



I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUJERES Y  
HOMBRES DE PATERNA 2016 - 2020



AJUNTAMENT DE  
**Paterna**  
REGIDORIA DE LA DONA

Nota:

Documento – Borrador.

Pendiente de comisiones informativas municipales y votación en el pleno.



I Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres de Paterna. | 2016 - 2020

Documento impulsado por:  
Regidoria de la Dona. Ajuntament de Paterna.

Coordinador del PMIO Paterna:  
Jose Luis Sahuquillo Orozco, EQUÀLITAT, participació i Igualtat.

Estudio sociológico a cargo de:  
Joan Gonçalves i Nogueroles, EQUÀLITAT, participació i Igualtat.

**Equipo impulsor:**  
Francisca Periche Chinillach, Regidora de la Dona, Ajuntament de Paterna.  
Xavier Valls Valero, Ajuntament de Paterna.  
Pedro Romero Almendros, Ajuntament de Paterna.  
Teresa Espinosa Andreu, Ajuntament de Paterna.  
Maribel Gómez Núñez, EQUÀLITAT, participació i Igualtat.  
María Sánchez Alepuz, EQUÀLITAT, participació i Igualtat.  
Agar Moreno Secaduras, EQUÀLITAT, participació i Igualtat.

**Colaboraciones y agradecimientos:**  
Asociaciones de diversa índole de Paterna.  
Grupos Políticos Municipales.



Paterna. Junio 2016

Este documento está registrado con  
Licencia Creative Commons

Reconocimiento – NoComercial – CompartirIgual (by-nc-sa): No se permite un uso comercial de la obra original ni de las posibles obras derivadas, la distribución de las cuales se debe hacer con una licencia igual a la que regula la obra original.



I Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres de Paterna. | 2016-2020



## PRESENTACIÓN



## Juan Antonio Sagredo Marco Alcalde de Paterna

Como Alcalde de Paterna, pero sobre todo como persona comprometida con la igualdad de género y la diversidad social, es un verdadero orgullo presentar el I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE PATERNA 2016-2020.

El proyecto que a continuación se muestra es fruto de la contundente apuesta del Ayuntamiento de Paterna por la igualdad de género y la lucha contra la lacra de la violencia machista.

En pleno siglo XXI, y en sociedades avanzadas como en la que vivimos, no podemos permitir que las discriminaciones y las desigualdades en contra de las mujeres se pueden perpetuar más en el tiempo.

Creo firmemente que Paterna es un municipio abierto a la multiculturalidad y a la diversidad, donde su ciudadanía es consciente de que hay muchas trabas todavía a las que enfrentarnos para conseguir un municipio totalmente igualitario.

Fruto de ese deseo, nació este proyecto. Queremos conseguir que, independientemente del género, la raza, la nacionalidad, la religión o la sexualidad, toda la ciudadanía tenga los mismo derechos. Para ello, durante los próximos 4 años vamos a trabajar de una manera intensa, constante y decidida para combatir cualquier tipo de desigualdad o discriminación que exista en Paterna.

El I Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres de Paterna 2016-2020 es un documento que ha nacido del pueblo. Durante casi tres meses, los técnicos municipales y los profesionales contratados han desarrollado un verdadero proceso participativo para radiografiar a la ciudadanía de Paterna y diseñar un amplio y ambicioso plan de acción.

No me cabe ninguna duda que este proyecto sabrá adaptarse a las necesidades de nuestras vecinas y vecinos, actualizándose, si es necesario, en base a las nuevas demandas de una sociedad cambiante como la nuestra.

Ahora es el momento de que el tejido asociativo trabaje de la mano con nuestro consistorio para fraguar el futuro igualitario que Paterna demanda y merece. Espero que la unión de todos los agentes municipales consigan hacer de este plan todo un referente para una mejor convivencia entre toda la ciudadanía.

El camino hacia la igualdad real en Paterna está ya en construcción. Confiamos en ti para su impulso e implementación.



## Francisca Periche Chinillach Regidora de la Dona

En la actualidad, Paterna se encuentra en un momento de cambio donde nuestro municipio está redefiniendo su posición en la sociedad globalizada. Y es precisamente en este momento en el que reflexionamos sobre qué queremos ser como municipio, en el que debe entrar en el análisis la igualdad de género.

Aspiramos ser una sociedad donde mujeres y hombres gocen de las mismas oportunidades y de los mismos derechos para lograr alcanzar los objetivos que colectivamente nos marquemos.

Con ese objetivo, el Ayuntamiento de Paterna, y más concretamente la Concejalía que ocupo, tomó la decisión de situar el debate sobre la igualdad de género en el centro de la discusión política. Era necesario abrir un proceso de reflexión colectiva en torno a la igualdad en nuestro municipio, un proceso donde corporación municipal, tejido asociativo y ciudadanía nos diéramos la mano para definir la sociedad igualitaria en la que nos gustaría vivir.

Una cuestión ha quedado clara y es que la ciudadanía quiere hacer de Paterna un municipio donde poder llevar a cabo sus proyectos de vida y donde la igualdad y la diversidad sean los principios vertebradores del municipio.

Para poder hacer efectivo este mandato ciudadano, la concejalía, junto con todo el equipo impulsor, comenzó la elaboración del I Plan Municipal de Igualdad de mujeres y hombres del Ayuntamiento de Paterna.

La puesta en marcha de este plan es el resultado de la apuesta decidida de esta concejalía por la consecución de una igualdad real y del esfuerzo de la ciudadanía patenera, de la corporación municipal y de todo el equipo técnico por aunar visiones y voluntades para constituir un municipio igualitario donde nadie se quede fuera.

Ahora tenemos la oportunidad de construir la Paterna del siglo XXI, una Paterna donde no tengan cabida actitudes discriminatorias, donde nadie pueda ser excluido por ninguna característica personal, donde todas y todos convivamos en armonía y donde el único objetivo de este Ayuntamiento sea proveer las condiciones necesarias para que todas las personas que conforman nuestro municipio, sean felices.

Por todo ello, os emplazamos a que juntas y juntos llevemos a cabo este plan municipal cuya vocación es darle la palabra a la ciudadanía para que sea participe de la transformación social que queremos propiciar. Así, podremos convertir a nuestro municipio en un referente igualitario donde mirarse.



## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. MARCO JURÍDICO
3. PRINCIPIOS FUNDAMENTADORES
4. DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA
  - 4.1 EQUALITY DATA [ANÁLISIS CUANTITATIVO]
  - 4.2 EQUALITY STORY [ANÁLISIS CUALITATIVO]
  - 4.3 EQUALITY CITIZENS TECHNOLOGIES [CUESTIONARIO ONLINE]
5. ÁREAS DE ACTUACIÓN:
  - 5.1 PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL AYUNTAMIENTO DE PATERNA.
  - 5.2 ASOCIACIONISMO Y EMPODERAMIENTO CIUDADANO.
  - 5.3 EDUCACIÓN E INFANCIA.
  - 5.4 EMPLEO Y EMPRESA.
  - 5.5 SALUD Y BIENESTAR EN LA MUJER.
  - 5.6 PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTA.
6. CRONOGRAMA
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
8. ANEXOS: MEDIDAS TRANSVERSALES ANTES DE LA PUBLICACIÓN DEL PMIO PATERNA



## 1. INTRODUCCIÓN

El I Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Paterna representa la apuesta clara y decidida de esta administración por la igualdad real de toda la ciudadanía patenera. Este ayuntamiento aspira a ser un referente en la elaboración e implementación de políticas públicas de igualdad. De aquí, nace la necesidad de crear este plan municipal que garantice la efectiva puesta en marcha de estas políticas aplicando la transversalidad y la perspectiva de género en toda la actividad municipal.

Todo ello, con la única finalidad de mejorar la calidad de vida de las personas y que Paterna sea el lugar donde establecerse para poner en marcha el proyecto de vida que más felicidad reporte a cada una de las personas.

Así, este plan municipal nace de las personas y para las personas que habitan Paterna y hacen del municipio, un gran pueblo donde todas y todos cabemos en armonía. Este es uno de los pilares del plan municipal, la participación. Si la finalidad del plan reside en la búsqueda de la felicidad de la ciudadanía patenera, ésta debía involucrarse en el mismo. Aportando su punto de vista sobre la situación inicial y explicando dónde queremos llegar como municipio.

Para ello, diseñamos un proceso de participación ciudadana donde cada persona aportó su visión del municipio. Fruto de este conjunto de visiones, hemos elaborado la meta a la que estamos seguros que llegaremos cuando pasen los cuatro años de vigencia del plan.

Otro de los pilares del plan municipal es, necesariamente, la diversidad que está presente en el municipio y le otorga una idiosincrasia propia e irrepetible. Esta diversidad queda reflejada en el propio plan municipal donde, por encima de todas las particularidades, se encuentra el principio de igualdad que rige la convivencia entre todas y todos.

No podemos perder de vista que el objetivo del plan municipal y de todas las políticas públicas de igualdad que se van a poner en marcha durante la implementación del mismo es la igualdad real.

En la actualidad vivimos en una sociedad donde la igualdad legal de mujeres y hombres está garantizada a todos los niveles. El principal garante de esto es la Constitución, que es el pilar básico de nuestro ordenamiento jurídico. Este compromiso de no discriminación, queda reflejado en su artículo 14 donde se destaca que el sexo no puede dar lugar a ningún tipo de discriminación.

A pesar de que nuestro estado de derecho, y el ordenamiento jurídico que lo articula, prohíbe estas actitudes, las mujeres en su día a día siguen encontrándose con numerosas discriminaciones en todos los ámbitos por el mero hecho de ser mujer.

Ante la constatación de esta situación, el Ayuntamiento de Paterna no se va a quedar impasible sino que va a jugar un papel vital para eliminar del municipio estas situaciones discriminatorias y de desigualdad que todavía persisten. Así pues, las competencias que recaen sobre él, le habilitan a desempeñar este papel. Pero debemos tener claro, que no va a desempeñarlas por una mera cuestión competencial, sino que ejercerá sus funciones desde un punto de vista militante en favor de la igualdad de género.

Por todo ello, el ayuntamiento desarrollará las políticas públicas necesarias para garantizar que la igualdad legal se transforme en igualdad real.

Y es precisamente el objetivo de toda política pública, lograr la igualdad real. El primer paso para lograrlo ya está conseguido, que es tener una legislación libre de discriminaciones de género. Ahora debemos lograr que la vida diaria de las mujeres esté también libre de discriminaciones donde reine la igualdad.

Sin duda, este paso es el más complicado puesto que supone cambiar actitudes, opiniones, percepciones e ideas, que en ocasiones, se encuentran muy arraigadas en la sociedad. Debido a ello, nos encontraremos con muchas reticencias hasta lograr la transformación social que perseguimos. Sin embargo, estamos plenamente convencidas y convencidos, que en un futuro muy próximo, podremos decir que este objetivo ha sido logrado con el esfuerzo de toda la ciudadanía y de los poderes públicos.

Con el propósito de comenzar a trabajar en este sentido, el Ayuntamiento de Paterna decide impulsar el I Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres que será la herramienta principal para propiciar la transformación social de nuestro municipio. Como hemos indicado, desde el primer momento se planta este plan como nacido de las personas y para las personas. Así, la primera decisión que se toma, es que dentro de él tendrá que ser participe toda la ciudadanía patenera.

La primera necesidad a la hora de configurar el plan municipal es conocer y analizar el punto en el que se encuentra el municipio sobre esta cuestión. Es decir, realizar un exhaustivo diagnóstico que nos indique en qué punto nos encontramos. Es aquí, donde la ciudadanía se volcó, explicando cuales eran sus percepciones, opiniones e ideas no solo del punto de partida sino dónde queríamos llegar como sociedad patenera. El proceso de participación ciudadana arrojó una imagen fidedigna sobre Paterna y sus habitantes.

Fruto de todo este trabajo colectivo, nace este documento que conforma nuestro plan municipal mediante el cual el Ayuntamiento de Paterna se pone al servicio de la lucha por la igualdad de género y constituye un compromiso claro e inequívoco de elaborar políticas públicas de igualdad, que nos ayuden a alcanzar el objetivo compartido que es la igualdad real.

El plan municipal quiere hacer de Paterna un municipio igualitario donde la diversidad sea respetada y valorada y donde las mujeres y los hombres puedan vivir en igualdad y libertad.



## 2. MARCO JURÍDICO

En torno a la igualdad de género existe un gran abanico normativo que abarca desde el ámbito más macro al ámbito más micro, es decir, desde el ámbito internacional al ámbito más local. La elaboración de normativa en torno a la igualdad de género también comenzó en el ámbito internacional y poco a poco fue descendiendo a los ámbitos locales. La toma de conciencia y sensibilización sobre las distintas discriminaciones que sufrían y sufren las mujeres comienza en los distintos organismos internacionales. Esta sensibilización no tardó en traducirse en normas y tratados internacionales, que una forma lenta pero constante, han ido calando en los países. Dando lugar a un acervo internacional muy amplio en esta materia.

Sin duda, uno de los documentos internacionales con mayor peso es la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1945. Esta declaración ya recogía en su preámbulo la igualdad legal de mujeres y hombres que quedó recogida de la siguiente forma. *“Considerando que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, y se han declarado resueltos a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad.”*. Que en 1945 quedará recogida esta igualdad legal en un documento jurídico del calado de la Declaración Universal de los Derechos Humanos supuso, como mínimo, que los países firmantes de la declaración, compartían este espíritu.

A nivel internacional, otro gran hito en torno a la igualdad de género fue la elaboración de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada en 1979 y a la cual España se adhirió en 1983. Esta convención se elaboró a raíz de que Naciones Unidas proclamara 1975 como el Año Internacional de la Mujer y se convocara la Primera Conferencia Mundial sobre la mujer. Fruto de aquel trabajo, nace esta convención.

No podemos dejar de nombrar la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Pekín en 1995. Esta conferencia supone un punto y aparte en el camino de la igualdad de género porque establece una hoja de ruta ligada a una estrategia para lograr la igualdad real. Esta hoja de ruta es la Plataforma de Acción de Pekín donde se describen las medidas que los gobiernos deben tomar para conseguir eliminar las discriminaciones y lograr la igualdad real. Además, esta conferencia establece un modo de trabajo para lograr estos objetivos es la transversalidad. A partir de esta conferencia todos los esfuerzos en materia de igualdad se van a aunar de forma transversal.

Por lo que se refiere al ámbito comunitario, éste también bebió de la normativa internacional y comenzó a elaborar su propia legislación que se fue aplicando a los estados miembros. Un ejemplo de cómo la actual Unión Europea recogió el mandato internacional fue el Convenio para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales de 1950 que en su artículo 14 prohíbe de cualquier discriminación entre ella la discriminación por razón de sexo.

Asimismo, el Tratado de la Unión Europea en su artículo 3 se establece como un objetivo de la Unión combatir la discriminación. Fruto de este compromiso, la Unión Europea ha ido elaborando diferentes directivas encaminadas a garantizar la igualdad de trato y la no discriminación.

En cuanto a nuestro marco jurídico, la Constitución Española es el principal garante de la igualdad de mujeres y hombres ya que en su artículo 14 queda reflejado que no podrá prevalecer ninguna discriminación por razón de sexo. Además, en su artículo 9.2 establece que los poderes públicos promoverán las condiciones de igualdad para que sean reales y efectivas. Es decir, la propia Constitución garantiza no solo la igualdad legal sino que llama a los poderes públicos a que esa igualdad sea real y efectiva.

En el cumplimiento de este mandato constitucional, los legisladores han ido elaborando una serie de leyes para garantizar la igualdad de mujeres y hombres.

La primera ley que se elaboró en España en torno a la igualdad de género fue la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno. Esta ley quería garantizar que toda normativa legal emanada del gobierno se analizara previamente desde la perspectiva de género para garantizar que no atentara contra la igualdad.

Sin embargo, uno de los hitos en esta materia, fue la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Esta ley ataca una lacra social que se cobra decenas de vidas de mujeres al año como es la violencia de género.

Pero el gran hito en igualdad llegó unos años más tarde de la mano de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta ley recoge el mandato de la Conferencia de Pekín de utilizar la transversalidad como estrategia de acción. Por ello, esta ley nace con una vocación integral. Además, dentro de esta ley se establecen los planes de igualdad como herramienta para lograr la igualdad de género. Por tanto podemos afirmar, que el presente plan de igualdad es hijo directo de aquella ley.

A nivel autonómico, el propio Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana establece en su artículo 11 que *“velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones”*. Es decir, las instituciones valencianas se comprometen a garantizar la igualdad real de mujeres y hombres.

Asimismo, se elabora la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Con la finalidad de atender el mandato que emana de nuestro estatuto de autonomía.

Como hemos podido observar, existe abundante legislación en materia de igualdad de género. Es el momento de hacer efectivos los numerosos mandatos que de esta legislación se emana.



### 3. PRINCIPIOS FUNDAMENTADORES

## 3 PRINCIPIOS FUNDAMENTADORES

El presente plan municipal de igualdad y las políticas públicas de igualdad articuladas en torno a él, surgen como resultado de un proceso participativo ciudadano, donde todas las personas que habitan el municipio pudieron expresarse sobre el estado de la igualdad de género en la población.

El propio proceso participativo para la elaboración del diagnóstico en el cual está basado el plan municipal así como el mismo plan, está articulado en torno a unos principios fundamentadores.

Los principios fundamentadores cumplen una función muy concreta que es la de marcar unas pautas de actuación sobre las cuales basar todas las acciones relativas al plan municipal de igualdad. Así pues, estos principios son las normas que marcan el camino sobre el que se va a mover el plan municipal de igualdad. La importancia de establecer dichos principios radica precisamente en este carácter de norma o guía de las actuaciones que se van a desprender del plan municipal. Por ello, no se podrá realizar ningún tipo de acción o actuación que sea contraria a estos principios.

Así, los principios fundamentadores del I Plan Municipal de igualdad de mujeres y hombres son los siguientes.

-Igualdad de trato: consiste en la ausencia de toda forma de discriminación. Ya sea discriminación directa, es decir, aquella situación en la que una persona sea tratada de forma menos favorable por su sexo. O discriminación indirecta que consiste en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a una persona de un sexo en desventaja con respecto a personas del otro sexo<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado. Madrid. España, 23 de marzo de 2007.

## 3 PRINCIPIOS FUNDAMENTADORES

-Igualdad de oportunidades: consiste en que mujeres y hombres puedan optar a oportunidades similares en todos los ámbitos de la vida sin que su sexo, roles o estereotipos de género puedan coartar dichas oportunidades.

-Integración de la perspectiva de género en todas las políticas públicas y acciones supone la toma de conciencia de cómo afectarán las actuaciones municipales tanto a mujeres como a hombres. Así pues, tanto el diagnóstico como la elaboración del plan municipal como las acciones que se desprendan del él, se realizarán desde una perspectiva de género.

-Transversalidad: supone la integración del principio de igualdad en todas las actuaciones municipales. Es decir, es la efectiva adopción de la perspectiva de género como herramienta de trabajo que garantice el cumplimiento de dicho principio. Este concepto nace en la cuarta conferencia de la mujer en Pekín en el año 1995 y supondrá un giro radical en la lucha por la igualdad.

-Respeto a la diversidad: es la toma de conciencia de que todas las personas son diferentes y diversas. Sin embargo, esto no supone que pierdan su valor humano. El respeto a la diversidad estima estas diferencias y considera que es un aspecto positivo para la sociedad ya que la enriquece.

-Felicidad: es el estado de ánimo que experimenta una persona cuando alguna situación le genera satisfacción, disfrute o alegría. Tanto la búsqueda de la felicidad y el bienestar como propiciar las condiciones que ayuden a lograr esta felicidad y bienestar a la ciudadanía, es uno de los elementos que va a vertebrar este plan municipal.

-Participación ciudadana: consiste en implicar a la ciudadanía en el proceso de toma de decisiones y de elaboración de políticas públicas, donde puedan expresar sus opiniones sobre la temática en cuestión, y estas aportaciones sean tomadas en consideración por los agentes públicos.

## 3 PRINCIPIOS FUNDAMENTADORES

-Consenso: es un método de toma de decisiones donde todas las personas participantes en dicho proceso llegan a un acuerdo mediante un proceso de diálogo y persuasión sin que nadie pueda imponer una posición o sin que intervenga ningún juego de mayorías.

-Colaboración: consiste en una relación de ayuda mutua y trabajo en equipo. Esta colaboración deberá ser interdepartamental, entre administraciones públicas, sociedad civil y ciudadanía será uno de los ejes vertebradores del proyecto.

-Accesibilidad: garantizaremos la accesibilidad de toda la ciudadanía al plan. Por ello se realizará una adecuada promoción y comunicación de todo el proceso así como del plan de acción elaborado.



## 4. DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

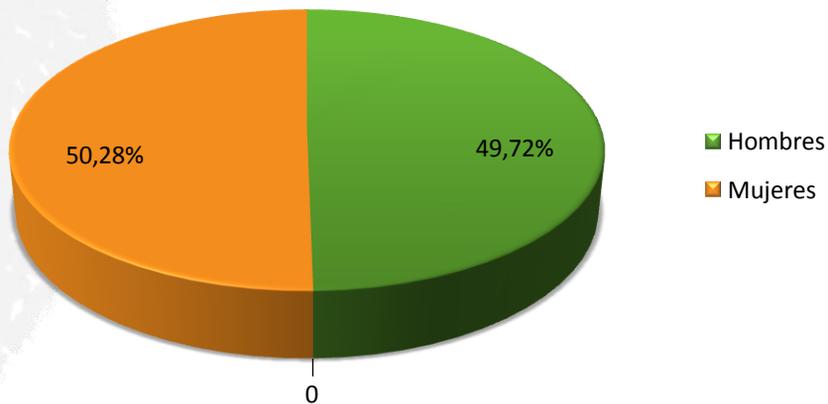
The background of the slide is a complex financial chart with a blue and green color scheme. It features multiple data series, including candlestick patterns and line graphs, overlaid on a grid. Several numerical values are scattered across the chart, such as 1.7855, 1.7810, 1.7765, 1.7900, 1.7855, 1.7810, 1.7765, 08.47, 11.12, 14.56, 19.00, 05.14, 08.17, and 11.17. Some of these values are circled in light blue. The overall aesthetic is technical and data-driven.

## 4.1 EQUALITY DATA [Análisis cuantitativo]

## 4.1 EQUALITY DATA [Análisis cuantitativo]

### 1. BLOQUE SOCIO-DEMOGRÁFICO

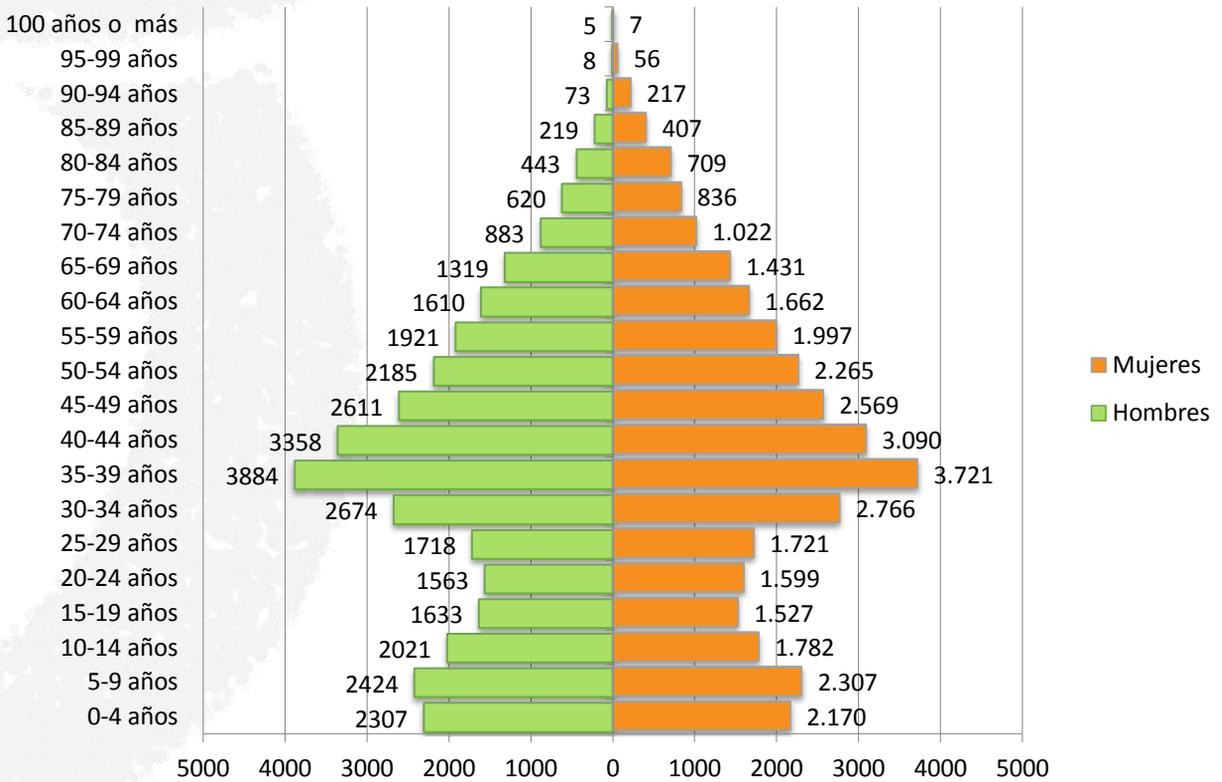
Gráfico 1.1.a  
Porcentaje de la población por sexo (1 de enero de 2015).



Fuente: INE. Elaboración propia.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

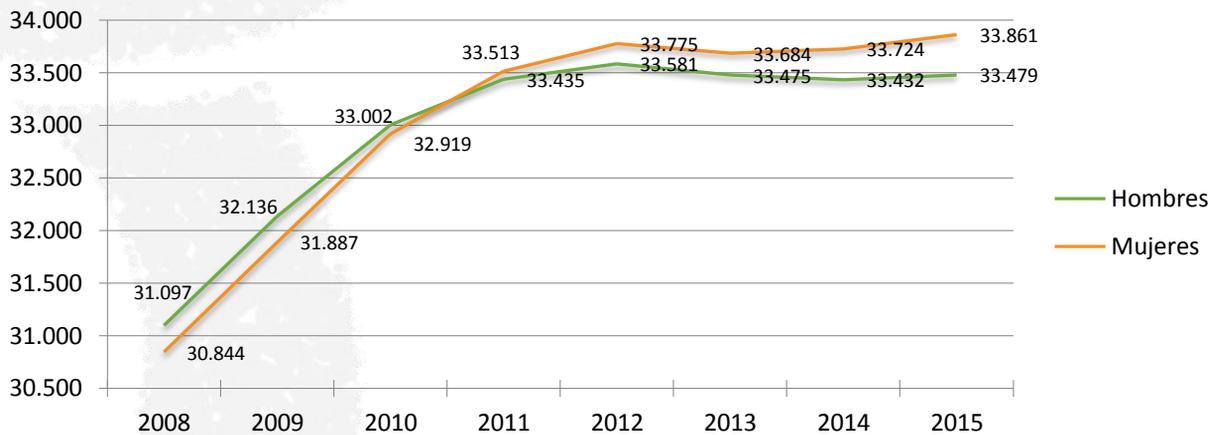
Gráfico 1.1 b  
Población de Paterna por sexo y edad (1 de enero de 2015).



Fuente: INE. Elaboración propia.

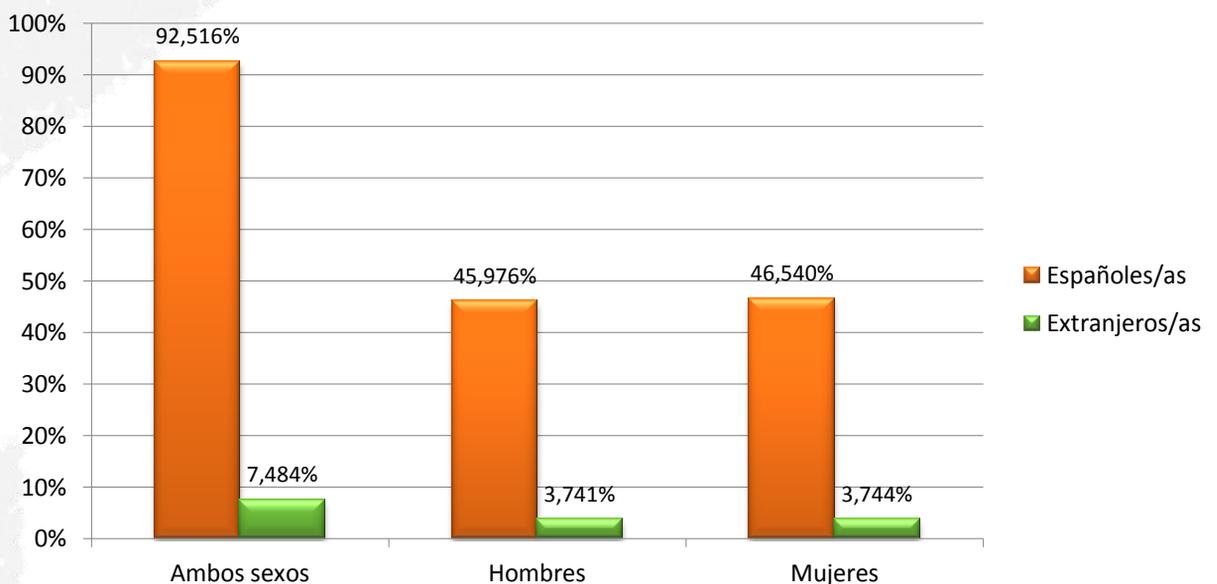
# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Gráfico 1.2  
Evolución de la población 2008-2015 por sexos.



Fuente: INE. Elaboración propia.

Gráfico 1.3  
Población por nacionalidad (España/extranjero) y sexo (1 de enero de 2015).

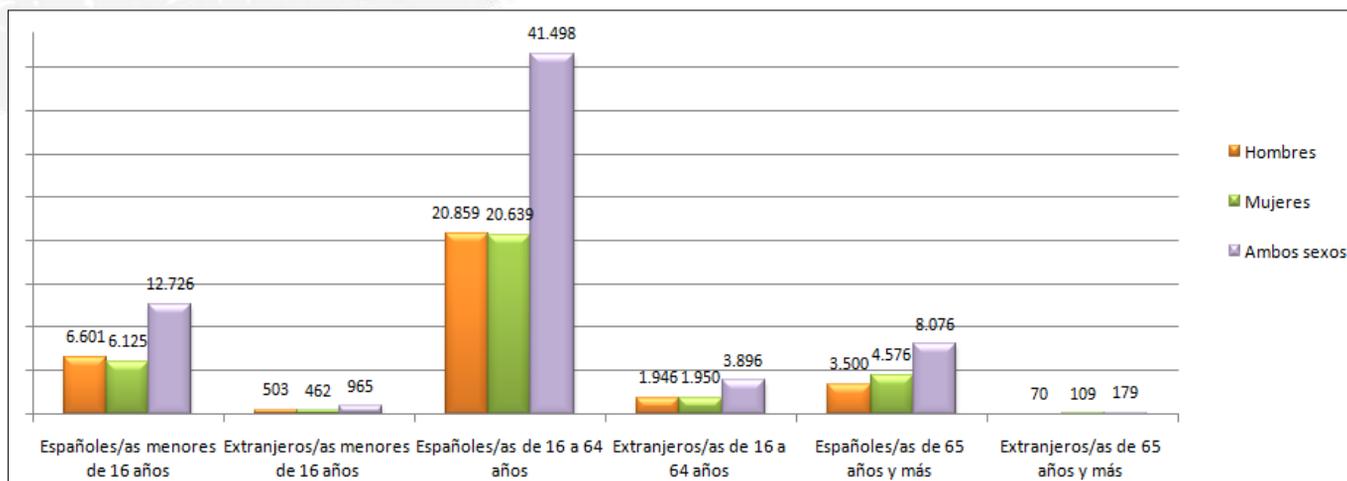


Fuente: INE. Elaboración propia.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Gráfico 1.4.

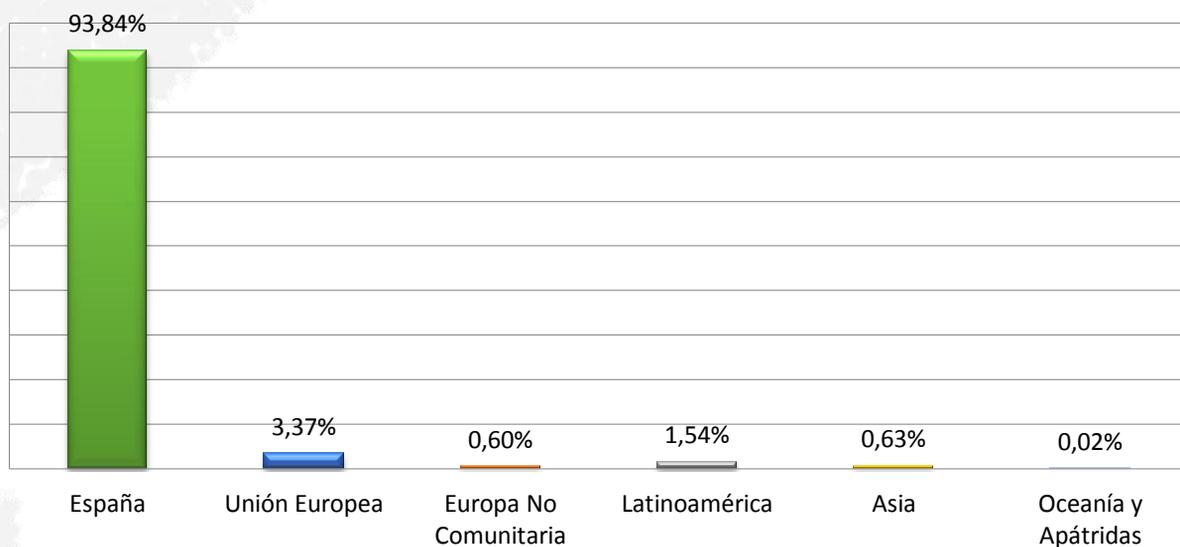
Población por nacionalidad (España/extranjero), sexo y edad (1 de enero de 2015).



Fuente: INE. Elaboración propia.

Gráfico 1.5.

Población extranjera (1 de enero de 2015).



Fuente: INE. Elaboración propia.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Gráfico 1.6  
Población extranjera por sexo (1 de enero de 2015).

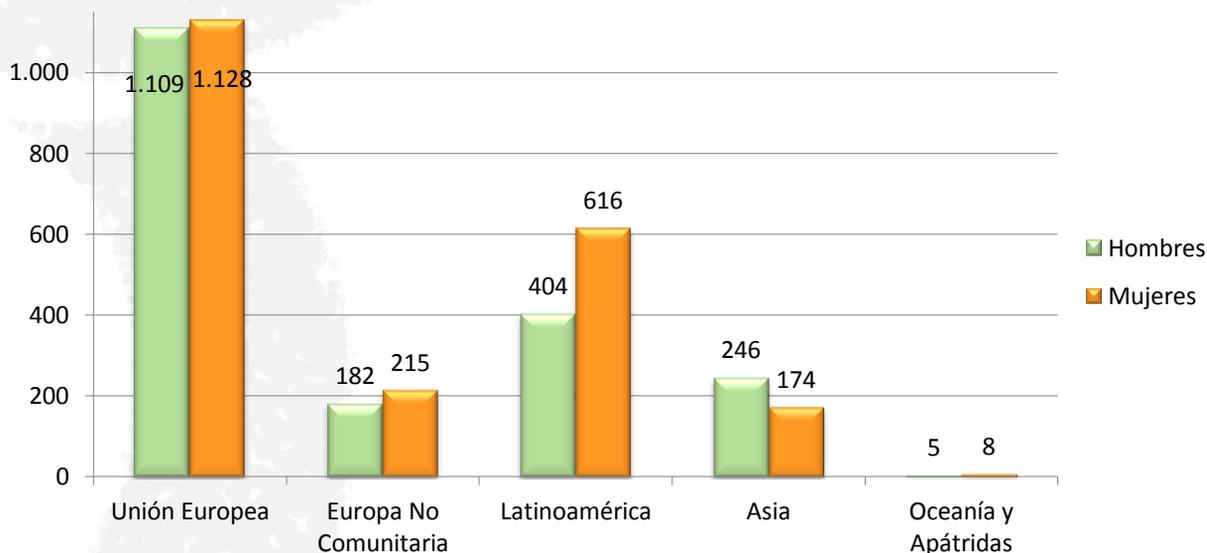
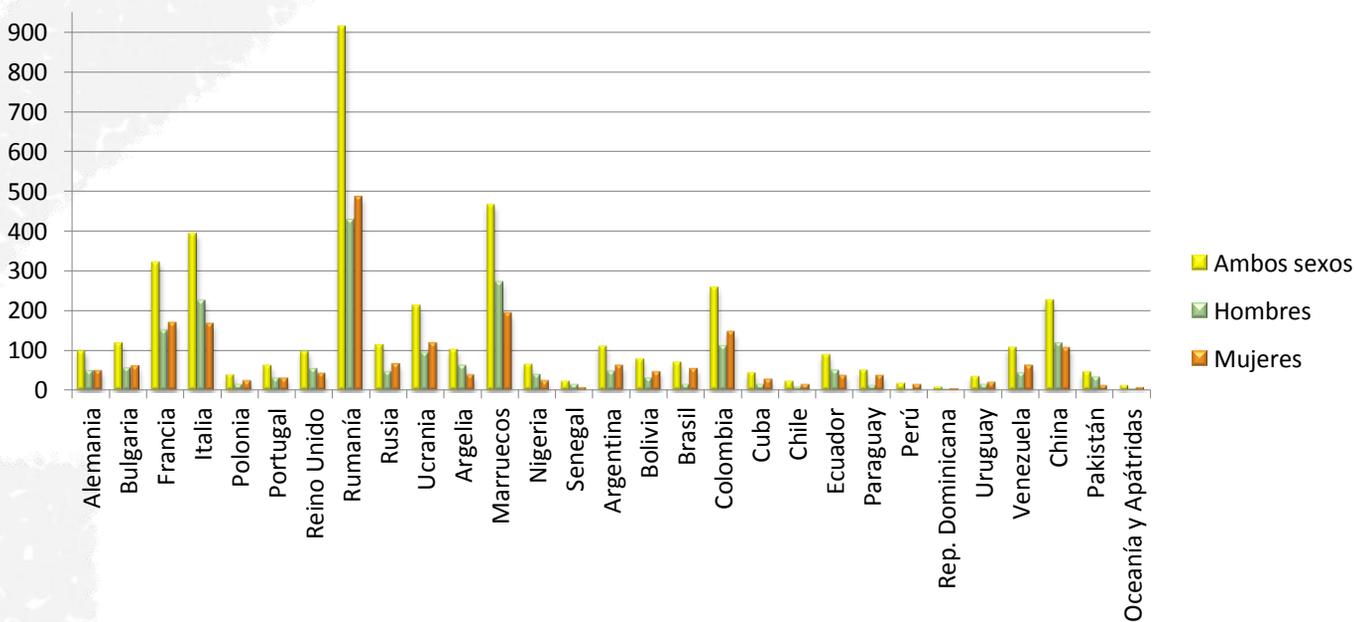


Gráfico 1.7  
Población extranjera por sexo (principales nacionalidades) (1 de enero de 2015).



Fuentes: INE. Elaboración propia.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Gráfico 1.8

Población de nacionalidad española según lugar de nacimiento y sexo (1 de enero de 2015)

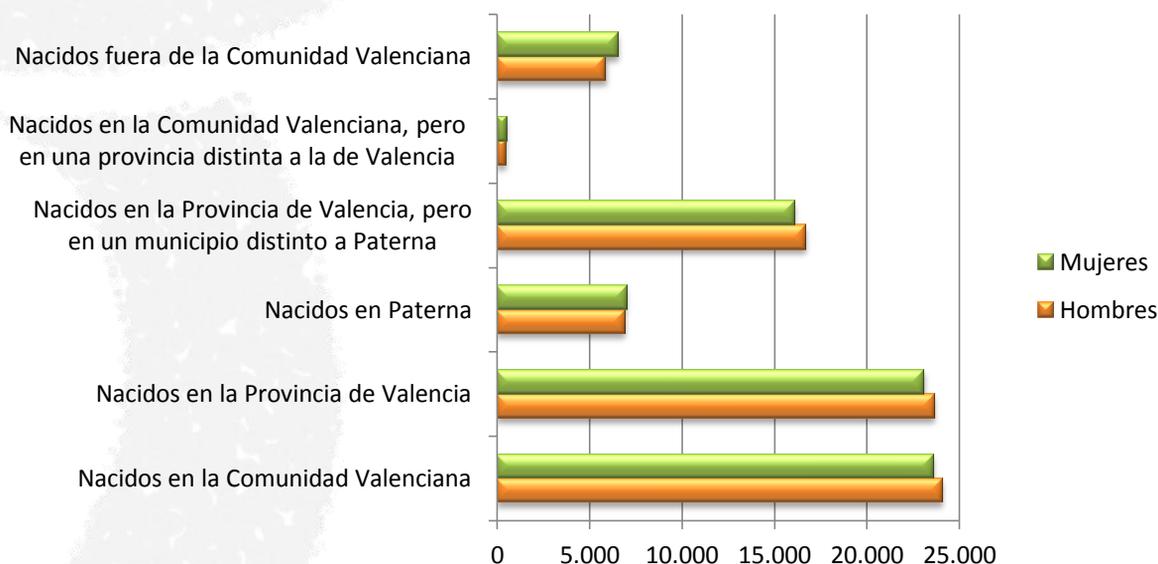
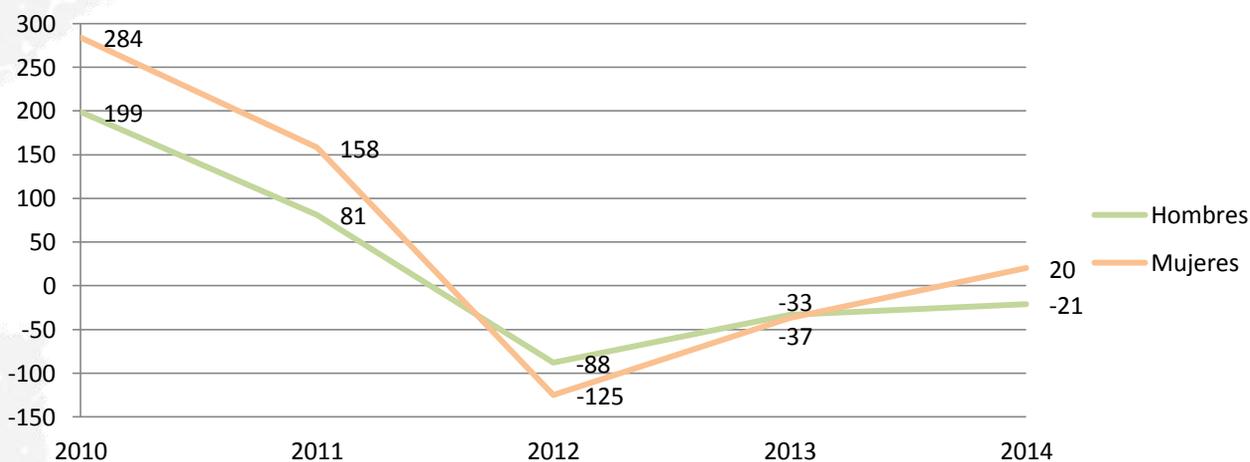


Gráfico 1.9

Evolución saldo migratorio interno (comunidad valenciana) según sexo.



Fuentes: IVE. Elaboración propia.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Gráfico 1.10

Evolución saldo migratorio externo hacia otras CCAA. según sexo.

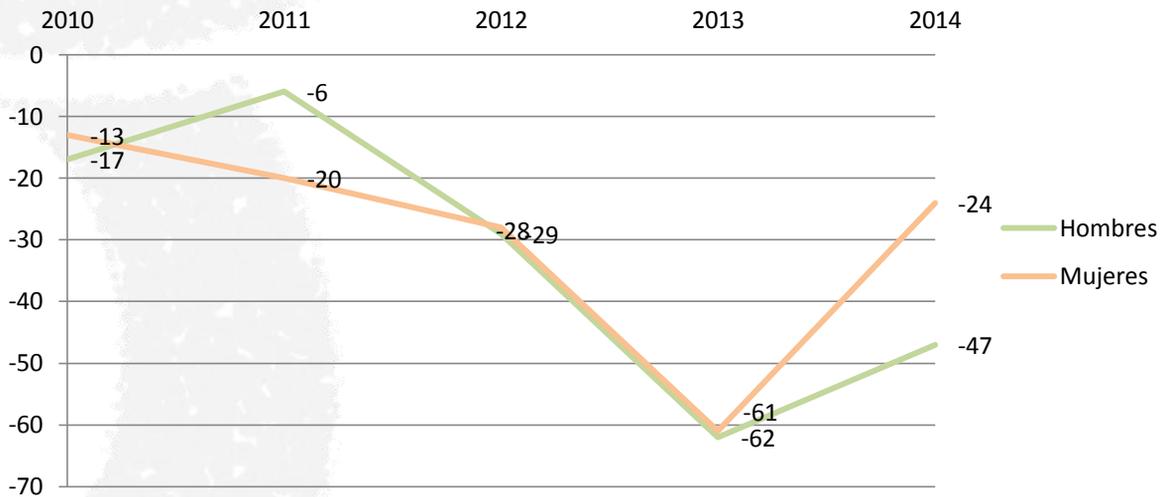
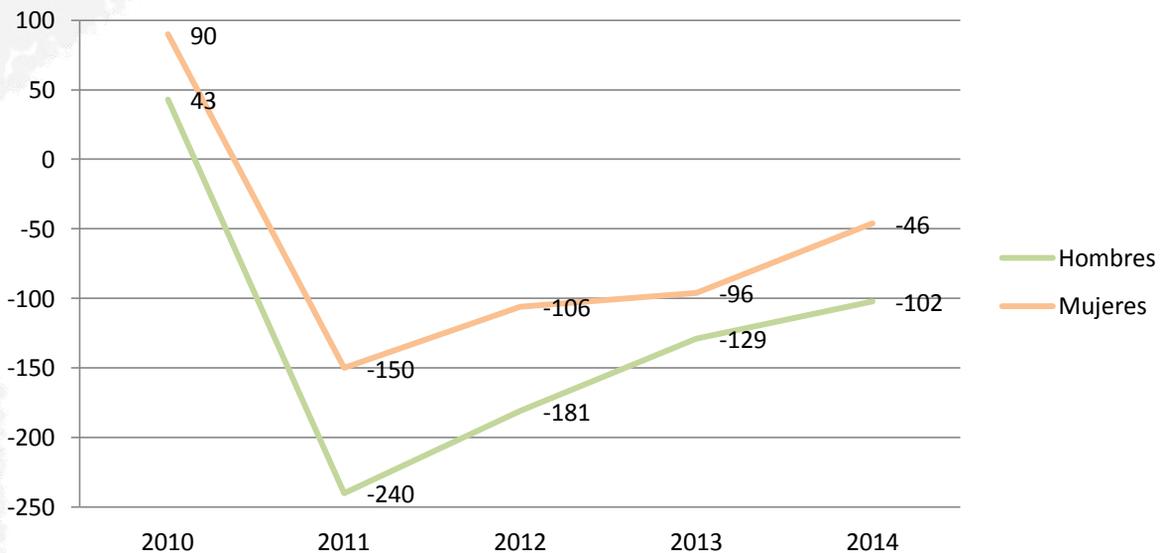


Gráfico 1.11

Evolución saldo migratorio externo fuera de España. (Extranjero) según sexo.



Fuentes: IVE. Elaboración propia.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Gráfico 1.11  
Evolución inmigraciones según sexo.

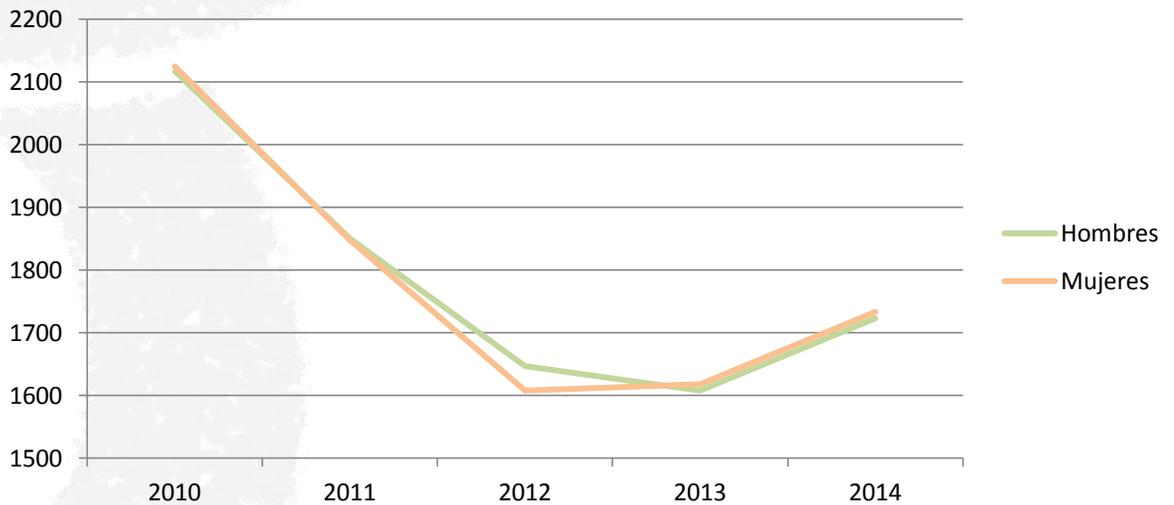


Gráfico 1.12  
Evolución inmigraciones internas (Comunidad Valenciana) según sexo.



Fuentes: IVE. Elaboración propia.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Gráfico 1.13

Evolución inmigraciones externas (otras CCAA distintas a la valenciana) según sexo.

