.pdf> [Consulta: 2 de mayo de 2023].

CCOO (2011). *Guía aclarando algunas dudas sobre Planes de Igualdad*. Secretaría de la mujer de la federación de servicios a la ciudadanía <https://andalucia.fsc.ccoo.es/4e0531fc67bc7af0486ce81b4e27664b000050.pdf>. [Consulta: 03 de marzo de 2023].

D'ANCONA CEA, M. A. (2010). *Metodología Cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social*. Editorial Síntesis.

FLICK, U. (2004). *Introducción a la colección: Investigación Cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata.

[https://www.u-cursos.cl/filosofia/2009/2/EDU203/1/material\\_docente/bajar?id\\_material=469326](https://www.u-cursos.cl/filosofia/2009/2/EDU203/1/material_docente/bajar?id_material=469326). [Consulta: 13 de junio de 2023].

INSTITUT VALENCIÀ D'ESTADÍSTICA. Ficha Municipal Mislata edición 2022. <https://pegv.gva.es/auto/scpd/web/FICHAS/Fichas/46169.pdf>. [Consulta: 11 de marzo de 2023].

GARROTE GARCÍA, A. (2019). *Revisión de la política de igualdad implementada en el Ayuntamiento de l'Elia*. Trabajo Final de Grado. Universidad Politécnica de València. <https://riunet.upv.es/handle/10251/128375>. [Consulta 30 de enero de 2023].

GENERALITAT VALENCIANA. *Portal Estadístico de la Generalitat Valenciana. Fichas Municipales 2022. Mislata*. <https://pegv.gva.es/va/fichas>. [Consulta: 11 de marzo de 2023].

MINISTERIO DE IGUALDAD. *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*. [https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia\\_pdi.pdf](https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia_pdi.pdf) [Consulta: 19 de abril de 2023].

INSTITUTO DE LA MUJER. *Asesoramiento y Ayudas para Planes de Igualdad*. <https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/home.htm>. [Consulta: 19 de abril de 2023].

INSTITUTO DE LA MUJER. *Índice Europeo de Igualdad de Género*. <https://www.inmujeres.gob.es/actualidad/noticias/2022/OCTUBRE/indiceeuropeoigualdad.htm>.

[Consulta: 07 de febrero de 2023].

Sarduy, C (1999). *Mujeres y hombres de igual a igual*, 15, 3-4, <https://www.bizkaia.eus/home2/Archivos/DPTO3/Temas/Pdf/Berdintasuna15.pdf?hash=9e25be52d9468c0218f36df563105dee> [Consulta: 26 de marzo de 2023].

MACIONIS, J.J y PLUMMER, K. (2012). Sociología. Madrid. Editorial Pearson Educación. 4ª Edición. <https://bibliotecavirtualceug.files.wordpress.com/2017/06/sociologc3ada-macionis-y-plummer.pdf> [Consulta: 29 de marzo de 2023].

ONU (2015). *Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas* <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/> [Consulta: 03 de marzo de 2023].

UNIÓN EUROPEA (1998). *Cien palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres*. Comisión Europea

<http://www.igualdadenlaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/100-palabras-para-la-igualdad..pdf>

[Consulta: 06 de abril de 2023].

## Fuentes legislativas

Constitución Española de 1978. BOE, de 29 de diciembre de 1978, núm. 311., pp. 29313 a 29424.

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

Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. BOE, núm. 272, de 14 de octubre de 2020, pp. 87476 a 87502.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. DOUE, núm. 204, de 26 de julio de 2006, pp. 23 a 36.

Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. DOCE, núm. 303, de 2 de diciembre de 2000, pp. 16 a 22.

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

Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer. BOE, núm. 256, de 26 de octubre de 1983.

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. BOE, núm. 266, 6 de noviembre de 1999.

Ley 9/2003, de 2 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Generalitat Valenciana. BOE, núm. 110, de 8 de mayo de 2003, pp. 17427 a 17433.

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

Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género. BOE, núm. 176, de 22 de julio de 2008, pp. 31918 a 31929.

Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023. BOE, núm. 308, 24 de diciembre de 2022.

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. BOE, núm. 577, 2 de marzo de 2019.

Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023. BOE, núm. 308, 24 de diciembre de 2022.

## **WEBGRAFÍA**

AJUNTAMENT DE MISLATA. <https://www.mislata.es/> [Consulta 13 de febrero de 2023]

INSTITUTO DE LA MUJER: Conferencias mundiales de la mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/Internacional/ConferenciasNNUU.htm> [Consulta 21 de marzo de 2023]

ONU MUJERES. Acerca de ONU Mujeres. <https://www.unwomen.org/es> [Consulta 11 de mayo de 2023]

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. <https://www.ine.es/> [Consulta 07 de marzo de 2023]

## ANEXOS

### ANEXO I. RELACIÓN DEL TRABAJO CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA AGENDA 2030

Grado de relación del trabajo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Objetivos de Desarrollo Sostenible				No
	Alto	Medio	Bajo	Procede
ODS 1. <b>Fin de la pobreza.</b>			X	
ODS 2. <b>Hambre cero.</b>				X
ODS 3. <b>Salud y bienestar.</b>				X
ODS 4. <b>Educación de calidad.</b>			X	
ODS 5. <b>Igualdad de género.</b>	X			X
ODS 6. <b>Agua limpia y saneamiento.</b>				X
ODS 7. <b>Energía asequible y no contaminante.</b>				X
ODS 8. <b>Trabajo decente i crecimiento económico.</b>		X		
ODS 9. <b>Industria, innovación e infraestructuras.</b>				X
ODS 10. <b>Reducción de las desigualdades.</b>		X		
ODS 11. <b>Ciudades i comunidades sostenibles.</b>				X
ODS 12. <b>Producción y consumo responsables.</b>				X
ODS 13. <b>Acción por el clima.</b>				X
ODS 14. <b>Vida submarina.</b>				X
ODS 15. <b>Vida de ecosistemas terrestres.</b>				X
ODS 16. <b>Paz, justicia y instituciones sólidas.</b>		X		
ODS 17. <b>Alianzas para lograr objetivos.</b>				X

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son reconocidos por ser una iniciativa de cambio y de mejora que viene promulgada por la Organización de las Naciones Unidas creada 2015 con un total de 193 Estados Miembros. Dentro del plan de acción llamado la Agenda 2030 presenta la finalidad de erradicar la pobreza, salvaguardar el planeta y garantizar la paz para el año 2030.

Son 17 los ODS destacados en esta iniciativa, todos ellos comparten el fin primordial en centrar esfuerzos para lograr cambios positivos en beneficio de las personas y el planeta, acompañando el camino hacia la prosperidad.

Cómo hemos mencionado en el epígrafe tres de este TFG, perteneciente a los antecedentes y el estado de la cuestión, esta Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de su ODS 5, directamente, y de una forma transversal en el resto de objetivos.

La igualdad de género además de tratarse de un derecho fundamental es la base para conseguir una sociedad justa, pacífica y sostenible. La mitad de la población mundial y también la mitad de su potencial está representada por las niñas y mujeres. En cambio, la persistente desigualdad impide el avance de las mujeres, causando un estancamiento del progreso social. Es así cómo lograr la igualdad de las mujeres y empoderar a las mujeres y niñas constituye uno de los retos en materia de derechos humanos del mundo, tratándose a su vez de una tarea pendiente hoy en día.

En términos de la política pública española y en relación con el objeto del presente Trabajo Fin de Grado, los Planes de Igualdad internos son reconocidos por ser uno de los instrumentos relevantes para trabajar en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, ya que pretenden erradicar las desigualdades laborales en las condiciones del personal, motivadas en condicionantes socioculturales como es el género, dentro del marco de la legalidad y contribuyendo a conseguir metas incluidas dentro de los ODS definidos.