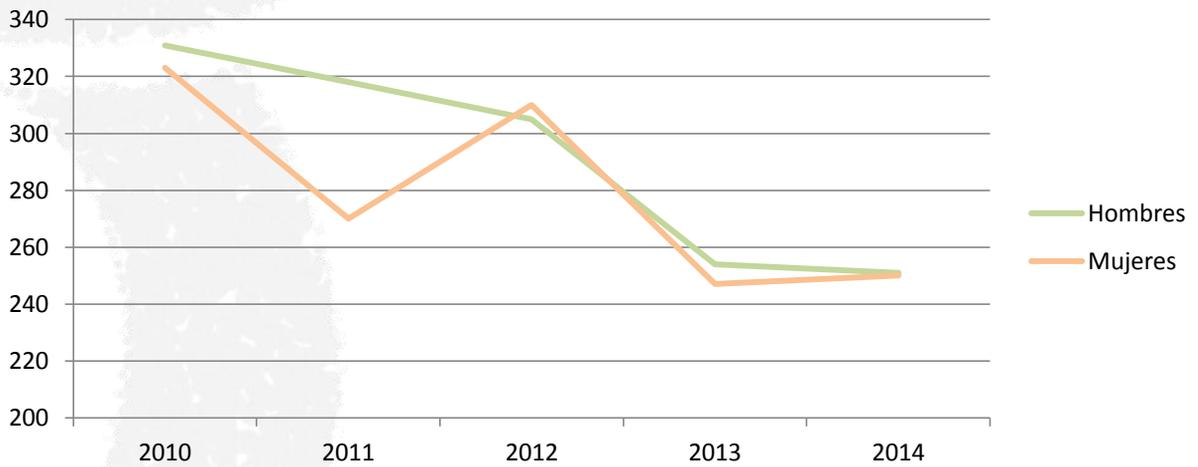
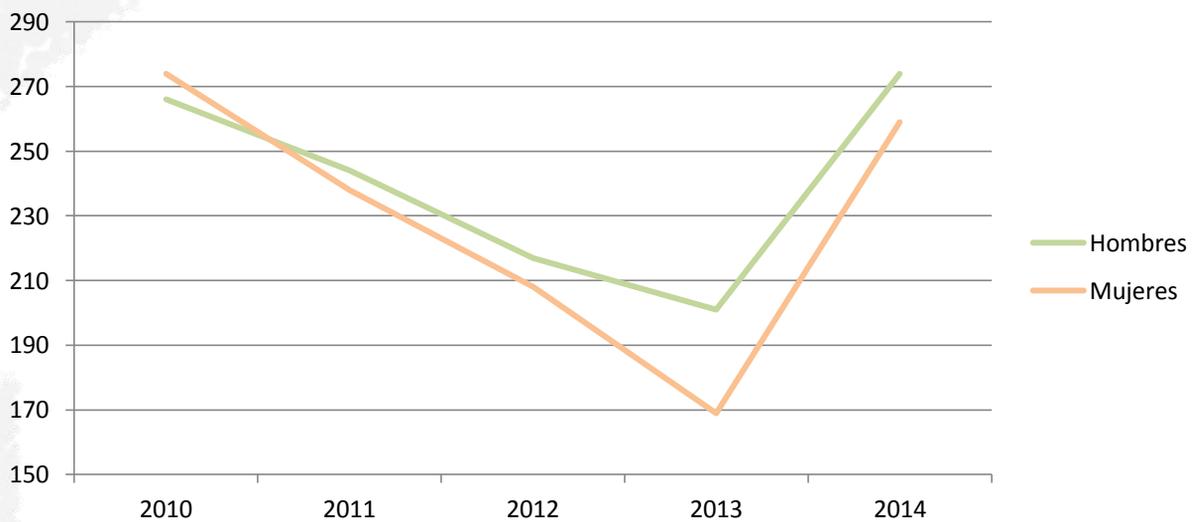


Gráfico 1.14

Evolución inmigraciones externas (del extranjero) según sexo.



Fuentes: IVE. Elaboración propia.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Gráfico 1.15

Evolución inmigraciones según ámbito geográfico de procedencia y sexo.

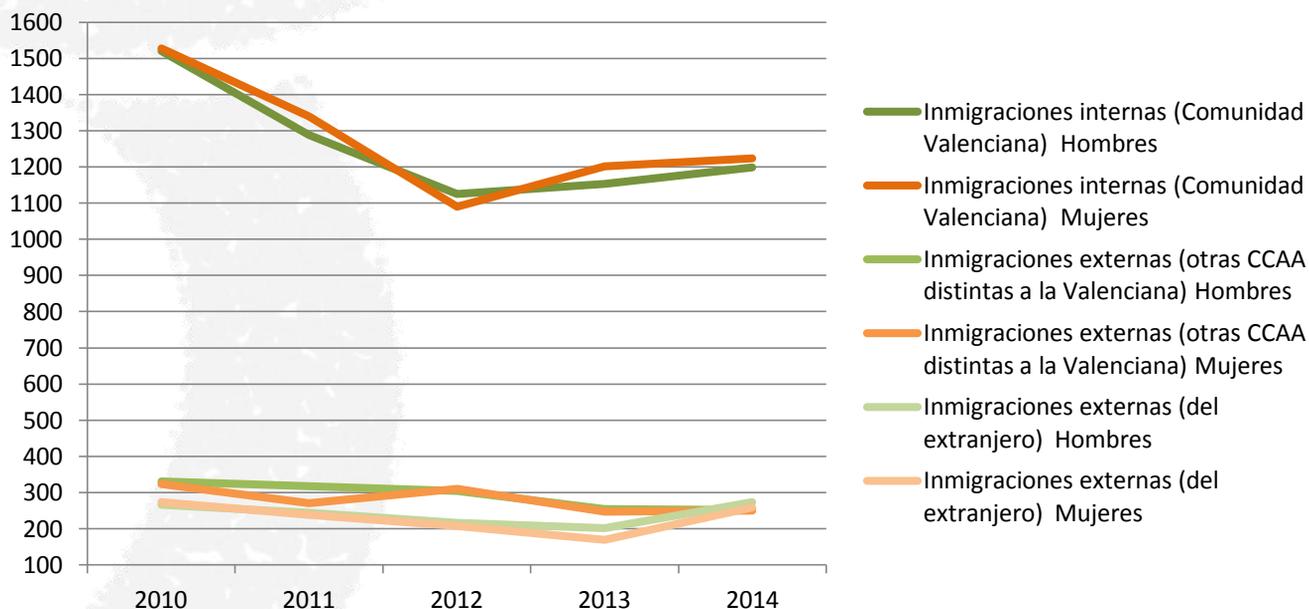
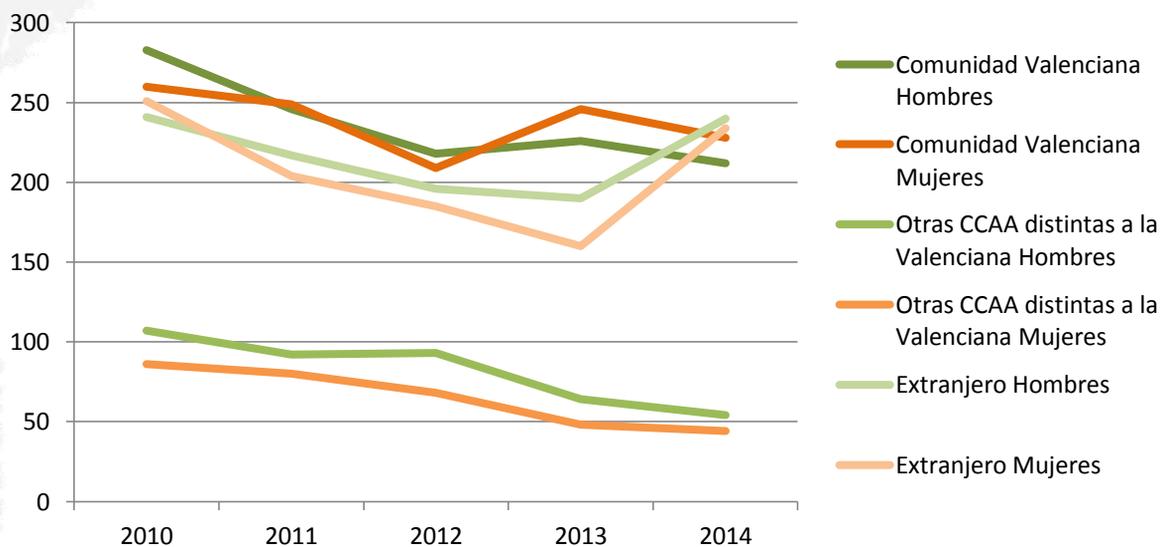


Gráfico 1.16

Evolución inmigraciones de población extranjera según ámbito geográfico de procedencia y sexo.



Fuentes: IVE. Elaboración propia.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Gráfico 1.17  
Evolución emigraciones según sexo.

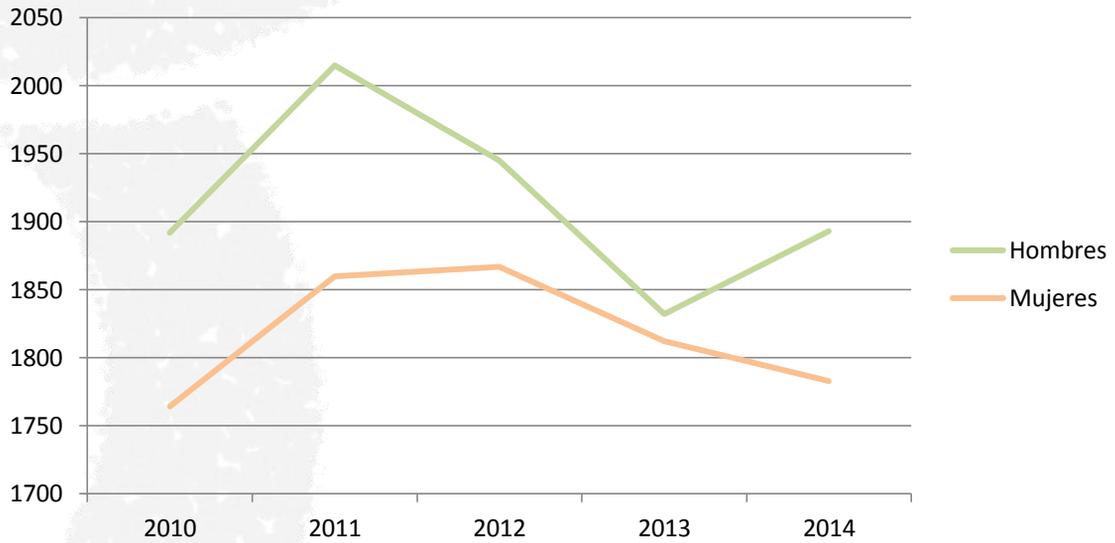
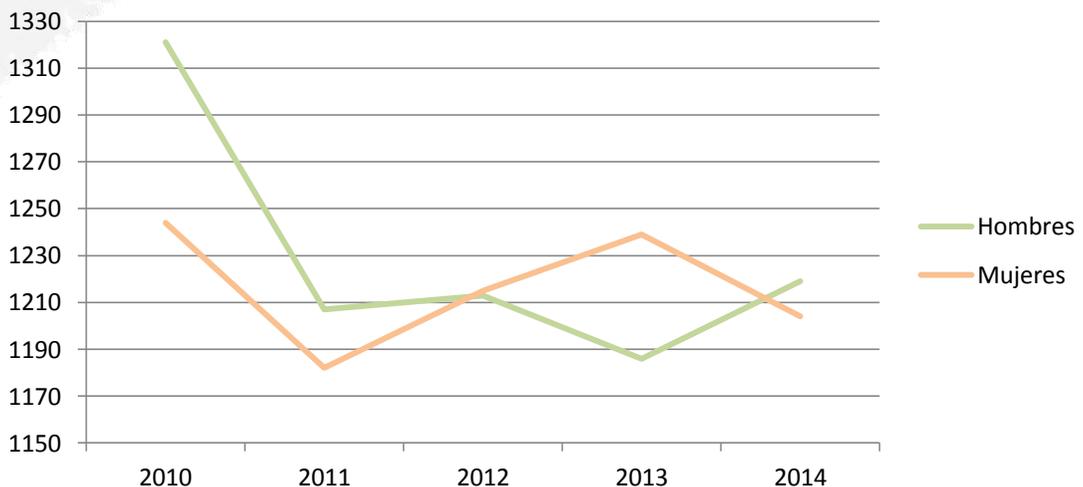


Gráfico 1.18  
Evolución emigraciones internas (Comunidad Valenciana) según sexo.



Fuentes: IVE. Elaboración propia.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Gráfico 1.19

Evolución emigraciones externas (otras CCAA distintas a la valenciana) según sexo.

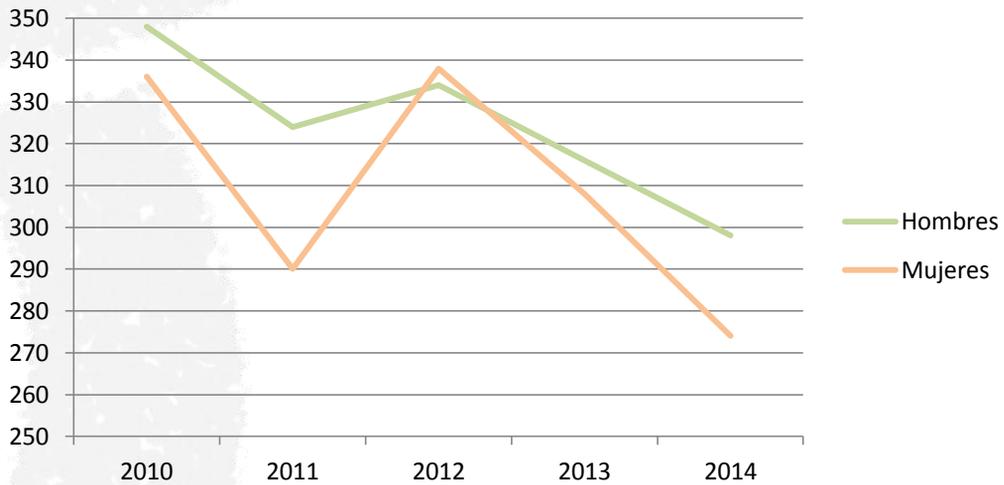
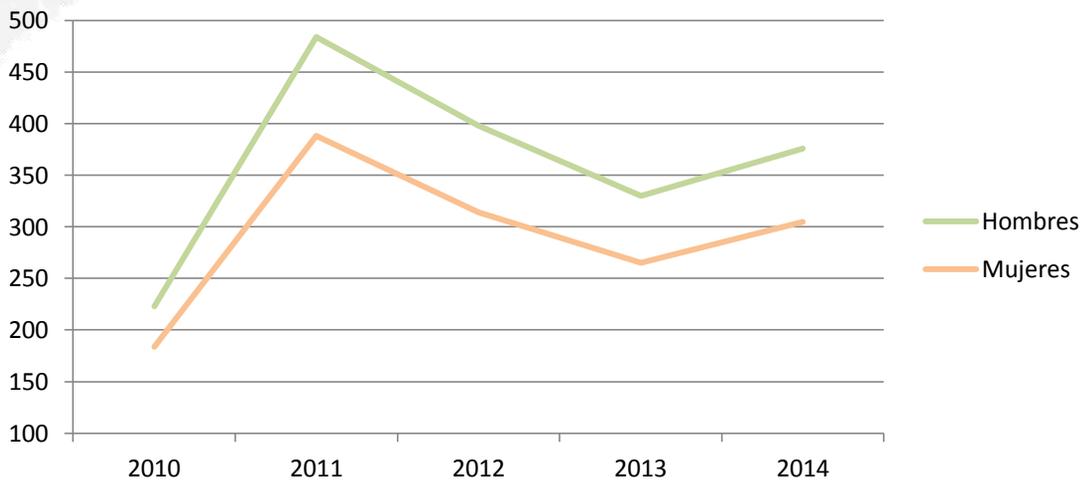


Gráfico 1.20

Evolución emigraciones externas (extranjero) según sexo.



Fuentes: IVE. Elaboración propia.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Gráfico 1.21

Evolución emigraciones según ámbito geográfico de destino y sexo.

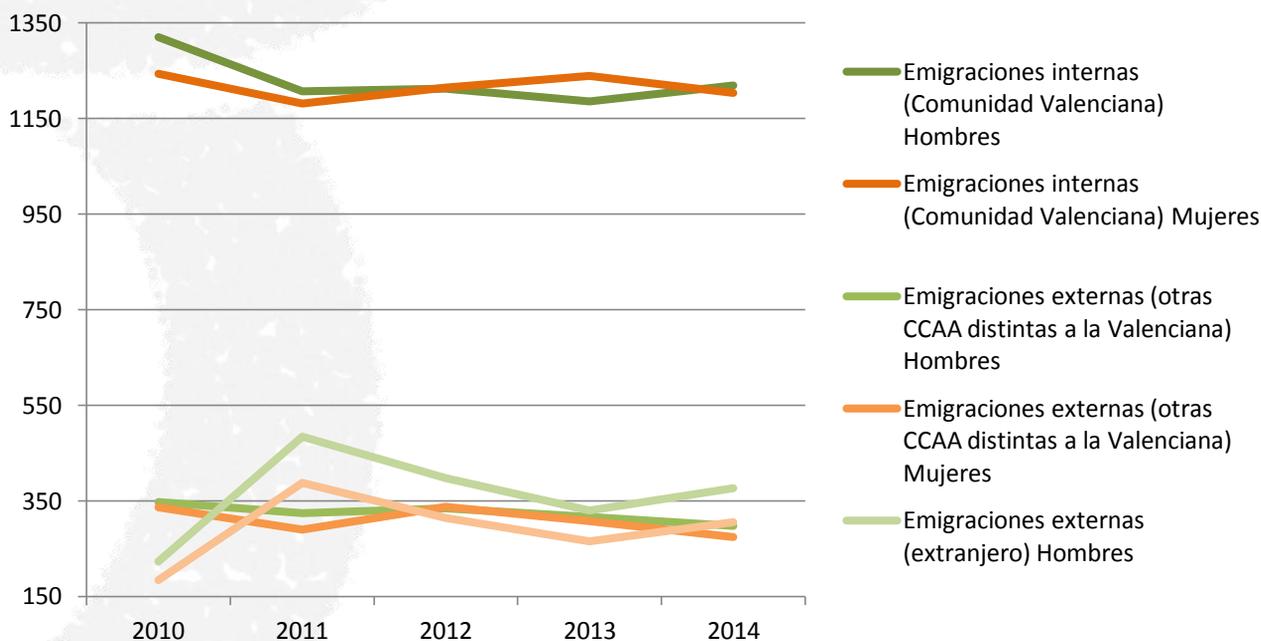
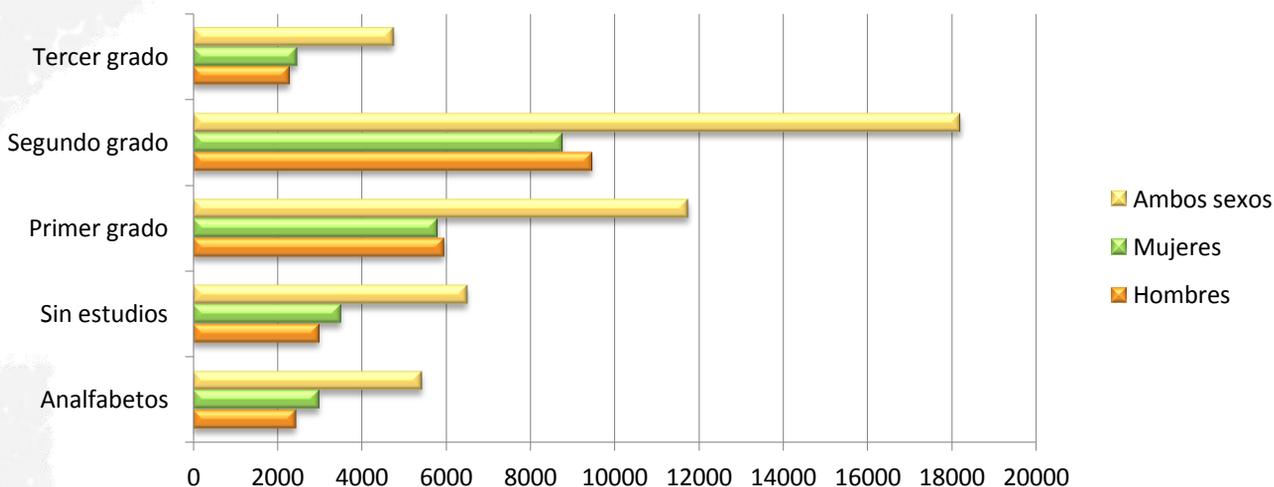


Gráfico 1.22

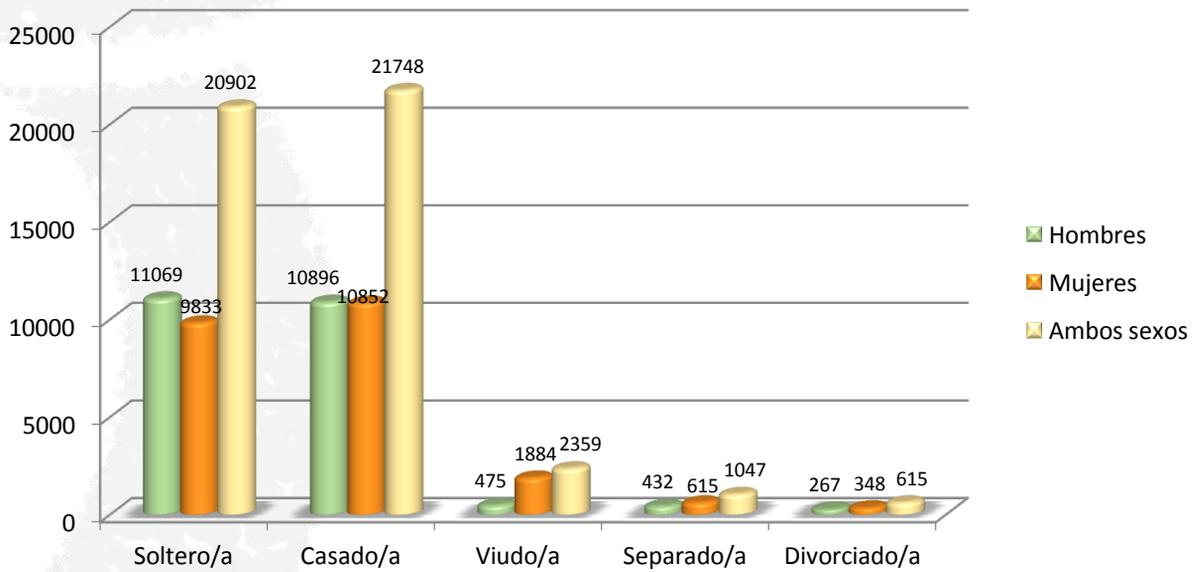
Nivel de estudios por sexos.



Fuentes: IVE. Elaboración propia.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

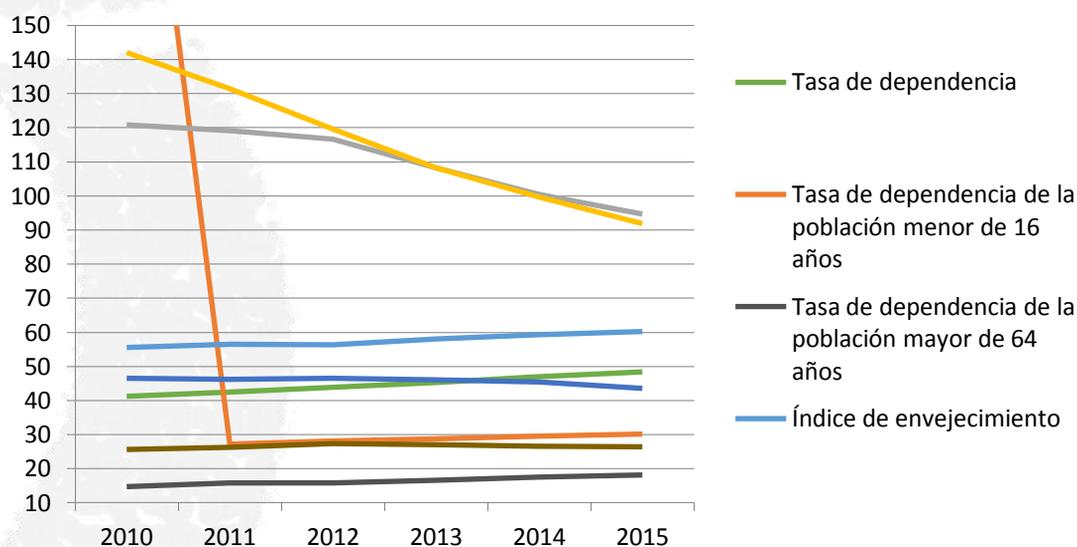
Gráfico 1.23  
Estado civil por sexos.



Fuente: IVE. Elaboración propia.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Gráfico 1.24  
Evolución indicadores demográficos.



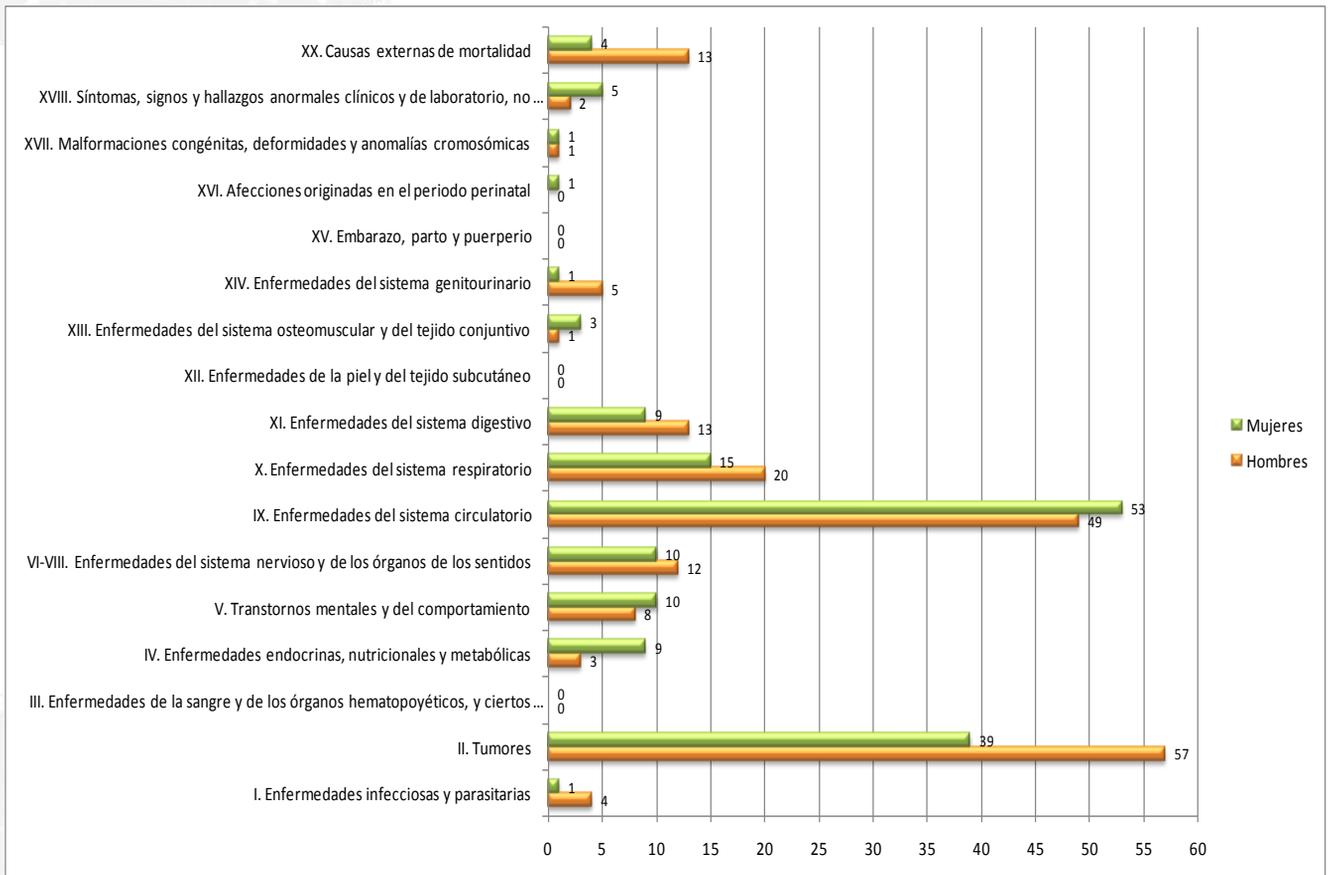
Fuente: IVE. Elaboración propia.

Indicadores Demográficos	Año					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Tasa de dependencia	41,2	42,5	43,9	45,3	47	48,4
Tasa de dependencia de la población menor de 16 años	265	27,2	28,1	28,7	29,5	30,2
Tasa de dependencia de la población mayor de 64 años	14,7	15,9	15,9	16,6	17,5	18,2
Índice de envejecimiento	55,6	56,5	56,4	58	59,3	60,3
Índice de longevidad	46,6	46,2	46,5	46,1	45,4	43,6
Índice de maternidad	25,7	26,3	27,4	27	26,6	26,4
Índice de tendencia	120,8	119,2	116,6	108,2	100,4	94,6
Índice de renovación de la población activa	142,1	131,4	119,6	108,2	99,7	91,8

Fuente: IVE.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Gráfico 1.25  
Defunciones por causa y sexo (2013).



Fuente: IVE. Elaboración propia.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

## ANÁLISIS BLOQUE SOCIO-DEMOGRÁFICO

A 1 de enero de 2015, la localidad de Paterna contaba con una población de 67340 habitantes, conformada por un 50,28% de mujeres y un 49,72% de hombres (Gráfico 1.1.a).

Si atendemos a la pirámide poblacional (Gráfico 1.1.b), que recoge la población por sexo y edad del municipio, observamos que el volumen tanto de hombres como de mujeres se concentra en el intervalo de edad de entre 30 y 49 años, sobretodo, en el grupo de edad de entre 35-39 años.

En cuanto a la evolución de la población en Paterna (Gráfico 1.2), se produjo un incremento importante de ambos sexos entre los años 2008 y 2012, momento a partir del cual la población ha continuado en aumento, pero con menos intensidad, sobre todo para el caso de los hombres, que si bien entre 2008 y 2010 predominaban sobre las mujeres, a partir de esta fecha, el número de mujeres empieza a superar al de los hombres.

Si además de por sexos, desagregamos la información socio-demográfica de Paterna por nacionalidad (Gráfico 1.3), observamos que los hombres de nacionalidad española constituyen un 45,976% de la población total y las mujeres españolas un 46,540%, mientras que los hombres extranjeros representan el 3,741% de la población total y las mujeres extranjeras un 3,744% de la misma. Así pues, la población femenina, tanto española como extranjera, supera, si bien con menos diferencia para el caso de la extranjera, a la población masculina. Si también introducimos a este análisis la variable edad (Gráfico 1.4), observamos que si para el caso de la población española el número de hombres supera al de mujeres en el grupo de edad de entre 0 y 64 años y de entre 16 y 64 años, no sucede lo mismo para la población extranjera, ya que en este último caso el número de mujeres predomina en los grupos de edad de entre 16 y 64 años y en el de más de 64 años. Así pues, mientras que para ambas nacionalidades el número de hombres predomina sobre el de las mujeres en el grupo de edad de entre 0 y 15 años, y el número de mujeres predomina sobre el de hombres en el grupo de edad de mayores de 64 años, la diferencia entre la población española y extranjera la encontraríamos en el grupo de edad comprendido entre los 16 y 64 años, ya que aquí el número de españoles supera al de españolas, mientras que para el mismo grupo de edad el número de mujeres extranjeras sería superior al de hombres extranjeros.

## 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

En cuanto al origen de la población extranjera (Gráficos 1.5 y 1.6), predomina la población procedente de la Unión Europea (3,37%), seguida de la latinoamericana (1,54%), la asiática (0,63%), y la procedente de la Europa no comunitaria (0,60%). Con todo, si tenemos en cuenta la variable sexo, para el caso de las mujeres, la tercera procedencia más importante no sería Asia, como sucede en el análisis de ambos sexos y de la población masculina, sino la Europa no comunitaria. Por otro lado, y como se deriva del Gráfico 1.3, para cada una de las diferentes procedencias, el número de mujeres es superior al de los hombres, excepto para el caso de Asia. Si analizamos la población extranjera, además, según las principales nacionalidades (Gráfico 1.7), teniendo en cuenta el total conformado por ambos sexos, Rumanía se erige como la procedencia principal, seguida de Marruecos, Italia y Francia. Si diferenciamos las principales nacionalidades en función del sexo, Rumanía y Marruecos continúan siendo las principales procedencias de hombres y mujeres, siendo Francia la tercera procedencia más común entre las mujeres extranjeras, e Italia entre el sexo masculino.

Continuando con la procedencia de la población de Paterna, en este caso de nacionalidad española, destacar que, para ambos sexos, predomina la población procedente de un municipio de la provincia de Valencia, pero distinto al de nuestro objeto de estudio (Gráfico 1.8). Por otro lado, señalar que para el caso de la población nacida en Paterna, ésta estaría conformada, en su mayoría, por mujeres, mientras que entre la población procedente de un municipio de la provincia de Valencia pero distinto al antedicho, predominarían los hombres<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Para más información sobre la evolución de las migraciones y del saldo migratorio en Paterna consultar los Gráficos 1.9, 1.10, 1.11, 1.12, 1.13, 1.14, 1.15, 1.16, 1.17, 1.18, 1.19, 1.20, y 1.21.

Para más información sobre la evolución de los indicadores demográficos consultar el Gráfico 1.24.

## 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Fijando la atención ahora en el nivel de estudios de la población, recogido en el Censo de Población y Viviendas de 2001 del Instituto Nacional de Estadística (INE), en dicha fecha <sup>2</sup>, tanto para el caso de los hombres como el de las mujeres, predomina la población con estudios de segundo grado, seguida de la que tiene estudios de primer grado, y, a continuación, de tercer grado (Gráfico 1.22). Si nos centramos en cada uno de los niveles de estudios, se observa que hay más hombres que mujeres con estudios de primer y segundo grado, mientras que las mujeres con estudios de tercer grado predominan sobre los hombres con ese mismo nivel de cualificación, aunque también lo hacen para el caso de la población analfabeta y sin estudios.

Destacar también por lo que hace a la información socio-demográfica de Paterna, que en 2001 <sup>3</sup>, el número de mujeres separadas y divorciadas, así como el de viudas, superaba al de hombres (Gráfico 1.23).

Por último, y como se observa en el Gráfico 1.25, las mujeres y los hombres no mueren por las mismas causas. Así pues, para el año 2013 <sup>4</sup>, mientras que las cinco principales causas de mortalidad entre los hombres fueron tumores, enfermedades del sistema circulatorio, enfermedades del sistema respiratorio, y enfermedades del sistema digestivo y otras causas externas a la mortalidad; para el caso de las mujeres fueron, en primer lugar, enfermedades del sistema circulatorio, seguidas de tumores, enfermedades del sistema respiratorio, y enfermedades del sistema nervioso y de los órganos de los sentidos y trastornos mentales.

---

<sup>2</sup> 2001 es la fecha más próxima para la que se ha encontrado información relativa al nivel de estudios de la población de Paterna por sexos.

<sup>3</sup> 2001 es la fecha más próxima para la que se ha encontrado información relativa al estado civil de la población de Paterna por sexos.

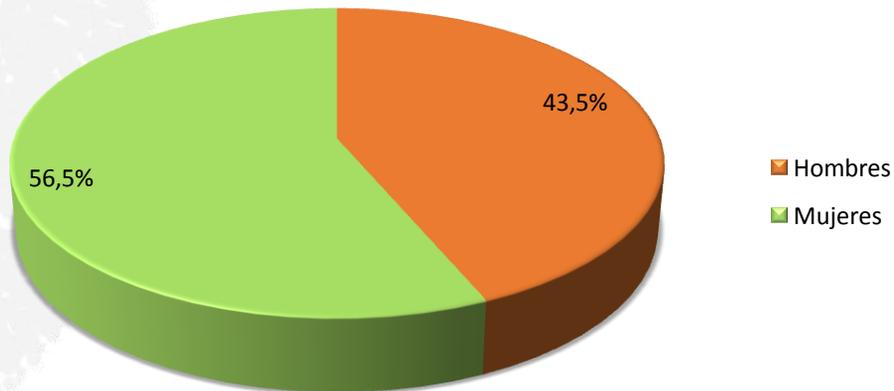
<sup>4</sup> 2013 es la fecha más próxima para la que se ha encontrado información relativa a las causas de defunción de la población de Paterna por sexos.

## 4.1 EQUALITY DATA [Análisis cuantitativos]

### 2. BLOQUE MERCADO LABORAL

Gráfico 2.1

Porcentaje de personas demandantes de empleo paradas según sexo (año 2016)



Fuente: IVE. Elaboración propia.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Gráfico 2.2

Personas demandantes de empleo paradas según sexo y edad (año 2016).

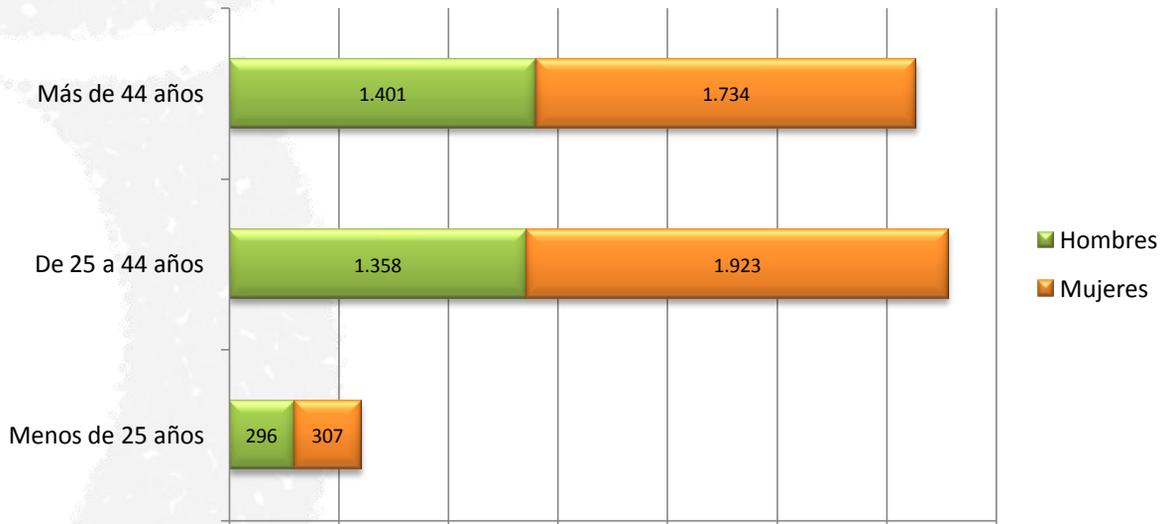
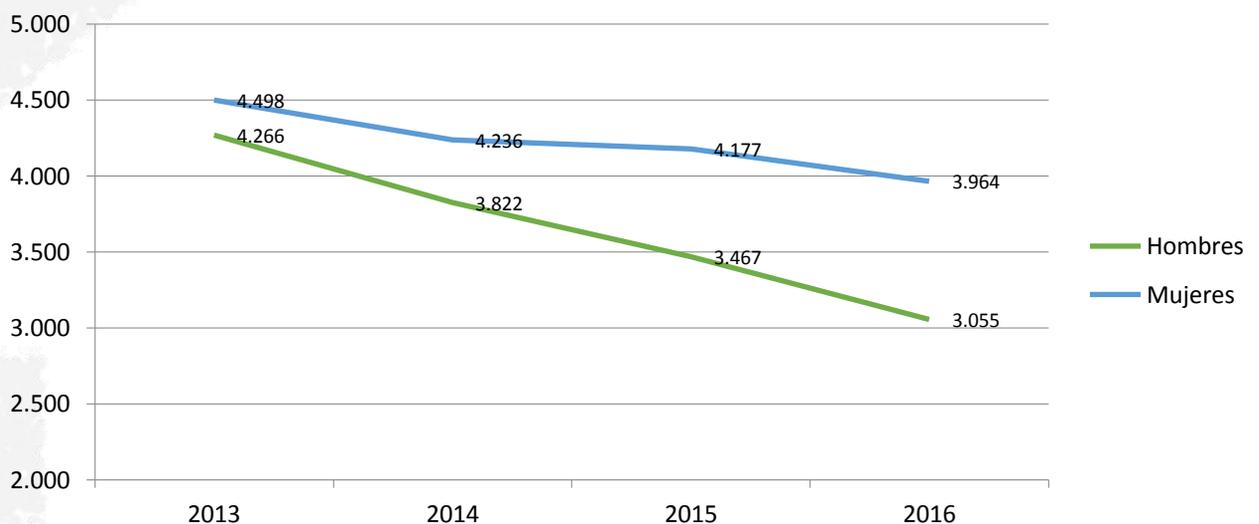


Gráfico 2.3

Evolución personas demandantes de empleo paradas según sexo.

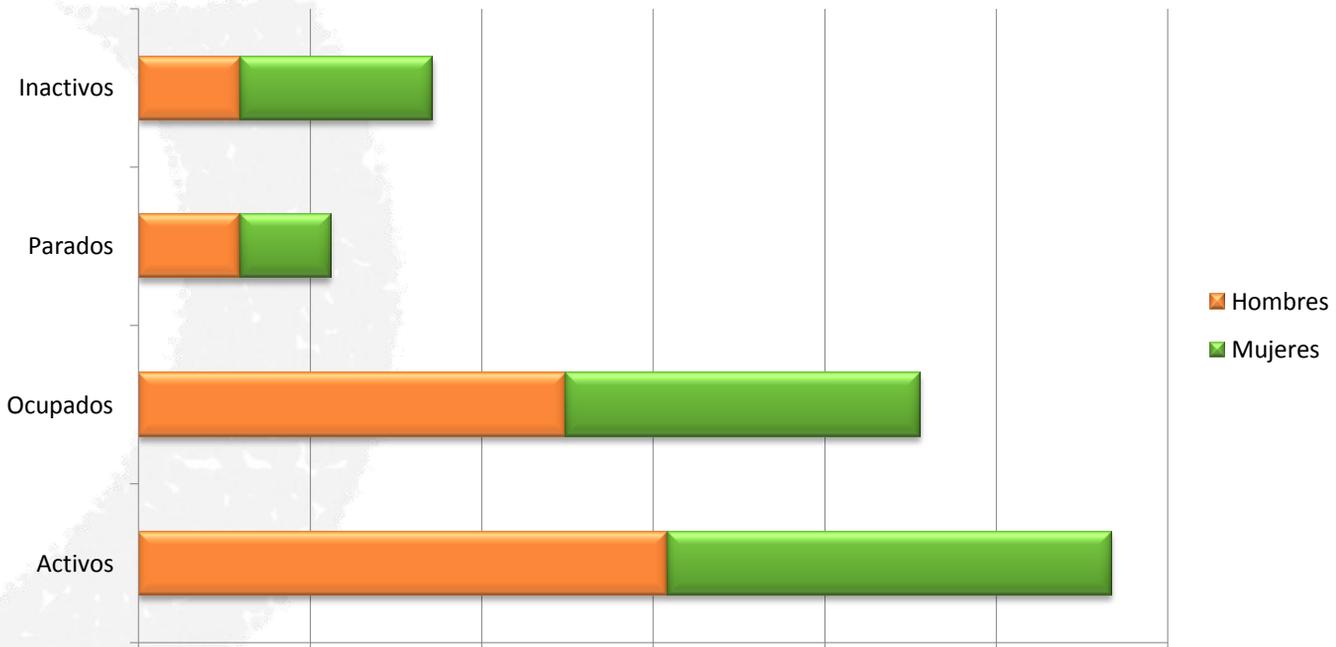


Fuentes: IVE. Elaboración propia.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Gráfico 2.4

Población de 16 a 64 años según relación con la actividad económica y sexo. (Base poblacional 2011) (Horta Nord, primer trimestre de 2016).

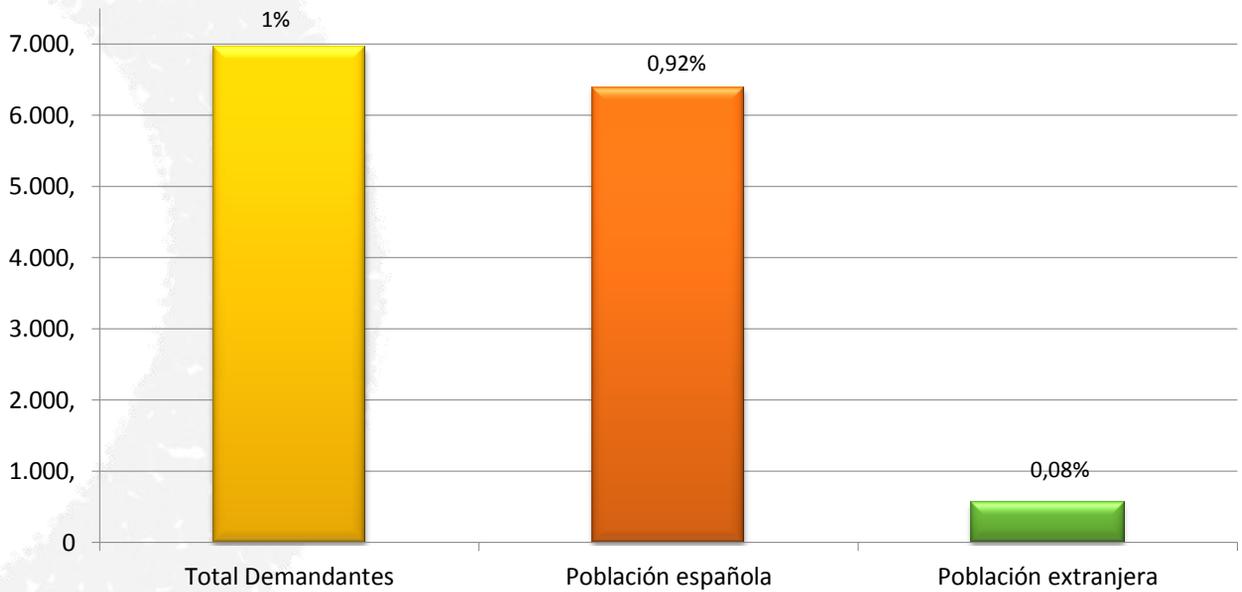


Fuente: IVE. Elaboración propia.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Gráfico 2.5

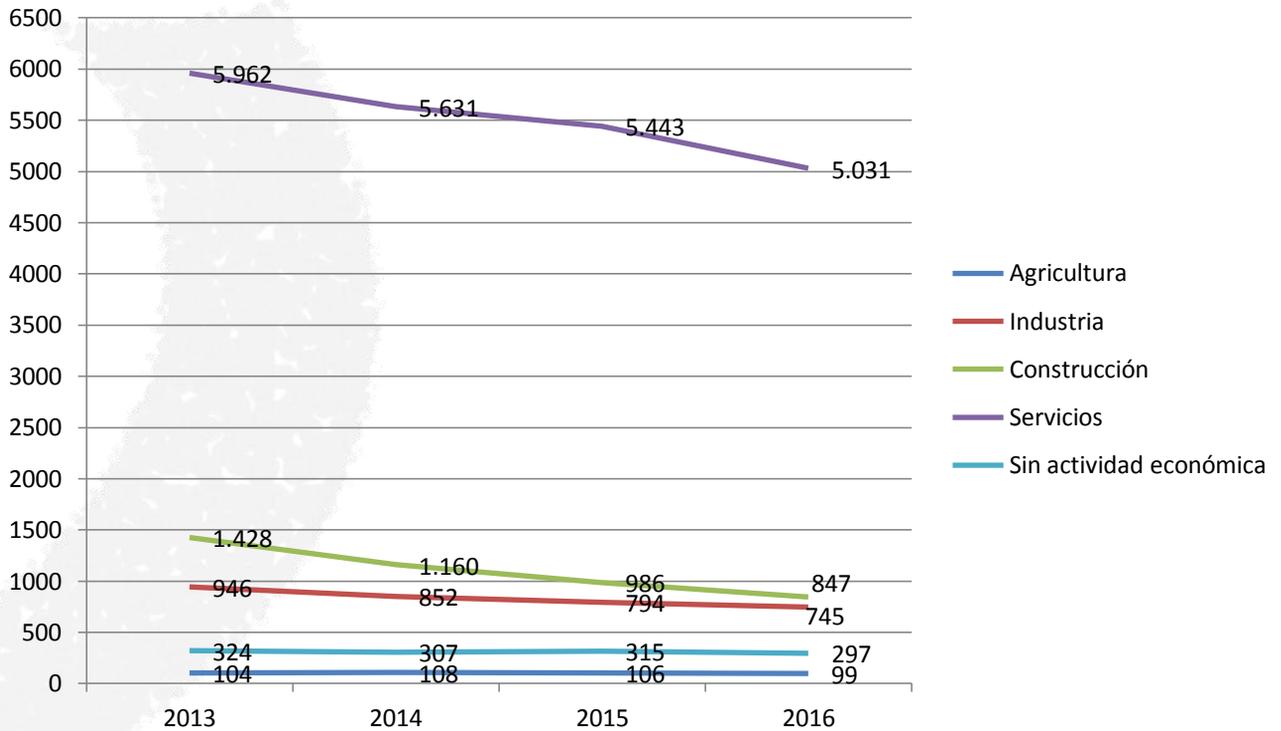
Porcentaje personas demandantes de empleo paradas según nacionalidad (población española/extranjera) a 1 de enero de 2016.



Fuente: SERVEF. Elaboración propia.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

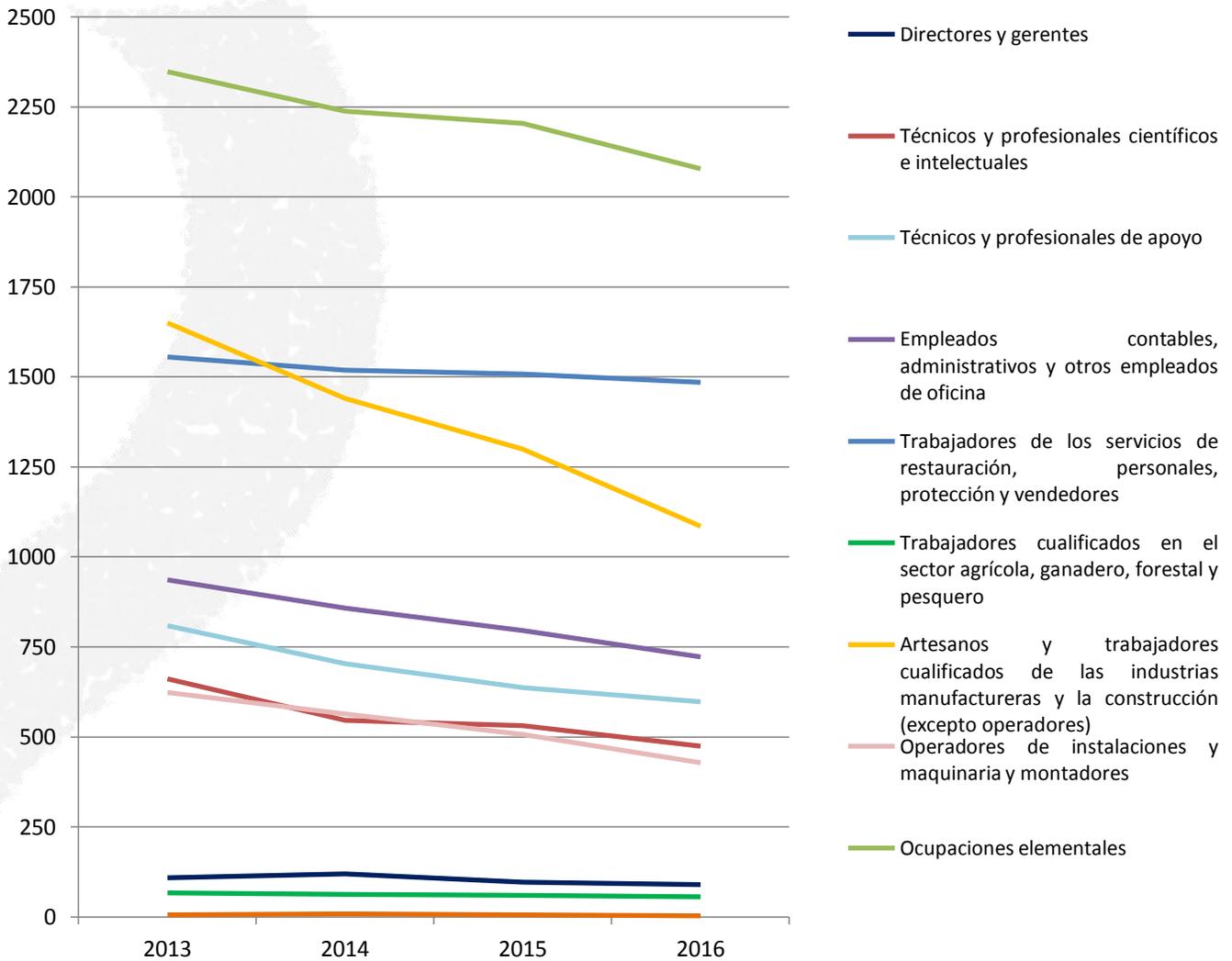
Gráfico 2.6  
Evolución personas demandantes de empleo paradas según sector de actividad (2013-2016).



Fuente: IVE. Elaboración propia.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Gráfico 2.7  
Evolución personas demandantes de empleo paradas según grupo de ocupación (2013-2016).

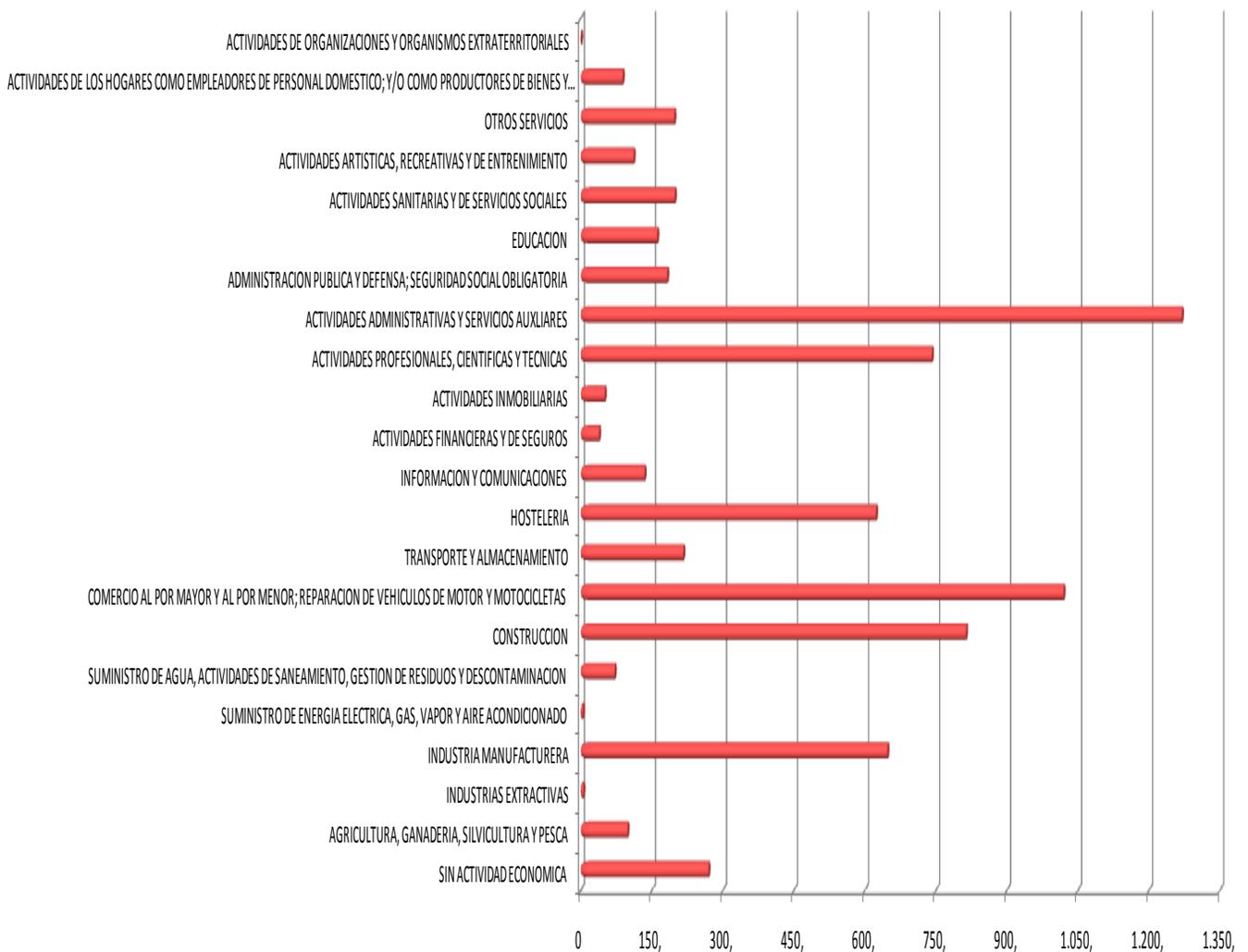


Fuente: IVE. Elaboración propia.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Gráfico 2.8

Personas demandantes de empleo paradas según actividad económica a 1 de enero de 2016.

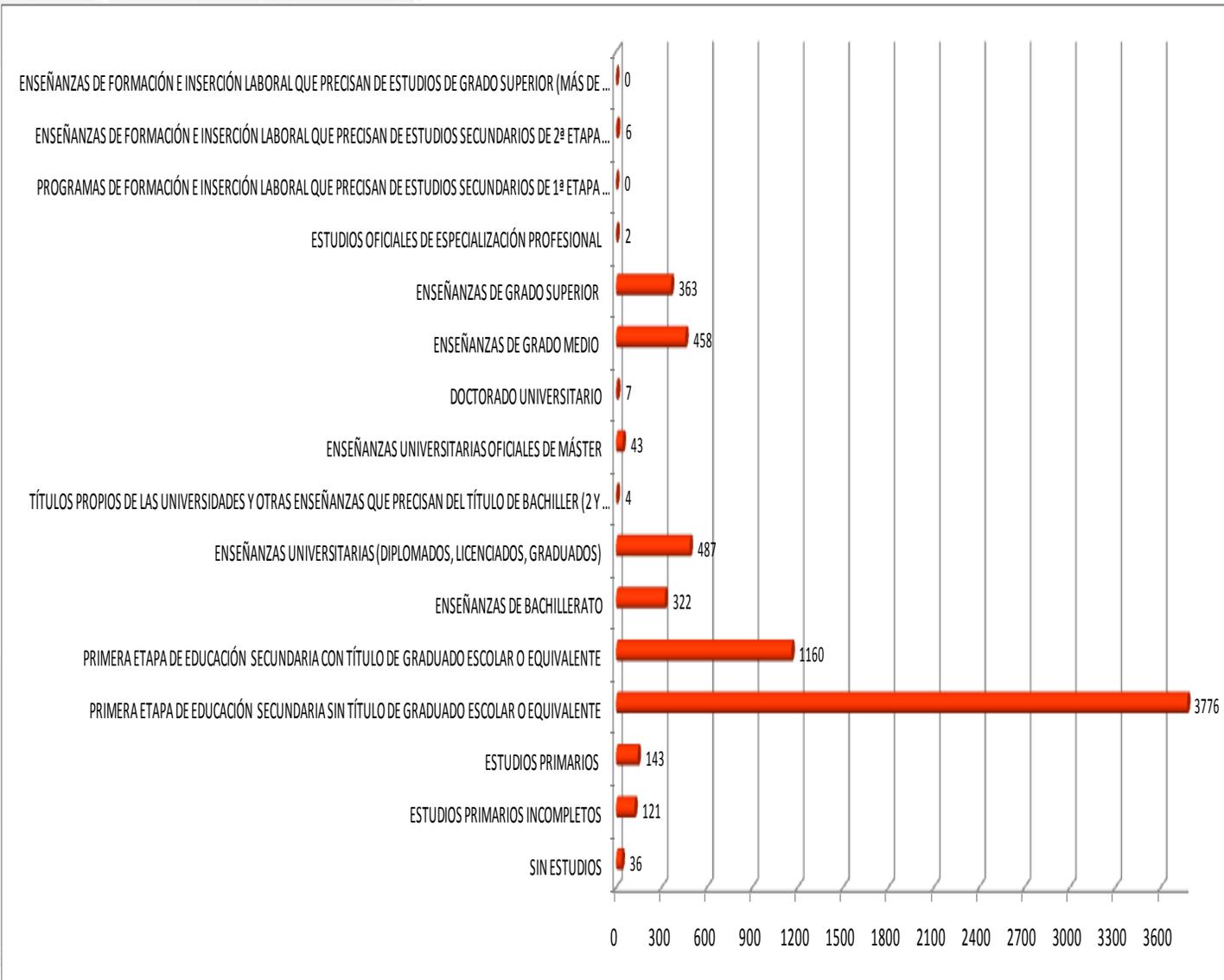


Fuente: SERVEF. Elaboración propia.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Gráfico 2.9

Personas demandantes de empleo paradas según nivel formativo a 1 de enero de 2016.



Fuente: SERVEF. Elaboración propia.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Gráfico 2.10

Evolución del número de afiliados a la Seguridad Social a 31 de marzo (2008-2016).

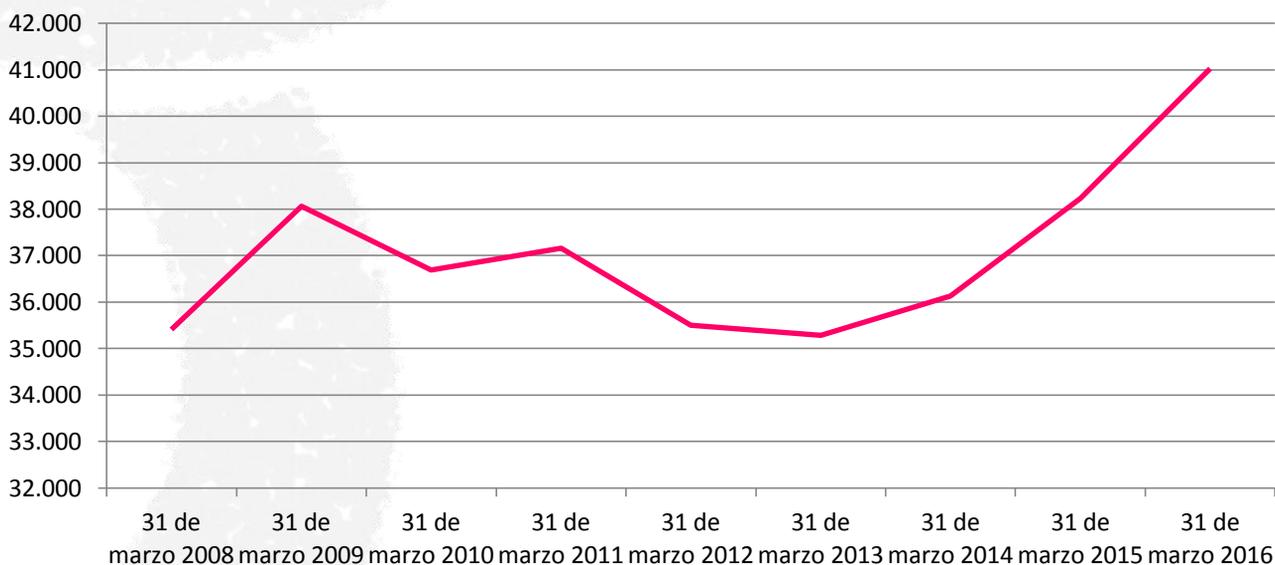
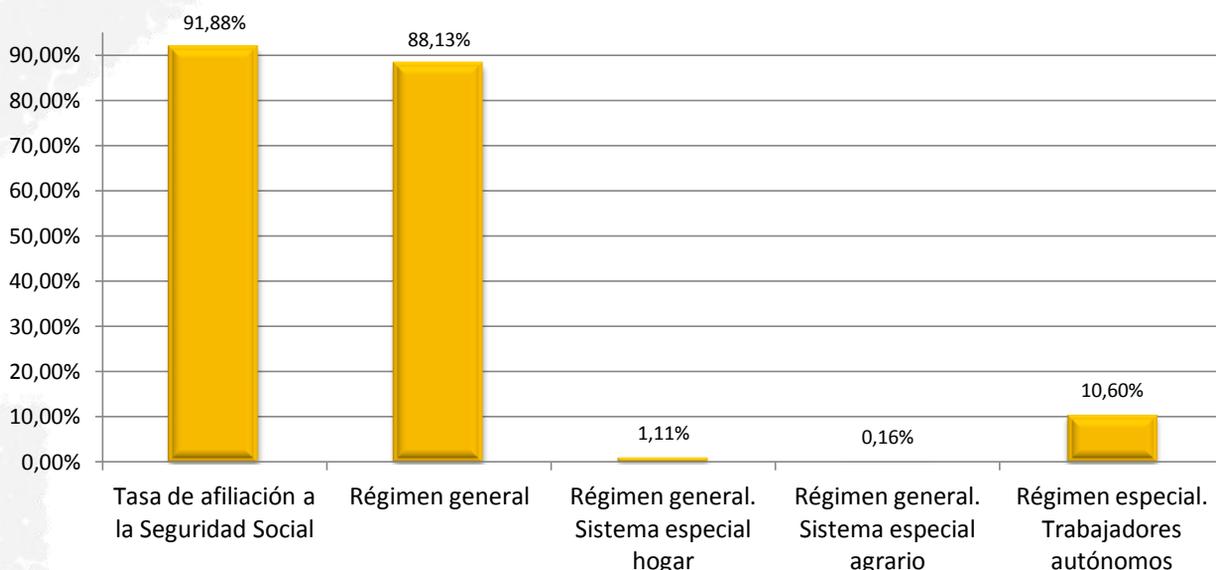


Gráfico 2.11

Porcentaje Tasa de afiliación a la Seguridad Social a 30 de abril de 2016.



Fuentes: ARGOS. Elaboración propia.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Gráfico 2.12  
Evolución contratación por sexos a 1 de enero (2013-2016).

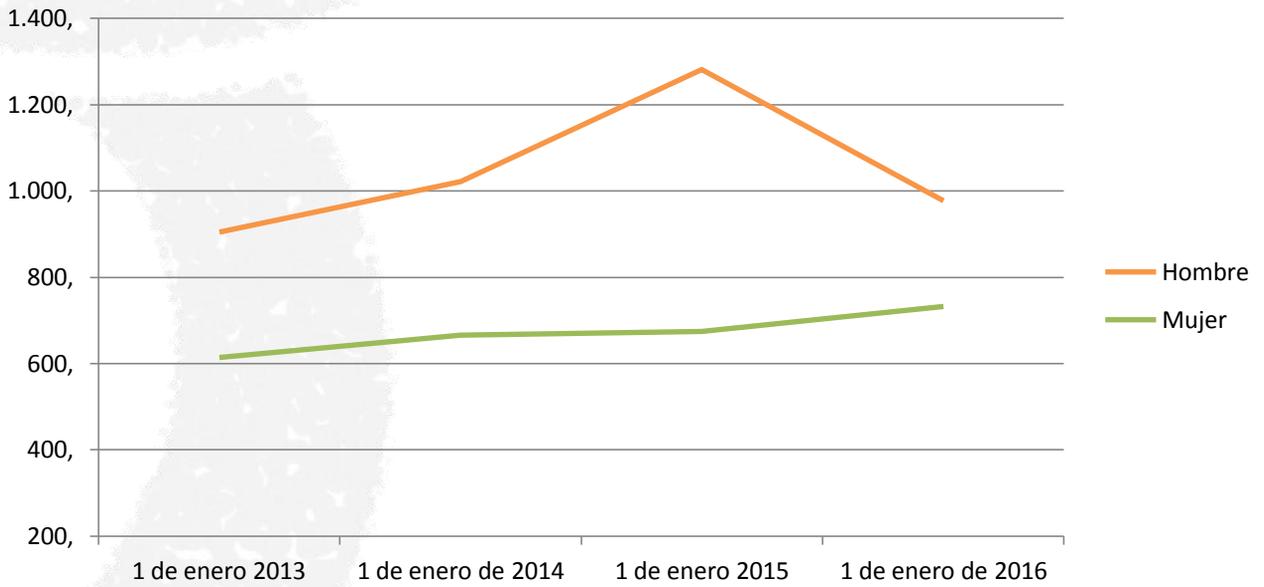
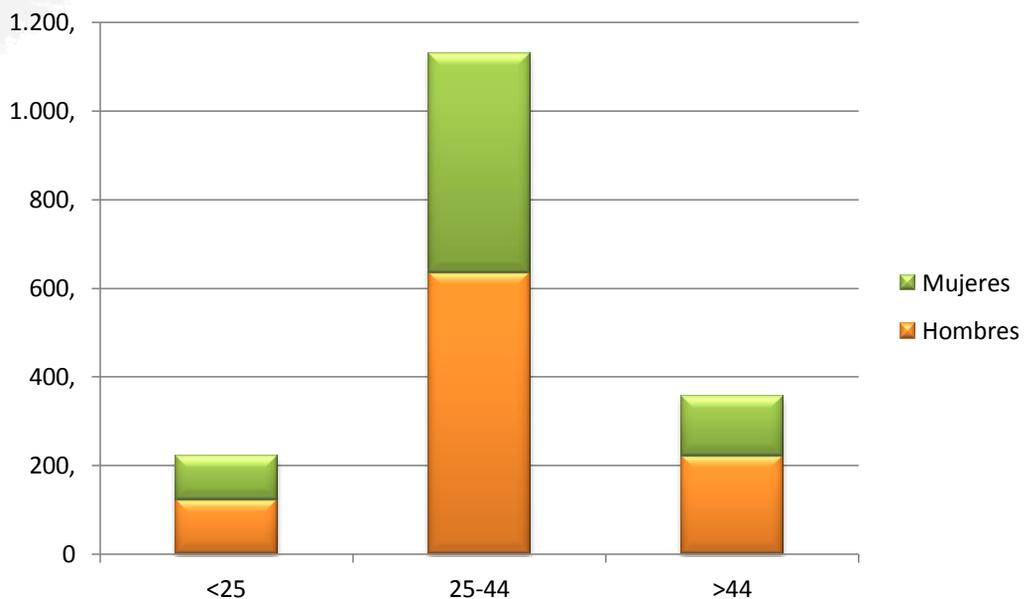


Gráfico 2.13  
Contratos por sexo y edad a 1 de enero de 2016.



Fuentes: SERVEF. Elaboración propia.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Gráfico 2.14  
Contratos por tipo de jornada a 1 de enero de 2016.

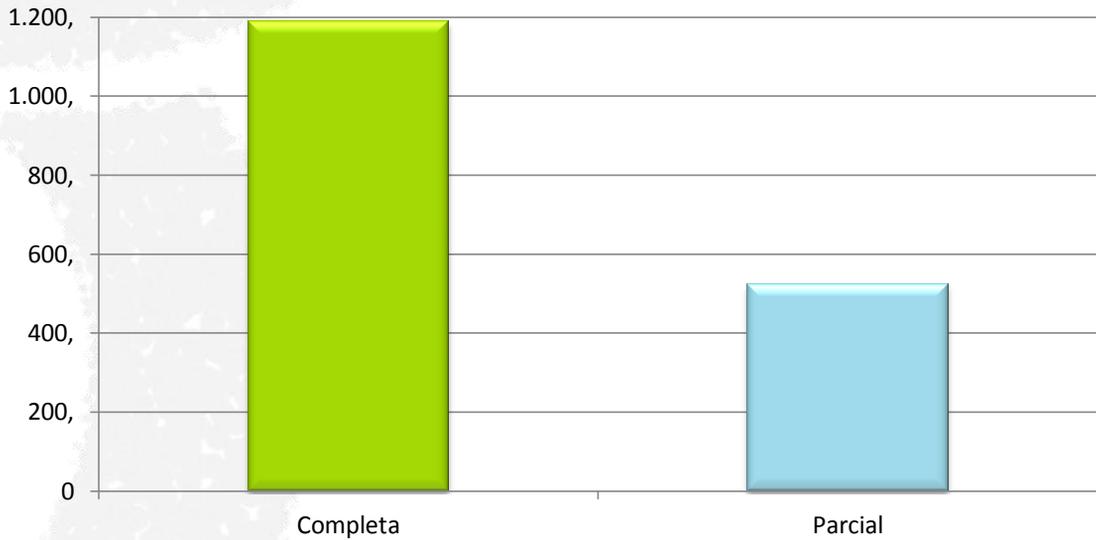
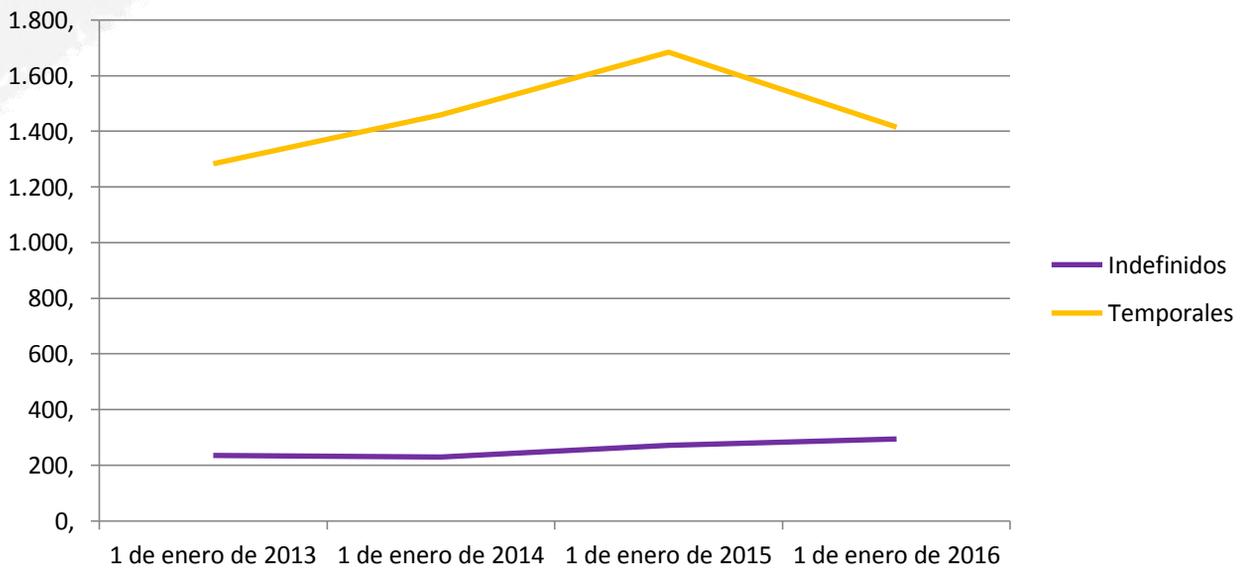


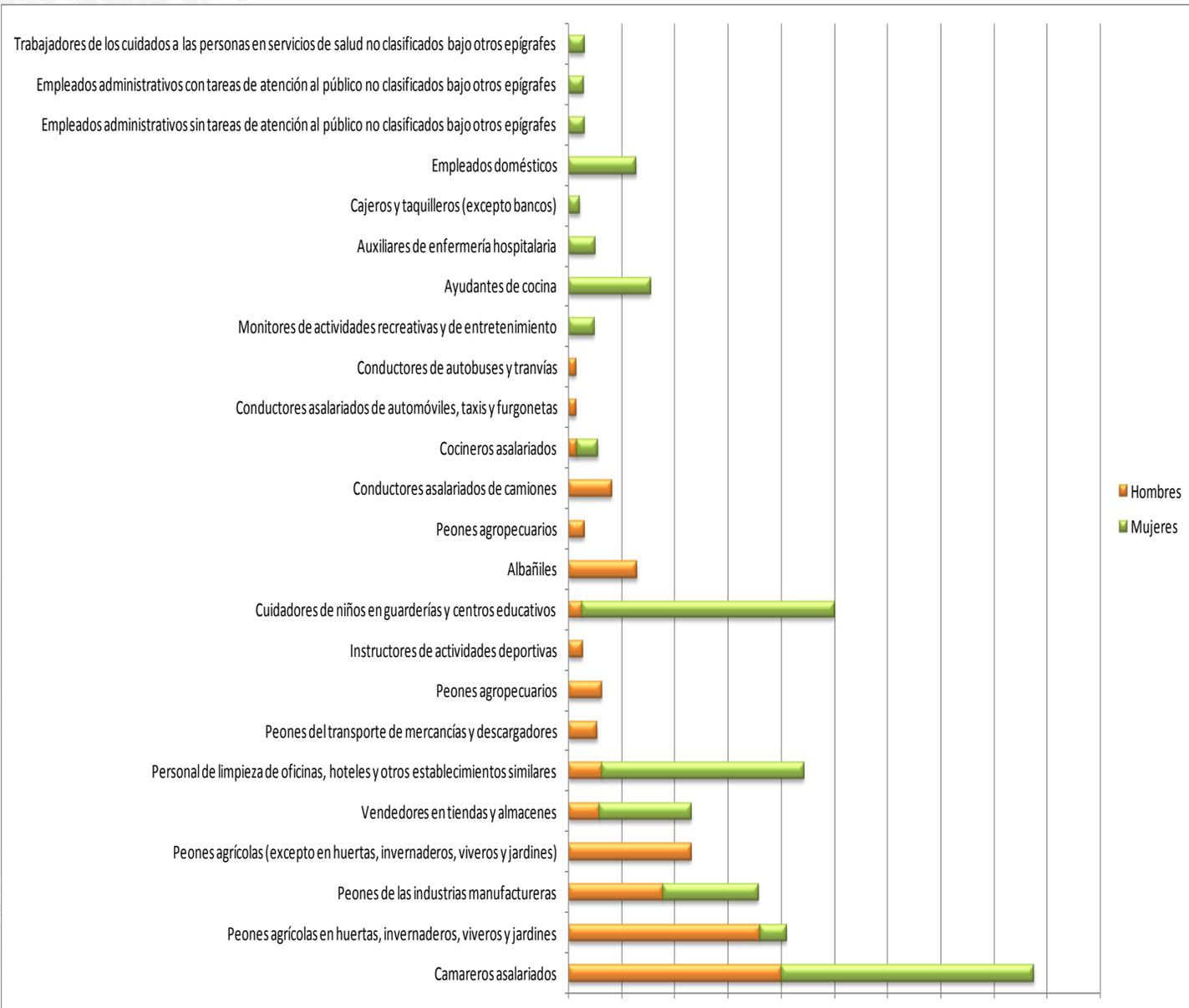
Gráfico 2.15  
Evolución contratación por tipo de contrato a 1 de enero (2013-2016).



Fuentes: SERVEF. Elaboración propia.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Gráfico 2.16  
Porcentaje de ocupaciones más contratadas según sexo. (Horta Nord, año 2015).

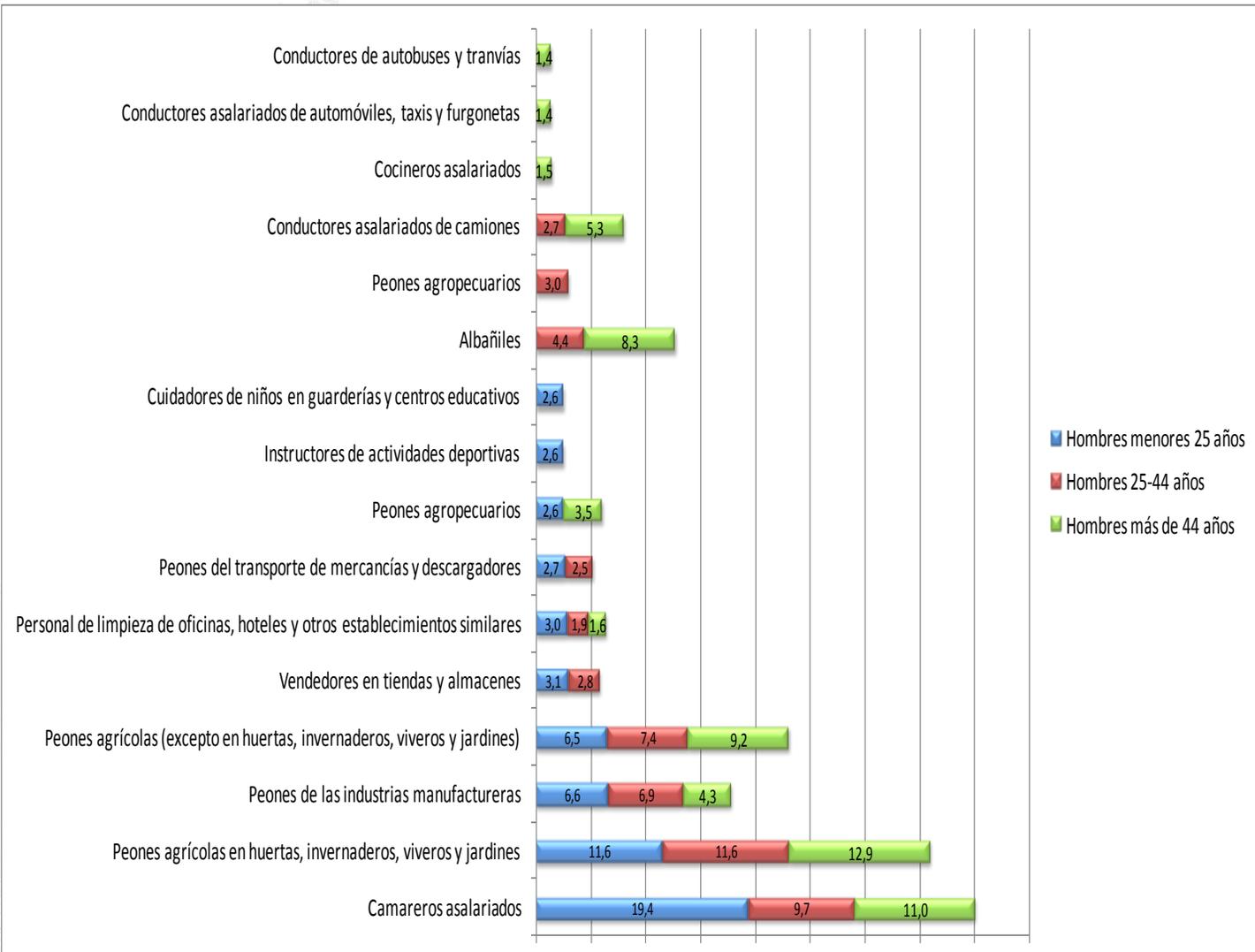


Fuente: SERVEF. Elaboración propia.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Gráfico 2.17.a

Porcentaje de ocupaciones más contratadas entre los hombres según grupo de edad (Horta Nord, año 2015).

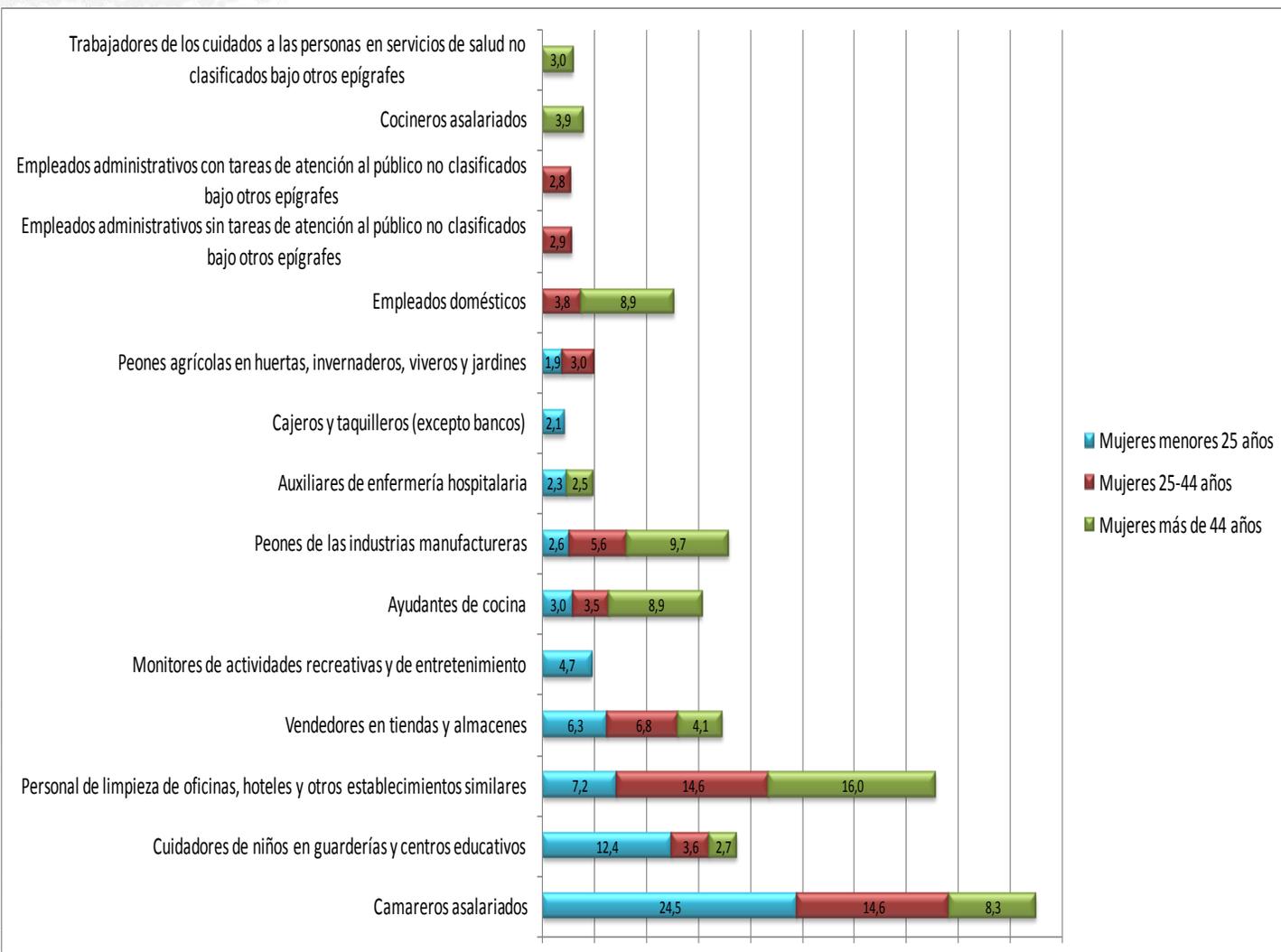


Fuente: SERVEF. Elaboración propia.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Gráfico 2.17.b

Porcentaje de ocupaciones más contratadas entre las mujeres según grupo de edad (Horta Nord, año 2015).

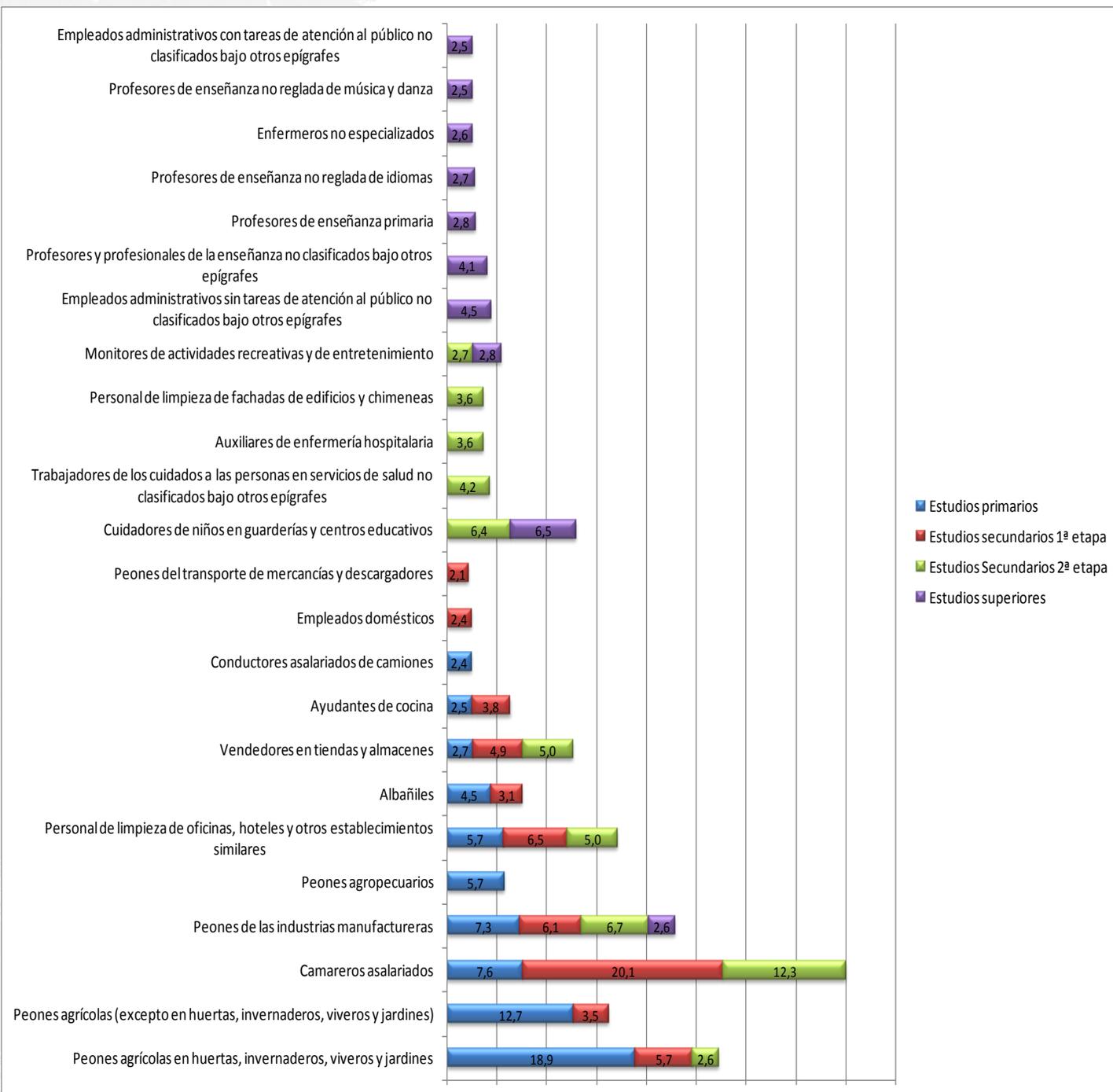


Fuente: SERVEF. Elaboración propia.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Gráfico 2.18

Porcentaje de ocupaciones más contratadas según nivel de estudios (Horta Nord, 2015).



Fuente: SERVEF. Elaboración propia.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

## ANÁLISIS BLOQUE MERCADO LABORAL

Según los datos del Instituto Valenciano de Estadística (IVE) referentes a 2016, Paterna cuenta con un total de 7019 personas demandantes de empleo paradas, de las cuales un 56,5% son mujeres y un 43,5% hombres (Gráfico 2.1), lo que contrasta con los datos sobre la relación de la población activa con la actividad económica de la Comarca Horta Nord <sup>5</sup> (Gráfico 2.4), según los cuales el número de hombres parados es superior al de las mujeres en la misma situación.

El número superior de mujeres demandantes de empleo paradas sobre el de hombres en la misma situación es una tendencia que se lleva manteniendo en Paterna, al menos, desde el año 2013 (Gráfico 2.3).

Continuando con la evolución de personas demandantes de empleo paradas, si bien es cierto que, para ambos sexos, el número de demandantes de empleo parados ha ido descendiendo en los últimos 3 años –lo cual concuerda con la evolución del número de afiliados a la Seguridad Social, que presenta un incremento continuado desde, al menos, 2013 (Gráfico 2.10) <sup>6</sup>- este descenso se ha producido con menor intensidad para el caso de las mujeres –que disminuye en 534 personas- que para el de los hombres –que disminuye en 1211 personas- (Gráfico 2.3).

Si además del sexo atendemos a la edad (Gráfico 2.2), observamos que la mayoría de las personas demandantes de empleo paradas se concentran en el grupo de edad de entre 25 y 44 años, seguido del grupo de edad de personas de más de 44 años, y, por último, del de menos de 25 años. Además, para cada uno de los tres grupos de edad en el que se agrupan las personas demandantes de empleo paradas, el número de mujeres supera al de los hombres <sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> Hemos utilizado datos sobre la relación de la población activa con la actividad económica por sexos a nivel comarcal debido a la inexistencia de este tipo de información para el ámbito municipal.

<sup>6</sup> Para más información sobre la Tasa de afiliación a la Seguridad Social consultar Gráfico 2.11.

<sup>7</sup> Para más información sobre el porcentaje de personas demandantes de empleo paradas según nacionalidad consultar Gráfico 2.5.

## 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

En cuanto a las personas demandantes de empleo paradas según el sector de actividad al que se dedican, durante los últimos 3 años, en Paterna llevan predominando, notablemente, las personas demandantes de empleo paradas que se dedican al sector servicios, seguidas, bastante por debajo, de las pertenecientes al sector de la construcción y al sector industrial (Gráfico 2.6).

Si atendemos al número de personas demandantes de empleo paradas según el grupo de ocupación (Gráfico 2.7), predominan las personas demandantes de empleo paradas con ocupaciones elementales; seguidas de trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, de protección y vendedores; y de artesanos/as y trabajadores/as cualificados de las industrias manufactureras y de la construcción (excepto operadores). Por otro lado, los tres grupos de ocupación que presentan menor desempleo en Paterna son las ocupaciones militares; las ocupaciones relativas al sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero; y el grupo de ocupación de directores y gerentes.

Por lo que hace al número de personas demandantes de empleo paradas en función de la actividad económica (Gráfico 2.8), destaca el número de demandantes de empleo parados que se dedicaban a realizar actividades administrativas y servicios auxiliares; al comercio al por mayor y al por menor, y a la reparación de vehículos de motor y motocicletas; y a la construcción.

Si analizamos el número de demandantes de empleo parados en función de su nivel formativo (Gráfico 2.9), destacan, de una manera muy notable, aquellas personas demandantes de empleo paradas con estudios de primera etapa de educación secundaria pero sin título de graduado escolar o equivalente, seguidas, bastante por detrás, de aquellas con estudios de primera etapa de educación secundaria con título de graduado escolar o equivalente, y de personas con enseñanzas universitarias (diplomadas, licenciadas y/o graduadas).

Centrándonos ahora en las contrataciones, en Paterna predominan los contratos a jornada completa en detrimento de los contratos a jornada parcial, que suponen menos de la mitad de los primeros (Gráfico 2.14) . En cuanto al tipo de contrato (Gráfico 2.15), desde al menos los tres últimos años, predomina con gran diferencia la contratación temporal en detrimento de la indefinida. Con todo, desde 2015 la contratación temporal ha sufrido un importante descenso, mientras que desde 2014 se observa un incremento, ligero pero continuado, de la contratación indefinida.

## 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Por lo que hace a la evolución de las contrataciones por sexos (Gráfico 2.12), y en consonancia con el análisis de la evolución de personas demandantes de empleo paradas, se observa un incremento continuado, desde al menos durante los últimos 3 años, del número de contrataciones de ambos sexos, sobre todo para el caso de los hombres, que alcanza su punto álgido en 2015, momento a partir del cual empieza a descender el número de contrataciones de varones, aunque sigue por encima del número de contrataciones a mujeres.

Por lo que hace a las contrataciones en función del sexo y la edad (Gráfico 2.13), predominan las contrataciones de hombres sobre las de las mujeres en los tres grupos de edad, siendo el grupo de edad de entre 25 y 44 años el que mayor contrataciones presenta, seguido del grupo de edad de mayores de 44 años, y por último, del de menores de 25.

Son destacables las diferencias que se dan al analizar las ocupaciones más contratadas si las desagregamos en función del sexo (Gráfico 2.16), ya que para el año 2015, en la Comarca Horta Nord <sup>8</sup>, la mayoría de contrataciones registradas para el caso de las mujeres hacían referencia a ocupaciones relativas a los cuidados infantiles en guarderías y centros educativos, a camareras asalariadas, y a personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares; mientras que para el caso de los hombres la mayoría de contrataciones hacían referencia a camareros asalariados, peones agrícolas, y peones de las industrias manufactureras<sup>9</sup>.

Por lo que hace a las ocupaciones más contratadas según el nivel de estudios, para el año 2015, en la Comarca Horta Nord (Gráfico 2.18), la mayoría de contrataciones registradas entre personas con estudios primarios hacían referencia a ocupaciones referentes a peones agrícolas y a camareros/as asalariados/as; mientras que entre la mayoría de contrataciones de personas con estudios secundarios de primera etapa destacaron las ocupaciones referentes a camareros/as asalariados/as, personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares, y peones de las industrias manufactureras.

---

<sup>8</sup> Hemos utilizado datos sobre las ocupaciones más contratadas por sexos a nivel comarcal y para el año 2015 debido a la inexistencia de este tipo de información para 2016 y de ámbito municipal.

<sup>9</sup> Para más información sobre las ocupaciones más contratadas entre mujeres y hombres según el grupo de edad consultar los Gráficos 2.17.a y 2.17.b

## 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

En cuanto a las contrataciones de personas con estudios secundarios de segunda etapa, predominan las ocupaciones relativas a camareros/as asalariados/as, peones de las industrias manufactureras, y cuidadores/as de niños/as en guarderías y centros educativos; mientras que entre las contrataciones de personas con estudios superiores destacan las referentes a cuidados infantiles en guarderías y centros educativos, personal administrativo sin tareas de atención al público no clasificado en otros epígrafes, y profesores/as y profesionales de la enseñanza no clasificados en otros epígrafes.

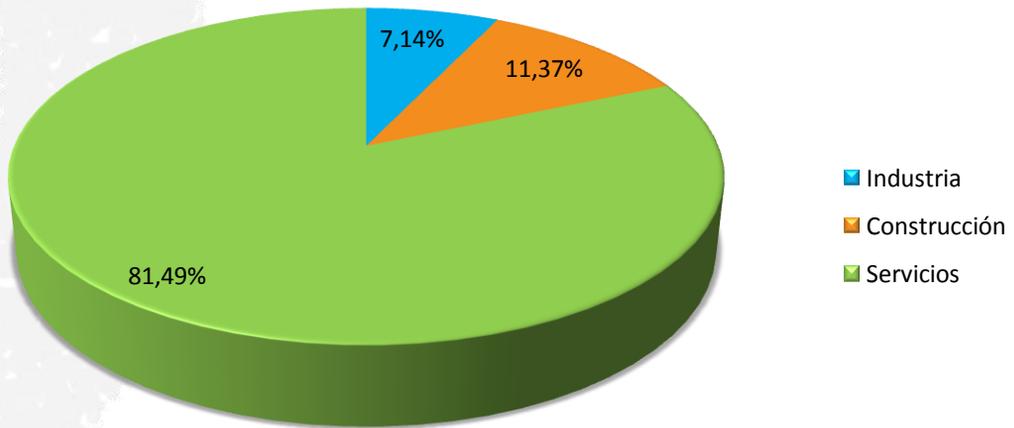
---

<sup>10</sup> Hemos utilizado datos sobre las ocupaciones más contratadas según nivel de estudios a nivel comarcal y para el año 2015 debido a la inexistencia de este tipo de información para 2016, de ámbito municipal, y desagregada por sexos.

## 4.1 EQUALITY DATA [Análisis cuantitativos]

### 3. BLOQUE ACTIVIDAD ECONÓMICA

Gráfico 3.1  
Número de empresas según actividad principal (año 2015).

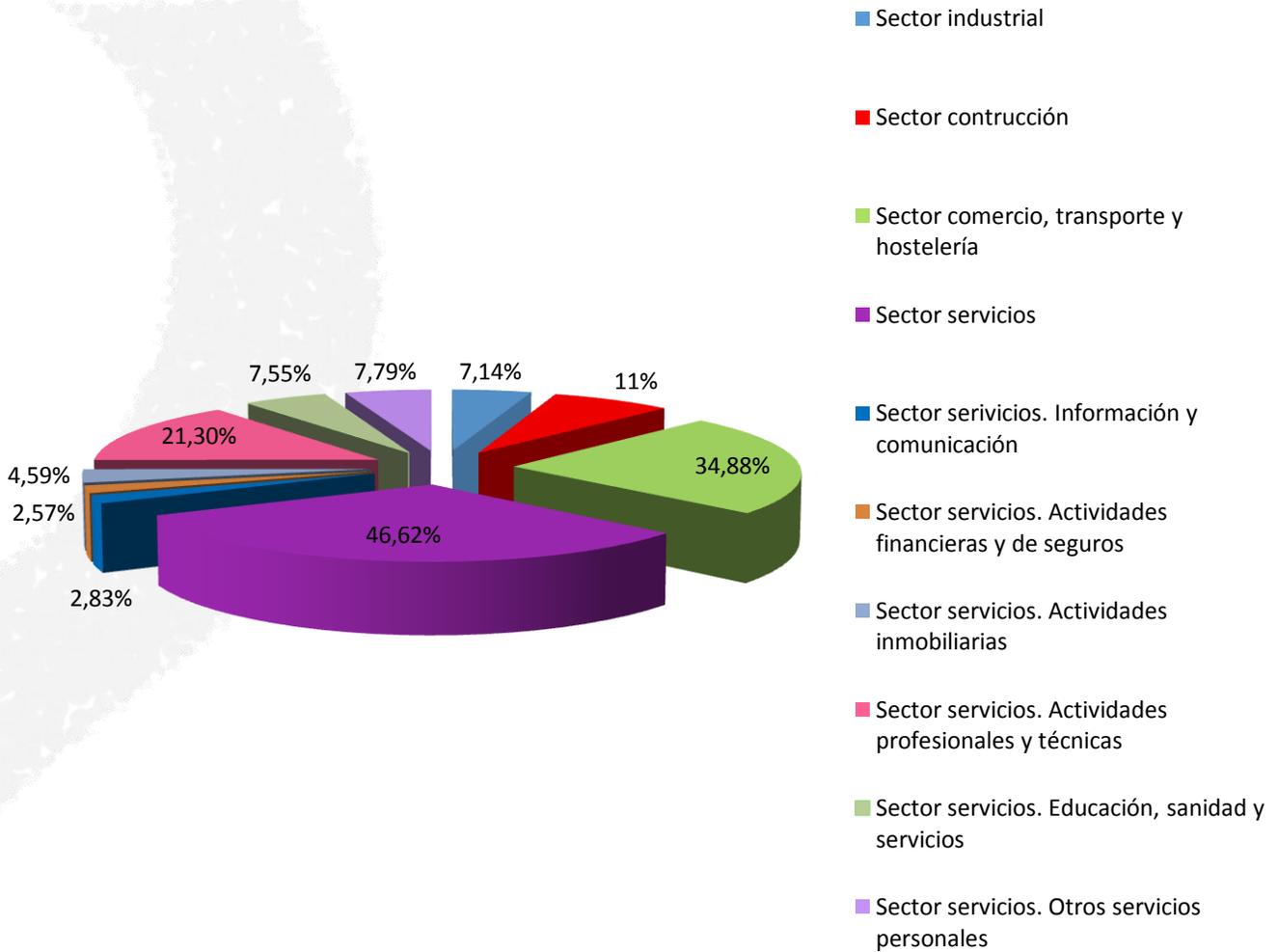


Fuente: IVE. Elaboración propia.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Gráfico 3.2

Porcentaje de tipos de empresas según sector al que pertenecen (año 2015).