Algunas de las metas que tiene este Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5, como son la 5.1, 5.2 y 5.5, se recogen en los distintos ámbitos de actuación que se contienen en el propio plan como, por ejemplo, el acceso al empleo público, eliminación de la brecha salarial, la conciliación, la corresponsabilidad, la protección de las víctimas de violencia de género, etc., con una serie de medidas creadas explícitamente para garantizar la igualdad de oportunidades reduciendo la desigualdad en las instituciones en el acceso al empleo, en las posiciones de liderazgo y toma de decisiones en todos los niveles, lograr un trabajo decente, seguro y sin riesgos para todas las mujeres, alcanzar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, etc. En especial, este TFG está alineado con la meta 5.c, en la medida en que los planes de este tipo, su análisis y mejora, mantiene un grado de relación alta con hacer y fortalecer las políticas

para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres a través de la intervención en el ámbito laboral.

No obstante, existen ODS que no guardan una relación directa y alta con el objeto del presente trabajo, pero estos contienen algunas metas que sí que pueden guardar un grado de relación media con el mismo. En las próximas líneas se ha querido comentar alguno de ellos, las cuales vamos a destacar:

El ODS 8 correspondiente al trabajo decente y crecimiento económico, guarda una estrecha relación con la razón de ser de este trabajo en metas -8.5 y 8.8- destinadas a proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro, así como el ejemplo de alcanzar la igualdad en el trabajo y en las remuneraciones para todas las mujeres. Todo esto se encuentra directamente relacionado con las políticas de un Plan de Igualdad Interno, que pretenden erradicar con la dificultad que las mujeres experimentan para acceder a trabajar en determinados puestos laborales.

El ODS 10 relativo a la reducción de las desigualdades, incorpora una meta -10.2-, que guarda una relación con el presente trabajo fin de grado, ya que expone la pretensión conseguir la inclusión de todas las personas en todos los ámbitos de la vida independientemente de su sexo, siendo así como esta relación se observa prestando atención en que los Planes de Igualdad recogen medidas tendentes a conseguir una igualdad entre ambos sexos, alcanzando también la inclusión de las mujeres en el ámbito laboral.

Por último, el ODS 16 mediante sus metas 16.7, 16.a y 16.b. hace una especial mención a que todas las instituciones sean transparentes, participativas e inclusivas, además de garantizar la aplicación de políticas no discriminatorias. La relación observada se encuentra en que los Planes de Igualdad internos también recogen este tipo de medidas, ya que presentan el acceso a las instituciones en condiciones de igualdad, lo que las convierte en inclusivas y participativas.

Haber realizado el presente trabajo nos permite realizar la afirmación de que los Planes de Igualdad son uno de los pilares básicos de la Agenda 2030, por lo que la implementación del plan se hace imprescindible y necesario en la búsqueda de alcanzar el pleno desarrollo sostenible.

## **ANEXO II. GUÍON DE ENTREVISTA**

1. ¿Cuándo se crea la Unidad de Igualdad?
2. ¿Cuál ha sido el papel de la Unidad de Igualdad en la elaboración del Plan Interno?
  - 2.1. ¿Y ahora, en la gestión e implementación de este?
3. En la elaboración de un Plan de Igualdad Interno de una entidad pública, ¿cuáles considera que son las dificultades que se presentan?
  - 3.1. ¿Y cuáles las facilidades por ser una entidad pública?
4. Para la implementación de este Plan Interno en particular, ¿cuáles pueden ser o han sido las dificultades?
5. ¿Se usa algún sistema para medir el grado de implementación de las acciones que recoge el Plan Interno, a lo largo de su vigencia?
  - 5.1. ¿Se emite algún informe del estado de implementación de sus acciones?
  - 5.2. Si es así, ¿es un informe público o privado (solo para uso interno)?
6. ¿En qué eje de acción considera que existe un mayor interés por parte de la plantilla?
  - 6.1. ¿Y por parte de la institución?
  - 6.2. ¿Qué eje de acción o acciones han tenido menos éxito de participación por parte de la plantilla? ¿En qué considera que puede estar motivado?
7. ¿Las medidas de acción implantadas en cuanto a la formación en género dirigido al personal cómo han sido recibidas por este?
8. ¿Qué oportunidades considera que abre este Plan Interno de Igualdad?
9. Para usted ¿qué tipo de debilidades considera que puede tener este Plan Interno?
10. ¿Cómo ve el futuro de este Plan de Igualdad Interno? A nivel institucional y en el ámbito de los trabajadores.