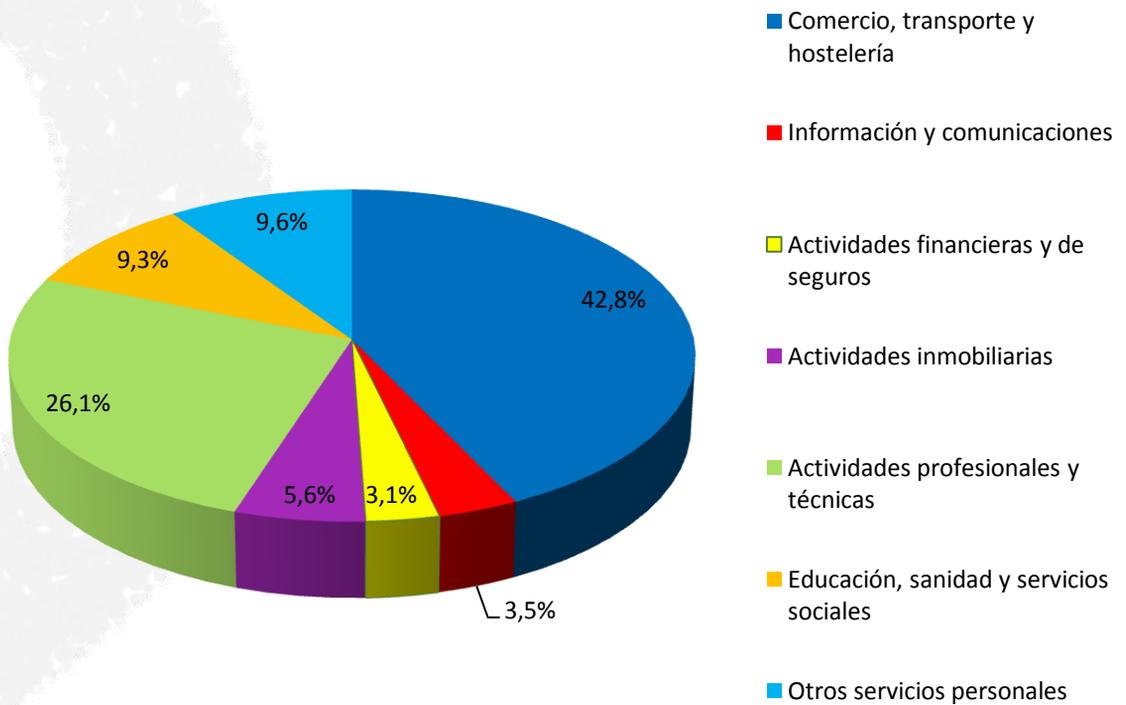


Fuente: ARGOS. Elaboración propia.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Gráfico 3.3

Porcentaje de empresas de servicios según actividad principal (año 2015).



Fuente: IVE. Elaboración propia.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

## ANÁLISIS BLOQUE ACTIVIDAD ECONÓMICA

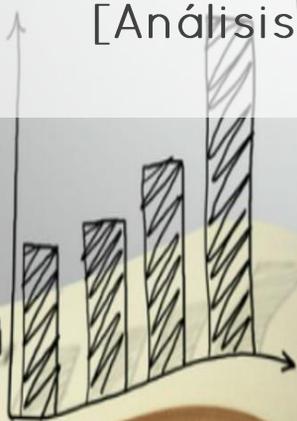
Para terminar con el análisis de la realidad socio-demográfica y económica de Paterna, cabe hacer mención de la actividad económica desarrollada en dicho municipio. Así pues, en el año 2015, Paterna contaba con un total de 5339 empresas, de las cuales un 81,49% tenían como actividad principal los servicios, un 11,37% la construcción, y un 7,14% la industria (Gráfico 3.1).

Si analizamos los tipos de empresas según el sector al que pertenecen (Gráfico 3.2), predominan las empresas pertenecientes al sector servicios (46,62%), seguidas de las empresas dedicadas al sector del comercio, el transporte y la hostelería (34,88%), y a actividades profesionales y técnicas (21,30%). Las empresas dedicadas al sector de la construcción (11%) ocuparían el cuarto lugar, mientras que las pertenecientes al sector industrial (7,14%) el séptimo.

Por último, si nos centramos en las empresas del sector servicios, que como hemos visto es el sector predominante en el municipio analizado, según su actividad principal (Gráfico 3.3), observamos que, como pasaba en función del sector al que pertenecen, la mayoría de las mismas (42,8%) tienen como actividad principal el comercio, el transporte y la hostelería, seguidas de las que se dedican a actividades profesionales y técnicas (26,1%), y de las empresas de servicios personales no agrupados en otros epígrafes (9,6%).



## 4.2 EQUALITY STORY [Análisis cualitativo]



## 4.3 EQUALITY STORY CIUDAD DE PATERNA [Análisis cualitativo]

### INTRODUCCIÓN “Escuchar para comprender y actuar”



Este estudio se enmarca en el desarrollo del I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2016 - 2020 que realiza el Excelentísimo Ayuntamiento de Paterna por medio de la empresa EQUÀLITAT, participació i igualtat.

La investigación social se desarrolla mediante la técnica cualitativa Focus Group, en la que a través de un guion semiestructurado y el mismo desarrollo de las reuniones, emergen las variables para su análisis de la mano de las propias personas entrevistadas.

Este modelo de investigación social tiene la ventaja de fomentar la participación ciudadana e implicar a las vecinas y vecinos de Paterna en el diseño y desarrollo de su propio Plan Municipal de Igualdad.

## 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

En el caso de este trabajo sociológico sobre aspectos de igualdad, quedó fuera del mismo el habitual sistema de captación de nuevas personas a entrevistar denominado 'bola de nieve', por medio del cual las mismas personas entrevistadas 'notables' apuntan nuevos 'influencers' en la materia, susceptibles de participar en el estudio por la información que pueden proporcionar. El tema de igualdad no está lo suficientemente estandarizado socialmente como para que la ciudadanía pueda proporcionarnos esa información de forma sostenida y eficiente.

Si los estudios de este tipo los hemos realizado habitualmente de forma confidencial, este mismo que gira en torno a la igualdad de género y que engloba distintos matices y susceptibilidades, aún más. Del mismo modo que se preserva la identidad de quienes asistieron a los Focus Group, se facilita y promueve su participación e interacción en las reuniones, advirtiéndoles de su anonimato final y no utilizando dispositivos de grabación con el objetivo de dar fluidez a sus comentarios. No obstante, la concejalía responsable del Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres recibirá adjuntos los datos completos de las personas participantes en este trabajo.

No es tan relevante a qué grupo social pertenecen las ciudadanas y ciudadanos entrevistados como su representatividad sociológica. La muestra poblacional intenta comprender distintas sensibilidades y representar mayormente las diferentes percepciones que en una ciudad tan compleja como Paterna pueden coexistir.

En los doce Focus Group han participado un total de noventa y seis personas de asociaciones, entidades y organizaciones del tejido social, residencial, político y productivo de Paterna. Se contempla también en este proceso de síntesis de contenidos la reunión mantenida entre técnicos y otras personas del cuerpo funcional del Ayuntamiento de Paterna y otra reunión entre personal técnico y político de otros municipios de la provincia de Valencia, celebrada también en la Casa Consistorial de Paterna, relativas ambas al tema que nos ocupa.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Las siguientes variables sirven para el inicio de las primeras reuniones y van perdiendo su interés a medida que la misma ciudadanía nos proporciona su propio criterio y otorga significados al tema de estudio mediante su propio marco conceptual. Lo que interesa no es lo que decidimos nosotras y nosotros sino lo que decida la ciudadanía:

- Autopercepción local y definición de igualdad.
- Estereotipos, prejuicios y arquetipos locales.
- Comunicación/lenguaje y publicidad de la Administración.
- Información sobre novedades legislativas.
- Campañas y acciones de sensibilización locales.
- Uso de tecnología para la igualdad.
- Políticas de empleo local.
- Formación y promoción pública y privada laboral.
- Discriminación positiva y medidas de fomento de la igualdad.
- Medidas de conciliación laboral, social y familiar.
- Salarios y retribuciones en la administración pública y en la empresa.
- Participación, discriminación y exclusión social directa o indirecta.
- Fortalezas, amenazas y resistencias locales para la igualdad.
- Coordinación entre Administraciones y cuerpos de seguridad.
- Medidas/protocolos de prevención de la violencia machista.
- Medidas de prevención del acoso laboral o sexual.
- Medidas de reparo de la violencia machista.
- Grupos poblacionales vulnerables.
- Interculturalidad e igualdad.
- Asociacionismo local e igualdad.
- Oferta de actividades por género, edad y núcleo poblacional.

Lo que tratamos de extraer para plasmar en este trabajo, es la propia visión de la ciudadanía sobre la igualdad de mujeres y hombres, la de nadie más. Nos importa una mirada subjetiva para vislumbrar el alcance que este hecho tiene para las vecinas y vecinos de Paterna.

## 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

La Administración dispone así de un documento que, en forma de relato que recoge la esencia conversacional, sintetiza congruentemente las distintas entrevistas, para conocer de la mano de sus ciudadanas y ciudadanos la propia trascendencia que este tema suscita en la ciudad. Las distintas reacciones, anécdotas y sugerencias deben ser tenidas en cuenta a la hora de elaborar las políticas públicas relativas a la igualdad, pues se fundamentan en el imaginario social colectivo.

La perspectiva de género consiste en mirar la realidad siendo sensible a cómo afecta cada una de las situaciones de forma diferenciada a mujeres y hombres.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

## PATERNA AUTOPERCEPCIÓN IGUALITARIA

“En Paterna hay moros, cristianas y viceversa”



*Jaume I y Zegríes conquistan Paterna con sus capitanías de Moros y Cristianos. elmeridiano.es*

La igualdad de oportunidades consiste en que mujeres y hombres puedan optar a oportunidades similares en todos los ámbitos de la vida sin que su sexo, roles o estereotipos de género puedan coartar dichas oportunidades.

Paterna ha sido detallada por sus habitantes como una ciudad a la que se iba para trabajar o cuando dejabas tus labores para descansar: *“Paterna es una ciudad dormitorio toda su vida. Aquí ha habido pocas cosas porque está a dos pasos de Valencia, es una ciudad a la que le faltan cosas para hombres, mujeres y niños por separado, y para cada uno de sus barrios...”*

## 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Una ciudad compleja para las personas entrevistadas, tal vez más de lo que pueda serlo en realidad, en la que existen grandes barrios muy diferentes entre sí y vastas zonas industriales con grandes diferencias entre ellas: *“En la cañada es más difícil juntar a las personas, por lo tanto, para las mujeres que residen en esta zona la información no les llega como a las que viven en el mismo pueblo. Además, en verano son unos veinte mil habitantes y en invierno la mitad, por lo que no hay cohesión, me entero de todo cuando ya ha pasado en realidad”*; *“Es el único pueblo de España con 5 códigos postales, no hay cohesión entre los barrios, entre la Cañada, Paterna, la Coma o Terramelar... uno dice soy de aquí o de allá, muchos no nombran ni el pueblo. ¡Si el mismo ayuntamiento nos llama núcleo poblacional!”*. Sugerimos tener en cuenta los aspectos identitarios en el desarrollo de las políticas públicas, pues el enraizamiento de las ciudadanas y ciudadanos en un marco común fomenta una cultura de solidaridad intergrupal y unos objetivos compartidos.

A pesar de lo que separa unos barrios de otros, salvando las enormes diferencias entre unas y otras perspectivas vitales, Paterna tiene una autopercepción igualitaria y les enorgullece decirlo.

Esto puede que se así sea y que se comparta o no cuantitativamente, pero la buena nueva es que se verbalice como un atributo positivo constantemente: *“Paterna es un ejemplo de igualdad en el ámbito festivo. La primera comparsa mixta, otra de mujeres, presidentas en las fallas...”*; *“En el plano asociativo sobre todo se es bastante igualitario, en lo solidario igual, hay muchas mujeres en juntas directivas, y eso aquí se ve bien...”*.

Esta autopercepción igualitaria se ve legitimada a ojos de la ciudadanía paternera con lo que consideran un hito, la adaptación del himno de la cordá a un lenguaje inclusivo: *“El nuevo himno dice ahora poble en lugar de hombres y también paterneros y paterneras...”*; *“Las asociaciones han dado mucha caña en todo esto, Paterna es igualitaria...”*. Sin lugar a dudas, el mero hecho de citar este hecho con tanta efusividad en distintas reuniones, indicaba el carácter entusiasta de la población en torno a las transformaciones en favor de la igualdad. Esto es importante, pues hay contextos nacionales e internacionales adversos e incluso beligerantes con este tipo de iniciativas.

## 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

No obstante, a pesar de la voluntad y buenos deseos, también se comparten afirmaciones que a duras penas pueden corresponderse con la realidad: *“Hay la misma oferta cultural y asociativa, lúdica, para hombres y mujeres en Paterna, se ha trabajado mucho esto...”*. Incluso otras voces pueden llegar a opinar lo contrario en algunos aspectos relativos a la situación real para la igualdad de mujeres y hombres: *“La desigualdad entre géneros mantiene una situación de poder para el hombre. Todo hombre tiene con facilidad conductas machistas pues no está dispuesto a reconocer que debe de ceder una parcela de poder que desde sus ancestros ha sido heredada y le otorga una situación privilegiada...”*; *“El marido siempre dice que hará la paella para los amigos, y la hace, pero la mujer ha cortado el pollo, el conejo y ha lavado los utensilios antes y después...”*.

También, sutilmente podremos percibir distintos lenguajes en torno a la igualdad real de mujeres y hombres, que se circunscriben a las distintas realidades existentes en la ciudad de Paterna y que se trasladan a sus propios habitantes según de donde sean o trabajen.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

## DIVERSIDAD Y OPORTUNIDADES

“Me invitaron y me gustó, pero ellas comían el arroz con las manos”



Paterna no es, diríamos, una ciudad valenciana cualquiera, es difícil comparar esta localidad con otras de alrededor en barrios, habitantes y modelos productivos o asociativos. Una vecina decía esto al respecto: *“Yo comparo Paterna cariñosamente con un plato de macarrones esparcidos...”*. Suponemos que se referiría al crisol de personalidades y a la dispersión de los núcleos poblacionales claro.

Para algunas personas, esta ciudad dispone de una riqueza añadida que la hace peculiar, como es su tejido social, tan diverso como barrios y zonas residenciales dispone este municipio. Sin embargo, para otra parte de la población no menos importante, esa complejidad social en sus entrañas, hace emerger situaciones que, en otros contextos más convencionales, pueden estar más controlados: *“¿Qué es la igualdad? depende de dónde eres claro, hay muchas definiciones de igualdad dada la diversidad en Paterna..., para una musulmana con pañuelo la igualdad es otra cosa que, para una mujer de aquí, que además puede tener prejuicios sobre las musulmanas...”*.

## 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Si hasta los años 90 el concepto de multiculturalidad fue un referente en la literatura igualitaria, no es hasta su superación mucho más actual con el concepto de interculturalidad, cuando se ponen los medios intelectuales y las herramientas necesarias para empezar a trabajar este ámbito con lo que parece más acierto: *“Como africana participo en muchos encuentros interculturales. En Valencia está la plataforma por la igualdad y colaboramos en ella, también en proyectos para trabajar la tierra. Para mí no somos sólo africanas, somos como todos, todas las mujeres inmigrantes somos igual. Mi marido está contento, me apoya, dice que la mujer es como el hombre...”*.

Bien, aunque debemos introducir, en búsqueda de la equidad que se requiere, ciertos matices a las loables declaraciones de intenciones que podíamos escuchar de colectivos extranjeros. Métodos anticonceptivos femeninos, el derecho a la interrupción voluntaria del embarazo, la consideración del lesbianismo o de la adopción de hijas e hijos por familias homoparentales y monoparentales, como pasa en la misma sociedad española, todavía se perciben algunas resistencias en fase de superación. En lo general se habla de integración e igualdad, en lo particular depende.

Otra circunstancia establecida en torno a inmigración e igualdad, es la referente a la segmentación laboral por sexo y etnia cultural. Y eso está presente en la mente ciudadana de una manera nítida: *“Los inmigrantes trabajan por nacionalidades, unos en restaurantes chinos, otros en fruterías de barrio u otros en la limpieza o en el campo...”*; *“...roles de trabajo. Hay quien contrata a mujeres para la limpieza y sin embargo para limpiar cristales de edificios buscan a hombres. Cambiarlo choca, no es por la empresa, el cliente es quien lo quiere...”*. Entonces hablamos de que la sociedad es la que debe presionar a las empresas, y para eso, primero debe cambiar la sociedad.

Además, existen en esta segmentación laboral mujer-etnia, otros difíciles condicionantes para la integración de la mujer en el mercado: *“Las trabajadoras domésticas están desamparadas por las leyes laborales y la homologación de los títulos académicos. Es, la mayoría de las veces, imposible, además de caro o costoso en el tiempo esta convalidación...”*.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

La parte positiva del drama es que se tiene la autopercepción de que se pueden tumbar cierta parte de estos clichés. Al hacerlo nos damos cuenta de que estos prejuicios son salvables e incluso te asombran algunas de las reacciones: *“Recuerdo cómo yo misma tuve una mala sensación cuando fui a la guardería y me enteré de que este año mi niña tenía un profesor en lugar de profesora. Sin embargo, hoy en día estoy encantada de ello...”*. Se piensa que debe haber una mujer al frente del cuidado de las más pequeñas y no necesariamente de las universitarias o universitarios, por ejemplo, porque se le asigna implícitamente a la mujer el rol de madre cuidadora, reminiscencias naturalistas que fundamentan roles de desigualdad.

Esto nos remite a la segunda consecuencia de la segmentación en el mercado laboral por sexo. Esta parcelación del trabajo distintiva para mujeres y hombres en realidad lleva asociado una pérdida de poder adquisitivo; para ellas claro: *“El salario en los espacios reservados para la mujer es más bajo, como la limpieza. A veces para cubrir el déficit económico te tratan con condescendencia para curar las heridas...”*. Se refiere esta persona al salario emocional con intención de suplir el salario económico. Ese chascarrillo adulator incluye otras vertientes como las siguientes: *“...a la mujer le cuesta menos dar imagen de cercanía, es más empática y detallista para la prestación de servicios”*. Lo que reincide en la segmentación laboral y la retribución económica asociada, pues hay determinados trabajos más ‘serios y directivos’, no tan empáticos, que requieren de otro perfil: el de ‘hombre’.

No obstante, aprovechando esos mismos estereotipos, algunas mujeres sugieren aprovecharlos activamente a favor: *“Nosotras representamos el 10% diferencial que toda empresa debe ofrecer, somos más cercanas y comprensivas pues hemos sufrido históricamente la incompreensión. Y eso nos aportó ciertos valores que compartimos todas las mujeres...”*; *“La mujer tiene ciertas ventajas cuando tiene la posibilidad de acceder a un puesto de trabajo ‘reservado’ para hombres. Suele pasar que hay una sobrevaloración positiva si realiza sus funciones con normalidad”*. O sea, haces las cosas igual, pero al ser mujer algunos hombres se sorprenden y te valoran más positivamente. Vaya.

Otro delicado asunto es el tema de las discriminaciones múltiples, que añade a mujer y etnia otros atributos agravantes: *“El tema de la discapacidad en la mujer suma a peor, no tienes ninguna opción laboral a partir de los 50, mucho menos con un problema de movilidad, ser mujer y sufrir esto es mucho más difícil de llevar...”*. La diversidad funcional es un reto para las Administraciones Públicas, en el sentido de localizar, diagnosticar e implementar las medidas oportunas para que una discriminación múltiple no ahonde en el drama de tantas mujeres.

## 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Por ejemplo, ser lesbiana e inmigrante en un sistema patriarcalizado, puede conllevar un cuestionamiento de lo establecido en mayor grado, lo que, añadido a la discriminación habitual por ser simplemente mujer, adhiere ciertos prejuicios que se transforman en una pesada losa para esa persona.

Una familia monoparental, una mujer con sus dos hijas, por ejemplo, permitid que se sugiera, que puede agredir a quien considera la familia como una roca inamovible, a quien se considera necesario y no lo es necesariamente. Y así, los métodos anticonceptivos femeninos o la píldora del día después o el mismo aborto, aunque sea en los plazos más estrictamente legales. Todo ello empodera a la mujer en realidad, y hace falta la cultura suficiente como para dejar que la mujer decida por ella misma en los temas que le atañen, al margen de los corsés que le impiden respirar.

La interseccionalidad tiene como objetivo identificar las diferentes tipologías de desventajas dadas por una situación personal en la que la mujer es, también, mujer y mucho más. Al caso viene la poesía de Maria Mercè Marçal: “al azar agradezco tres dones: haber nacido mujer, de clase baja y de nación oprimida. Y el turbio azur de ser tres veces rebelde”.

No obstante, además de todo esto hay que valorar otros resquemores que pueden desembocar en otras actitudes a evitar: *“Me da la sensación de que en el acceso a las ayudas que ofrece el ayuntamiento, si eres mujer extranjera con hijos tienes muchas más ventajas que si eres de Paterna de toda la vida...”*. Evidentemente, en esta cuestión que reiteradamente nos transmitían, podemos estar hablando de un problema de percepción o de comunicación mal enfocada. Si una paternera considera que ser mujer inmigrante (de clase trabajadora) con hijas e hijos a su cargo supone una ventaja algo no funciona: *“Contra esas resistencias en determinados barrios más o menos humildes de la ciudad se insiste reiteradamente en que no existen actuaciones parciales que sean eficientes. Luchamos por un desarrollo integral de los barrios y de la ciudad. Paterna necesita planes de desarrollo común que contemplen su diversidad y atiendan las diferencias para encarar su futuro con mejores expectativas...”*.

## 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

El tejido asociativo de Paterna actúa como promotor de igualdad, ante algunos sesgos en la comunicación y la atención local son las mismas asociaciones las que se comunican entre ellas para utilizar los recursos municipales: *“El horario para este centro salió tarde y encima era el mismo que el año pasado incluidos los errores, entre todas las asociaciones nos planificamos su utilización y lo comunicamos a participación ciudadana...”; “En la hoja de ruta del ayuntamiento deberían estar todas las asociaciones, algunas se sienten más reconocidas que otras, y todas tienen mucho que aportar en esta causa...”*.

En cada núcleo poblacional de Paterna cumplen una función de acuerdo a sus propias expectativas y necesidades: *“Este barrio es como una olla exprés. La administración hace mucho, pero parece cansada del esfuerzo, hay comisiones que tratan diversos asuntos, pero ninguna que se encargue de lo cotidiano, de la vida misma en este barrio, de entender lo pequeño, eso que hace que pase lo grande... Aquí sólo hay fútbol, no hay actividades extraescolares para las niñas, y pocas actividades para las chicas o las mujeres. Se hacen en Paterna, y hasta allí se va poco”*. Lo anterior podemos decir que es de un barrio estándar y lo que viene a continuación de un barrio considerado vip: *“En este núcleo poblacional como nos llaman -lo que no nos apega demasiado a la misma ciudad- nuestra asociación de mujeres tiene un papel fundamental, no hay nadie más que les ofrezca las actividades que promovemos nosotras, ide todo tipo”; “Esta asociación ayudó a mujeres africanas de Paterna en sus estatutos, colabora en el día de la siembra, invitamos a todas las asociaciones de todo tipo de cualquier lugar de la ciudad...”*.

Las organizaciones sociales están orgullosas de su trayectoria y de sus funciones, tanto en las que participan como en las que promueven en solitario. Se ven a sí mismas como garantistas del tema de la igualdad, y así lo exhiben orgullosas: *“Paterna está curada, en Alcoy aún no tienen superado el tema de la participación de la mujer en sus festividades, en el Palmar tampoco les gusta que esté la mujer en ámbitos laborales que quieren los hombres. Aquí el asociacionismo es quien empuja al ayuntamiento a tomar las medidas necesarias para fomentar la igualdad, en fiestas, trabajo e himnos...”*.

## 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Existe en Paterna una sororidad asociativa que proclama orgullosamente algunos hitos que van conquistando y otros en los que están trabajando. Su función es más importante de lo que estas mismas entidades pueden llegar a pensar, su logro es enraizar a la ciudadanía por medio de la participación y la interrelación social. Enraizarse primero para poder volar.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

## LA EDUCACIÓN COMO HERRAMIENTA DE IGUALDAD

“Cariño te he puesto la lavadora. No, has puesto la lavadora”



*El C.E.I.P. Villar Palasí de Paterna se une a la red de colegios hermanados. abayetiopia.org*

Unánimes eran las alusiones a la educación como la más útil de las herramientas para el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres.

Familia, escuela e iguales, los tres ámbitos en los que los seres humanos solemos desarrollarnos, fundamentan la visión que esa joven y sus amigos tendrán en el presente sobre la mujer y su papel en nuestra sociedad. Madres, padres y demás, maestros y profesores, compañeras, amigas y amigos, tres tiempos en distintos lugares según quien seas que determinan tu personalidad y circunscriben bastante tus oportunidades.

En la comunidad valenciana existen las ciudades compactas, homogéneas, endogámicas, en las que nadie se ha ido nunca ni nadie prácticamente ha llegado. Pero también existen las ciudades diversas, plurales, con gente que se ha ido a trabajar en otros lugares y personas que han venido a vivir en ellas de distintos lares. Paterna es de estas últimas.

## 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Esta ciudad tiene un enfoque segmentado, heterogéneo para cada una de las cuestiones que afectan a su realidad. Y la educación, de forma transversal en cada una de sus localizaciones, para mujeres y hombres en distintas franjas de edad, se convierte a ojos de sus vecinas y vecinos en una cuestión imprescindible: *“La igualdad es un tema que pasa por la educación, recibimos por inercia mensajes desde que nacemos, se asumen personalidades y oportunidades dependiendo de donde nazcas...”; “En los colegios el profesorado hace un buen trabajo, hay que empezar por los niños, pero deberían empezar por los abuelos, porque llevas al niño al colegio y en casa oye y ve todo lo contrario...”*.

Existen resistencias implícitas en distintas cuestiones culturales y étnicas determinadas por barriadas: *“si en la misma Paterna hay desigualdad en este barrio se pronuncia. Son muchas culturas y lenguas a la vez, el entendimiento es más complicado, y cada uno entiende de una manera a la mujer...”*. La pobreza suele ser otra traba para la igualdad: *“Aquí mujeres y niñas tienen de nombre pobreza, hay universitarias, pero es difícil no nos vamos a engañar. Suelen tener hijos pronto y enseguida se quedan en casa para cuidarlos...”*.

Una persona mayor de uno de los barrios más humildes de Paterna nos comenta que la educación es el punto de partida: *“Antes se hacían cosas, al inicio de la democracia, inglés, gimnasia, deporte... En el patio del colegio por el personal del barrio si hacía falta. Hoy en los colegios han desaparecido las actividades, bueno, o si las hay suelen pagarse y por consiguiente si se tienen que pagar no existen para muchas de nuestras hijas...”*.

Para las madres estas trabajan más, el doble para ser exactas que sus compañeros, además, el tema educativo es suyo, ‘les corresponde’: *“Nosotras tenemos dos trabajos, el que nos da de comer y el de casa. Y en el de casa entran el cuidado de los hijos, incluida la educación. En el AMPA, de 11 somos diez mujeres”; “El tema laboral influye en que los padres cuiden más de sus hijas e hijos, y en eso poco a poco se está avanzando”; “El plan ‘Concilia’ se cacareo y ahí se quedó, se transmiten muchos planes que se quedan en nada...”*. Al mismo tiempo, si se valoran los avances de forma longitudinal se admite que: *“Hay una evolución histórica, se va dejando de ser cromañón, antes eran APA y luego pusieron la M de madres, la de M de mujer que digo yo...”*.

## 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

La conciliación laboral y familiar, con el tema de la educación de fondo, nos proporciona las herramientas necesarias para ahondar en la idea de una solidaridad femenina intrafamiliar: *“La madre se encarga en la mayoría de las ocasiones de la educación de sus hijos y, cuando no puede lo deja en manos de su propia madre”*; *“Hay un factor natural de fondo que se denomina el síndrome del nido, que limpias la casa antes justo de parir, es algo biológico, dejas al hijo donde puedes cuando vas a trabajar y te sientes mal...”*. Se habla como de combatir un residuo biológico que resiste el envite social, o, mejor dicho, una dura contienda contra lo ancestral, en grandes y pequeños detalles: *“Se ponen en todo, si das biberón, si los llevas al comedor, si tienes uno o tres hijos, en todo sin parar...”*.

Si quien va al colegio es una niña, tenemos una trinidad (abuela-madre-hija) en bucle atemporal que parece perpetuarse a pesar de los cambios que en realidad estamos viviendo. Así nos comentaba esta mujer: *“Eduquemos sobre todo a nuestras hijas en igualdad, porque nos tienen a nosotras de testigos del cambio que podemos darles. Con todo el cariño y la admiración del mundo, una de las personas más machistas que conozco es mi madre...”*; *“Implementemos medidas en los colegios para la comprensión y fomento de la igualdad, que niñas y niños quiten la mesa o puedan barrer en un momento dado”*; *“En casa igual, si dejas al marido y no lo hace a la primera pues a la de cinco, déjalo, ya aprenderá...”*. Definitivamente algunas de estas personas tienen muy claro algunos procedimientos.

Una profesora nos confesaba que había casos en los que la familia amenazaba con retirar a sus hijos del colegio por realizar ciertas tareas consideradas de ‘chicas’. Una colaboración proactiva entre planes de igualdad y centros educativos es más que aconsejable, como nos comenta una vecina: *“En el plan formativo deben incluirse charlas, actividades y debates en torno a la igualdad, los jóvenes deben empaparse de todo ello durante su etapa escolar...; “Deberían realizarse jornadas de participación igualitaria en las tutorías, tipo debate americano está bien, juntos chicos y chicas, tener recursos para afrontar, en las clases fomentar juegos igualitarios...”*; *“Miremos también que la escuela pública carga mayoritariamente con la diversidad y con las personas con menos recursos, es más vulnerable y se debe tener en cuenta ese hecho de forma clara...”*.

## 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

No hace falta decir que la situación económica ha contribuido a que se acentúe la desigualdad: *“Se tiene que elegir, y los maridos suelen cobrar más, así que, cuando te quedas en el paro con más facilidad o si tienes un trabajo más precario, pues eres tu quien se ocupa de la educación de tus hijos...”*.

Hoy, en la universidad son mayoría las mujeres que estudian grados superiores, la situación tiende a revertir, la cuestión de la distribución del poder social está así de rabiosa actualidad, en manos de las mujeres, porque la igualdad viene dada con la independencia laboral y económica: *“No hay igualdad con dependencia, no hay justicia sin igualdad”* sentenciaba una ciudadana.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

## LA INFANCIA SEMILLA IGUALITARIA

“Para él la cocinita y para ella la pelota”



Si la familia es la responsable del primer estadio de socialización, la importancia de la implicación de las madres y de los padres por igual está muy fundamentada: *“Cuando son más pequeños los niños se involucran los padres, con más edad la verdad es que desaparecen..., eso es letal para la educación de sus hijos...”*; *“Mi madre cuando ve a muchos padres con niños en el parque me dice: imira que apanyat!, lo ve raro. Otras personas directamente piensan mal, ven a los maridos encargarse de los hijos y valoran que no tienen trabajo, que no tienen otra cosa que hacer...”*.

## 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

La educación infantil es un tema transversal que influye en la mujer alrededor de aspectos como la movilidad, la conciliación laboral, familiar y personal. En Paterna ha sido tema recurrente a lo largo del trabajo y han sido muchas las formas de expresarlo: *“La guardería de la Fuente el Jarro la quieren cerrar, no lo entiendo, una plaza en la pública me toco por sorteo y fue un día para recordar toda la vida... Solo hay una en Paterna”*; *“Todo esto afecta a la natalidad, cada vez es más difícil mantener una familia y se tienen menos hijos...”*; *“El ayuntamiento debería posicionarse para tranquilidad de todos, con un mensaje contundente de que estará abierta en septiembre, hacer una campaña de captación para público objetivo y otra para toda la ciudadanía. Las instalaciones son muy buenas, mejores que la media y hay muchas zonas locales y urbanizaciones cerca...”*; *“¿No pueden ver por qué funciona la guardería privada del Parc y trasladar su modelo a una como la de Fuente el Jarro?”*. No debe ser fácil tomar una decisión de estas características, pero la verdad es que el caso en concreto de esta guardería ha llamado la atención de bastantes ciudadanas y ciudadanos y la nuestra.

La importancia del colegio en el desarrollo de la personalidad de las menores y los menores, así como su sensibilidad hacia los temas de igualdad, no tarda en surgir en las entrevistas: *“Las cosas en el cole no han cambiado mucho respecto a algunas etnias o culturas. En el comedor quita la mesa la hermana, no el hermano. Cuando le hicimos quitar la mesa a él vino la familia y se lo llevó del colegio...”*; *“En bebes está igualado, pero a partir de los seis años empiezan a remarcar las diferencias, a estas edades las niñas empiezan a ir a danza y los niños a fútbol o baloncesto”*. Nos están sugiriendo que haría falta potenciar las políticas educativas en torno a la igualdad a partir de primaria, pues es cuando empiezan a conformarse y diferenciarse los roles, teniendo en cuenta en ese trabajo de sensibilización las características étnicas que subyacen.

Los estereotipos de género hacen referencia a las ideas preestablecidas que se tienen de las características de las personas en función de su sexo. El rol género implica un conjunto de actitudes, capacidades, valores y expectativas asignados a un sexo.

## 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

actividades extraescolares para niñas y niños. No se refieren simplemente a la segregación por sexos, sino a la segregación de género: *“Aún se marca que una niña quiera hacer rugby, como asombra que un niño quiera hacer ballet, enseguida se piensa en la película de Billy Elliot...”*. Desde bien pequeños se introduce en su subconsciente la segmentación por género y se parcelan las actividades, como precedente de la vida real de adultas y adultos que les espera: *“El fútbol femenino en un club masculino es imposible, puede estar, pero la ven por debajo y no escalan las chicas. Para subir ellas de categoría y costar dinero dicen que no claro. Hay incluso boicot en algunos aspectos...”*; *“Al fútbol en femenino le dieron el pasado año un premio, pero da igual, porque seguimos igual..., es una cuestión de trato de segunda...”*.

¿Cómo afrontamos el trasfondo sobre la homosexualidad, también los prejuicios y los estereotipos que giran en torno a la identidad de género desde bien pequeñas y pequeños? Nos hablan de un giro gradual en la percepción ciudadana sobre determinadas parcelas en las que participan las y los menores: *“Antiguamente ciertos deportes y aficiones eran como un refugio para niñas y niños homosexuales, fútbol para ellas o ballet para ellos. Hoy en día empieza a verse tan normal que una chiquilla sea futbolista o un chiquillo bailarín...”*.

Aún más ¿a quién le quedan en realidad esos prejuicios a día de hoy? A las pequeñas y pequeños pocos, en todo caso a sus familiares adultos: *“Deberían dar charlas en los coles sobre identidad y sexualidad de forma normal, los niños lo ven todo supernormal ya...”*; *“Contra la homofobia educación y cultura, mandemos mensajes a las alumnas y alumnos en todas las etapas escolares para que interioricen para siempre los valores sociales que les harán mejores personas...”*.

Los medios de comunicación tienen una importancia crucial para potenciar o mitigar cualquier hecho social, incluidos claro, estos de los cuales estamos hablando: *“Cuando se televisa algo tiene mucha influencia, la comunicación audiovisual, los medios, tienen un gran papel para los deportes minoritarios y también por la igualdad. La TV hace barbaridades, Genovés, Gemma Mengual. Los deportes minoritarios en manos de hombres y mujeres modelo a seguir, eso lo deberían sacar mucho más, personas significativas en algo fuera de lo convencional en los que se pudiesen identificar los más jóvenes...”*.

## 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Trabajar estos aspectos desde la colaboración público – privada es una importante cuestión a tener en cuenta pues: *“Al ayuntamiento le gusta más potenciar el running pues van miles de personas y te dejas ver, en deportes de cuatro gatos no salen tanto en la foto...”*.

Similar a otros casos expuestos, algunas madres nos expresaban algunas confesiones más al respecto: *“Para evitar problemas en infantil ponen mujeres de cuidadoras siempre, así se evitan recelos innecesarios...”*. Aunque en realidad nos transmiten: *“La mujer tiene que educar doblemente de forma habitual: a los maridos y a los niños. A los padres que no ceden su parcela de poder y desde la victoria de la comodidad observan el mundo, y las hijas e hijos que observan el modelo familiar convencional absorbiendo todo lo bueno y todo lo malo para su día de mañana...”*.

Junto a la familia, colegio e iguales apareció un actor inesperado para las madres y padres nacidos sobre los 80: las TIC. Las tecnologías de la información y la comunicación son un actor que ha irrumpido en las familias de forma abrupta, que interrumpe las conversaciones, que transforma el comportamiento y la manera de entender la vida misma.

Hijas e hijos son nativos digitales, que se desarrollan con nuevas iconografías y lenguajes, con una nueva conceptualización y entendimiento global. Madres y padres, ajenos a la vorágine de internet, temen más que alaban, a la red: *“Más que TIC se deben potenciar los valores familiares, recuperemos el valor de los de casa para su educación...”*.

Las TIC son millones de árboles que no te dejan ver el bosque. Un bosque donde se encuentra lo mejor del mundo actual para el desarrollo de la infancia y de las personas, pero también una espesa arboleda donde te esperan lobeznos: *“Internet ha revolucionado la educación y para bien si queremos, pero los jóvenes tienen acceso diariamente a cientos de contenidos que les envían sus amigos, en los que se denigra a la mujer y se traslada una imagen de objeto”*. Se cosifica y estereotipa a la mujer en una comunicación selectiva entre algunos grupos de personas que comparten estos contenidos. No todos por suerte.

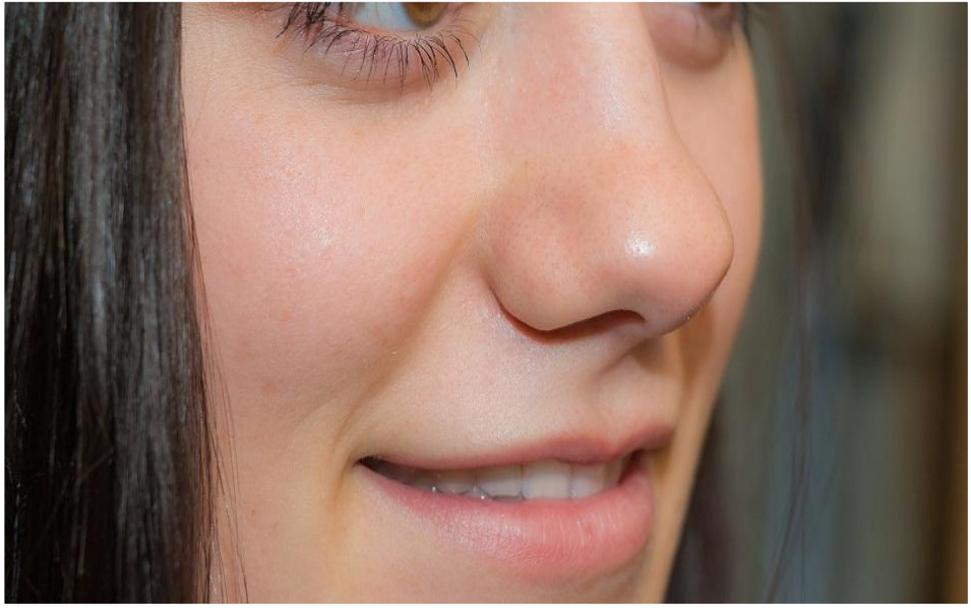
## 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Las tecnologías de la información y la comunicación son una herramienta extraordinaria para la educación, pero al mismo tiempo han transformado lo convencional educativo y ofrecen un sencillo acceso a contenidos universales, que potencian o agreden a la igualdad por igual. Una oportunidad para el fomento de buenas prácticas, aunque con el hándicap de tener un doble filo que queda a disposición de cualquiera.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

## EL DRAMA DE LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES

“¿Ese amigo nuevo de Whatsapp no te habla demasiado?”



Por encima de los problemas económicos de un país, por encima del problema del paro, por encima de los problemas de gobernabilidad que puedan existir a día de hoy, por encima de todo ello, está la urgente y angustiosa necesidad de actuar contra la violencia machista que agrede a muchas y mata a unas setenta mujeres cada año en España.

## 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

¿Qué medidas se pueden implementar para frenar esta situación? A juicio de los entrevistados se debería: *“Las leyes van por detrás de la igualdad de género y de modernas situaciones de discriminación que no están contempladas correctamente en el sistema judicial...”*; *“Para contrarrestar la mala influencia de las TIC en torno a la igualdad debemos de actuar a través de los mismos medios, crear lazos éticos con ellos para que no saquen esta porquería, modelo de tantos jóvenes, campañas de sensibilización social para influenciarles...”*.

Pero los criterios éticos ineludiblemente van de la mano de la cultura. Se insiste en la percepción de cierto reflote de la violencia machista entre los más jóvenes, resultado de una trivialización y cosificación de la mujer asociada a la influencia de esos medios en la juventud.

El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Y el acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Ley de Igualdad).

Para influir en las grandes agencias de comunicación en el sentido ético que citábamos, la sociedad debe de entender que determinadas conductas y su exposición pública no son bienvenidas y causan rechazo en una mayoría social. Estamos hablando de que estos temas sean de forma transversal y longitudinal, tratados en cualquier etapa educativa con el fin de interiorizarlos lo mejor posible entre el alumnado: *“Contra la violencia de género debemos de utilizar todas las herramientas a nuestro alcance: claustros, madres y padres en colegios e institutos, más talleres participativos para hablar y afrontar esta situación de forma permanente...”*; *“Hay jóvenes líderes a los que debemos ayudar, su imagen sí que influye entre sus iguales, pero se encuentran solos, sin apoyo. No se recompensa la buena conducta, no se reconoce a los jóvenes igualitarios, el bandararra, el chulo, el que se parece al de la televisión, goza de más reconocimiento entre los suyos...”*.

## 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

O sea que, ante una mirada indiferente de los poderes públicos sobre el buen o mal comportamiento, es el segundo el que se reconforta entre ellos mismos: los machistas. Y de ahí, el reflote de ciertas conductas en los jóvenes que advierten algunas de las entrevistadas.

Hay efectos psicosociales que inciden sobre los jóvenes y les influyen sobre manera. Utilicémoslos nos comentan: *¿Por qué no utilizan a futbolistas y modelos para combatir la lacra de la violencia machista? Es más, no hace falta gastarse dinero con los famosos de siempre, ¿por qué no utilizan a jóvenes triunfadores en el deporte o en los estudios para fomentar una imagen del chico de hoy en día ganador y respetuoso...?, hay ganadores en distintos ámbitos que transmitirían a los demás grandes valores de esfuerzo y superación...”.*

Paterna es una ciudad compleja no complicada, es una preciosa localidad tapiz en la que se debe estar pendientes de diferentes micro hábitats que tienen sus propias singularidades y personalidades. Se percibe y se escuchan continuas referencias a determinados barrios más degradados en los que la gente intuye que pueden existir las condiciones para una violencia de género de manera sostenida o latente. Sin embargo, también escuchábamos esto en zonas residenciales entendidas como de lo bueno lo mejor de Paterna: *“Si pasa algo es peor aquí, como la droga, aquí no te enteras, de un chalet a otro no se sabe nada ni nadie va a hacer nada. Si una mujer es maltratada en una urbanización como esta, está mucho más sola que en un barrio de pisos...”;* *“Percibimos un repunte en la necesidad de atención a la mujer por aquí, nosotras remitimos a bienestar social, no sabemos hacer de todo. Les enseñamos ganchillo, cocina...”.*

En los núcleos poblacionales dispersos las asociaciones vecinales realizan una labor que en ocasiones va más allá de sus competencias y que, con sus mejores intenciones y voluntad, tal vez no son la respuesta ni las medidas que se deben emprender para auxiliar a esas mujeres que acuden a sus instalaciones en busca de cierto calor humano y atención: *“Su marido no va a llevarla a Paterna a servicios sociales, no son de esos, ella se queda aquí y viene con nosotras, aunque ves que no está bien...”.* La movilidad urbana es siempre un importante elemento para la seguridad de las personas.

## 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Determinados núcleos poblacionales en los que no se presuponen algunos tipos de maltrato, si los hubiese, estos pueden quedarse en el anonimato con todo lo que ello supone para la mujer agredida. Los canales de participación y comunicación de la mujer en las zonas pobladas horizontalmente son escasos. Este tipo de urbanización fomenta el individualismo y menoscaba la interdependencia social. Sin lugar a dudas, tanto para requerir su participación en las políticas públicas como para ofrecerles la información de los servicios y la atención ciudadana municipal, se deben explorar otras vías comunicacionales que garanticen una eficiente interacción *prosumidora* o bidireccional.

Respecto a las agresiones que se pudieran producir en barrios más humildes, la entienden las personas entrevistadas igualmente grave, en modelos más reconocidos y lo que sí parece mejor, más visibles.

Uno de los graves episodios de violencia machista en Paterna tuvo un gran impacto en la población, pues prácticamente la totalidad de la gente consultada era consciente de este hecho y de las consecuencias que tuvo posteriormente hasta el día de hoy: *“...las hermanas de la chica han luchado mucho por honrar su memoria y visualizar esta lacra social...”*; *“Son muy valientes, hacen y participan en todo lo que se les requiere en Paterna, esta familia es la cara visible de la resistencia local a la violencia de género...”*.

Las distintas iniciativas que han fomentado estas personas o su colaboración en las actividades que ha emprendido el ayuntamiento de Paterna son altamente valoradas por la ciudadanía. La educación y la comunicación se convierten en dos elementos garantistas para la igualdad, fundamentando la primera y transmitiendo los valores sociales que combaten la violencia contra las mujeres la segunda.

Jóvenes líderes que destacan en distintos ámbitos profesionales y relatos de grandes personas que superan cruentas realidades, son un ejemplo para la ciudadanía y tal vez para una mayoría de jóvenes que necesita ver espejos en los que reflejarse mientras construyen su identidad en una época difusa y efervescente que no facilita los consensos.

## 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

La percepción y la valoración ciudadana sobre la coordinación de los cuerpos de seguridad y las distintas administraciones, en torno a los protocolos en violencia machista que puedan existir es positiva, aunque: *“...psicóloga, antiviolencia, jueces, muy buena atención en lo local, chocas más por arriba, porque hay buen plan y buena policía, pero cuando sales de tus fronteras se acaba...”*; *“...está todo muy encorsetado y te encuentras con muchas paredes que te cuestan mover y en este tema hay que moverse rápido, en Paterna están muy coordinados pero son muchas las instancias y la burocracia que se debe sortear cuando se vive un episodio tan desgraciado como estos...”*. La valoración de la administración local destaca positivamente por encima de otras instancias mayores, de eso no cabe duda.

Encaja esta opinión mayoritaria con la valoración de parte del personal técnico municipal implicado en estos trascendentales menesteres: *“Hay una tolerancia cero al maltrato y por ello esto es un servicio prioritario...”*; *“El principal punto fuerte es la coordinación entre todos los servicios implicados localmente...”*. Estas personas también sugirieron que la tecnología de la comunicación y la información, puede desarrollar un papel innovador contra la violencia de género, en el sentido de facilitar por medio de alguna app nuevos canales de denuncia que agilicen los trámites burocráticos que en algunas ocasiones ralentizan todos estos procesos. Coincidiendo con la mayoría de las entrevistadas y los entrevistados, este personal técnico apuntó que la educación potenciada por la tecnología, puede ser la clave para combatir la lacra de la violencia de género hoy en día.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

## LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

“¿Qué han dicho los del ayuntamiento? Pues no me he enterado”.



Una iniciativa equitativa supone crear las condiciones necesarias para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la participación en cualquier ámbito.

La discriminación directa por razón de sexo trata la situación en la que se encuentra la persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. La discriminación indirecta por razón de sexo es la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (Ley de Igualdad).

## 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Y la comunicación inclusiva consiste en realizar el acto comunicativo sin discriminaciones de género. Es decir, utilizar un lenguaje inclusivo y cuidar la utilización de imágenes donde se respete la igualdad y no se utilicen imágenes denigrantes para la mujer. El lenguaje inclusivo consiste en utilizar el lenguaje para reflejar la realidad de la forma más fidedigna posible, visibilizando a las mujeres en aquellos ámbitos en los que están presentes. El lenguaje es utilizado como motor de igualdad.

Paterna tiene en su ciudadanía una doble mirada: una minoritaria de quienes ven en su complejidad y diversidad lo difícil y una mayoritaria que ve en todo ello su propia riqueza. La Administración local representa a ambas y todo lo que significan en una ciudad tan plural como esta.

En lo que respecta a la valoración que se ha realizado durante estas entrevistas de la implicación del ayuntamiento en los temas relacionados con la igualdad para mujeres y hombres, esta ha sido positiva: *“Bienestar social es lo que mejor funciona en el barrio, se percibe que se preocupa por los vecinos y por las mujeres en estado vulnerable..., aunque están desbordados su papel es determinante...”, “Todas las áreas municipales tienen en cuenta a la mujer y el ayuntamiento realiza muchas actividades a lo largo del año para ellas...”*. Como matiz a estas opiniones, esta clásica apreciación en Paterna: *“De muchas cosas que hace el ayuntamiento no nos enteramos, y si nos enteramos no podemos ir, es el peaje por vivir en una zona privilegiada, que la comunicación y la movilidad es imperfecta...”*. El alcance de la comunicación y la movilidad es de nuevo un aspecto crucial para las vecinas y los vecinos de distintas zonas de Paterna.

Respecto a la comunicación escrita en lenguaje inclusivo, también, aprobado general: *“El lenguaje escrito del ayuntamiento está bien, incluso a veces demasiado exagerado...”*; *“El ayuntamiento es muy respetuoso cuando escribe, aunque sinceramente no me fijo...!”*. Esta última reflexión nos hizo caer en la cuenta de si en realidad no se exige más atención al lenguaje inclusivo porque la administración lo hace bastante bien o porque no es una cuestión de especial interés para una parte de la ciudadanía. Parece que es más la primera opción, pues este tema está más presente en el imaginario social de lo que parece:

## 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

*“...eso de miembros es demasiado, el lenguaje inclusivo está bien pero hoy en día es a ver quién la dice más grade...”; “Pues a mí me gusta cuando estoy yo sólo entre chicas en el trabajo y nos llaman en femenino empleadas...”; “El estimadas y estimados, nosotros y nosotras, amigas y amigos, todo eso, es cansino...”; “Utilizar lenguaje no sexista es un signo de cultura, de modernidad y respeto...”; “A mí me gusta decir abogada, jefa, miembro. es una forma de visualizar una situación injusta...”.*

No hay indiferencia respecto al uso del lenguaje inclusivo. Este debate se puede entender como positivo, como que acontece en un tiempo en el que puede desarrollarse de forma apropiada para transformar una inercia histórica. Hablamos del proceso de ruptura de un habla patriarcal del pasado con un lenguaje más equitativo e igualitario del presente.

Para potenciar la igualdad, para que se comprenda el alcance del lenguaje en la igualdad, para crear consciencia igualitaria en distintos segmentos poblacionales, la educación, la comunicación y la formación en igualdad para los responsables de la expresión administrativa, se convierte en una tarea ineludible. Una administración local amable y cercana a la ciudadanía es una de las herramientas más importantes en la lucha contra la desigualdad.

Pero, ¿cómo se habla a lo que es diferente entre sí? tengamos en cuenta también este aspecto. Si una comunidad es compacta u homogénea pueden darse mensajes por los canales habituales para que los receptores los extraigan e interpreten según una decodificación estándar. Pero si una comunidad es diversa y heterogénea un mensaje puede tener, en el mejor de los casos, distintas interpretaciones y en el peor ninguna efectividad.

La educación, el lenguaje, la cultura, suele representar a la mayoría social. No por nada, tan solo por una homogeneización implícita cómoda y eficaz. Una jovencita o jovencito de un barrio de clase baja puede tener un lenguaje que diste bastante del que escucha en el colegio. Sus padres probablemente también. El colegio es en sí mismo un programa estandarizado para las clases medias, con un lenguaje que entiende con más facilidad una mayoría social.

## 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Determinadas etnias en su cotidianidad se expresan y se relacionan con un lenguaje similar, no diferente, pero tampoco el mismo. Hablamos, por decir algo al respecto, de una conversación menos sofista, probablemente acompañada de un lenguaje no verbal más pronunciado que se requiere para el entendimiento de lo que se comunica, por ejemplo. La comunicación entre clases sociales y diferentes etnias en un mismo idioma es un asunto de la mayor importancia: *“Lo que dicen en la escuela suelen ser cosas que pueden oír, pero no escuchar, cuando llegan a casa viven la realidad con otras palabras entre estos jóvenes y sus mayores...”*.

Para el entendimiento entre distintos estratos sociales y culturas en Paterna, se puede empezar expresando las cosas como cada una de sus vecinas y vecinos en sus respectivos barrios puede comprenderlas mejor, para que más allá de la eficacia, empecemos a ser eficientes respecto a la comprensión de todo aquello que afecta a la mujer. Un mayor esfuerzo por comunicar mejor y hacer llegar esa comunicación a todas las personas de Paterna en sus respectivos lugares, es un reto importante a juicio de sus vecinas y vecinos.

Esa mayor calidad y cantidad de comunicación municipal combatiría un sentimiento que se ha expresado en algunas reuniones: *“el ayuntamiento dice que va a hacer muchas cosas, las empieza y luego ya no sabes más...”*; *“Nos llaman para informarnos de muchas cosas que se quedan en papel mojado o no nos enteramos...”*. Estas reflexiones se escuchaban frecuentemente y tal vez se dan porque luego de hacerlos participar para plantear ciertas cuestiones, ya no se les ha comentado nada más respecto a su desarrollo. Y hoy en día, eso no se digiere con facilidad, la ciudadanía quiere formar parte del desarrollo de las políticas públicas, ser parte integrante de las mismas a lo largo de su consecución.

Un tema trascendente que afecta a la mujer tanto en el ámbito privado como en el público es el campo laboral y el acceso a un puesto de trabajo. Centrándonos en la administración local una cuestión que emergía con bastante facilidad era: *“No hay una discriminación positiva real para el empleo, tienes más oportunidades por clase social que por género, si eres de un barrio u otro es más importante que si eres mujer u hombre...”*;

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

*“Para que la igualdad sea real se debe discriminar positivamente a la mujer cuando opta a un trabajo, ofrecer las mismas opciones significa que en verdad tengan todos los que optan las mismas oportunidades...”; “Hablamos de igualdad de oportunidades para todos, no se pueden reservar ciertas plazas de oposición para las mujeres por el mero hecho de ser mujeres...”; “A las mujeres se les debe garantizar la equidad en los procesos selectivos, es decir, que las pruebas sean relativas a cada sexo, o sea, que se hagan las cosas para cada uno durante y no después, discriminación positiva de proceso no de reserva de plazas...”.* Este asunto suscitaba muchísimas opiniones para todos los gustos, en las que podríamos encontrar cierto consenso en torno a la idea de que se ponderen las pruebas de acceso según sexos y no se destine un porcentaje fijo de las opciones laborales a la mujer por el hecho de ser mujeres. Un proceso de oposición que garantice la igualdad de oportunidades sin reservas finalistas.

También se escuchó algo tan interesante como esto: *“La misma palabra de ‘discriminación’ causa rechazo, aunque sea discriminación positiva, no queremos las mujeres discriminaciones de ningún tipo...”.* Esta opinión derivó en una interesante conversación sobre la perdurabilidad de los significados de las palabras, sobre cómo se adhieren sentidos y connotaciones que dejan de tener vigencia con el paso de los años. Así, discriminación era entendida como una palabra de antaño, de cuando era necesario decirla para marcar un territorio en una etapa más hostil para la mujer.

¿Es así? ¿se debe realizar una adecuación del lenguaje igualitario para una mayor aprobación social y un mejor entendimiento? ¿Tienen los jóvenes superadas antiguas concepciones sobre la igualdad al tenerla más asumida? Se puede pensar en un lenguaje que ofrezca respuestas según el bullicioso y cambiante tiempo que vivimos y que exige una nueva iconografía o expresión. Respecto a si los jóvenes tienen la igualdad más asumida, eso está aún por ver.

Las acciones positivas son medidas encaminadas a lograr una igual representación de hombres y mujeres en un determinado puesto. Suelen aplicarse para equilibrar espacios donde la mujer esta subrepresentada.

## 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

En lo que sí había cuórum era en lo referente a la siguiente cuestión: *“La mujer tiene más oportunidades en la función pública, porque es un sistema meritocrático, en el que todas y todos tienen garantizadas por igual las mismas oportunidades. Además, respecto al tema de la conciliación laboral y familiar, no hay color, en la empresa privada es muy difícil, y si es una pyme hoy por hoy ni existe...”*.

Lo que nos transmite todo esto es la idea de que un Estado de Bienestar fundamentado en un servicio público de calidad, dadas sus propias características, empodera a la mujer y garantiza mayormente la igualdad entre las ciudadanas y los ciudadanos. El sector público piensa en femenino.

Diferentes técnicas de igualdad de distintos ayuntamientos de la provincia de Valencia exigen: *“que se multipliquen los recursos destinados a las políticas de igualdad de género”* y que tienen la percepción de que: *“existen muchas asociaciones de mujeres, pero no de mujeres feministas que reivindicquen su espacio diferencial en la sociedad...”*.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

## MUJER EN SECTORES PRODUCTIVOS

“Estado de buena esperanza sin la esperanza de trabajar”.



PYME o grandes empresas, empresas manufactureras o tecnológicas, en el mercado municipal o en el polígono industrial, con guardería en la zona o con la familia cerca, cada una de estas y tantas otras cuestiones, afecta directamente a las mujeres en su día a día laboral.

## 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

La edad, por ejemplo: *“A muchas mujeres nos exacerba constatar la discriminación que sufrimos de una manera sostenida. Si vas a una empresa con 50 años ya eres mayor, pero mucho más mayor que un hombre...”; “Es muy fuerte, ¿estás en edad de merecer? ¿piensas tener hijos? si dices que sí estás jodida, al final tienes que aprender a mentir y digo que me operé hace tiempo, igual si tienes uno vas a la calle...”; “No quieren, con cuatro duros tienen a uno más joven pagando lo menos posible en un contrato de prácticas...”*. La mejor edad, según algunas de las mujeres entrevistadas para encontrar trabajo, es la que se encuentra entre esos años en los que se supone que tienes hijos sin llegar a la edad que te consideran mayor. Ese estrés es el que está siempre de fondo.

Pero bueno, estamos en un estado de bienestar, dentro de un mercado común, con unas leyes que están por encima de todas nosotras y nosotros. ¿O no acompañan las leyes un desarrollo sostenible en femenino?: *“Es imposible, trabajar a jornal en la PYME es la antítesis del trabajo igualitario, si en una empresa hay un par de chichas y se quedan embarazadas el negocio se va a pique. Los empresarios tienen pánico a que te quedes en estado, y lo peor de todo es que tienen razón, no les paga la seguridad social una baja de no ser que hagan un chanchullo antes de ir al médico...”*.

Las grandes empresas ya son otra cosa para esta gente, aunque hay muchos factores en juego: *“No es lo mismo el tipo de trabajo mayormente manual del polígono Fuente del Jarro que el trabajo más sofisticado que se da en el Parc Tecnològic, no son igual los sueldos del primero que del segundo, no es lo mismo las guarderías del primero -que la cierran- que del segundo con privadas que funcionan y se pueden pagar...”; “Las grandes multinacionales como Ikea o Carrefour tienen otras vías para cuidar hijos y facilitar apoyo a la mujer, incluso puedes recuperar un día si faltas... ¿Cómo recuperas en la PYME o si eres autónoma...? Hay mucha menos flexibilidad”*.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Parece que nos quieren transmitir la idea de la segmentación industrial en Paterna en torno a empresas manufactureras y empresas tecnológicas, y que son estas últimas, junto a las grandes superficies, las que favorecen una mayor integración de la mujer en la industria y les facilita su conciliación laboral, social y familiar en mayor medida.

El macro significado es que, junto a la función pública, es la tecnología la que contribuye a una mayor igualdad de género. No tanto el tamaño de las empresas, pues, aunque suelen disponer de numerosos recursos de conciliación, también presionan más respecto a jornadas festivas y otros derechos laborales.

Para estas mujeres o las leyes no aciertan o los gobiernos no apoyan lo suficiente los aspectos relativos en la empresa para que puedan desarrollarse con normalidad en un mundo que ahora le es adverso: *“Necesitamos colaboración público - privada, podrían ver qué necesidades tienen las empresas, regular una bolsa trabajo y ver qué formación se realiza para promover contratación de mujeres en riesgo de exclusión social...”*; *“No cojamos dinero del fondo social europeo para formar en lo que sea que no vale para nada, decidamos en qué formamos según las necesidades empresariales en Paterna ¿para qué forman en construcción ahora...?”*.

Y ¿qué fue del campo en esta ciudad? A diferencia de tantos municipios minifundistas del interior de la Comunidad Valenciana, que aún mantienen una parte de su renta y recursos destinados a la agricultura, Paterna, arrollada por su cercanía a la capital valenciana y una buena situación geoestratégica, ha sufrido una gran transformación industrial y demográfica que devoraba la agricultura: *“No queda prácticamente nada, y de lo que quedó hicieron el banco de tierra, de campos que no se cultivaban, para terceras personas, pero el ayuntamiento no hacía prácticamente más que anotar un poco sin comprobar mucho, ahora no se hace ya nada...”*; *“Bueno, se ha visto a mujeres africanas o de otras nacionalidades trabajando algunas parcelas locales, poca cosa, se podía fomentar mucho más como salida de emergencia para muchas familias...”*; *“Tampoco era lo mismo que en otros lugares, aquí no había cooperativa, que sí, da mucho trabajo a las mujeres, pero también hace que los gastos se coman el producto. Aquí las mujeres del campo eran amas de casa, hijos e hijas estudiaron y se fueron a otras cosas...”*.

## 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

¿Es posible que con la tierra que queda se pueda hacer alguna cosa más de lo que ahora mismo se hace? Diversas ideas al respecto: *“Dada la crisis económica y la situación de necesidad que existe no sé cómo no se convierten algunos huertos en parcelas de sostenimiento familiar, estas cosas las ponen en todos los programas electorales y luego no se mueve...”*; *“Se podría incentivar la agricultura ecológica y relacionarla con la mujer y la conciliación laboral y familiar”*; *“Las ciudades inteligentes son ciudades sostenibles, igualitarias y respetuosas, lo ecológico está más cerca de la mujer, igual que la mujer está más cerca de la naturaleza, de lo natural...”*. Con dosis de realidad para no sobreestimar las oportunidades: *“La sociedad no está preparada para una lechuga con pulgón, prefieren comprar una lechuga bien limpia envuelta en plásticos...”*; *“Sale más caro y es más malo comprar en las grandes superficies, se me ponen los pelos de punta cuando los agricultores dicen que se acaba, nos estamos permitiendo el lujo de tirar todo esto por el retrete, hay analfabetismo medioambiental”*; *“A un abogado lo vas a necesitar una vez en la vida a un agricultor toda tu vida, lo vas a necesitar sí o sí...”*.

Y a qué se debe que no se compre en el comercio tradicional que fomenta una agricultura ecológica más sana y natural: *“Es el poco tiempo que tienen las mujeres para comprar, salen a las dos y entran a las tres, así, en el mismo lugar compran el pan, la leche y la fruta...”*; *“Compran ellas, los maridos compran el pan, eso sí, pero las lentejas o el pescado por ejemplo lo compran ellas aún...”*. Esta afirmación se traduce fácilmente en que el fomento de la conciliación laboral, familiar y de ocio motivaría el comercio local, que a su vez se traduciría en el fomento de la agricultura ecológica, todo ello en un marco ideológicamente más sostenible y cercano a la mujer.

Aunque hay indicios para pensar que las cosas se mueven en la buena dirección con el paso de los años: *“Ahora ha aumentado el número de hombres que recogen a sus hijos en colegio o hacen la compra, es un determinado perfil de padres, pero se va avanzando...”*; *“Antes en los comercios las mujeres vendían unos determinados productos y los hombres otros, verdulería y cerrajero, droguería y carnicero... Hoy en día se empieza a ver de todo en cualquier tienda, no sorprende tampoco ver a una chica trabajando en una herrería, se ha avanzado bastante...”*.

## 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Aprovechando los puntos débiles de una sociedad que aún no tiene asumida la igualdad real, existe la posibilidad de implementar alguna estrategia que, como mínimo, consideramos inesperada escuchar: *“Resulta curiosa una situación que a mi entender nos da cierto caché y que emerge del mismo prejuicio, hablo de una sensación que tienen determinados varones que esperan mediocridad o falta de eficiencia cuando ven a una mujer en un determinado trabajo masculinizado y al recibir una atención ‘normal’ ellos la ven extraordinaria y se produce un efecto de fidelización clientelar..., me alegra y me da risa esa circunstancia, es un valor añadido fundado en estereotipos”.*

Otro punto sensible fue la constatación de la existencia o resistencia del estereotipo de la ‘mujer tiburón’ o ‘abeja reina’ en el ámbito empresarial. ¿Qué representan estas dos figuras y qué significado tienen para algunas de las mujeres trabajadoras de Paterna?: *“Lo malo es que cuando una mujer manda no te hace ni caso en la empresa, son peor que los hombres, no hay ningún apoyo por su parte y debería ser al revés, darnos toda su ayuda a las demás...”.*

La mujer tiburón o abeja reina es aquella trabajadora que llega a romper parcialmente el techo de cristal y consigue escalar dentro de una empresa hasta puestos directivos. Pero en su esfuerzo viene la quemazón y su identificación con el círculo masculino, puede que por el mismo agotamiento que ha significado su auto posicionamiento rompiendo barreras, pero, al fin y al cabo, se sitúa al margen o en paralelo a otras mujeres que necesitarían de su apoyo y no cuentan con él: *“Para estas mujeres en puestos directivos nuestro lenguaje debería ser competitivo, ejecutivo, por resultados... Tal vez las mujeres compartimos otros valores como el cooperativismo, como la sororidad, como el acogimiento, acabar en femenino nuestros propios trabajos: somos abogadas, médicas, empresarias... ¡Ya está bien!”.*

No pierden el punto de vista, el hilo conductual, algunas de las entrevistadas: *“Definitivamente no, esas mujeres forman parte del mismo entramado conductual testigo de una etapa histórica en la que los hombres estructuraron la economía, el poder, a su imagen y semejanza. La mujer directiva sin miramiento hacia el resto de sus compañeras, en realidad es una víctima más del sistema...”.*

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Nos quedamos con el punto anterior que hacía referencia al lenguaje y a lo que se comparte según formes parte de un segmento poblacional u otro. ¿Existen sociolingüísticamente diferencias entre las mujeres y los hombres? Y si las hay ¿Cómo influyen en su comportamiento? ¿Qué encaje tiene un determinado marco conceptual femenino en el mundo empresarial?

Yéndonos de la mano del sociólogo Luis Arroyo a visitar a Jon Haidt y su famoso ecualizador moral, podemos adentrarnos parcialmente en la cuestión que nos atañe a través de metáforas y símbolos. Simplificando sin ánimo reduccionista las conclusiones del también sociólogo Johnathan Haidt, existen cinco clavijas básicas en dicho ecualizador: daño-cuidado, justicia-reciprocidad, pertenencia-lealtad, autoridad-respeto, pureza-santidad.

En su análisis Arroyo dice que las clavijas de protección y justicia tienden a la inclusión (como el círculo), a la igualdad y la nivelación (como la línea horizontal), a la acogida reflejada en el estereotipo femenino (como el óvulo), y también a la creatividad (como en la poesía) o a la ausencia de identidades o pertenencias fuertes (como Europa frente a Estados Unidos): “Algunas mujeres acogemos en nuestras entrañas la vida, en su mayoría todas pueden hacerlo, y ese hecho, está dentro de nosotras, grabado por la vida misma. Los sentimientos que ser mujer lleva implícitos, es difícil que los puedan entender o compartir muchos hombres...”. Al margen de su trasfondo como biologismo moral, hay bastante acuerdo en las reuniones sobre aquello que sustenta las diferencias entre los sexos, no tanto los géneros.

Las otras tres clavijas según Arroyo: la del sentimiento de pertenencia, la de la valoración y respeto a la autoridad y la santidad valoran más la competitividad masculina (como la del espermatozoide), la autoridad (vertical), la rectitud y el rigor (como en las matemáticas y los números), y la tradición y la fuerte identidad (como en Estados Unidos o como suena la música clásica).

Aunque en realidad este estudio profundiza en todo aquello que fundamenta a una persona progresista o conservadora, nosotras y nosotros nos podemos quedar con cierta territorialización conceptual en torno a la mujer y su influencia en una perspectiva vital femenina.

## 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Si incluir, igualar, acoger, crear y no remarcar la identidad está más cerca de la mujer y, por otra parte, la pertenencia, la competitividad, la autoridad, la verticalidad, la tradición y la identidad se asocia más al hombre, ¿el modelo económico actual a quién de los dos es más cercano?: *“Las mujeres tenemos otra mirada sobre el mundo empresarial, no somos tan competitivas o tan voraces, cooperar y colaborar entre nosotras en general es lo que se necesita. Si una empresa está compuesta mayoritariamente por mujeres, se nota la diferencia en todas sus partes, comercial, logística, laboral y directiva...”*.

Pues si atendemos el criterio del sociólogo canadiense Henry Mintzberg en sus trabajos sobre la estructura de las organizaciones, la horizontalidad y la verticalidad son dos modelos de empresa antagónicos en los que se requieren dos maneras muy diferentes de estructura de poder y de conocimiento. Entre los dos polos que propone el autor, uno burocrático vertical y otro adhocrático horizontal, las mujeres y dadas sus características, podrían encajar mejor en el segundo.

La buena noticia en un tema muy extenso en el que no nos detendremos más, es que la educación y la tecnología, en contextos inestables o disruptivos que requieren de creatividad y adaptabilidad, encajan mejor con la igualdad de oportunidades dados los perfiles laborales que se requieren y el marco conceptual de la mujer.

Lo adhocrático está imponiéndose, lo horizontal, el conocimiento lateral, la prosumición y el intercambio, la economía colaborativa, y la mujer aquí toma la palabra: *“el reto no es trabajar en el futuro con mujeres, el reto será trabajar con hombres...”*.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

## MOVILIDAD Y CONCILIACIÓN COMO POLÍTICAS DE IGUALDAD REVOLUCIONARIAS

“Con el bus del trabajo a casa pasando por el bar”.



Se habla de la conciliación laboral y familiar, pero no se trata tanto la conciliación social. Identificamos tres necesidades en la mujer y en cualquier persona: *“No sólo es acabar de trabajar antes para ir a casa a hacer la cena para la familia, se trata de que el trabajo deje tiempo y beneficio para salir con las amigas y llegar a casa para cenar con tu marido, y de paso que alguna vez haga él la cena...”*.

Como veíamos, la PYME es mucho más cercana que las grandes superficies, pero sin embargo tiene otros problemas para una calidad de vida en femenino. Como desventaja para lo grande, para el supermercado de la periferia o para la fábrica de mermelada del polígono industrial, está el simple hecho de que a pie no sueles poder ir a trabajar:

## 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

*“Paterna está desestructurada total y no invertir en el transporte es invertir en desigualdad. Paterna está muy mal comunicada con Manises, de Valencia en franjas horarias importantes no hay bus ni metro, a los polígonos industriales como el Parc Tecnològic mejor andando, si vas con bus te cuesta 90€ al mes...”; “El coche es para el marido, que tiene el trabajo más seguro y además cobra más, yo tengo un coche, no nos podemos permitir otro...”; “Hay un consentimiento social en que ceda la mujer en la empresa si hay un obstáculo entre ella y su marido, la no acción o reivindicación de su espacio es letal, pues se debe romper una inercia que lleva siglos en su contra...”; “En la Cañada has de utilizar el coche para ir a Paterna, puedes ir con metro pero es incómodo por la poca frecuencia. El autobús tarda la vida. Las mujeres que vienen a trabajar aquí se tiran horas para llegar, o vienen andando”; “Debería fomentarse el contacto la Coma-Cañada, con bici no puedes ir de una a otra, generar un punto de conexión también entre comercio e industria...”.*

Añadimos a estas sugerencias tan importantes para facilitar la conciliación la bicicleta, entendida esta como un medio saludable y de fomento del comercio local, pues si coges el coche vas a Carrefour pero si vas en bicicleta te quedas con más probabilidad en la tienda del barrio. La bicicleta fomenta el comercio local y contribuye a la movilidad que históricamente ha favorecido una mayor independencia para la mujer: “Es un medio histórico para la independencia de la mujer, ibarato y asequible!, era lo que podían permitirse, después ya vino la Vespa y luego el coche, pero empezó todo con la bicicleta...”.

Aunque comentábamos que la mujer tiende a salir perjudicada si existe el dilema de quién de los dos se queda el trabajo y quién se dedica a la familia, como citamos anteriormente cierta sororidad familiar intergeneracional de mujeres se solidariza con gran pasión para dar salida en ocasiones a difíciles situaciones. Pero nos hizo reflexionar este sencillo comentario por incidir en el lenguaje y las consecuencias de la educación para la igualdad: “Los hijos se quedan con los abuelos mientras los dos padres trabajan, y acaban hablando como ellos, sintiendo y valorando las cosas como antaño, incluida la igualdad entre mujeres y hombres, por lo que ésta no sale muy favorecida...”. ¿Es posible que se transmitan a las nietas y nietos ciertos valores de antaño como si de un *déjà vu* se tratara?

## 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Aunque evidentemente las abuelas y abuelos también han sufrido la evolución en el tiempo hacia consideraciones sobre la igualdad de las mujeres y los hombres que tambaleaban sus propios principios éticos y estéticos, no es menos cierto que los fundamentos de su moral están influenciados por el tiempo que vivieron.

A tenor de algunas frases que nos trasladaron ciertas personas entrevistadas sobre alguna involución en las y los jóvenes en temas de igualdad, es difícil contrastar la influencia de las personas mayores en su conducta, pero esa mirada que con tanto cariño dan a sus nietas y nietos, sin duda puede ir acompañada con una carga de sus influyentes principios.

Al margen de todo ello, las abuelas y los abuelos se han convertido en agentes facilitadores de la conciliación, que han posibilitado que sus hijas continúen trabajando y no pierdan lo poco que han conseguido alcanzar. Son una generación que cuidaron a sus progenitores, a sus descendientes y ahora a sus nietas y nietos.

## VENTAJAS ASOCIADAS A LA IGUALDAD

“Pero ¿yo qué saco de todo esto?”



La implicación social por la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres no obtiene la misma respuesta de todas las personas. Existen hombres que se solidarizan con la causa y se expresan a favor de discriminaciones positivas y otras medidas en pro de los derechos de la mujer. Existen hombres que están en contra de cualquier medida que favorezca en algún sentido extra a las mujeres y tratan de justificar una igualdad de oportunidades que ellos denominan real. Y existen otros hombres que directamente dejan pasar el tiempo sabedores subconscientes del privilegio social que les otorga el sexo. Pero también existen muchas mujeres solidarias, pocas contrarias a sí mismas y bastantes indiferentes respecto a su propia igualdad y a sus derechos como ciudadanas de primera categoría.

Y a todo este conglomerado de personas tan plural, el mensaje de la igualdad de oportunidades no les llega por igual ni lo interpretan de la misma manera. Para una parte de la ciudadanía es bienvenido, para otra parte es una amenaza y para el resto no es necesario o aún no es el momento.

## 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

A algunas de esas personas la motivación que les implica en la causa de la igualdad simplemente es su conducta cotidiana regada de unos principios éticos que les reconfortan. Pero a quienes les da igual o incluso les molesta el tema, es difícil que se motiven por algunas cuestiones de consideración social: *“¿Esto para qué vale?”*

Esa sencilla pregunta, con sentido para algunos y simple e incluso insultante para otras personas, hacerla se hace y la hemos escuchado. Las respuestas a esa pregunta también vinieron de las mismas personas en las entrevistas que realizábamos: *“La gente no sabe la importancia que tiene ser una empresa que trabaje y acredite la igualdad, estos aspectos son bastante importantes en países del norte de Europa, por ejemplo. Para las exportaciones es como un sello de calidad que acredita un aspecto muy positivo para ellos y que les induce a pensar que en tu empresa tienes otros atributos positivos...”*; *“Hay un nuevo tiempo político y social que fomenta los planes de igualdad y les va a dar relevancia administrativa, imagen pública a la igualdad...”*.

Bien, esta son razones entre lo emocional y lo racional. Vamos a otra de carácter puramente económico: *“En la actualidad el Estado y la Autonomía dan subvenciones para planes de igualdad de empresa. Este documento es muy importante para el negocio, no sólo es el sello, es que te posibilita el acceso a los concursos públicos con cualquier finalidad. Cada vez lo van a exigir más, hoy en día te da cuatro puntos tener el sello de cara a las licitaciones, concursos...”*. Este razonamiento causó en una de las reuniones un efecto escucha, se levantaron las cabezas de determinadas personas, a continuación, cogieron un bolígrafo y empezaron a anotar mientras hablaba uno de ellos.

La voluntad está bien, pero una con motivación añadida no nos quedaremos a solas con aquellas personas que aportan todo lo que naturalmente les nace para contribuir a la igualdad de mujeres y hombres, sino también con esas otras que necesitan razones al margen de ellas mismas para colaborar en tan noble causa.

## 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

De fondo se dejaba entrever la necesidad de que las distintas Administraciones Públicas se implicaran más en el reconocimiento a las personas y entidades con una actitud proactiva en torno a la igualdad, en el reconocimiento sectorizado en educación, deporte, empresa y tantas actividades como se consideraran necesarias para cubrir las áreas municipales en las que la participación de mujeres y hombres por igual es un objetivo prioritario de la política local.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

## COMPROMISO INTERPOLÍTICO ATEMPORAL.

“No es el tiempo el que pasa, pasamos todos nosotros”.



La ciudadanía ha participado activamente en las distintas reuniones que se han mantenido para extraer sus propias impresiones sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en Paterna.

Vivimos una época en cambio constante, institucionalmente más frágil de lo que estábamos acostumbrados, con la participación de muchos más actores políticos de los que hasta ahora había: *“Votas para que se gestione, cada vez que entra uno hace una cosa. Pues bueno, que lo dejen en manos de los funcionarios, esos están siempre...”; “Ahora cada vez manda uno, y el que entra no se acuerda de lo que dijo el anterior...”*.

Un Plan municipal de Igualdad para mujeres y hombres enmarcado en la planificación estratégica del Ayuntamiento de Paterna exige una gran responsabilidad para su desarrollo sostenido en el tiempo, la misma que hubo para su puesta en marcha.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Vivimos una etapa antropológicamente positiva donde la ciudadanía cree que es posible alcanzar sus sueños, su felicidad. En este camino a Ítaca se empodera la mujer al tiempo que se transforma el mundo.

En las manos de quienes ostentan responsabilidades públicas hoy y mañana reside la oportunidad de que logren alcanzar su meta: la igualdad real.

A hand is shown pointing at the touchpad of a laptop. The laptop screen and the background are filled with various white, hand-drawn digital icons such as a smartphone, a magnifying glass, a globe, a speech bubble, a play button, a camera, a mail envelope, a cloud, and a plus sign. The background is a solid blue color.

## 4.3 EQUALITY CITIZENS TECHNOLOGIES [Cuestionario online]

## 4.3 EQUALITY CITIZENS TECHNOLOGIES [Cuestionario online]

### 1. DESCRIPCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

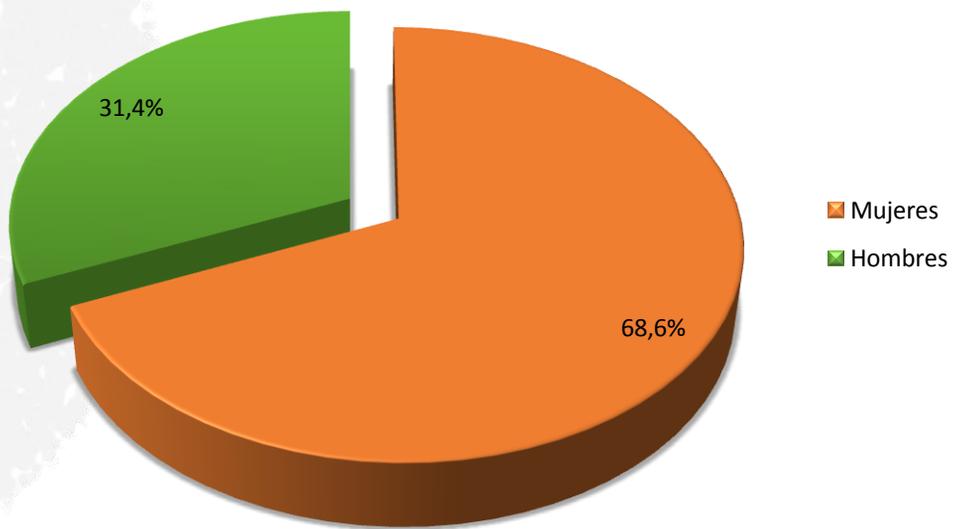
El I Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Paterna nace de un proceso de participación ciudadana mediante el cual hemos querido que cada una de las personas que habita en la localidad, pudiera exponer sus ideas, percepciones, opiniones e impresiones sobre el estado del municipio en torno a la igualdad de género. Por ello, el diagnóstico en el cual se basa el plan municipal, es fruto de dicho proceso donde hemos combinado las metodologías tanto cualitativas como cuantitativas.

En cuanto a la metodología cuantitativa, la principal herramienta utilizada ha sido un cuestionario on-line de estructura cerrada, mediante la herramienta tecnológica de Typeforme. En dicho cuestionario, se abordan aspectos relativos a la igualdad de género y el municipio. A continuación procedemos a exponer los resultados de dicho cuestionario.

Este cuestionario on-line se difundió a través de la página web del propio ayuntamiento, permaneciendo activo desde el día 20 de mayo de 2016 hasta el 20 de junio de 2016. La exposición mediante esta vía nos ha permitido que la muestra fuera totalmente aleatoria. El cuestionario fue cumplimentado por un total cincuenta y una personas, las cuales un 68,6% fueron mujeres y un 31,4% hombres como observamos en el gráfico 1.1. Así pues, en el gráfico 1.2 podemos observar que la gran mayoría de las personas participantes tenían una edad comprendida entre 25 y 49 años.

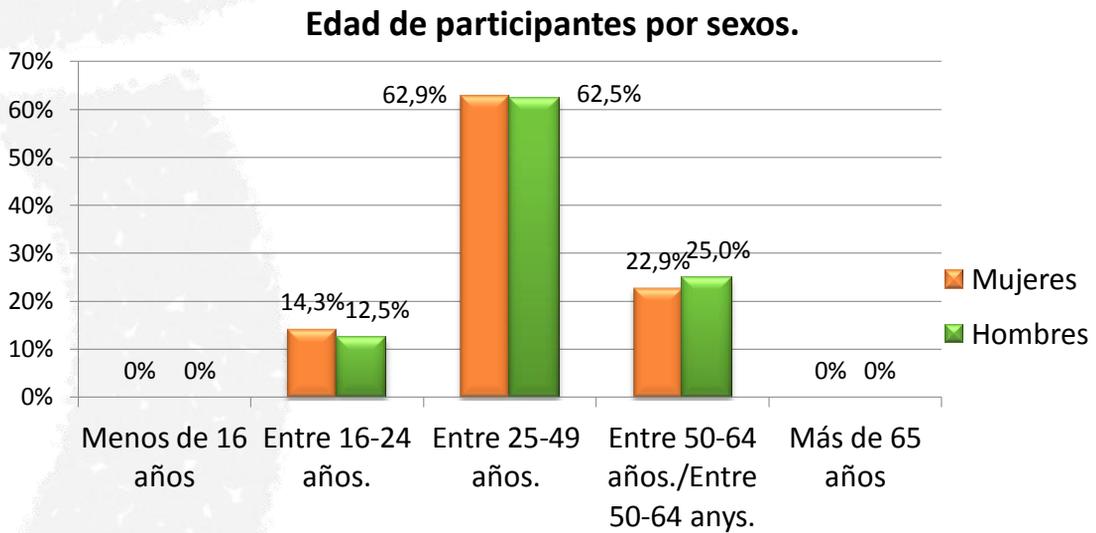
Gráfico 1.1

## Porcentaje de participantes por sexos



# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Gráfico 1.2



Por lo que se refiere al nivel de estudios de las personas participantes, el gráfico 1.3 nos muestra que el 37,1% de las mujeres participantes tienen estudios en formación profesional de grado superior, mientras que el 31,3% de los hombres participantes tienen estudios de posgrado. Asimismo, observamos en el gráfico 1.4 que la principal nacionalidad de las personas participantes era la española.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Gráfico 1.3

## Nivel de estudios de participantes por sexos.

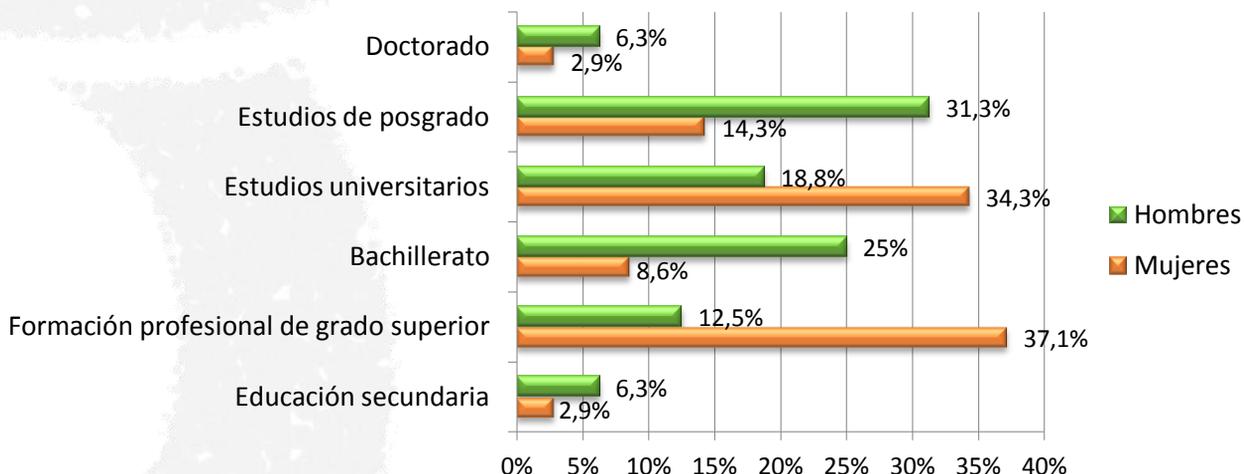
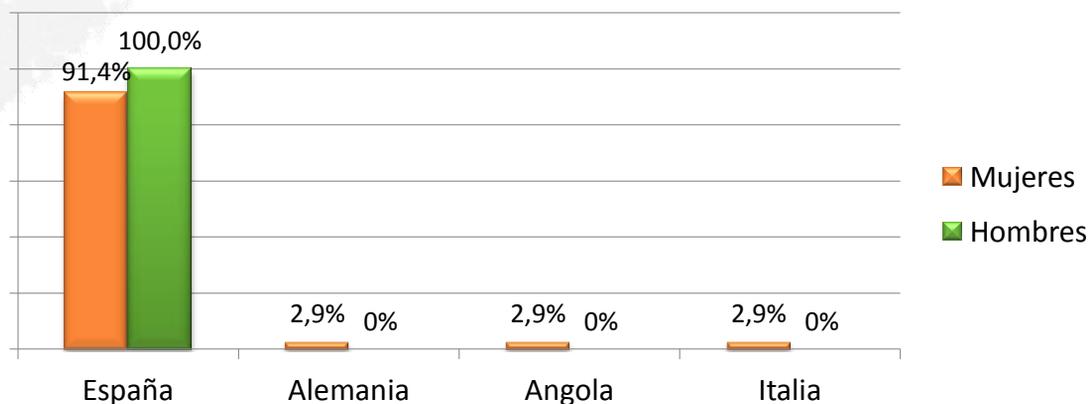


Gráfico 1.4

## Nacionalidad de participantes por sexos.



En cuanto al barrio de residencia de las personas participantes en el estudio, la mayoría reside en el centro de Paterna, aunque, como observamos en el gráfico 1.5, también ha habido una alta participación de los hombres de La Cañada y de las mujeres de Santa Rita. Además, la mayoría de participantes llevan residiendo en Paterna más de seis años.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Gráfico 1.5

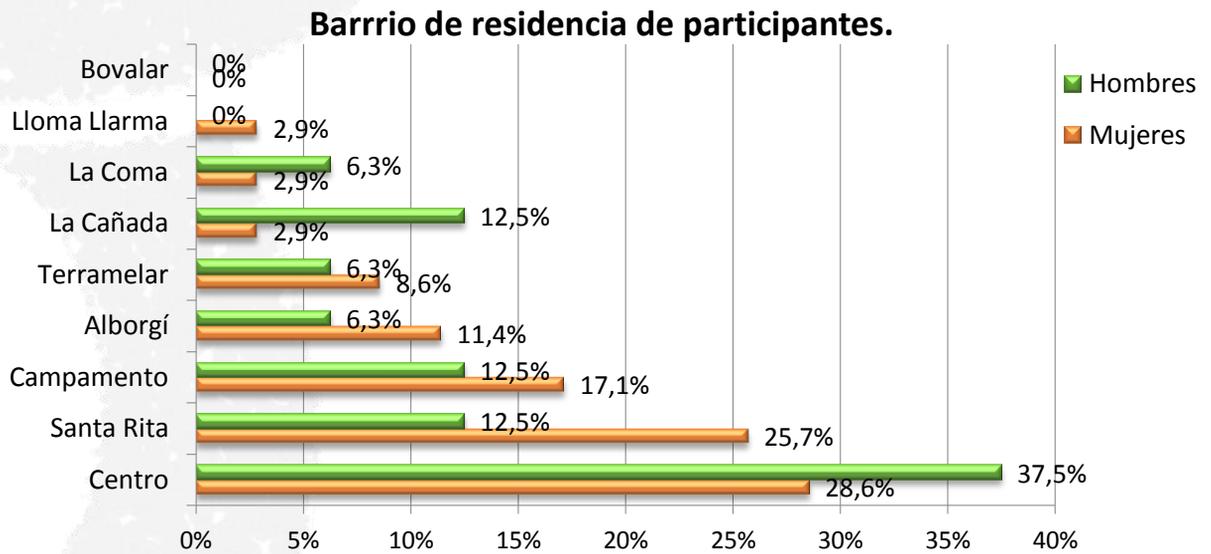
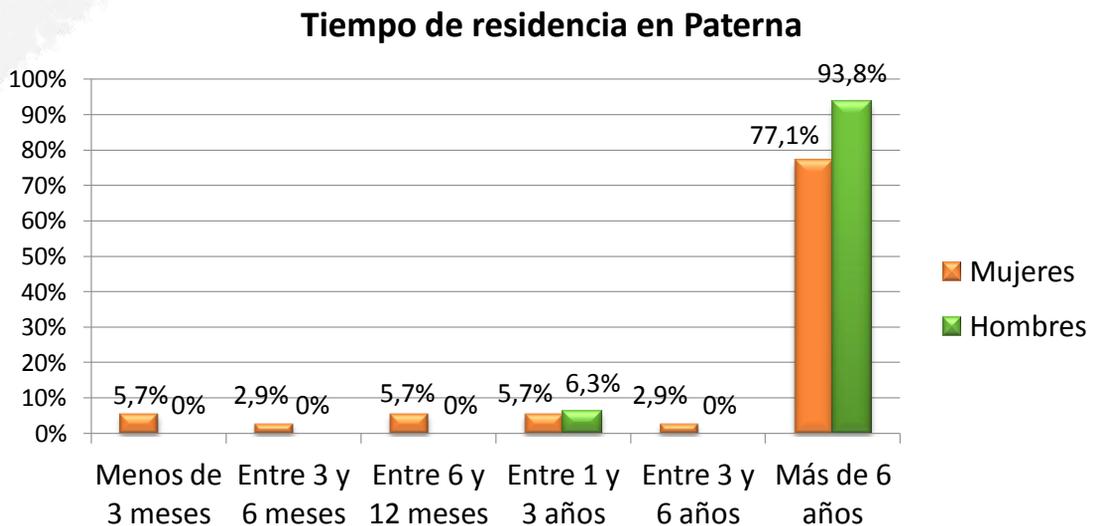


Gráfico 1.6



## 4.3 EQUALITY CITIZENS TECHNOLOGIES [Cuestionario online]

### 2. MOVILIDAD

La movilidad de las personas tanto dentro como fuera del municipio, así como las políticas públicas de transporte constituye un elemento que a priori puede parecer que no tiene una conexión directa con la igualdad. Sin embargo, cuando miramos con detenimiento y desde la perspectiva de género este aspecto, nos damos cuenta que mujeres y hombres no utilizan los mismos medios de transporte ni las finalidades con las que se realizan los desplazamientos son las mismas.

Por ello, resulta fundamental estudiar el estado de esta cuestión en Paterna. Una correcta planificación de las políticas públicas de transporte y movilidad en el municipio debe garantizar el acceso igualitario tanto a los bienes y servicios como a todos los núcleos poblacionales del municipio.

Así, hemos querido conocer los hábitos de movilidad de las personas encuestadas tanto si utilizan recursos públicos o como recursos privados para desplazarse.

En primer lugar, hemos querido conocer si las personas participantes en el estudio utilizaban el Transporte Municipal de Paterna (TMP) y la frecuencia de uso de este medio. En el gráfico 2.1 observamos que solo el 20% de las personas encuestadas utilizan este servicio. Así, en el gráfico 2.2, observamos que de las personas que efectivamente lo utilizan, pasan en este medio de transporte entre 2 a 5 horas a la semana (50%).

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Gráfico 2.1

## Porcentaje de personas que utilizan el Transporte Municipal de Paterna.

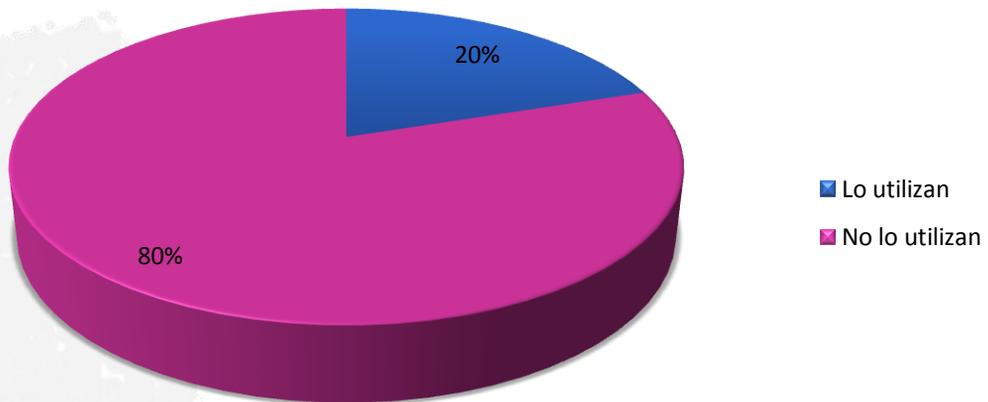
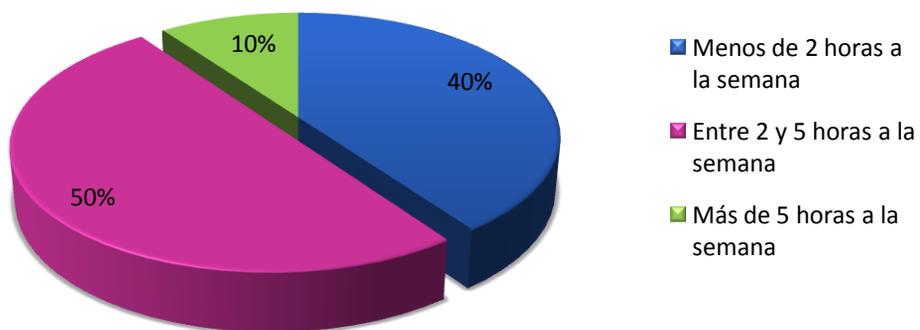


Gráfico 2.2

## Frecuencia de uso del Transporte Municipal de Paterna.



Otro de los grandes recursos de movilidad con el que cuenta el municipio es el servicio de Metrovalencia. Así pues, el 67% de las personas encuestadas utilizan este recurso (gráfico 2.3) y de ellas, el 54% lo hace menos de 2 horas a la semana (gráfico 2.4).

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Gráfico 2.3

## Porcentaje de personas que utilizan Metrovalencia.

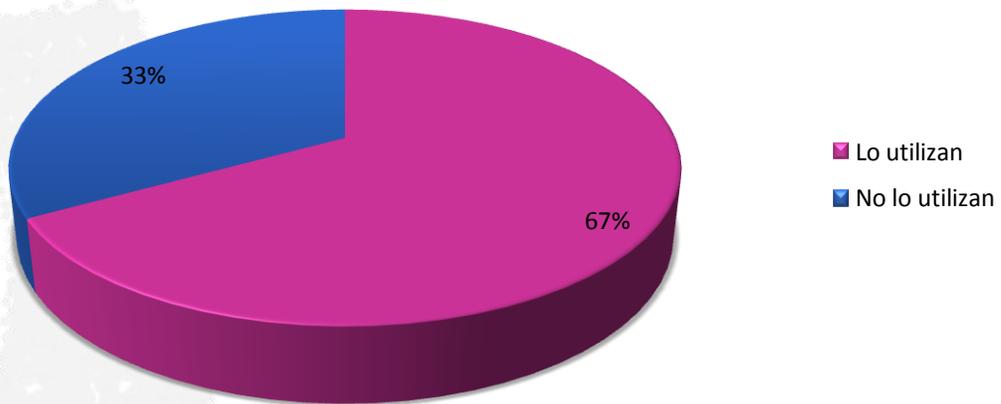
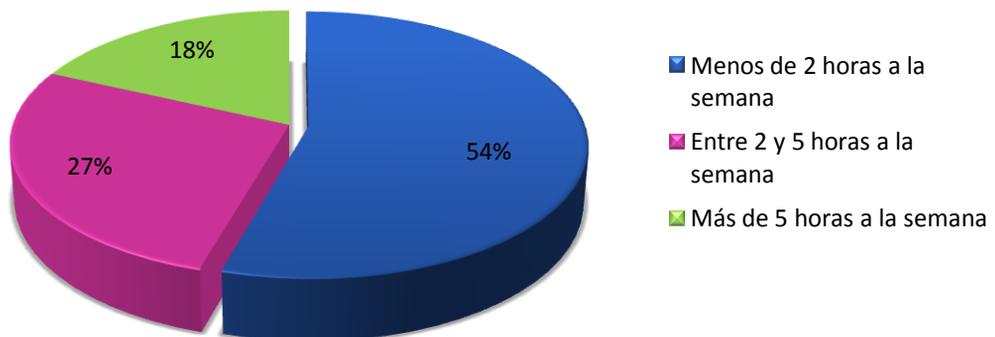


Gráfico 2.4

## Frecuencia de uso de Metrovalencia.



Por lo que se refiere al uso de los recursos privados que utilizan las personas encuestadas para desplazarse fuera y dentro del municipio, solo el 12% de ellas utiliza la bicicleta (gráfico 2.5). Además, estas personas que utilizan la bicicleta, lo hacen entre 2 y 5 horas a la semana (gráfico 2.6).

Gráfico 2.5

## Porcentaje de personas que utilizan la bicicleta como medio de transporte.

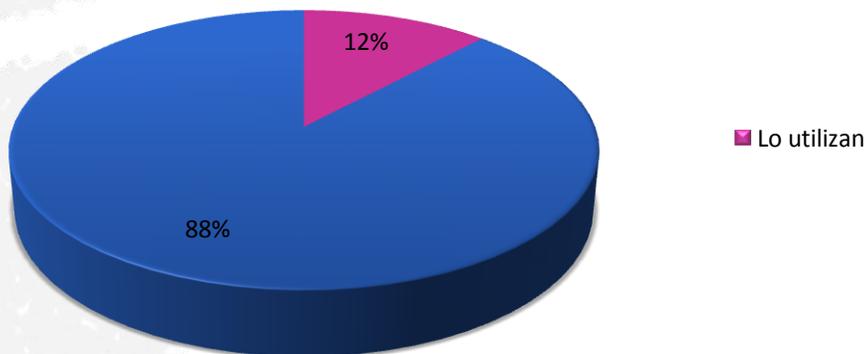
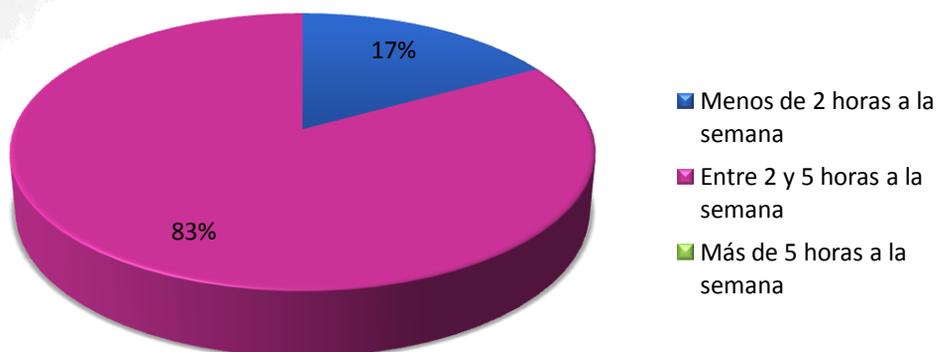


Gráfico 2.6

## Frecuencia de uso de bicicleta como medio de transporte.



Por lo que se refiere al gran recurso privado para desplazarse que es el vehículo privado, el 76% de las personas participantes en este estudio lo utilizan en sus desplazamientos (gráfico 2.9). Además, este uso es intensivo ya que quien lo utiliza, lo hace más de 5 horas a la semana (gráfico 2.8)

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Gráfico 2.7

## Porcentaje de personas que utilizan vehículo privado.

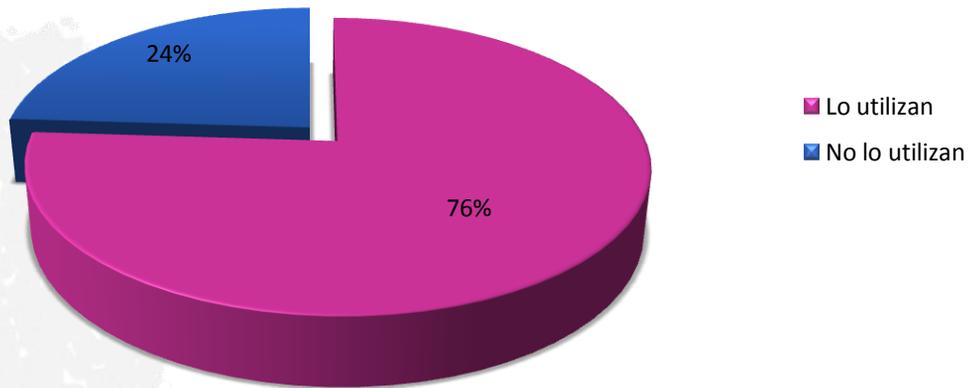
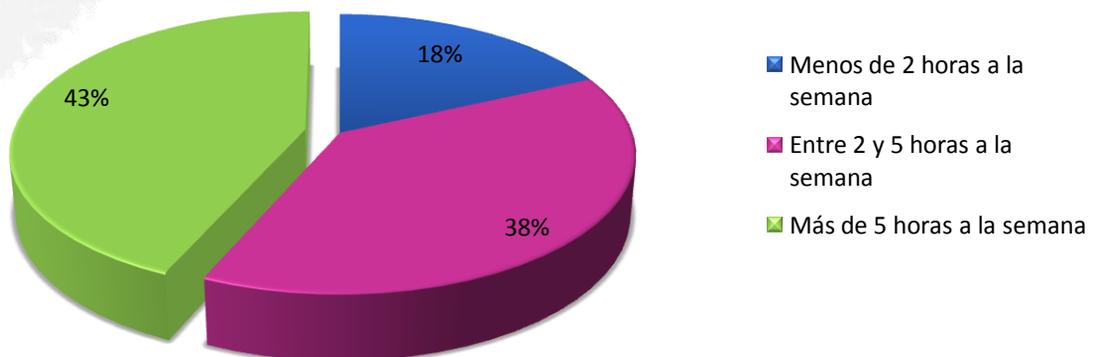


Gráfico 2.8

## Frecuencia de uso de vehículo privado para moverse dentro y fuera de Paterna.



Por todo ello, podemos concluir que el medio de transporte más utilizado en el municipio de Paterna es el vehículo privado (76%), seguido de metro valencia (67%). Además, el transporte más utilizado menos de 2 horas es Metrovalencia (54%), el más utilizado entre 2 y 5 horas es la bicicleta (83%) y el más utilizado más de 5 horas es el vehículo privado (43%). Todo ello queda recogido en los gráficos 2.9 y 2.10.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Gráfico 2.9

## Porcentaje de tipos de transporte utilizados.

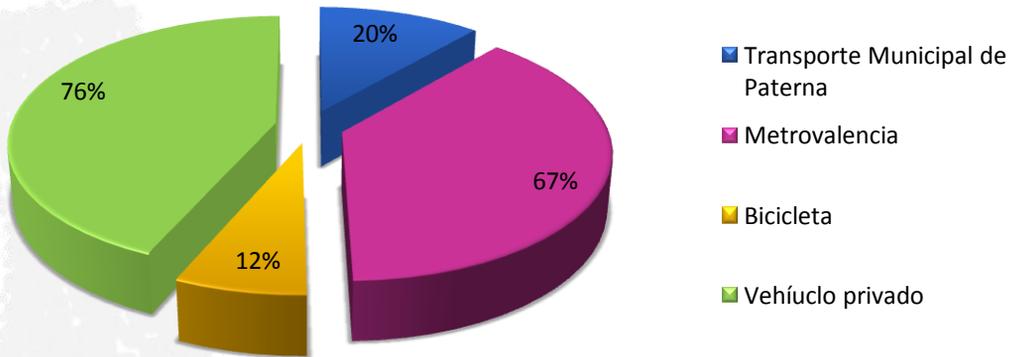
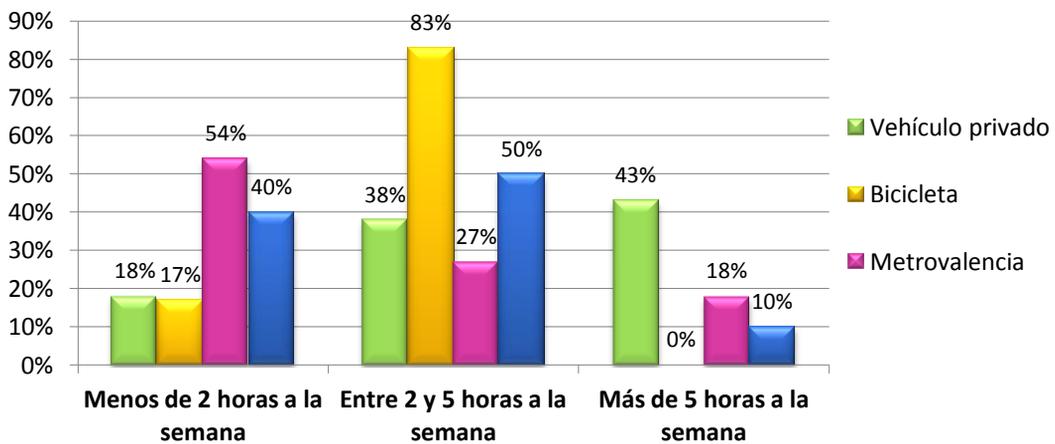


Gráfico 2.10

## Frecuencia de uso de los tipos de transporte utilizados.

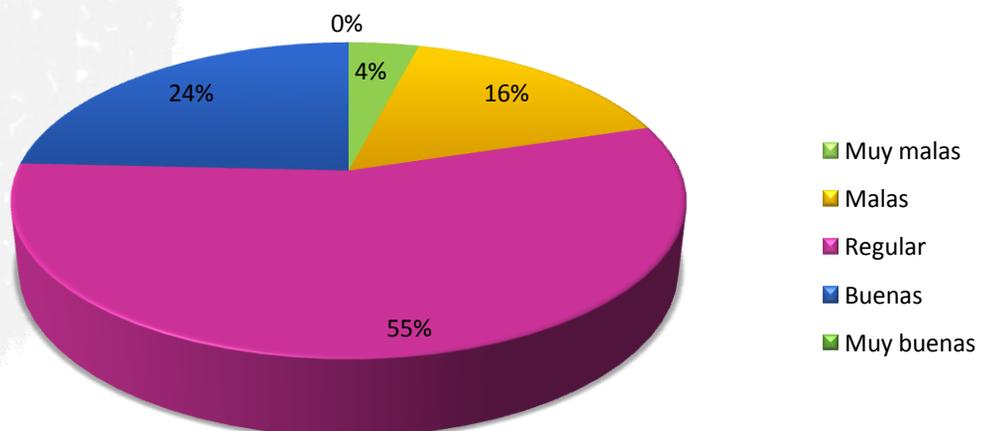


# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Además de conocer los hábitos de movilidad de las personas encuestadas también quisimos conocer cuál es su valoración sobre las estructuras de movilidad del municipio. Como podemos observar en el gráfico 2.11, el 55% de las personas entrevistadas consideran que estas infraestructuras son regulares.

Gráfico 2.11

## Valoración de las infraestructuras de movilidad del municipio.



## 4.3 EQUALITY CITIZENS TECHNOLOGIES [Cuestionario online]

### 3. POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD

El Ayuntamiento de Paterna ha demostrado un gran compromiso con la igualdad, desarrollando e impulsando políticas públicas de igualdad. Fruto de este mismo compromiso nace este I Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres. Por eso, hemos querido conocer cuál es el grado de conocimiento de la ciudadanía de las propias políticas y recursos que el municipio destina a la consecución de la igualdad de género.

Comenzaremos hablando de los recursos y servicios de igualdad que el ayuntamiento pone a disposición de la población.

En primer lugar, quisimos saber cuántas personas encuestadas conocían el Espacio de Igualdad de Paterna. El resultado queda reflejado en el gráfico 3.1 donde se indica que el 34% de las personas encuestadas conocen este espacio. Así, de las personas que conocen este espacio, como se refleja en el gráfico 3.2, el 41% ha acudido a él en alguna ocasión. Además, de las personas que han acudido a dicho espacio el 40% ha utilizado el servicio de infodona mientras que otro 40% lo ha utilizado para acceder a la oficina de atención a las víctimas del delito (gráfico 3). Así, las personas que han acudido al Espacio de Igualdad de Paterna, la mayoría (33%) fueron hace 7-12 meses como se indica en el gráfico 3.4.

Gráfico 3.1

## Porcentaje de personas que conocen el Espacio de Igualdad de Paterna.

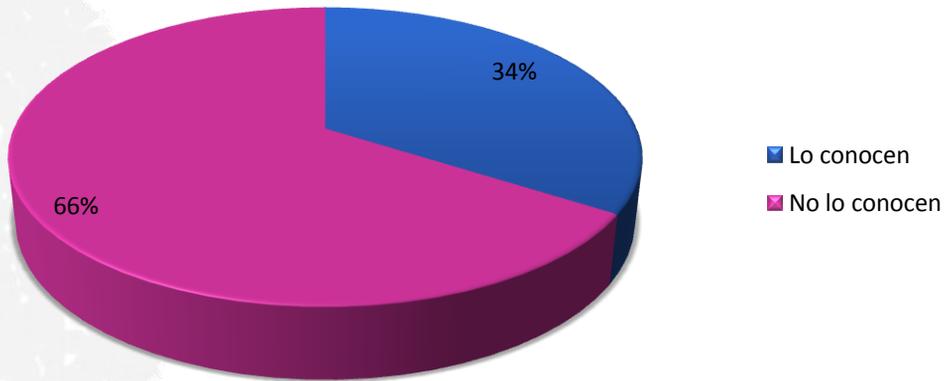
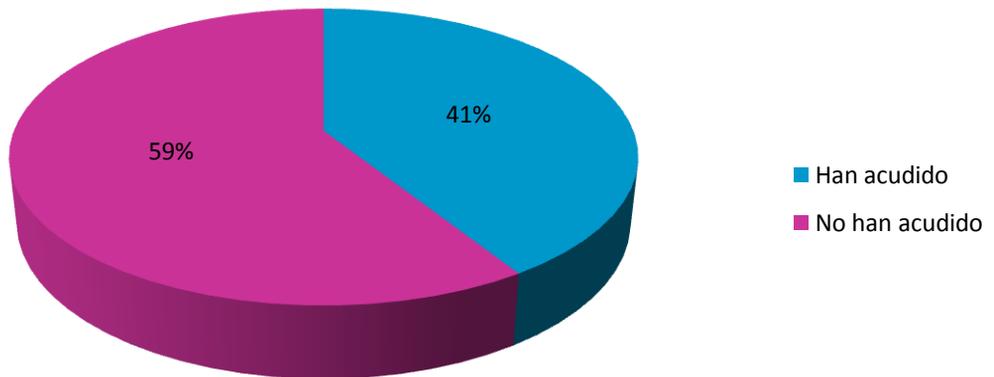


Gráfico 3.2

## Porcentaje de personas que han acudido alguna vez al Espacio de Igualdad de Paterna.



# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Gráfico 3.3

## Porcentaje de servicios del Espacio de Igualdad utilizados.

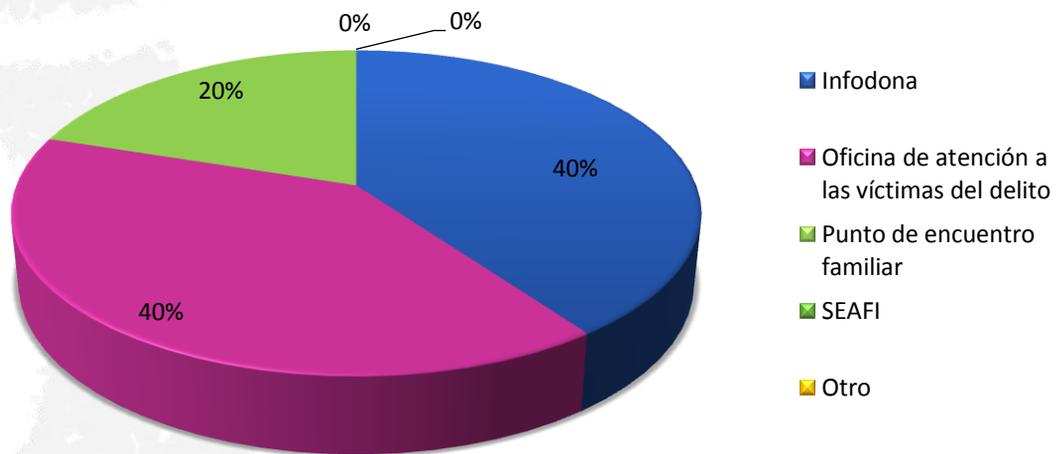


Gráfico 3.4

## Tiempo que hace que se ha utilizado alguno de los servicios del Espacio de Igualdad.

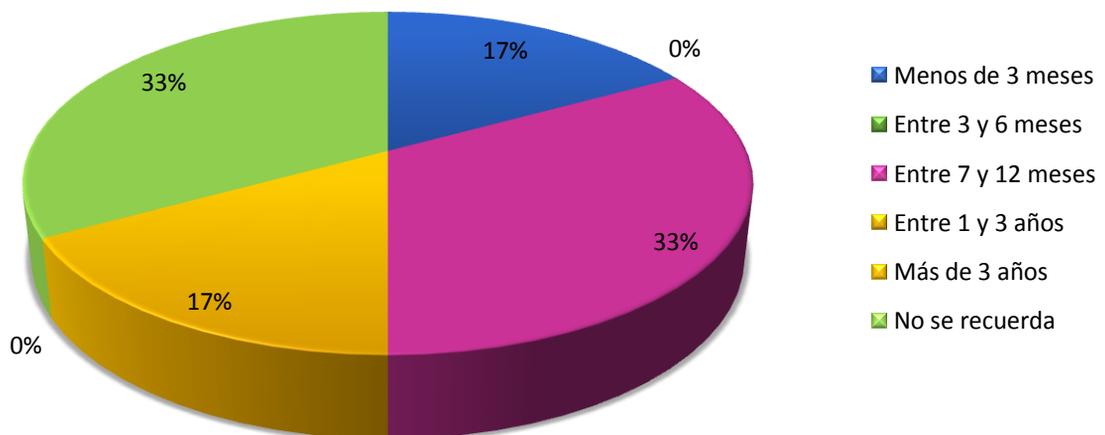
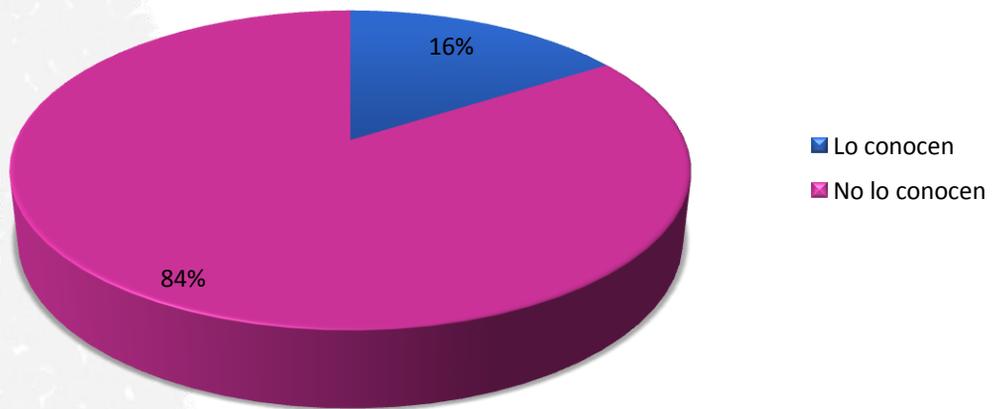


Gráfico 3.5

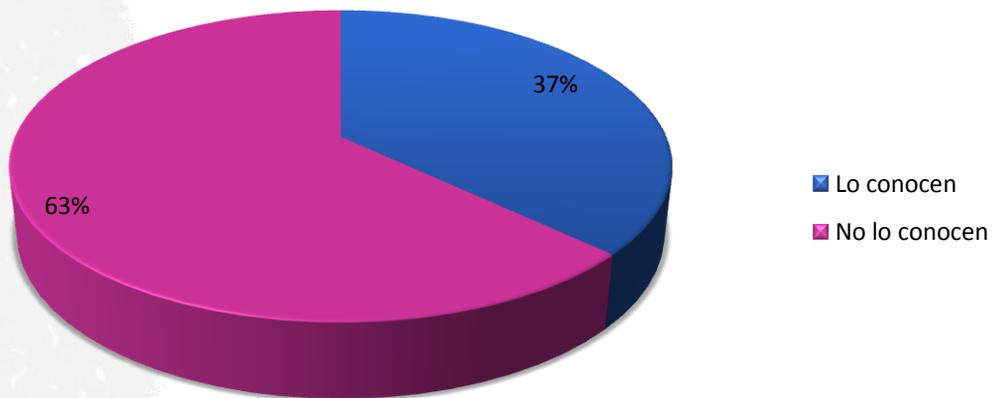
## Porcentaje de personas que conocen el Observatorio de Violencia de Género de Paterna.



También quisimos calibrar cuántas de las personas encuestadas son conocedoras de la existencia del Observatorio de la Violencia de Género de Paterna. El gráfico 3.5 indica que solo el 16% de las personas encuestadas lo conocen. Por lo que se refiere al Consell de la Dona, el gráfico 3.6 indica que el 37% de las personas encuestada conocen este consell.

Gráfico 3.6

## Porcentaje de personas que conocen el Consell de la Dona de Paterna.



Una parte muy importante cuando hablamos de igualdad, son las asociaciones de mujeres. Este tipo de asociaciones realizan un trabajo muy importante que abarca desde la organización de distinto tipo de actividades, el empoderamiento de sus propias socias e incluso la prestación de algún tipo de servicio.

Por ello, preguntamos a las personas encuestadas si conocían las asociaciones de mujeres del municipio. Como queda reflejado en el gráfico 3.7, el 55% de estas personas conocen alguna de estas asociaciones. Además, de quienes las conocen, el 39% ha participado en alguna actividad (gráfico 3.8). Así pues, las personas que participaron en alguna actividad lo hicieron hace 2-6 meses (gráfico 3.9)

Gráfico 3.7

## Porcentaje de personas que conoce alguna de las asociaciones de mujeres de Paterna.

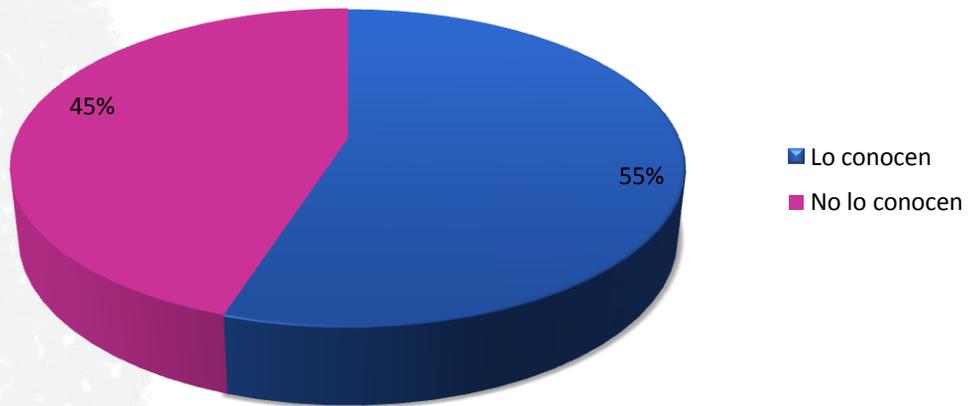


Gráfico 3.8

## Porcentaje de personas que han participado en alguna de las actividades de las asociaciones de mujeres de Paterna.

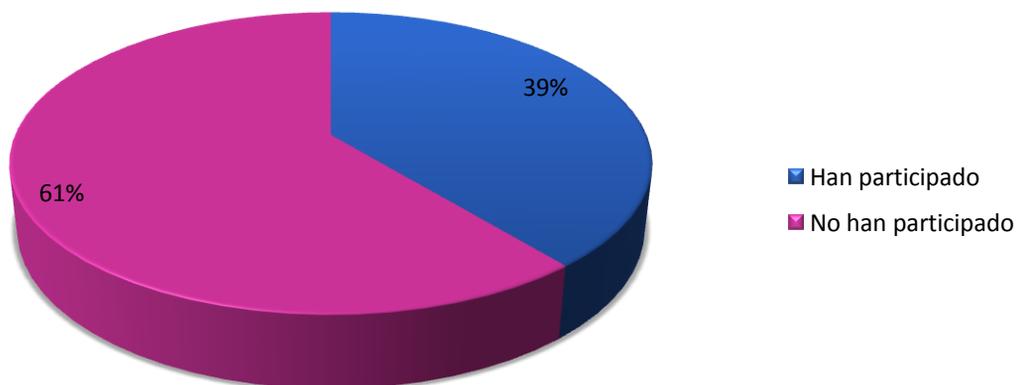
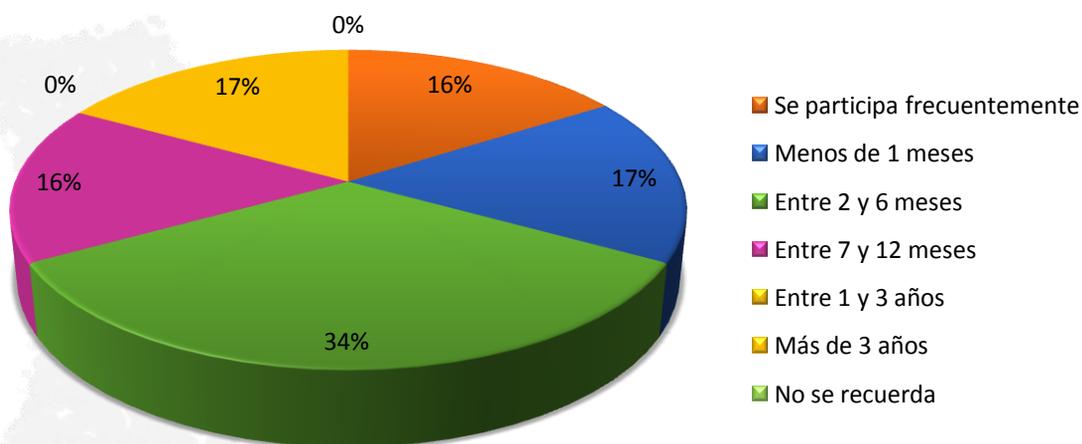


Gráfico 3.9

## Tiempo que hace que se ha participado en alguna de las actividades de las asociaciones de mujeres de Paterna.



Por lo que se refiere al conjunto de las políticas públicas de igualdad llevadas a cabo en el municipio, solo el 34% de las personas encuestadas conoce cuáles son (gráfico 3.10). Además, estas personas que las conocen, las califican de buenas 39% como queda reflejado en el gráfico 3.11.

Gráfico 3.10

## Porcentaje de personas que conocen las políticas públicas de igualdad que se están llevando a cabo en Paterna.

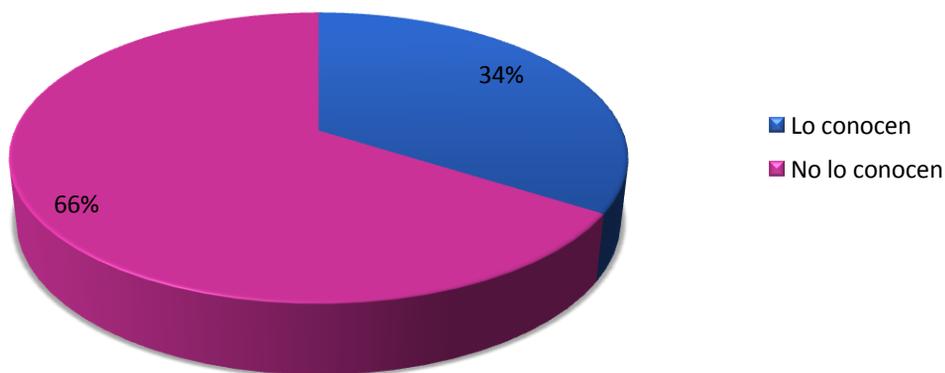
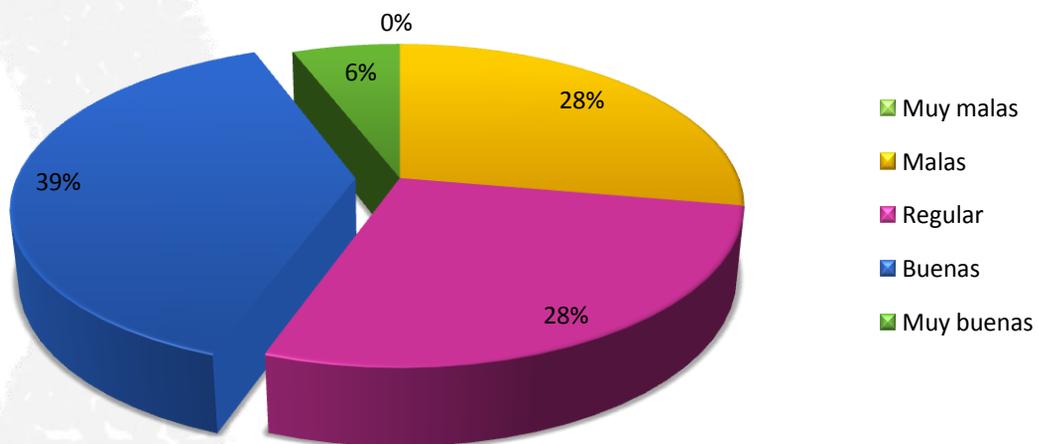


Gráfico 3.11

## Valoración de las políticas públicas de igualdad de Paterna.



Otro punto importante es si las empresas donde trabajan las personas encuestadas promueven la igualdad de género en el seno de sus organizaciones. Esta información es de gran utilidad ya que ayuda al ayuntamiento a saber si debe o no incentivar la puesta en marcha de medidas de igualdad destinadas a las empresas. Como podemos observar en el gráfico 3.12, el 44% de las personas participantes consideran que su empresa promueve la igualdad de género en su seno. Sin embargo, como observamos en el gráfico 3.13, solo el 32% de las personas encuestadas declara que su empresa cuenta con un plan de igualdad visado por una administración pública.

Gráfico 3.12

**Porcentaje de personas que consideran que la empresa en la que trabajan promueve la igualdad de género.**

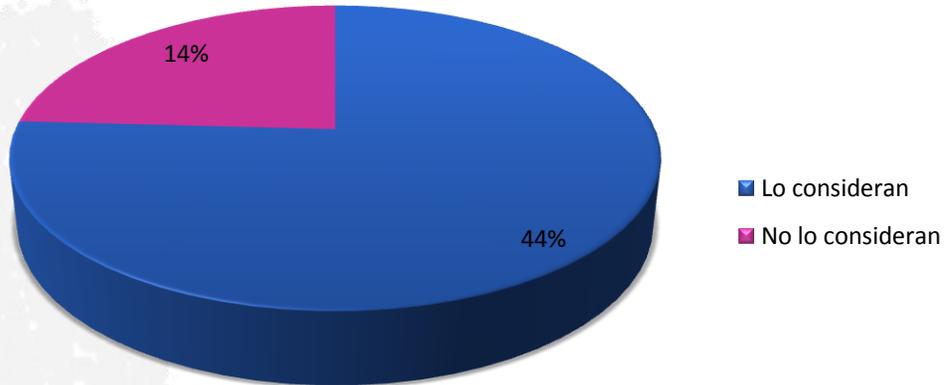
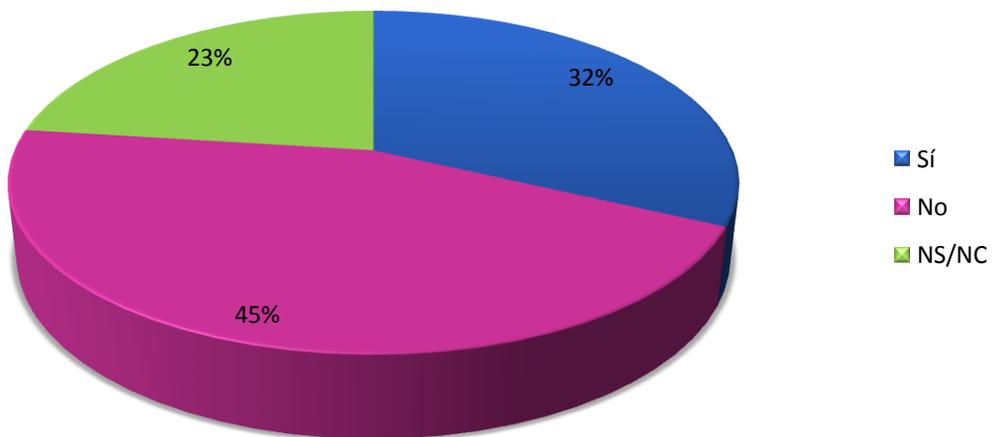


Gráfico 3.13

**Porcentaje de personas que trabajan en empresas que cuenta con un Plan de Igualdad visado por la administración pública pertinente.**



## 4.3 EQUALITY CITIZENS TECHNOLOGIES [Cuestionario online]

### 4. TEJIDO ASOCIATIVO

El tejido asociativo juega un papel muy importante dentro de los procesos de socialización, pues son espacios donde se junta gente con una cierta inquietud o interés común. Además, son un espacio de aprendizaje y desarrollo de habilidad. Este papel puede ponerse al servicio de la lucha por la igualdad real y las propias asociaciones convertirse en un motor de igualdad. Desde esta perspectiva, hemos querido conocer el nivel de conocimiento y participación de las personas encuestadas en estas entidades.

Como podemos comprobar en el gráfico 4.1, el 51% de las personas encuestadas participan en algún tipo de asociación del municipio. Siendo las asociaciones deportivas con el 24%, las que mayor participación recaban, seguidas de las religiosas y culturales con el 20% cada una de ellas (gráfico 4.2). Así, según el gráfico 4.3, el 54% de las personas que manifiestan participar en alguna asociación, lo hace frecuentemente.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Gráfico 4.1

## Porcentaje de personas que participan en algún tipo de asociación de Paterna.

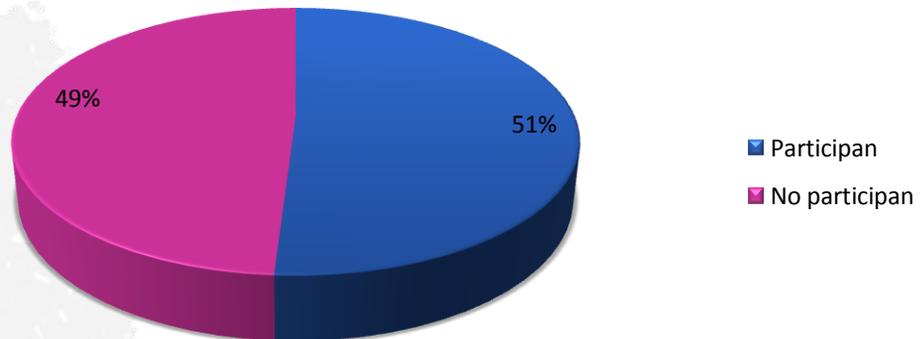


Gráfico 4.2

## Porcentaje del tipo de asociación en la que se participa.

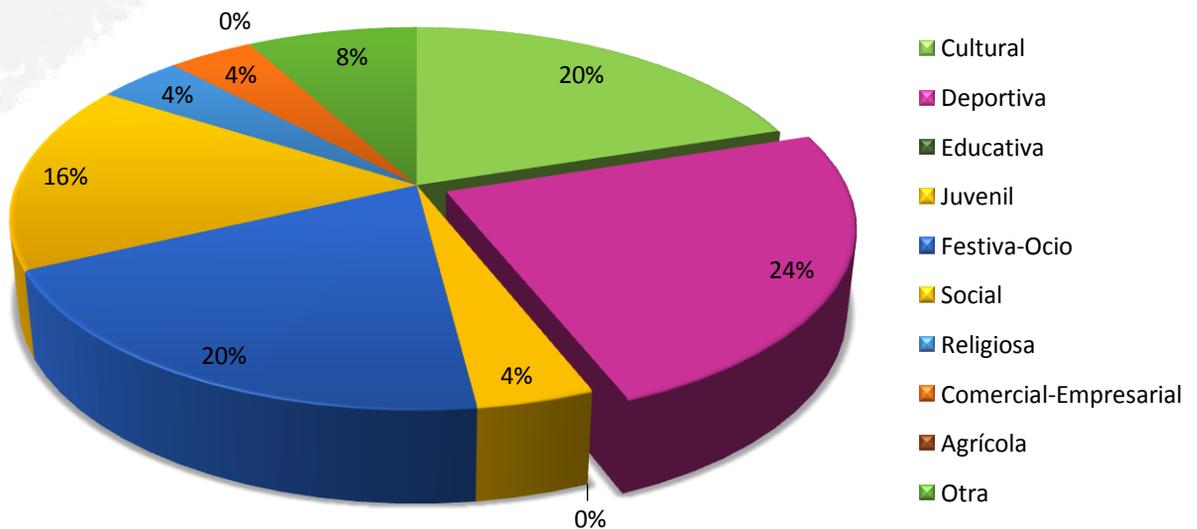
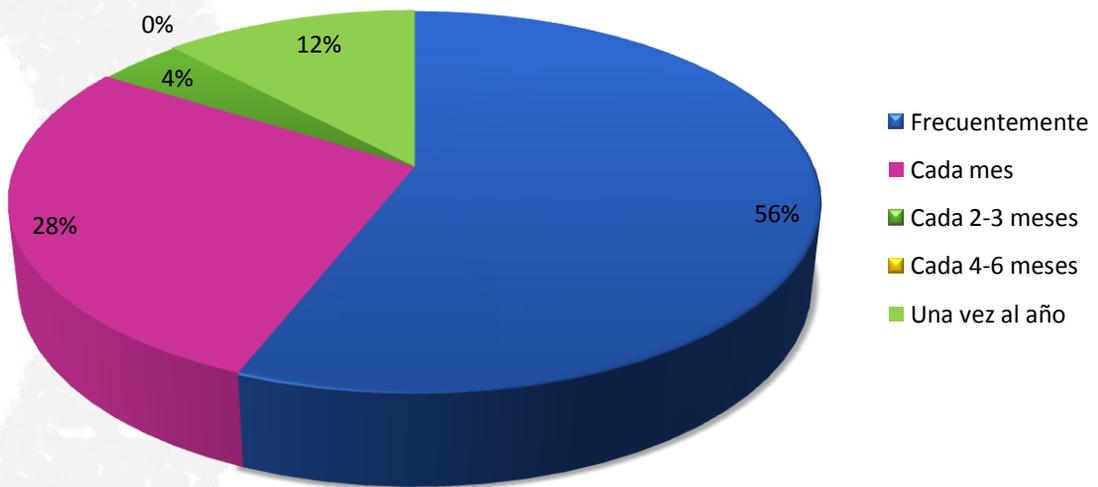


Gráfico 4.3

## Frecuencia con la que se participa en alguna asociación del municipio.



## 4.3 EQUALITY CITIZENS TECHNOLOGIES [Cuestionario online]

### 5. VIOLENCIA MACHISTA

En la sociedad actual, existe una lacra que todavía está muy latente. Esta lacra es la de la violencia hacia las mujeres. Este tipo de violencia supone la agresión a una mujer por el mero hecho de serlo. La violencia hacia las mujeres puede ser de muchos tipos: violencia física, violencia sexual, violencia psicológica etc. Además, puede ser ejercida por una persona del entorno de la mujer o de fuera de este.

En lo que concierne a este estudio, hemos querido conocer la opinión de las mujeres encuestadas sobre si han percibido algún tipo de violencia en el espacio público. Así, en el gráfico 5.1 observamos que el 53% de las encuestadas afirman que se han sentido intimidadas por un desconocido en la calle. Además, un 58% afirman haberse sentido inseguras en la calle por ser mujeres. Estos datos nos indican que el espacio público no termina de ser un lugar donde las mujeres se sientan cómodas y seguras.

Gráfico 5.1

**Porcentaje de mujeres que se han sentido intimidada por un desconocido en la calle.**

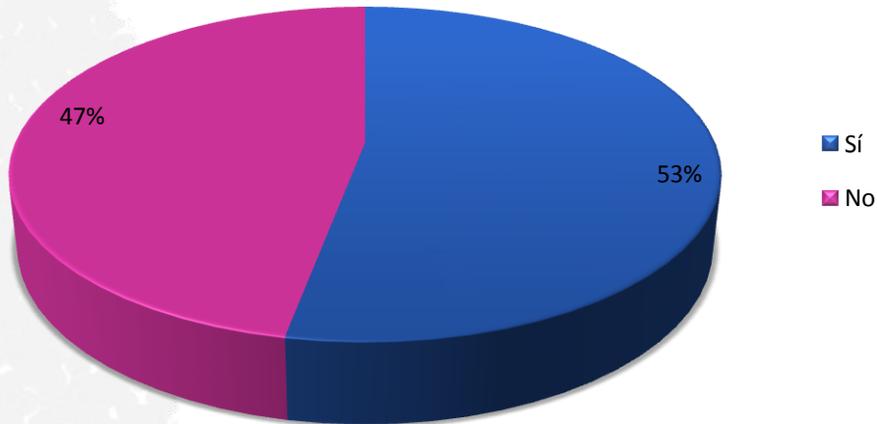
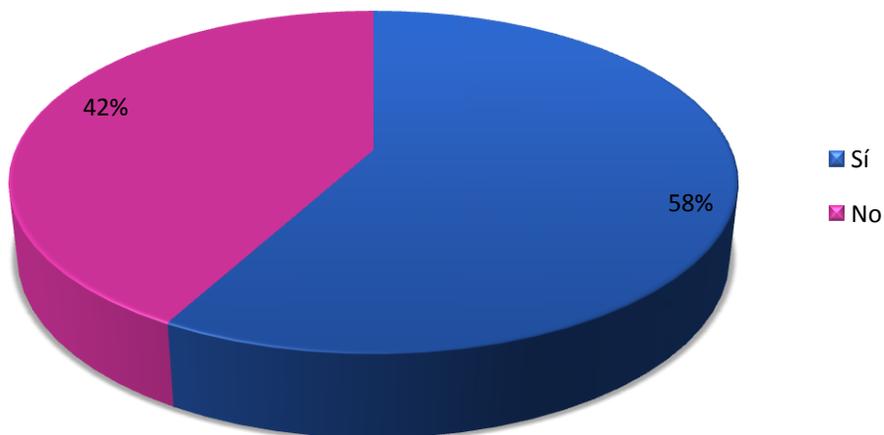


Gráfico 5.2

**Porcentaje de mujeres que se han sentido inseguras en la calle por ser mujer.**



# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Otra cuestión fundamental dentro de la violencia machista, es la violencia de género. Este tipo de violencia será estudiado en profundidad en la parte cualitativa. Dentro de este estudio cuantitativo solo quisimos investigar si la ciudadanía conoce los recursos de atención a las víctimas de violencia de género y la valoración que se hace de los mismos.

En este sentido, en el gráfico 5.3 observamos que 45% de las mujeres encuestadas conocen los recursos municipales de atención a las víctimas de violencia de género. De quienes los conocen, el 21% afirma conocerlos suficientemente para poder valorarlos (gráfico 5.4). Así, en el gráfico 5.5, observamos que el 66% las mujeres que tienen los conocimientos suficientes como para valorar estos servicios y recursos, hacen una valoración positiva.

Gráfico 5.3

## Porcentaje de personas que conocen los servicios y recursos municipales de atención a las víctimas de violencia de género.

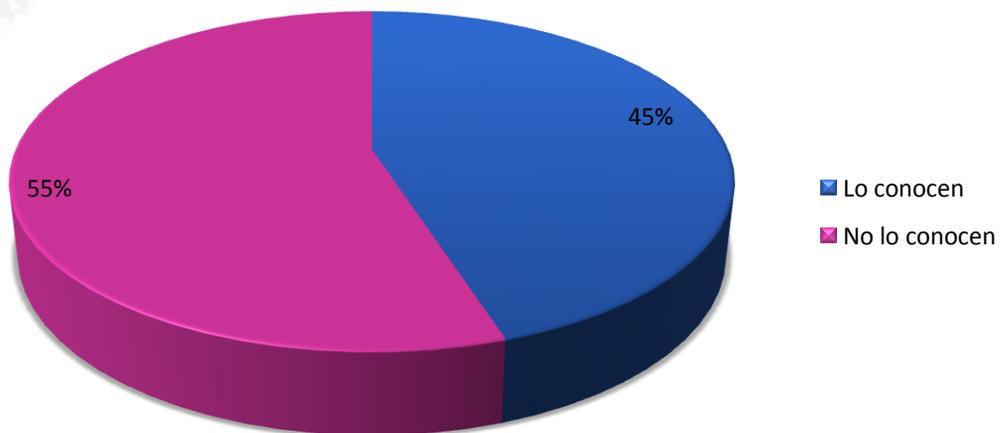


Gráfico 5.4

## Porcentaje de personas que conocen suficientemente los servicios y recursos municipales de atención a las víctimas de violencia de género.

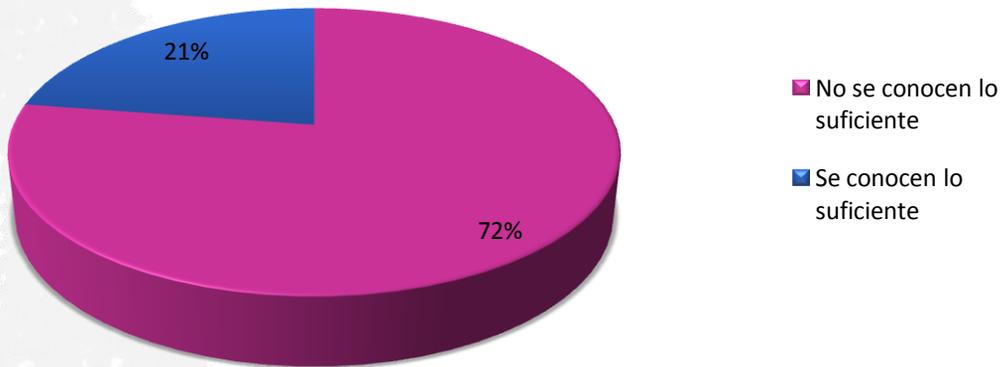
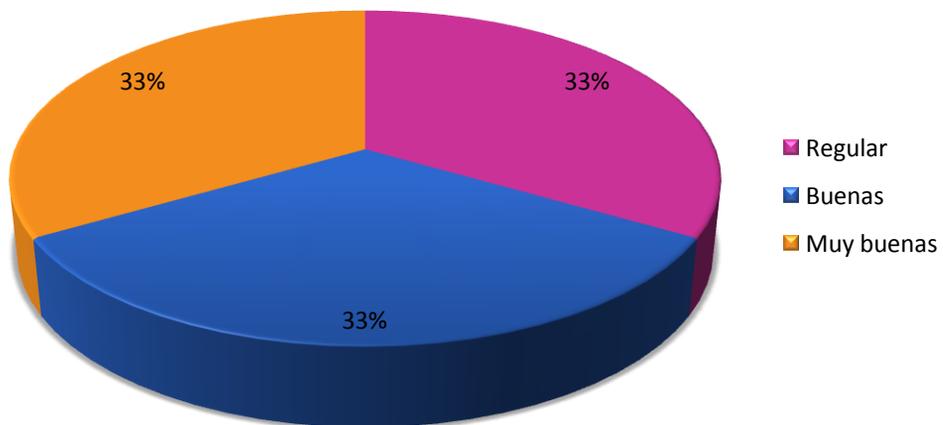


Gráfico 5.5

## Valoración de los servicios y recursos municipales de atención a las víctimas de violencia de género.



## 4.3 EQUALITY CITIZENS TECHNOLOGIES [Cuestionario online]

### 6. CONCILIACIÓN

La conciliación de la vida familiar, laboral y personal es una cuestión que repercute directamente en la calidad de vida de la población. El objetivo de la conciliación reside en distribuir de forma equilibrada el tiempo entre los diferentes aspectos que componen el día a día de una persona. Así, la conciliación busca establecer una nueva organización del sistema social que permita a todas las personas compatibilizar todas las facetas de sus vidas.

Poner en práctica la conciliación no solo va a permitir aumentar la calidad de vida de las personas porque podrán atender su trabajo, sus responsabilidades familiares y su tiempo de ocio personal, sino que también repercute directamente en la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

La realidad es que conciliar continúa siendo una tarea difícil en nuestra sociedad. Por ello, hemos querido conocer cuál es el estado de la cuestión en el municipio de Paterna.

En primer lugar, hemos querido conocer cuál es la percepción de las personas participantes en el estudio sobre la dificultad que encuentran en su día a día para conciliar la vida familiar, laboral y personal. Por ello, en los gráficos 6.1, 6.2 y 6.3 observamos que el 18,2% de las mujeres encuestadas declaran que no consiguen conciliar, frente al 6,3% de los hombres encuestados. Por otro lado, el 37,5% de los hombres encuestados declaran que logran conciliar con una gran dificultad, frente al 18,2% de las mujeres. Estos datos nos indican que ambos sexos tienen dificultades para conciliar y ponen de manifiesto que todavía queda mucho trabajo que realizar en esta materia. Sin embargo, el 36,4% de las mujeres encuestadas afirma que concilia con poca dificultad frente al 25% de los hombres. Este dato se explica por la juventud de las personas encuestadas, ya que al tratarse de personas jóvenes sin grandes cargas familiares o laborales, no tienen grandes problemas de conciliación.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Gráfico 6.1

## Porcentaje del nivel de dificultad de conciliación de vida laboral, familiar y personal.

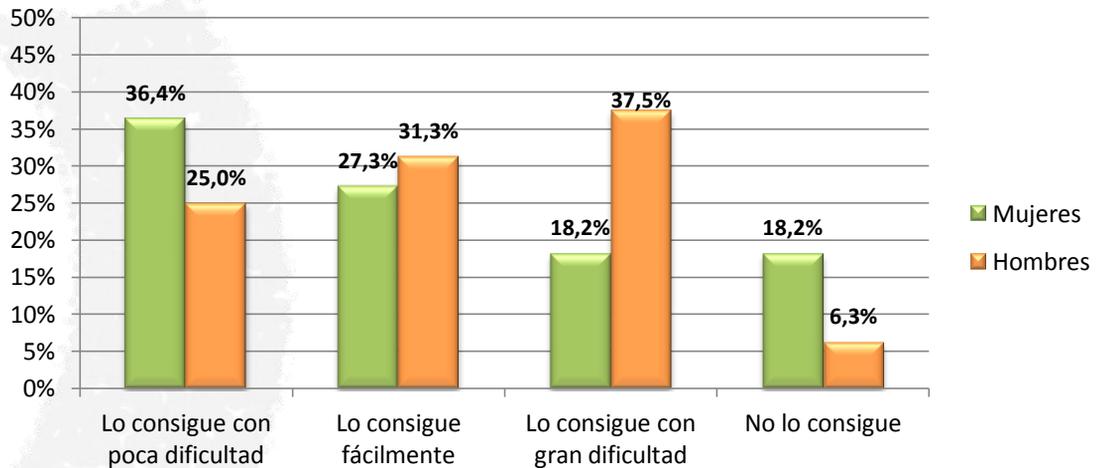


Gráfico 6.2

## Porcentaje del nivel de dificultad de conciliación de vida laboral, familiar y personal. MUJERES

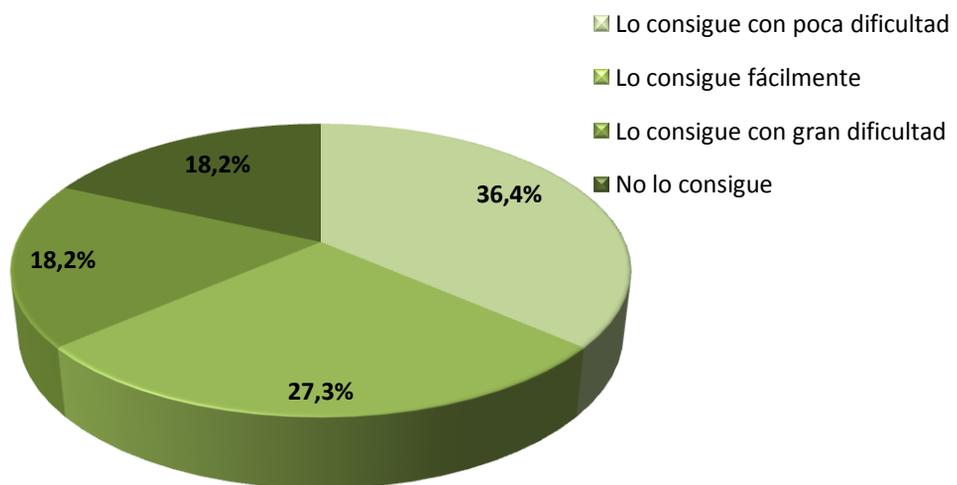
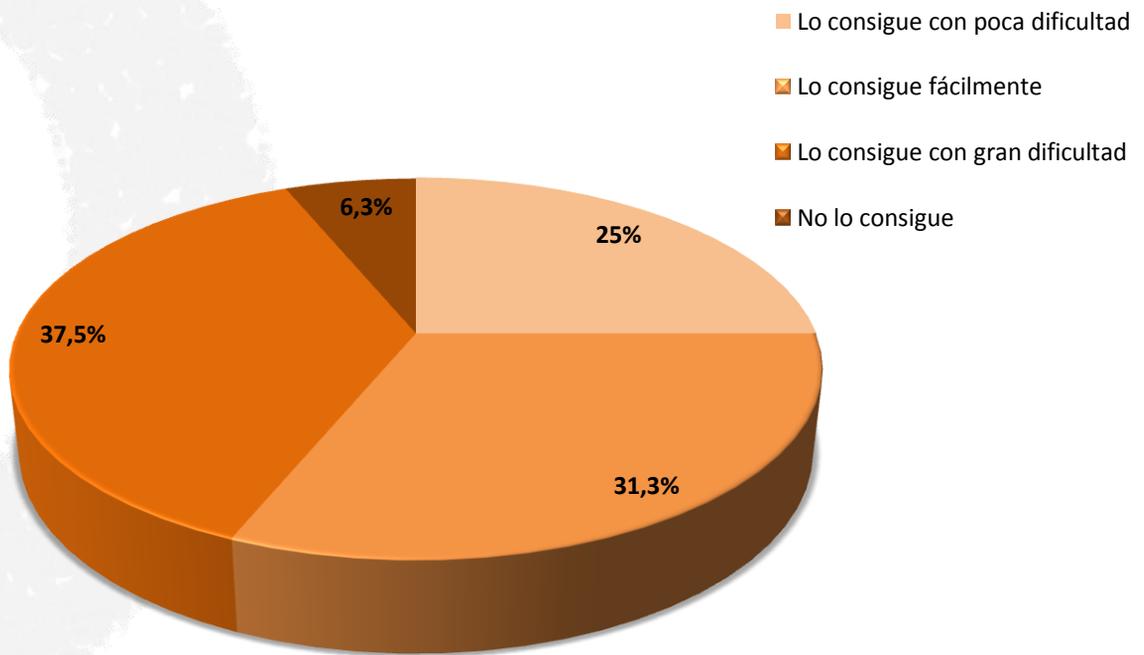


Gráfico 6.3

## Porcentaje del nivel de dificultad de conciliación de vida laboral, familiar y personal. HOMBRES



# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

A continuación vamos a analizar cuáles son los recursos utilizados por la población del municipio para poder llevar a cabo la conciliación. En el gráfico 6.4, 6.5 y 6.6 observamos que tanto para los hombres como para las mujeres encuestadas, el primer recurso que utilizan para conciliar es la red familiar, 31,3% y 22,9% respectivamente. Seguido en el caso de los hombres, por las entidades de ocio y tiempo libre y los permisos y excedencias y en el caso de las mujeres, los centros de enseñanza y los servicios municipales.

Gráfico 6.4

## Porcentaje del tipo de recursos utilizados para conciliar vida laboral, familiar y personal

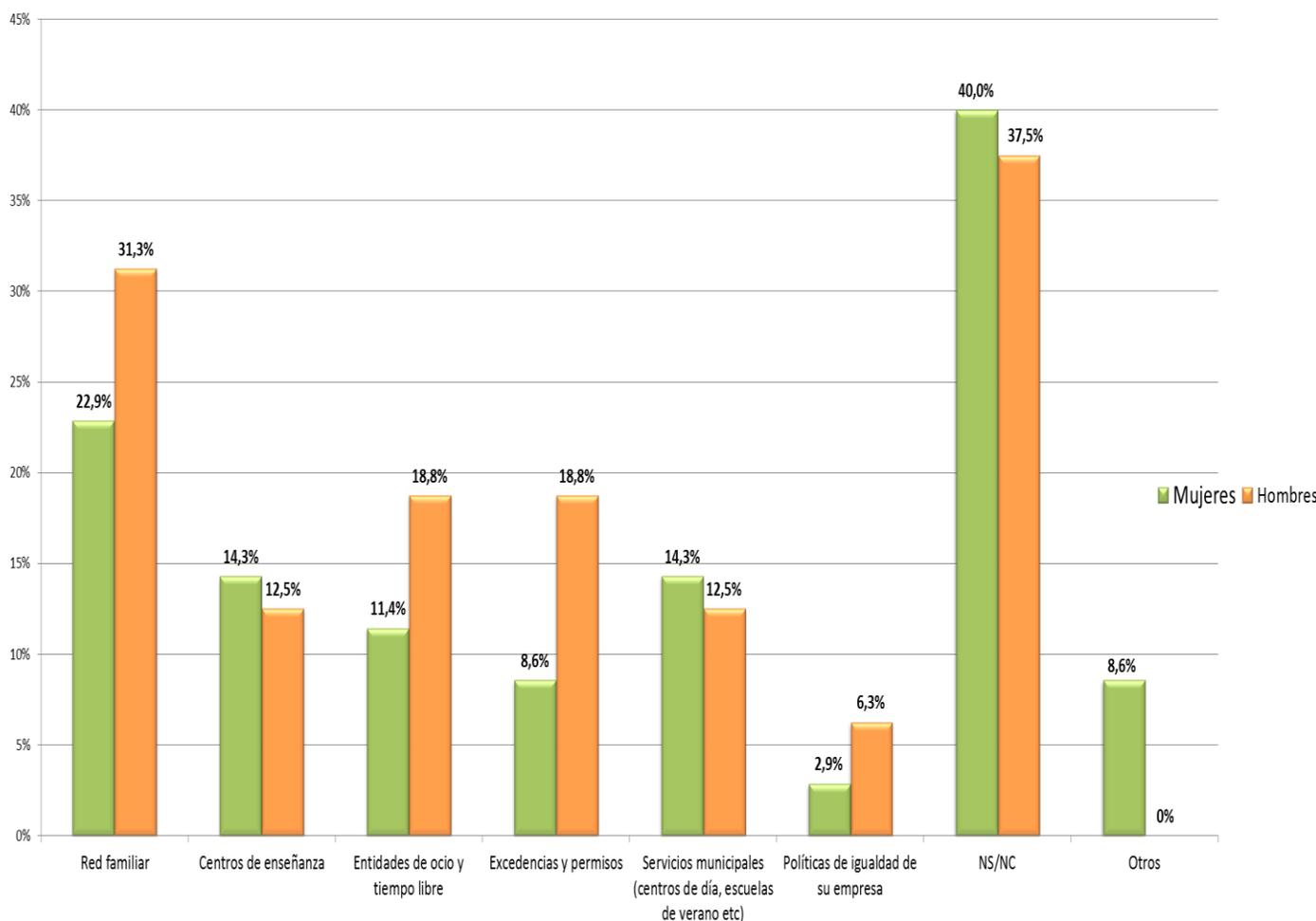


Gráfico 6.5

## Porcentaje del tipo de recursos utilizados para conciliar vida laboral, familiar y personal. MUJERES

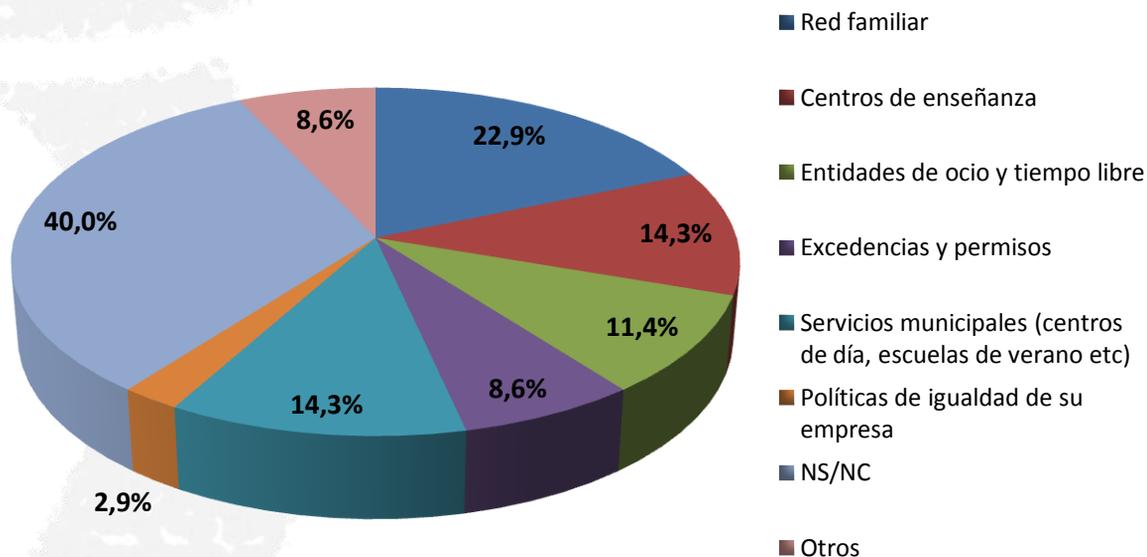
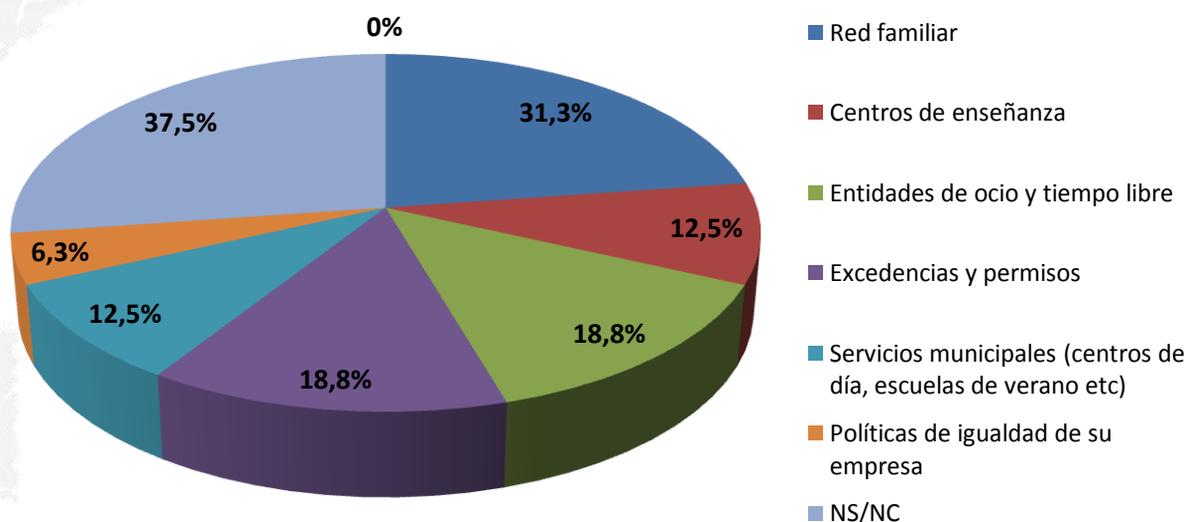


Gráfico 6.6

## Porcentaje del tipo de recursos utilizados para conciliar vida laboral, familiar y personal. HOMBRES

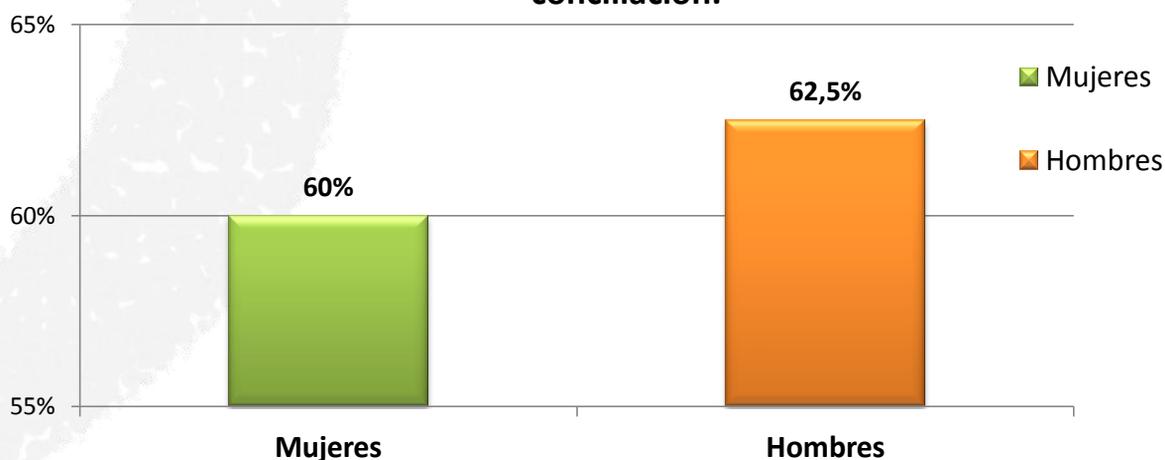


# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

La actual legislación laboral contempla ciertos derechos laborales en materia de conciliación para que las personas trabajadoras puedan efectivamente, conciliar su vida laboral, familiar y personal. Algunos de estos derechos son más conocidos que otros. Por ello, hemos querido investigar el grado de conocimiento de la población de Paterna sobre dichos derechos.

Así, en el gráfico 6.7 hemos podido contemplar que el 60% de las mujeres encuestadas afirman conocer estos derechos mientras que el 62,5% de los hombres, los conocen.

Gráfico 6.7  
**Conocimiento de los derechos laborales en materia de conciliación.**



Asimismo, hemos querido conocer si las personas encuestadas han ejercido dichos derechos laborales y si efectivamente los han ejercido, cuáles han ejercido.

Por ello, el gráfico 6.8 muestra que el 38,1% de las mujeres encuestadas si han ejercido alguno de estos derechos frente al 10% de los hombres encuestados. Estos datos respaldan la tendencia de que son las mujeres las que ejercen los derechos en materia de conciliación. Los hombres a pesar de tener conocimientos sobre cuáles son los derechos existentes, no los ejercen.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

De las mujeres que efectivamente han ejercido algún derecho, el 32,81% han ejercido el permiso de fallecimiento, accidente, enfermedades graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización. El segundo derecho más utilizado ha sido el permiso de maternidad, que lo han utilizado el 19,05% de las encuestadas.

Mientras que el 10% de los hombres encuestados que han ejercido algún derecho, solo han ejercido el derecho de traslado de domicilio habitual.

Gráfico 6.8

## Ejercicio de alguno de los derechos laborales en materia de conciliación.

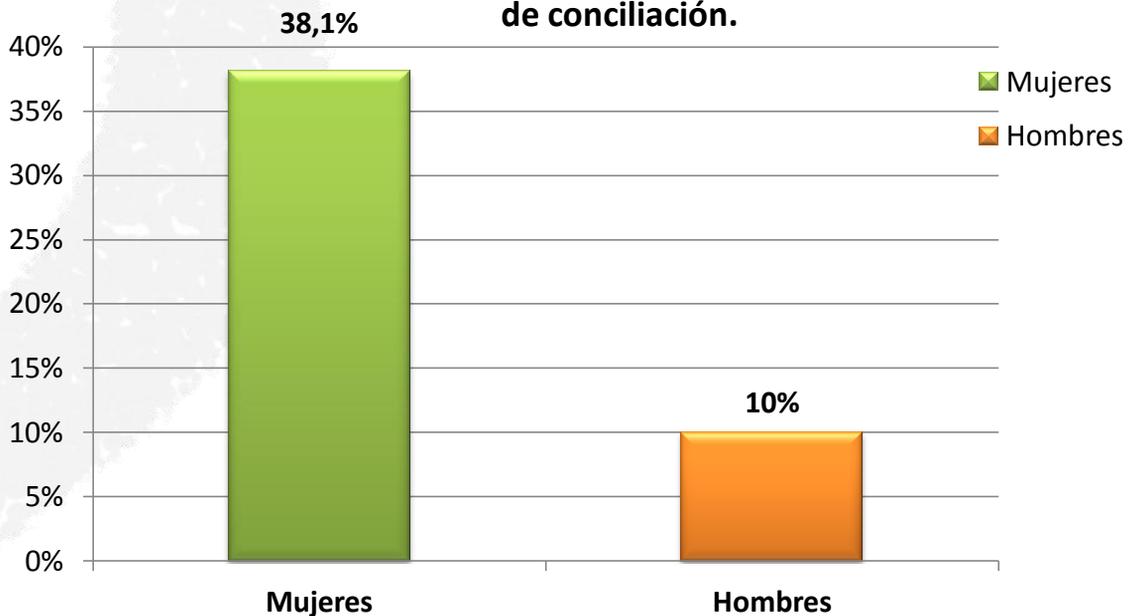
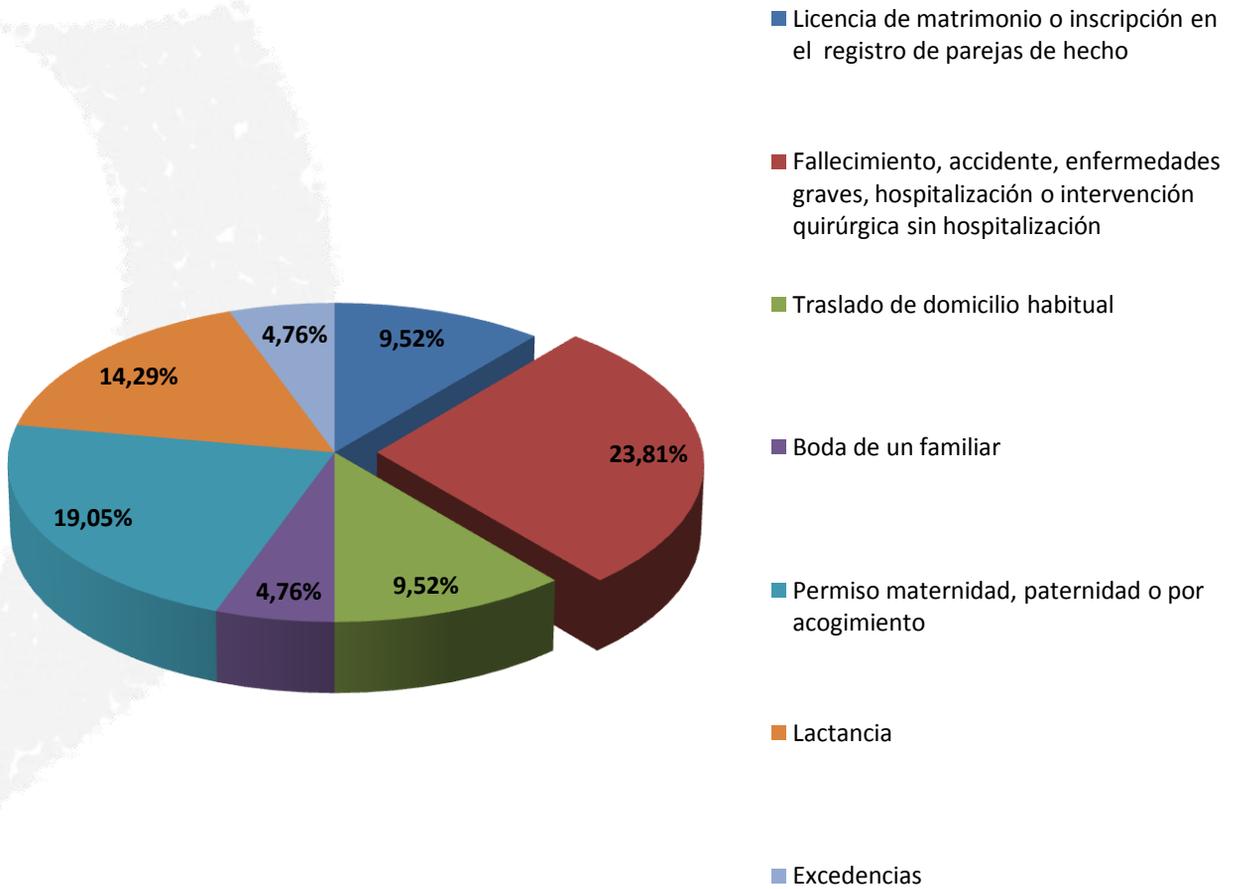


Gráfico 6.9

## Porcentaje de derechos laborales en materia de conciliación ejercidos. MUJERES



# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

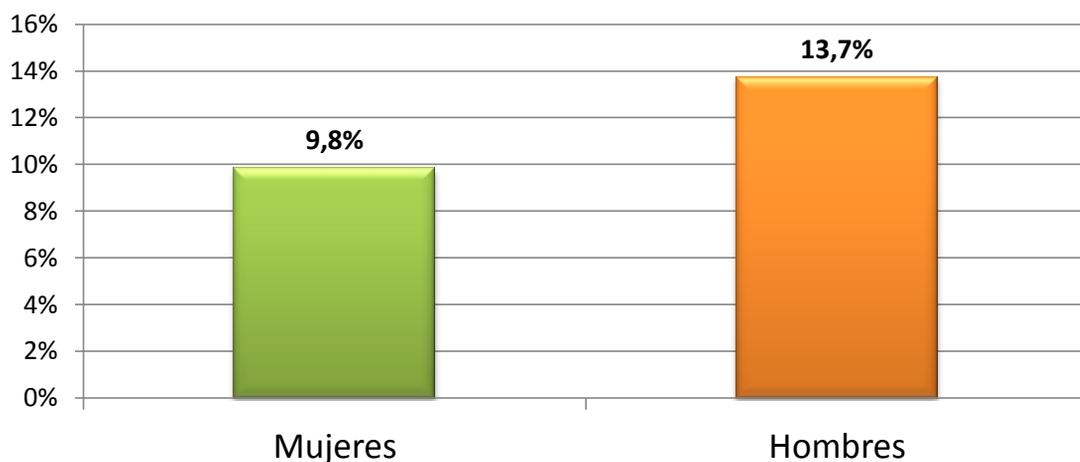
Vistos estos resultados, concluimos que los hombres encuestados tienen una mayor dificultad para conciliar que las mujeres. A pesar de que los hombres tienen un mayor conocimiento de sobre los derechos laborales en materia de conciliación que las mujeres, son ellas quienes más ejercen de estos derechos. Así, los derechos en estas materias que más ejercen las mujeres son el de fallecimiento, accidente, enfermedades graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización. Mientras que los hombres encuestados que han ejercido algún derecho ha sido el permiso por traslado de domicilio habitual.

Otro aspecto importante cuando hablamos de igualdad de género son las situaciones de dependencia. La tendencia general indica que son las mujeres las principales cuidadoras de las personas en situación de dependencia. Este hecho lastra la igualdad de oportunidades de las mujeres. Por ello, hemos querido conocer el estado de la cuestión en el municipio de Paterna.

En primer lugar, quisimos saber cuántas personas encuestadas tienen alguna persona en situación de dependencia a su cargo en el domicilio familiar. Así, el gráfico 6.10 indica que el 24% de las personas encuestadas efectivamente tienen a una persona en situación de dependencia en el domicilio familiar. El 13,7% de las personas encuestadas que tienen alguna persona en situación de dependencia en su domicilio son hombres, frente al 9,8% de mujeres.

Gráfico 6.10

**Personas con algún familiar en situación de dependencia a su cargo en el domicilio familiar, sobre el total de personas encuestadas.**

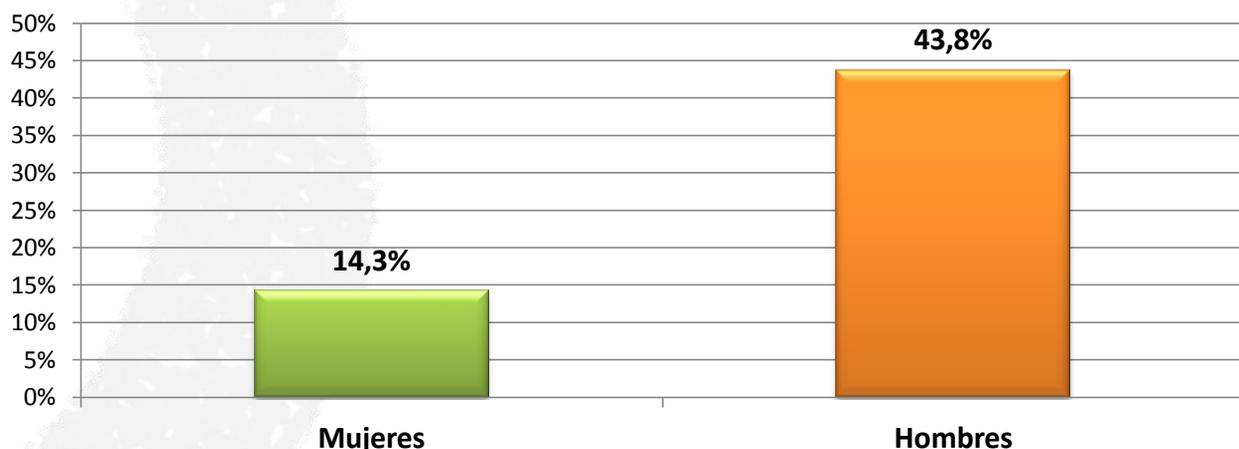


# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

En el gráfico 6.11 observamos que el 43,8% de los hombres encuestados tienen a una persona en situación de dependencia a su cargo en su domicilio. Mientras que el 14,3% de las mujeres encuestadas tienen a una persona en situación de dependencia en su domicilio.

Gráfico 6.11

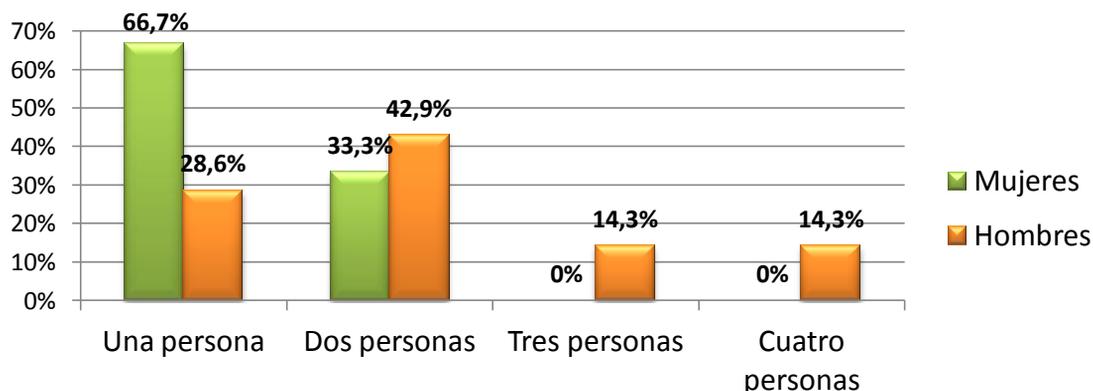
## Personas con algún familiar en situación de dependencia a su cargo en el domicilio familiar, por sexo.



En el gráfico 6.11 observamos que el 43,8% de los hombres encuestados tienen a una persona en situación de dependencia a su cargo en su domicilio. Mientras que el 14,3% de las mujeres encuestadas tienen a una persona en situación de dependencia en su domicilio.

Gráfico 6.12

## Número de personas en situación de dependencia a cargo, por sexos.



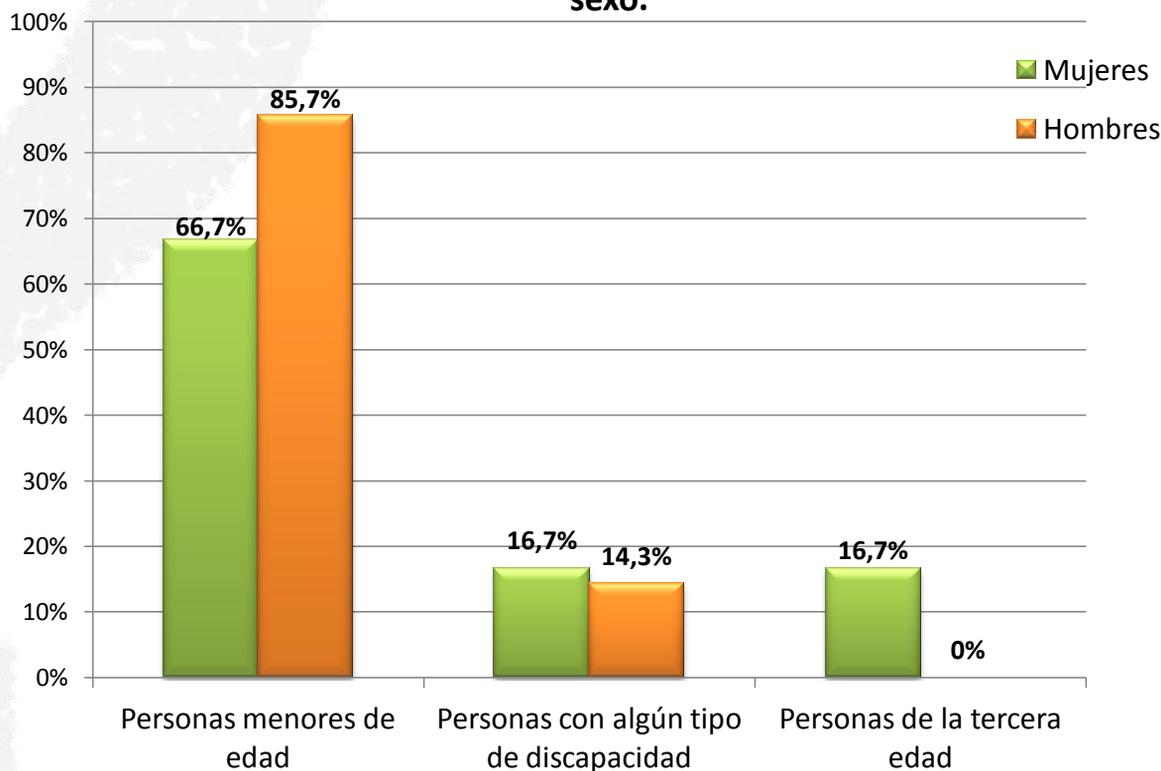
# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Así, también resulta relevante conocer cuál es el tipo de situación de dependencia que tienen las personas que están a cargo de las personas participantes en el estudio. Podemos observar en el gráfico 6.13 que el 66,7% de las personas que tienen a cargo las mujeres son personas menores de edad, mientras que las personas menores de edad a cargo de los hombres son el 85,7%.

Por lo que se refiere a las personas con algún tipo de discapacidad, observamos que el 16,7% de ellas están a cargo de mujeres mientras que el 14,3% lo están de hombres.

Si observamos quién está a cargo de las personas de la tercera de edad, el 16,7% de las mujeres tienen a su cargo una persona mayor de edad. Mientras que ningún hombre que ha declarado tener a alguna persona en situación de dependencia a su cargo, tiene este tipo de dependencia.

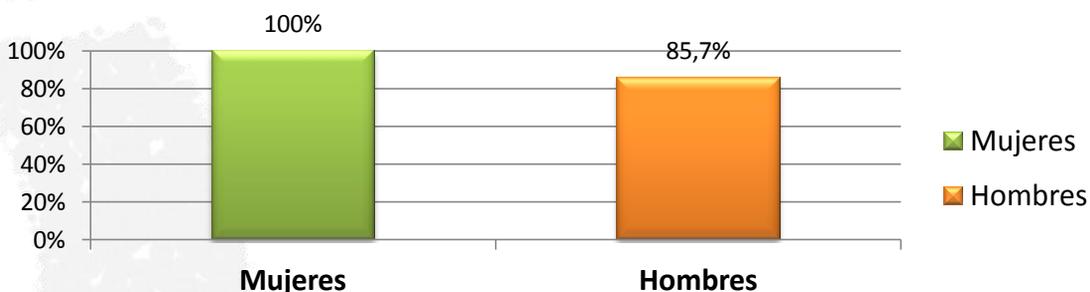
Gráfico 6.13  
**Tipo de situación de dependencia de las personas a cargo, por sexo.**



# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Gráfico 6.14

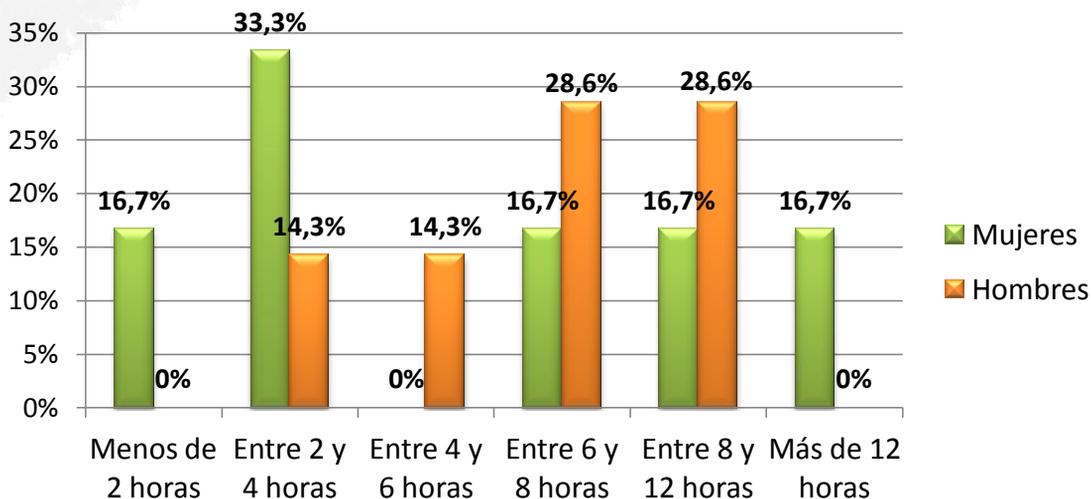
## Porcentaje de personas que afirman ser la cuidadora o cuidador principal de las personas en situación de dependencia a su cargo.



Por lo que se refiere al número de horas que dedican las personas con dependientes a su cargo a éstas, en el gráfico 6.15 observamos que el 28,6% de los hombres les dedican entre 6 y 8 horas o entre 8 y 12 horas. Mientras que el 33,3% de las mujeres les dedica entre 2 y 4 horas.

Gráfico 6.15

## Número de horas al día dedicadas a la/s persona/s en situación de dependencia a su cargo, por sexos.

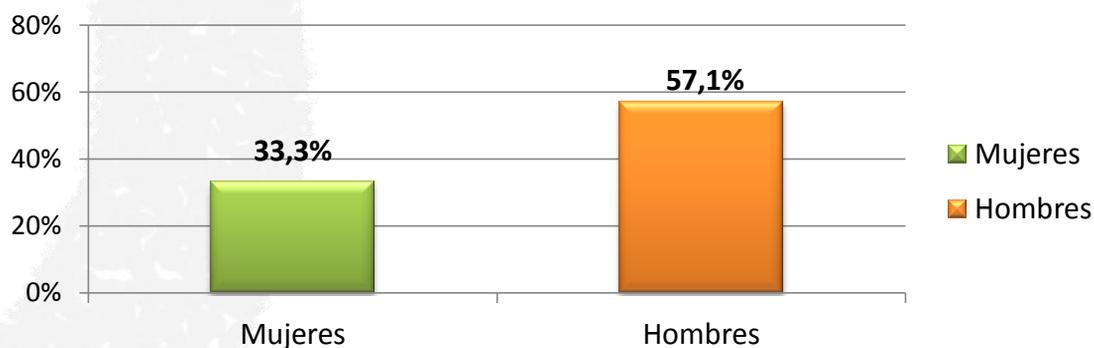


## 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Por último, en el gráfico 6.16 observamos el 57,1% de los hombres con personas en situación de dependencia a su cargo, reciben algún tipo de ayuda, prestación o subvención mientras que solo el 33,3% de las mujeres con personas en situación de dependencia a su cargo, reciben algún tipo de ayuda, prestación o subvención.

Gráfico 6.16

### Personas con algún familiar en situación de dependencia a su cargo que reciben algún tipo de ayuda, prestación o subvención pública.



Vistos los resultados podemos concluir, que las personas encuestadas no viven muchas situaciones de dependencia ya que solo el 24% afirma tener a su cargo a una o varias personas en esta situación. Por lo que se refiere al número de personas que tienen a su cargo, la mayoría de mujeres tienen a una persona a su cargo mientras que la mayoría de los hombres tienen a dos. Así pues, tanto para hombres como para mujeres la principal situación de dependencia que atienden es la de personas menores de edad aunque ambos también atienden a personas discapacitadas, sin embargo, solo las mujeres tienen a su cargo personas de la tercera edad.

Otro dato relevante es que el 100% de mujeres que tiene personas en situación de dependencia a su cargo, afirma ser la cuidadora principal, mientras que solo el 85,7% de los hombres lo son. Además, solo el 33,3% de las mujeres con personas dependientes a su cargo reciben algún tipo de ayuda o prestación frente al 57% de los hombres que sí que reciben algún tipo de ayuda. Es decir las mujeres son las cuidadoras principales de las personas en situación de dependencia a su cargo sin ningún tipo de ayuda.

## 4.3 EQUALITY CITIZENS TECHNOLOGIES [Cuestionario online]

### 7. SALUD

Sin duda, un bloque muy importante a la hora de diseñar un plan municipal de igualdad lo constituye la salud y el bienestar. Es por ello que dentro de nuestro cuestionario se recoge este bloque. A continuación mostramos los resultados obtenidos.

Por lo que se refiere a la autopercepción del estado de salud, en el gráfico 7.1, observamos que los hombres encuestados tienen una mejor autopercepción de su salud que las mujeres. El 68,8% de los hombres consideran que su salud es buena o muy buena frente al 22,9% de las mujeres. A pesar de ello, los hombres participantes en el estudio han tomado mayor cantidad de medicamentos durante el último año que las mujeres (gráfico 7.2). Pero tanto hombres como mujeres tomaron mayoritariamente medicamentos cuando éstos les fueron recetados (gráfico 7.3).

Sin embargo, por lo que se refiere a la autopercepción del nivel de autoestima, el 71,5% de las mujeres encuestadas consideran que su nivel de autoestima es bueno o muy bueno, mientras que el 50% de los hombres considera lo considera así (gráfico 7.4).

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Gráfico 7.1

## Autopercepción del estado de salud durante el último año, por sexos.

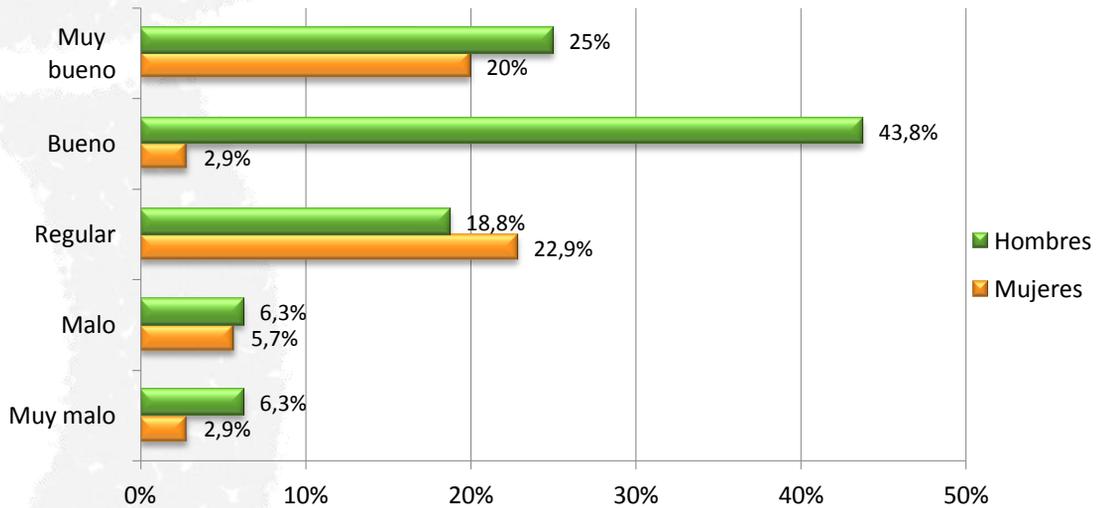
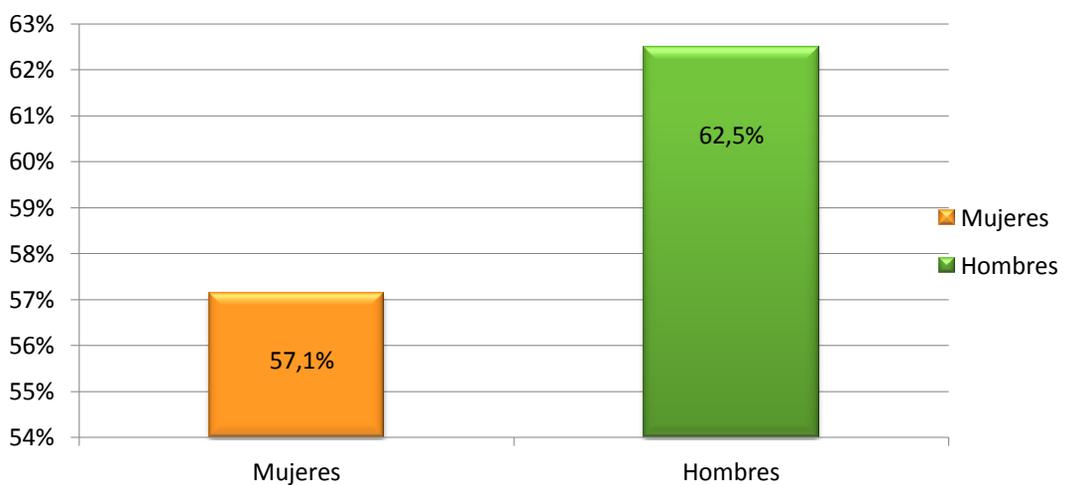


Gráfico 7.2

## Porcentaje de participantes que han tomado algún tipo de medicamento durante el último año, por sexo.



# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Gráfico 7.3

## Medicamentos tomados recetados por un médico o médica.

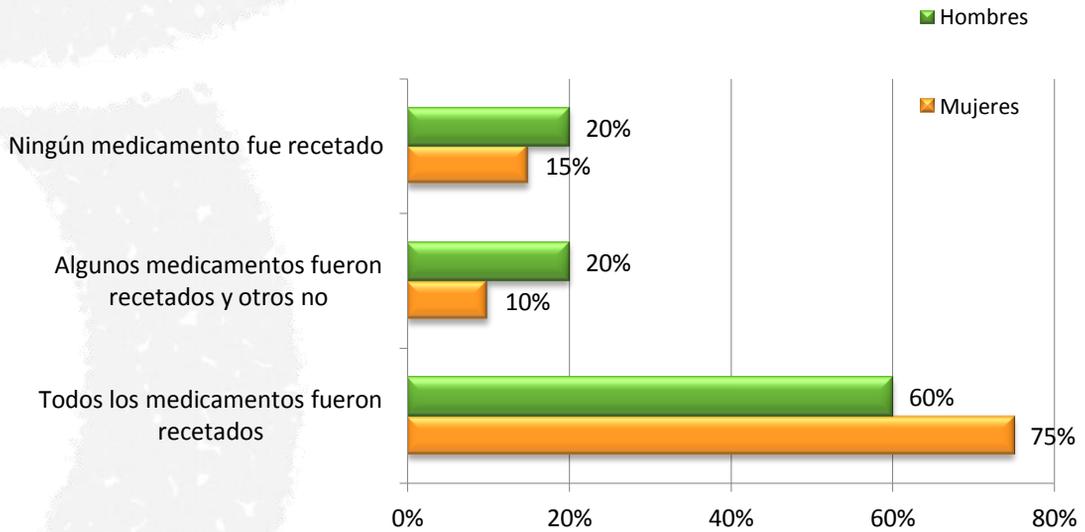
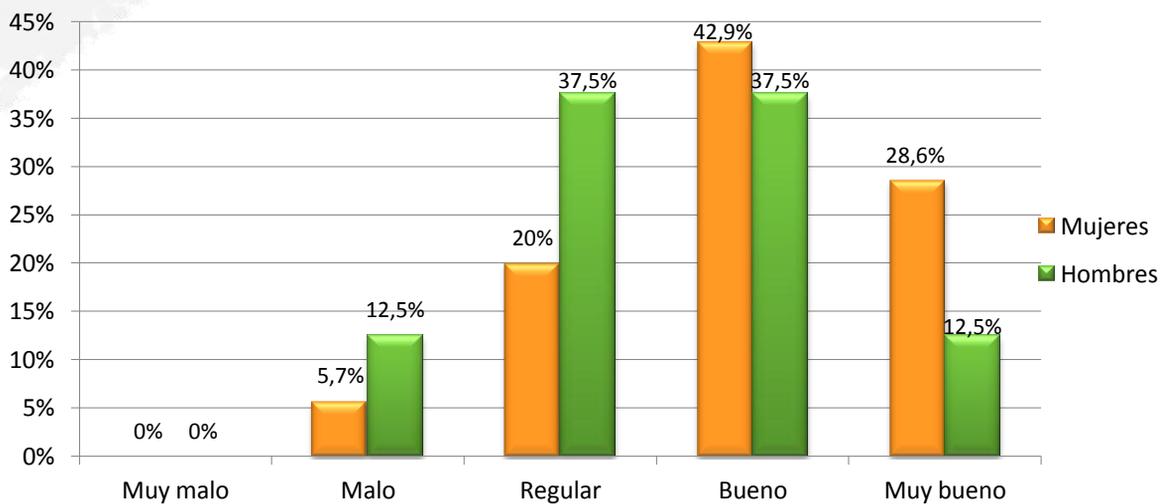


Gráfico 7.4

## Autopercepción del nivel de autoestima, por sexos.

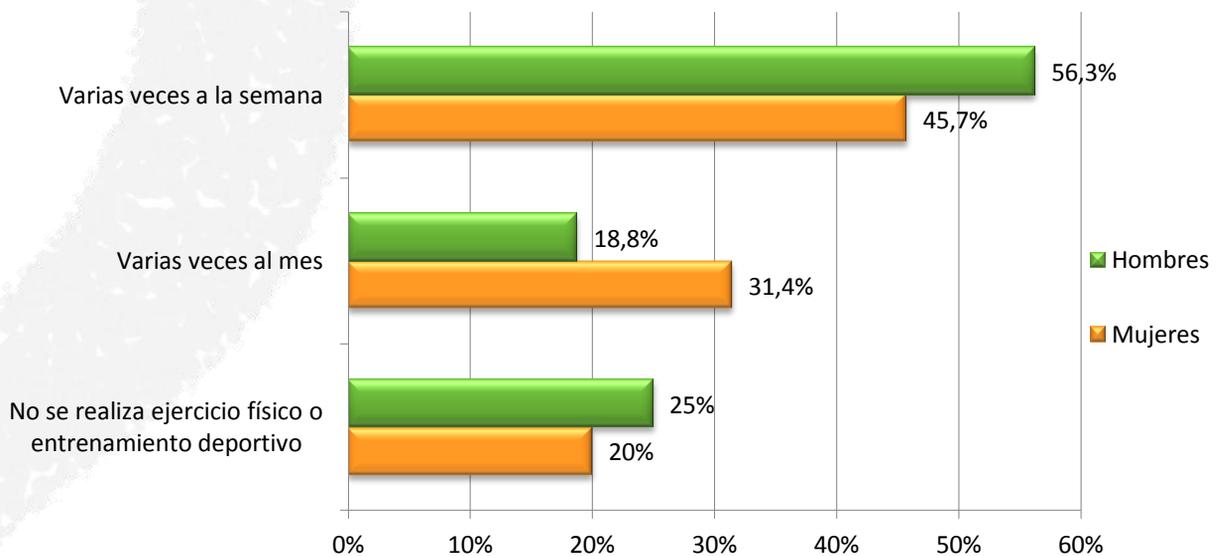


# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

En cuanto a la frecuencia de realización de ejercicio físico o entrenamiento deportivo, gráfico 7.5, los hombres encuestados realizan ejercicio físico de forma más frecuente que las mujeres. El 56,3% de los hombres encuestados realizan ejercicio físico o entrenamiento deportivo varias veces por semana frente al 45,7% de las mujeres.

Gráfico 7.5

## Frecuencia de ejercicio físico o entrenamiento deportivo realizado por sexo.

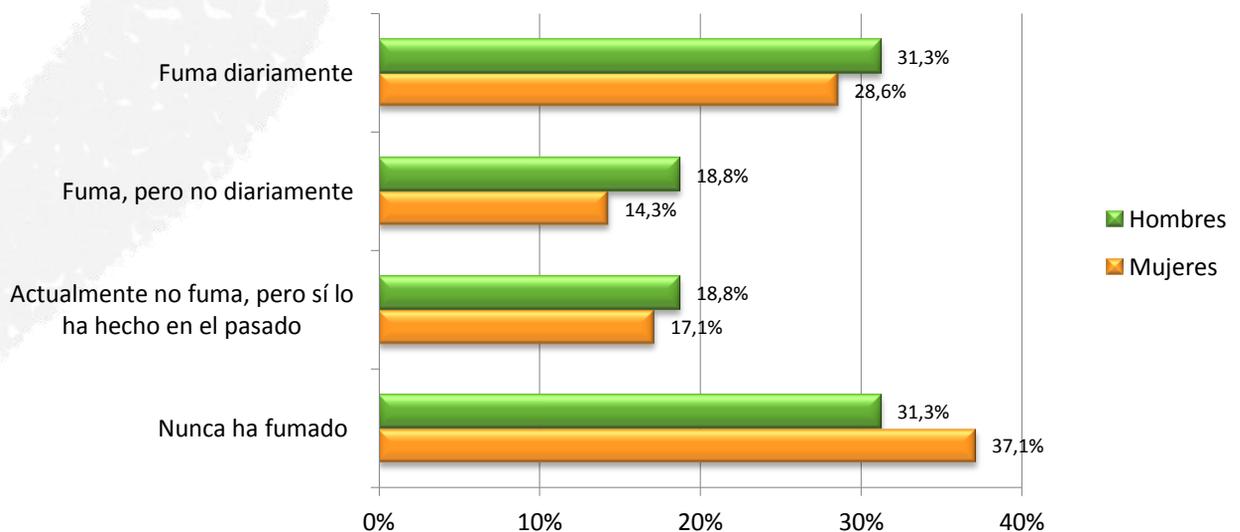


# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Por lo que se refiere al consumo de tabaco, como muestra el gráfico 7.6, los hombres encuestados fuman más que las mujeres, ya sea si lo hacen de forma diaria 31,3% o no diaria, 18,8%. En cuanto al consumo de drogas, reflejado en el gráfico 7.7, observamos que los hombres que nunca han tomado drogas son el 62,5% frente al 42,9% de las mujeres, sin embargo, los hombres han consumido drogas en el último mes de forma más frecuente que las mujeres.

Así pues, por lo que se refiere al consumo de alcohol, reflejado en el gráfico 7.8, observamos que las mujeres encuestadas consumen alcohol de una forma más frecuente que los hombres.

Gráfico 7.6  
**Consumo de tabaco por sexos.**



# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Gráfico 7.7

## Consumo de drogas durante los últimos 30 días, por sexo.

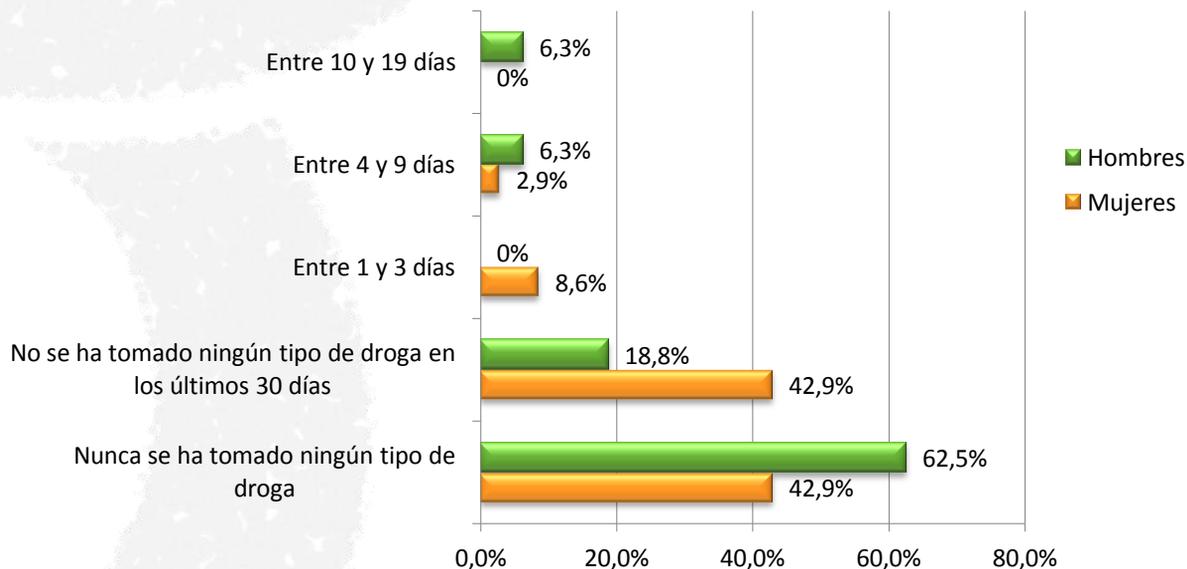
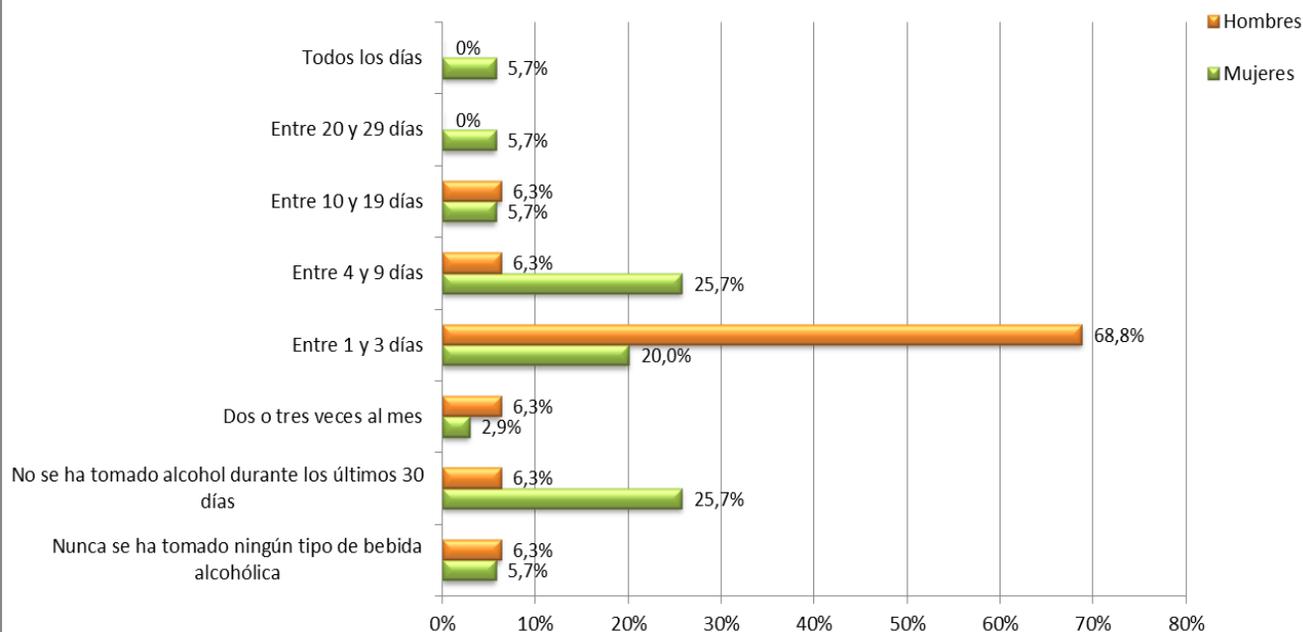


Gráfico 7.8

## Consumo de alcohol durante los últimos 30 días, por sexos.



# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Por último, en el gráfico 7.9, observamos que tanto hombres (50%) como mujeres (45,7%) consideran que el ayuntamiento promueve acciones para favorecer el bienestar de la ciudadanía. Sin embargo, ni hombres (31,3%) ni mujeres (31,4%) consideran que el ayuntamiento realice acciones de prevención de enfermedades y dolencias que tienen mayor incidencia en las mujeres (gráfico 7.10).

Gráfico 7.9

## Percepción sobre si el Ayuntamiento de Paterna promueve acciones para favorecer el bienestar de la ciudadanía.

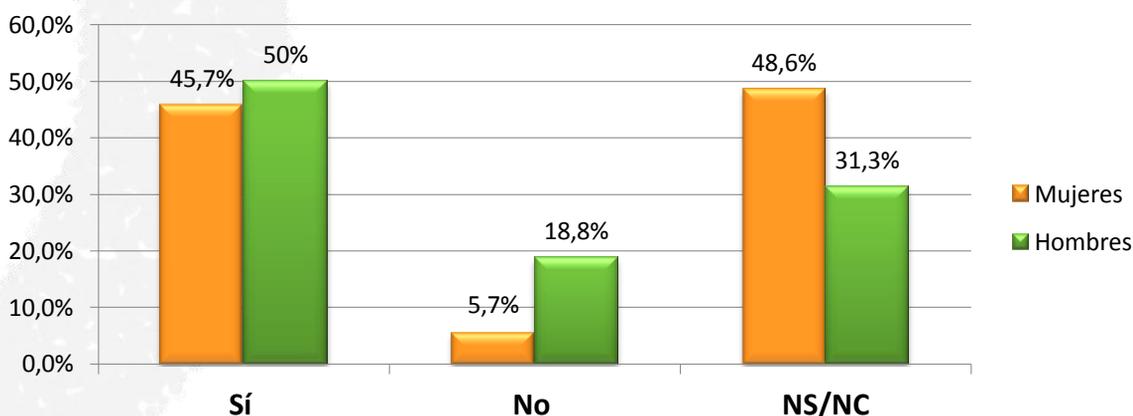
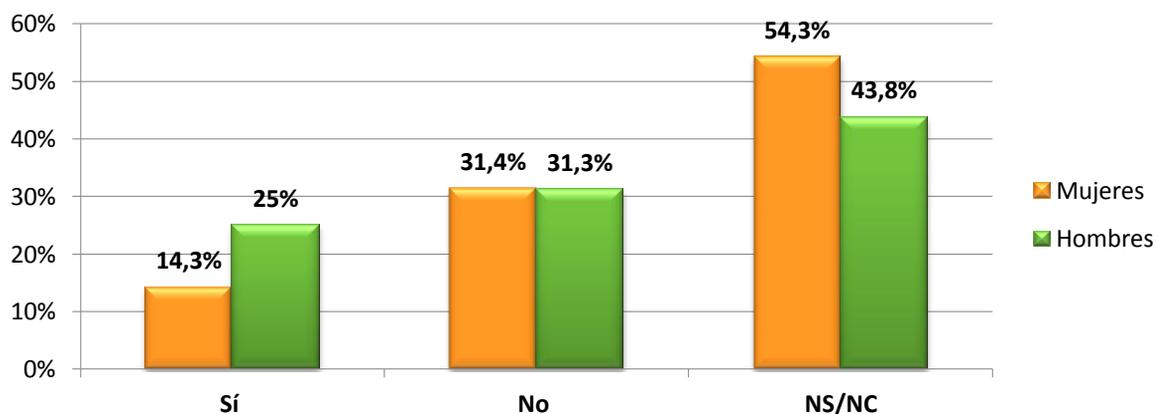


Gráfico 7.10

## Percepción sobre si el Ayuntamiento de Paterna realiza acciones de prevención de enfermedades y dolencias que tienen mayor incidencia en las mujeres.



## 4.3 EQUALITY CITIZENS TECHNOLOGIES [Cuestionario online]

### 8. EMPLEO

A la hora de diseñar un plan municipal de igualdad debemos tener en cuenta la situación económica del propio municipio y de las personas que lo habitan. En los últimos años, la situación de crisis económica está afectando en mayor medida a las mujeres y se está produciendo el fenómeno de la feminización de la pobreza. Además, la brecha salarial todavía está muy marcada. Por ello, en este cuestionario ciudadano no podíamos obviar la situación económica.

La primera cuestión a abordar es cuál es la ocupación actual de las personas participantes en el estudio. El 50% de los hombres encuestados se encuentran desempleados mientras que el 31,4% de las mujeres trabajan por cuenta ajena según podemos observar en el gráfico 8.1. Así, de las personas que se encuentran desempleadas, el 66,7% de las personas que llevan más de 2 años en el paro son mujeres frente al 50% que son hombres según la información recogida en el gráfico 8.2.

# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Gráfico 8.1

## Ocupación actual por sexo.

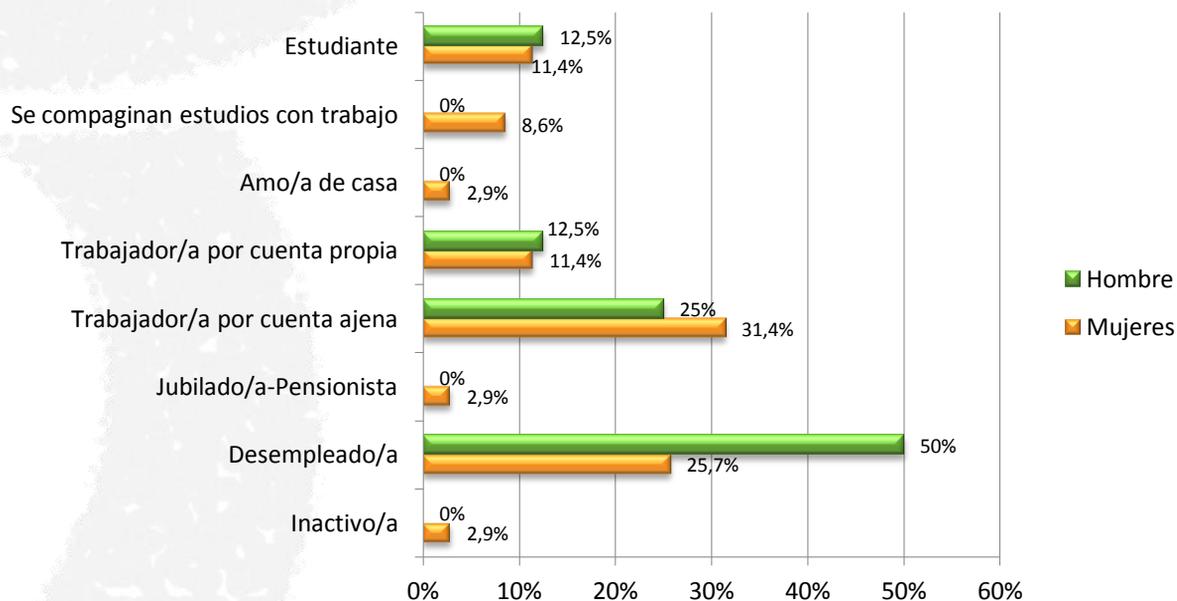
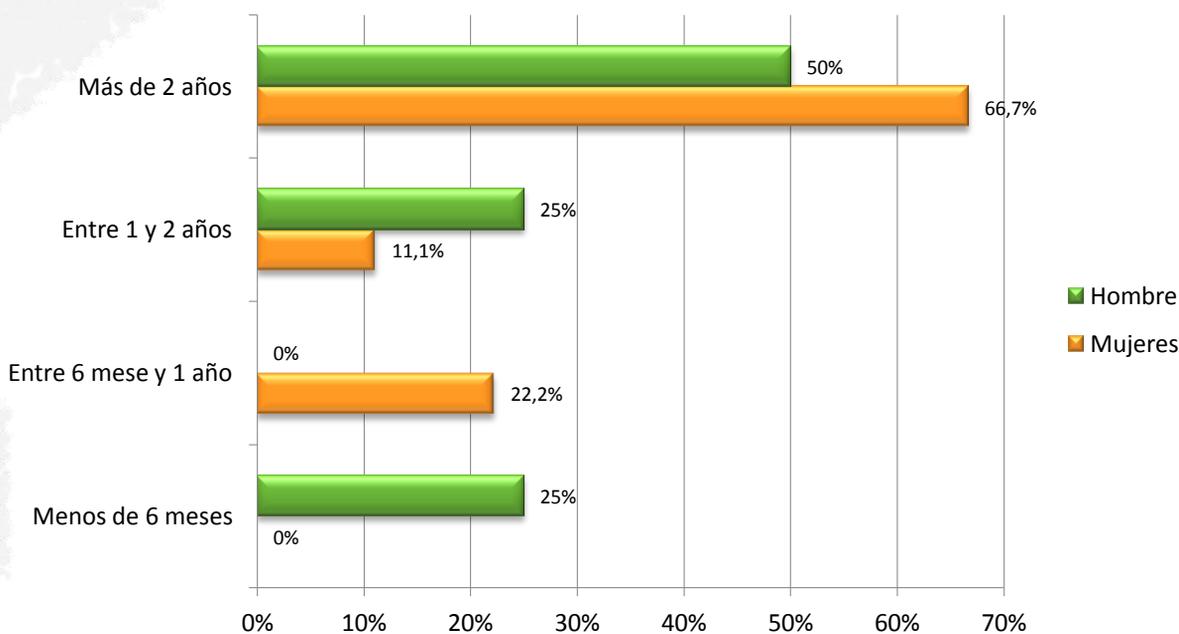


Gráfico 8.2

## Tiempo en situación de desempleo por sexo.



# 4 DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PATERNA

Por lo que se refiere a los ingresos del hogar, quien aporta una mayor cantidad de ingresos al mismo son los hombres con un 50% como indica el gráfico 8.3. Así pues, en el gráfico 4 observamos que la mayoría de personas encuestadas tanto hombres como mujeres sus hogares tienen unos ingresos netos de entre 801-1.050 euros. Sin embargo los hogares de los hombres encuestados tienen más ingresos netos que los de las mujeres.

Gráfico 8.3  
**Persona que más ingresos aporta al hogar por sexo.**

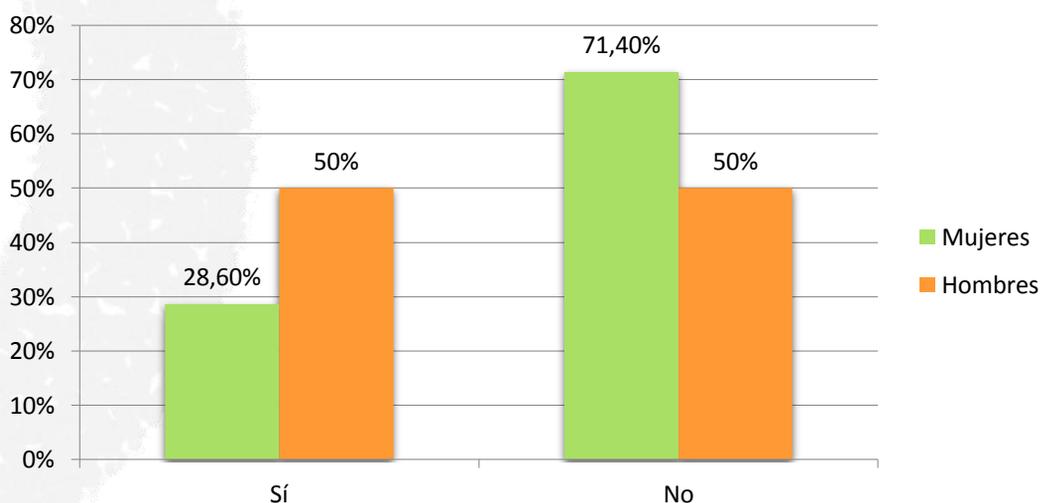
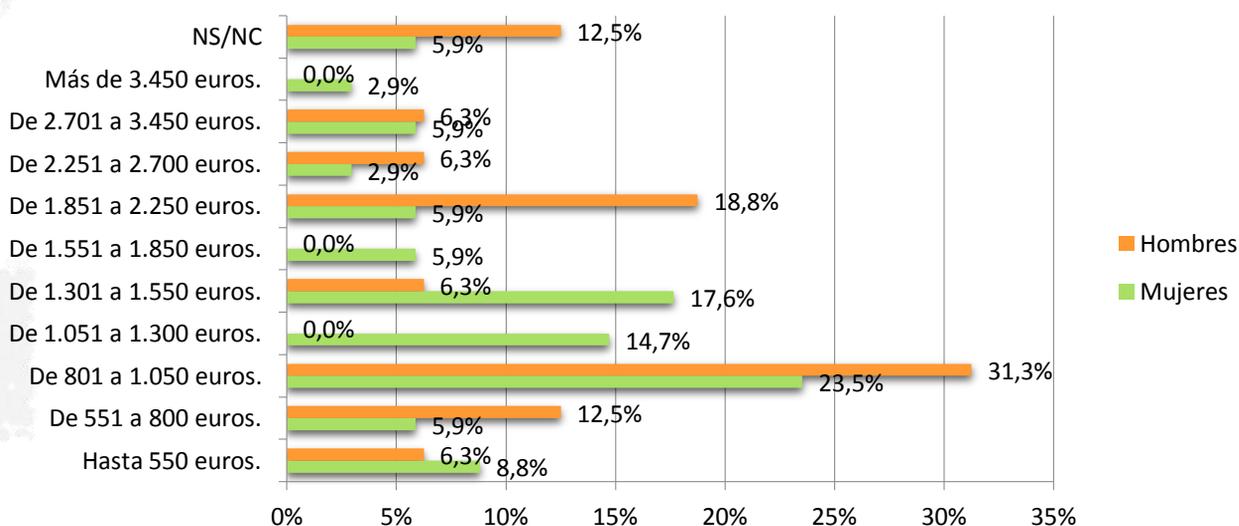


Gráfico 8.4  
**Ingresos del hogar netos por sexo.**





## 5. ÀREAS DE ACTUACIÒN

1. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL AYUNTAMIENTO DE PATERNA.
2. ASOCIACIONISMO Y EMPODERAMIENTO CIUDADANO.
3. EDUCACIÓN E INFANCIA.
4. EMPLEO Y EMPRESA.
5. SALUD Y BIENESTAR EN LA MUJER.
6. PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTA.



PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL AYUNTAMIENTO DE  
PATERNA.

**Objetivo 1º:** Impartir la formación necesaria en igualdad de género al cuerpo funcional para garantizar la incorporación de la perspectiva de género a las actuaciones municipales.

**Acción 1:** Diseñar e implementar un Plan Formativo en Igualdad de Género para el funcionariado.

**Acción 2:** Diseñar e implementar un Programa de Coaching y Liderazgo Femenino para las trabajadoras del consistorio.

**Acción 3:** Conceder el premio anual HIPATIA, a la persona empleada del consistorio más implicada con las políticas de igualdad.

**Objetivo 2º:** Incorporar el uso del lenguaje inclusivo en todas las facetas de la administración.

**Acción 4:** Realizar una auditoría externa de los diferentes portales web del ayuntamiento en aras a eliminar lenguaje no inclusivo.

**Acción 5:** Adaptar toda la documentación interna del ayuntamiento al uso del lenguaje inclusivo.

**Acción 6:** Diseñar y publicar una Guía de Lenguaje Administrativo Inclusivo.

**Acción 7:** Diseñar e impulsar un sello oficial de lenguaje inclusivo para toda la documentación del consistorio.

**Acción 8:** Revisar la RPT del ayuntamiento para adaptarla a las normas de lenguaje no sexista.

Objetivo 3º: Desarrollar una comunicación fluida con la ciudadanía y con el propio funcionariado en materia de igualdad de género.

**Acción 9:** Impulsar acciones o vías de comunicación con las asociaciones de mujeres del municipio.

**Acción 10:** Crear una página de Facebook para la visibilización de la mujer y de la concejalía de la mujer e igualdad

**Acción 11:** Crear y difundir desde la Policía Local una campaña animando a denunciar delitos de odio.

**Acción 12:** Crear una estrategia de comunicación para la sensibilización de todo el funcionario en materia de género.

Objetivo 4º: Incorporar la igualdad de género en la contratación pública, oposiciones o convocatorias públicas de empleo.

**Acción 13:** Crear cláusulas sociales en materia de igualdad de género en la contratación pública del consistorio.

**Acción 14:** Incluir en los temarios de oposiciones o convocatorias de empleo del ayuntamiento la legislación en igualdad de género.

Objetivo 5º: Garantizar la incorporación de la perspectiva de género al funcionamiento de la administración.

**Acción 15:** Realizar un estudio anual de penetración en perspectiva de género en el consistorio.

**Acción 16:** Implementar de una manera progresiva la perspectiva de género en los presupuestos anuales del ayuntamiento.

**Acción 17:** Adaptar las estadísticas del ayuntamiento segregándolas con perspectiva de género.

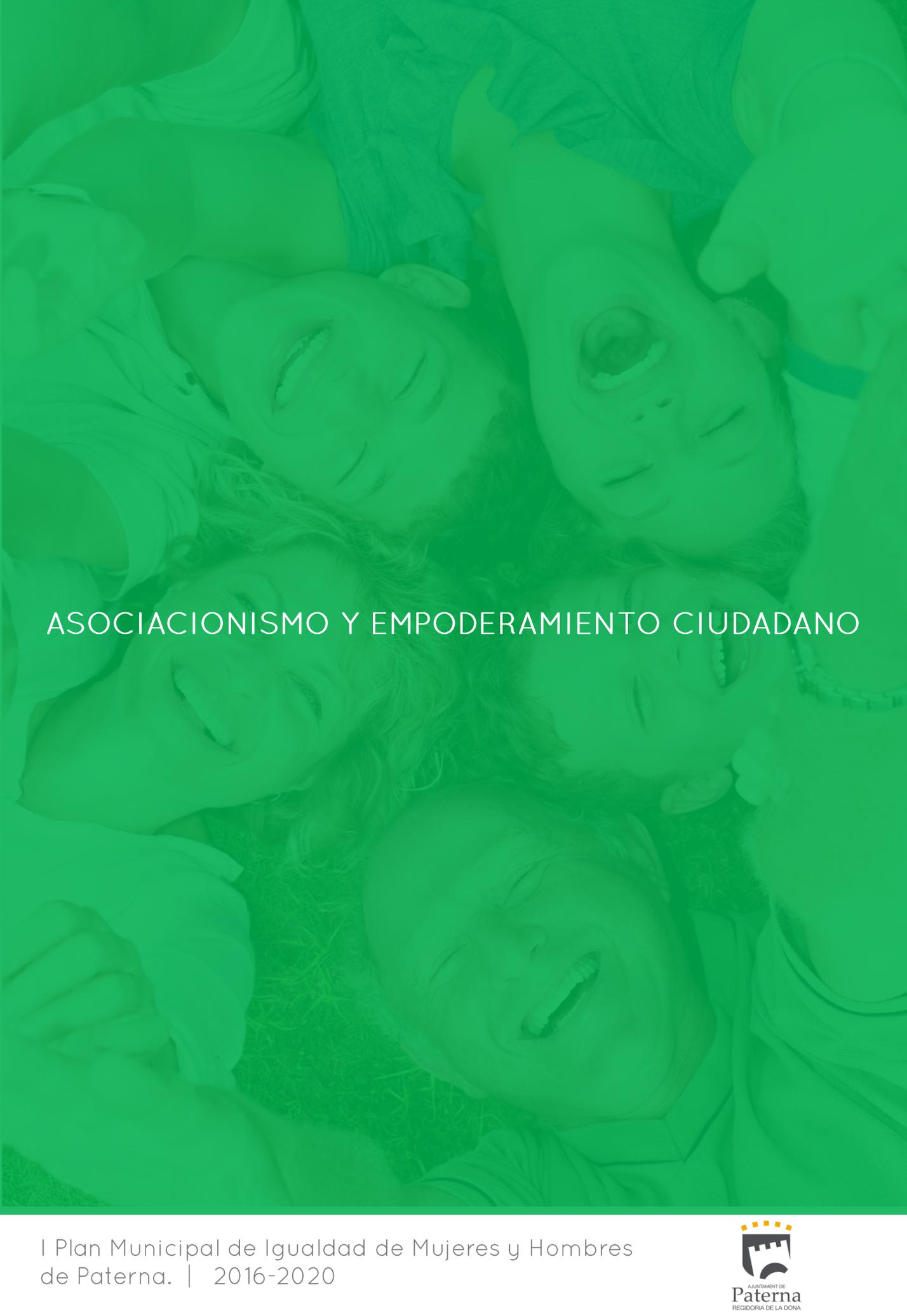
**Acción 18:** Revisar y actualizar, si procede, el Protocolo de Acoso Laboral.

**Acción 19:** Redefinir la denominación de la Concejalía de la Mujer por la de Mujer e Igualdad.

Objetivo 6º: Crear puentes de colaboración entre administraciones públicas y entre los propios departamentos del ayuntamiento en materia de igualdad de género.

**Acción 20:** Colaborar de una manera estrecha con la Comisión del Plan de Igualdad de empresa del ayuntamiento.

**Acción 21:** Crear sinergias de colaboración con otros ayuntamientos en aras a conocer su sensibilización en materia de igualdad de género.



# ASOCIACIONISMO Y EMPODERAMIENTO CIUDADANO

Objetivo 7º: Fortalecer el tejido asociativo del municipio desde la perspectiva de género.

**Acción 22:** Potenciar y facilitar la creación de asociaciones de mujeres en diferentes áreas sociales.

**Acción 23:** Conceder y librar el premio "PATERDONA" a la asociación que más acciones por la igualdad haya realizado durante el año anterior.

**Acción 24:** Potenciar la política de acceso de la mujer en las juntas directivas de las asociaciones en igualdad de condiciones para los hombres.

**Acción 25:** Visibilizar el trabajo de la mujer en el tejido asociativo del municipio y potenciar sus capacidades directivas.

Objetivo 8º: Facilitar la formación y sensibilización en materia de igualdad de género a las asociaciones del municipio.

**Acción 26:** Diseñar e implementar un programa formativo de activación del asociacionismo de mujeres.

**Acción 27:** Diagnosticar las necesidades formativas en igualdad de género y empoderamiento que tiene el tejido asociativo de Paterna.

**Acción 28:** Diseñar un Plan de Acción Formativo en Igualdad de Género para las asociaciones del municipio.

**Acción 29:** Crear la Escuela de Empoderamiento Femenino y su plan de acción anual.

**Acción 30:** Difundir la importancia del respeto a los derechos civiles entre las asociaciones del municipio.

Objetivo 9º: Promover foros de empoderamiento ciudadano mediante el tejido asociativo.

**Acción 31:** Organizar los Encuentros Municipales de Asociaciones Igualitarias de Paterna.

**Acción 32:** Organizar Jornadas de Empoderamiento Femenino en el tejido asociativo de Paterna.

**Acción 33:** Promover el empoderamiento femenino de las mujeres en edades avanzadas.

Objetivo 10º: Crear redes de colaboración entre la administración municipal y el tejido asociativo.

**Acción 34:** Colaborar con las asociaciones de Paterna para impulsar acciones de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

**Acción 35:** Potenciar y visibilizar al Consell de la Dona.

**Acción 36:** Actualizar el reglamento de organización y funcionamiento del Consell de la Dona.

**Acción 37:** Crear sinergias con otras entidades sin ánimo de lucro a nivel autonómico y nacional destinadas a la igualdad de género.

Objetivo 11º: Facilitar la inclusión del uso del lenguaje inclusivo en las asociaciones del municipio.

**Acción 38:** Capacitar a los directivos y directivas de las asociaciones en materia de lenguaje inclusivo.

**Acción 39:** Ofrecer progresivamente el servicio de revisión de textos y webs para un lenguaje igualitario a todas las asociaciones del municipio.

Objetivo 12º: Propiciar actividades de sensibilización en torno a los días internacionales relacionados con la igualdad y la diversidad.

**Acción 40:** Conmemorar el Día Internacional del colectivo de LGTB.

**Acción: 41:** Desarrollar actividades en torno al Día Internacional del orgullo LGTB.

**Acción 42:** Continuar desarrollando actividades en el Día Internacional de la Mujer.



# EDUCACIÓN E INFANCIA

Objetivo 13º: Promover la sensibilización del alumnado en las materias relacionadas con la igualdad de género y la diversidad.

**Acción 43:** Crear campañas de sensibilización en igualdad de género en los centros educativos de Paterna.

**Acción 44:** Diseñar una campaña de prevención del Mobbing para el alumnado matriculado en los centros educativos de Paterna.

**Acción 45:** Sensibilizar a las escuelas infantiles y colegios de primaria del municipio de la importancia del respeto a la diversidad.

**Acción 46:** Realizar una campaña escolar a favor de los derechos del colectivo LGTB.

**Acción 47:** Organizar talleres pedagógicos en materia de embarazo y sexualidad.

**Acción 48:** Diseñar una campaña de juguetes no sexistas en los meses previos a la navidad.

**Acción 49:** Introducir en el ámbito educativo acciones extraescolares de respeto y sensibilización con los derechos civiles.

Objetivo 14º: Facilitar y promover la formación en igualdad de género al profesorado de los centros educativos del municipio.

**Acción 50:** Formar al profesorado de los centros educativos públicos y concertados de Paterna en comunicación inclusiva.

**Acción 51:** Capacitar y formar a profesionales de la psicología y pedagogía en materia de acoso sexual y por razón de sexo por orientación sexual o identidad de género.

**Acción 52:** Organizar un seminario bianual con todo el profesorado de los centros educativos o formativos de Paterna para sensibilizarlo en igualdad de género.

Objetivo 15º: Organizar actividades culturales de sensibilización sobre temáticas igualitarias.

**Acción 53:** Potenciar acciones culturales en igualdad de género en los centros educativos de Paterna.

**Acción 54:** Conmemorar el Día de Internacional de la Infancia.

**Acción 55:** Organizar el Concurso Anual Juvenil de Instagram en igualdad de género.

**Acción 56:** Convocar el Certamen Juvenil Anual de "Cuentos por la igualdad y la diversidad".

**Acción 57:** Organizar Cuenta Cuentos para los centros de primaria en igualdad de género.

**Acción 58:** Fomentar el deporte sin sesgos de género.

Objetivo 16º: Coordinar y realizar estudios o publicaciones sobre el nivel de la incorporación de la perspectiva de género en los centros educativos.

**Acción 59:** Realizar un estudio bianual en materia de perspectiva de igualdad de género en los centros educativos de Paterna.

**Acción 60:** Diseñar el Boletín Informativo Trimestral Educativo en materia de sensibilización de la igualdad para todos los centros educativos de Paterna.

**Acción 61:** Realizar una auditoría en todos los colegios públicos o institutos en materia de comunicación no sexista.

Objetivo 17º: Elaborar protocolos o normativas de actuación en los centros de enseñanza sobre distintas materias que garanticen la igualdad de oportunidades.

**Acción 62:** Diseñar un protocolo en materia de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual o identidad de género aplicable a los centros educativos del municipio.

**Acción 63:** Diseñar un protocolo de actuación de identidad de género en las aulas.

Objetivo 18º: Establecer foros y canales de comunicación entre centros educativos donde compartir experiencias en materia de igualdad y diversidad.

**Acción 64:** Crear la Red Autonómica de Colegios Comprometidos con la igualdad.

**Acción 65:** Organizar un encuentro bianual de "Colegios por la Igualdad y la diversidad".

**Acción 66:** Promocionar y colaborar con entidades sin ánimo de lucro que difundan valores igualitarios en el ámbito educativo.

**Acción 67:** Diseñar y conceder el Premio anual "EDUCADONA" al centro o proyecto educativo que mejor trabaje el respeto a la diversidad y a la igualdad de género.



## EMPLEO Y EMPRESA

Objetivo 19º: Diseñar y desarrollar programas de sensibilización y formación dirigidos al tejido empresarial ubicado en el municipio sobre la incorporación del principio de igualdad de oportunidades al ámbito laboral.

**Acción 68:** Diseñar un programa formativo gratuito para las empresas en materia de perspectiva de género en el ámbito empresarial.

**Acción 69:** Organizar cursos de lenguaje inclusivo destinado a las empresas del municipio.

**Acción 70:** Diseñar talleres formativos empresariales para las empresas del municipio en materia de acoso laboral.

**Acción 71:** Promover entre el empresariado del municipio políticas de Responsabilidad Social Empresarial.

**Acción 72:** Sensibilizar al empresariado del municipio de las subvenciones y bonificaciones para contratar a mujeres mayores de 45 años.

**Acción 73:** Organizar seminarios empresariales en materia de discriminación salarial.

**Acción 74:** Impulsar una campaña para romper la feminización o masculinización de sectores productivos basada en la utilización de personas referentes.

Objetivo 20º: Propiciar foros empresariales entre las propias empresas y el consistorio donde tratar cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades.

**Acción 75:** Impulsar los Foros Empresariales por la Igualdad.

**Acción 76:** Organizar anualmente las Jornadas Autonómicas de Políticas Empresariales de Igualdad.

**Acción 77:** Crear un grupo de trabajo entre el consistorio y el empresariado en materia de igualdad de género.

**Acción 78:** Colaborar con todas las organizaciones e instituciones de empresas, polígonos y parques empresariales en acciones en igualdad de género.

Objetivo 21º: Impulsar la elaboración de políticas públicas que promuevan la incorporación de la perspectiva de género y el principio de igualdad de oportunidades en las empresas del municipio.

**Acción 79:** Promover políticas de conciliación de vida laboral, familiar y personal en las empresas del municipio.

**Acción 80:** Premiar a las empresas de Paterna que tengan Planes de Igualdad visados por una Administración Pública.

**Acción 81:** Crear una línea de convenios y acuerdos con asociaciones de mujeres empresarias de la Comunitat Valenciana.

Objetivo 22º: Introducir la perspectiva de género en la elaboración de las políticas públicas de empleo.

**Acción 82:** Promocionar el autoempleo de la mujer en franjas de edad con dificultades de inserción laboral.

**Acción 83:** Promocionar el autoempleo de la mujer joven en los diferentes núcleos urbanos descentralizados territorialmente y con niveles de desempleo altos.

**Acción 84:** Reservar una franja horario de atención y asesoramiento a las trabajadoras del municipio en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Objetivo 23º: Poner en valor la labor de las empresas comprometidas con la igualdad.

**Acción 85:** Otorgar anualmente un premio anual en conciliación a la empresa de Paterna más comprometida con esta materia.

**Acción 86:** Visibilizar la labor y el trabajo de las empresarias de Paterna.

**Acción 87:** Crear y organizar la Carrera de Empresas Igualitarias en colaboración con todas las organizaciones empresariales de Paterna.

Objetivo 24º: Elaborar y difundir publicaciones relacionadas con igualdad y empresa.

**Acción 88:** Diseñar el Boletín Empresarial en Igualdad con una periodicidad de 3 meses.

**Acción 89:** Diseñar y publicar un manual de buenas prácticas en materia de igualdad empresarial para uso de las empresas del municipio.

**Acción 90:** Diseñar y publicar una guía de comunicación inclusiva empresarial.



# SALUD Y BIENESTAR EN LA MUJER

Objetivo 25º: Realizar distintas acciones de sensibilización en torno a la salud y bienestar de las mujeres.

**Acción 91:** Diseñar un programa de charlas destinadas al conocimiento y prevención de las malaltías de la mujer en edades avanzadas.

**Acción 92:** Sensibilizar a la población de las causas y efectos de los matrimonios prematuros.

**Acción 93:** Impulsar acciones a favor del bienestar de las mujeres de población gitana del municipio.

Objetivo 26º: Diseño y elaboración de programas públicos destinados a mejorar el bienestar de las mujeres.

**Acción 94:** Crear un programa de autoayuda para la mujer en situación de viudedad.

**Acción 95:** Crear un programa de sensibilización para mujeres jóvenes en materia de embarazo prematuro.

Objetivo 27º Crear redes de colaboración entre administraciones públicas y entidades privadas para fomentar la salud y el bienestar de las mujeres.

**Acción 96:** Colaborar con otras administraciones públicas en la prevención de malaltías de la mujer.

**Acción 97:** Impulsar acuerdos y convenios con asociaciones de mujeres del municipio que promuevan el bienestar de la mujer.

Objetivo 28º Elaborar, publicar y difundir publicaciones y estudios relacionados con la salud y bienestar de las mujeres.

**Acción 98:** Diseñar la Guía de Autoayuda y Bienestar Femenino en colaboración de otras profesionales para el bienestar de las mujeres.

**Acción 99:** Realizar un estudio bianual cualitativo en materia de "La Felicidad de la Mujer en Paterna".

**Acción 100:** Crear un plan de acción para combatir las debilidades de este estudio de la felicidad.

Objetivo 29º Organizar actividades culturales y deportivas con la finalidad de fomentar la salud y el bienestar de las mujeres.

**Acción 101:** Promover la cultura y el ocio en mujeres de la tercera edad.

**Acción 102:** Redefinir la denominación de la Semana del Mayor de Paterna por la Semana de las Personas Mayores de Paterna.

**Acción 103:** Hacer especial énfasis en el bienestar de las mujeres en edad avanzada en la Semana del Mayor de Paterna.

**Acción 104:** Crear y organizar la Semana de la Felicidad y el Bienestar de la Mujer de Paterna.

**Acción 105:** Potenciar el deporte femenino y facilitar los medios necesarios para su satisfacción.



# PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTA

Objetivo 30º Realizar distintas acciones de sensibilización y formación sobre violencia machista tanto para la ciudadanía como para el funcionariado del municipio.

**Acción 106:** Conmemorar el Día Internacional contra la Violencia de Género con las asociaciones del municipio.

**Acción 107:** Realizar un ciclo de Cuenta Cuentos en materia de prevención de la violencia de género en centros escolares de primaria.

**Acción 108:** Impulsar una campaña de promoción de los medios que están a disposición de las mujeres en materia de prevención, detección y protección oficial en materia de violencia machista.

**Acción 109:** Impulsar el Pacto Ciudadano contra la Violencia Machista con la ciudadanía y la sociedad civil de Paterna.

**Acción 110:** Rediseñar el documento de Manifiesto contra la Violencia de Género.

**Acción 111:** Continuar con las actividades de lectura del Manifiesto contra la Violencia de Género de manera mensual.

**Acción 112:** Organizar talleres formativos para la Policía Local de Paterna en materia de violencia contra la mujer.

Objetivo 31º: Diseño e implementación de políticas públicas encaminadas a la erradicación de la violencia de género.

**Acción 113:** Diseñar el I Plan Municipal contra la Violencia Machista.

**Acción 114:** Materializar el Protocolo Municipal contra la Violencia de Género.

**Acción 115:** Diseñar un programa de prevención de la violencia en centros escolares y de formación del municipio.

**Acción 116:** Crear una línea de subvenciones con entidades sin ánimo de lucro que trabajen en la prevención y erradicación de la violencia contra la mujer.

**Acción 117:** Fortalecer el Observatorio contra la Violencia de Género.

Objetivo 32º: Elaborar diferentes estudios y publicaciones para monitorizar el estado de la violencia machista y luchar contra ella en el municipio.

**Acción 118:** Realizar un estudio bianual de "Percepción de la violencia machista en Paterna".

**Acción 119:** Evaluar de una manera trimestral la variación de denuncias en materia de violencia machista.

**Acción 120:** Diseñar un manual práctico en materia de prevención y lucha contra la violencia machista para la ciudadanía.

Objetivo 33º: Propiciar la cooperación en materia de violencia machista entre administraciones públicas y entidades privadas.

**Acción 121:** Adhesión a cualquier iniciativa de otras administraciones públicas que se encaminen a la lucha contra la violencia de género.

**Acción 122:** Crear un premio municipal a la institución más comprometida en la lucha contra la violencia machista.



## 6. CRONOGRAMA

I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2016 - 2020		2016				2017				2018				2019				
PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL AYUNTAMIENTO DE PATERNA		4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
1	Diseñar e implementar un Plan Formativo en Igualdad de Género para el funcionariado																	
2	Diseñar e implementar un Programa de Coaching y Liderazgo Femenino para las trabajadoras del consistorio																	
3	Conceder el premio anual HIPATIA, a la persona empleada del consistorio más implicada con las políticas de igualdad																	
4	Realizar una auditoría externa de los diferentes portales web del ayuntamiento en aras a eliminar lenguaje no inclusivo																	
5	Adaptar toda la documentación interna del ayuntamiento al uso del lenguaje inclusivo																	
6	Diseñar y publicar una Guía de Lenguaje Administrativo Inclusivo																	
7	Diseñar e impulsar un sello oficial de lenguaje inclusivo para toda la documentación del consistorio																	
8	Revisar la RPT del ayuntamiento para adaptarla a las normas de lenguaje no sexista																	
9	Impulsar acciones o vías de comunicación con las asociaciones de mujeres del municipio																	
10	Crear una página de Facebook para la visibilización de la mujer y de la concejalía de la mujer e igualdad.																	
11	Crear y difundir, desde la Policía local, una campaña animada a denunciar delitos de odio																	
12	Crear una estrategia de comunicación para la sensibilización de todo el funcionario en materia de género																	
13	Crear cláusulas sociales en materia de igualdad de género en la contratación pública del consistorio																	
14	Incluir en los temarios de oposiciones o convocatorias de empleo del ayuntamiento la legislación en igualdad de género																	
15	Realizar un estudio anual de penetración en perspectiva de género en el consistorio																	
16	Implementar de una manera progresiva la perspectiva de género en los presupuestos anuales del ayuntamiento																	
17	Adaptar las estadísticas del ayuntamiento segregándolas con perspectiva de género																	
18	Revisar y actualizar, si procede, el Protocolo de Acoso Laboral																	
19	Redefinir la denominación de la Concejalía de la Mujer por la de Mujer e Igualdad																	
20	Colaborar de una manera estrecha con la Comisión del Plan de Igualdad de empresa del ayuntamiento																	
21	Crear sinergias de colaboración con otros ayuntamientos en aras a conocer su sensibilización en materia de igualdad de género																	

		2016	2017				2018				2019			
EDUCACIÓN E INFANCIA		4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
43	Crear campañas de sensibilización en igualdad de género en los centros educativos de Paterna													
44	Diseñar una campaña de prevención del Mobbing para el alumnado matriculado en los centros educativos de Paterna													
45	Sensibilizar a las escuelas infantiles y colegios de primaria del municipio de la importancia del respeto a la diversidad													
46	Realizar una campaña escolar a favor de los derechos del colectivo LGTB													
47	Organizar talleres pedagógicos en materia de embarazo y sexualidad													
48	Diseñar una campaña de juguetes no sexistas en los meses previos a la navidad													
49	Organizar el Concurso Anual Juvenil de Instagram en Igualdad de Género													
50	Formar al profesorado de los centros educativos públicos y concertados de Paterna en comunicación inclusiva													
51	Capacitar y formar a profesionales de la psicología y pedagogía en materia de acoso sexual y por razón de sexo por orientación sexual o identidad de género													
52	Organizar una seminario bianual con todo el profesorado de los centros educativos o formativos de Paterna para sensibilizarlo en igualdad de género													
53	Potenciar acciones culturales en igualdad de género en los centros educativos de Paterna													
54	Conmemorar el Día de Internacional de la Infancia													
55	Introducir en el ámbito educativo acciones extraescolares de respeto y sensibilización con los derechos civiles													
56	Convocar el Certamen Juvenil Anual de "Cuentos por la igualdad y la diversidad"													
57	Organizar Cuenta Cuentos para los centros de primaria en igualdad de género													
58	Fomentar el deporte sin sesgos de género													
59	Realizar un estudio bianual en materia de perspectiva de igualdad de género en los centros educativos de Paterna													
60	Diseñar el Boletín Informativo Trimestral Educativo en materia de sensibilización de la igualdad para todos los centros educativos de Paterna													
61	Realizar una auditoría en todos los colegios públicos o institutos en materia de comunicación no sexista													
62	Diseñar un protocolo en materia de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual o identidad de género aplicable a los centros educativos del municipio													
63	Diseñar un Protocolo de actuación de identidad de género en las aulas													
64	Crear la Red Autonómica de Colegios Comprometidos con la igualdad													
65	Organizar un encuentro bianual de "Colegios por la Igualdad y la diversidad"													
66	Promocionar y colaborar con entidades sin ánimo de lucro que difundan valores igualitarios en el ámbito educativo													
67	Diseñar y conceder el Premio anual "EDUCADONA" al centro o proyecto educativo que mejor trabaje el respeto a la diversidad y a la igualdad de género													

		2016	2017				2018				2019			
EMPLEO Y EMPRESA		4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
68	Diseñar un programa formativo gratuito para las empresas en materia de perspectiva de género en el ámbito empresarial													
69	Organizar cursos de lenguaje inclusivo destinado a las empresas del municipio													
70	Diseñar talleres formativos empresariales para las empresas del municipio en materia de acoso laboral													
71	Promover entre el empresariado del municipio políticas de Responsabilidad Social Empresarial													
72	Promover políticas de conciliación de vida laboral, familiar y personal en las empresas del municipio													
73	Organizar seminarios empresariales en materia de discriminación salarial.													
74	Impulsar una campaña para romper la feminización o masculinización de sectores productivos basada en la utilización de personas referentes													
75	Impulsar los Foros Empresariales por la Igualdad													
76	Organizar anualmente las Jornadas Autonómicas de Políticas Empresariales de Igualdad													
77	Crear un grupo de trabajo entre el consistorio y el empresariado en materia de igualdad de género													
78	Colaborar con todas las organizaciones e instituciones de empresas, polígonos y parques empresariales en acciones en igualdad de género													
79	Sensibilizar al empresariado del municipio de las subvenciones y bonificaciones para contratar a mujeres mayores de 45 años													
80	Premiar a las empresas de Paterna que tengan Planes de Igualdad visados por una Administración Pública													
81	Crear una línea de convenios y acuerdos con asociaciones de mujeres empresarias de la Comunitat Valenciana													
82	Promocionar el autoempleo de la mujer en franjas de edad con dificultades de inserción laboral													
83	Promocionar el autoempleo de la mujer joven en los diferentes núcleos urbanos descentralizados territorialmente y con niveles de desempleo altos													
84	Reservar una franja horario de atención y asesoramiento a las trabajadoras del municipio en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal													
85	Otorgar anualmente el premio anual en conciliación a la empresa de Paterna más comprometida con esta materia													
86	Visibilizar la labor y el trabajo de las empresarias de Paterna													
87	Crear y organizar la Carrera de Empresas Igualitarias en colaboración con todas las organizaciones empresariales de Paterna													
88	Diseñar un Boletín Empresarial en Igualdad con una periodicidad de 3 meses													
89	Diseñar y publicar un manual de buenas prácticas en materia de igualdad empresarial para uso de las empresas del municipio													
90	Diseñar y publicar una guía de comunicación inclusiva empresarial													

		2016	2017				2018				2019			
SALUD Y BIENESTAR EN LA MUJER		4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
91	Diseñar un programa de charlas destinadas al conocimiento y prevención de las malaltías de la mujer en edades avanzadas													
92	Sensibilizar a la población de las causas y efectos de los matrimonios prematuros													
93	Impulsar acciones a favor del bienestar de las mujeres de población gitana del municipio													
94	Crear un programa de autoayuda para la mujer en situación de viudedad													
95	Crear un programa de sensibilización para mujeres jóvenes en materia de embarazo prematuro													
96	Colaborar con otras administraciones públicas en la prevención de malaltías de la mujer													
97	Impulsar acuerdos y convenios con asociaciones de mujeres del municipio que promuevan el bienestar de la mujer													
98	Diseñar la Guía de Autoayuda y Bienestar Femenino en colaboración de otras profesionales para el bienestar de las mujeres													
99	Realizar un estudio bianual cualitativo en materia de "La Felicidad de la Mujer en Paterna"													
100	Crear un plan de acción para combatir las debilidades de este estudio de la felicidad													
101	Promover la cultura y el ocio en mujeres de la tercera edad													
102	Refinir la denominación de la Semana del Mayor de Paterna por la Semana de las Personas Mayores de Paterna.													
103	Hacer especial énfasis en el bienestar de las mujeres en edad avanzada en la Semana del Mayor de Paterna													
104	Crear y organizar la Semana de la Felicidad y el Bienestar de la Mujer de Paterna													
105	Potenciar el deporte femenino y facilitar los medios necesarios para su satisfacción													

		2016	2017				2018				2019			
		4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
<b>PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTA</b>														
106	Conmemorar el Día Internacional contra la Violencia de Género con las asociaciones del municipio													
107	Realizar un ciclo de Cuenta Cuentos en materia de prevención de la violencia de género en centros escolares de primaria													
108	Impulsar una campaña de promoción de los medios que están a disposición de las mujeres en materia de prevención, detección y protección oficial en materia de violencia machista.													
109	Impulsar el Pacto Ciudadano contra la Violencia Machista con la ciudadanía y la sociedad civil de Paterna													
110	Rediseñar el documento de Manifiesto contra la Violencia de Género													
111	Continuar con las actividades de lectura del Manifiesto contra la Violencia de Género de manera mensual													
112	Organizar talleres formativos para la Policía Local de Paterna en materia de violencia contra la mujer													
113	Diseñar el I Plan Municipal contra la Violencia Machista													
114	Materializar el Protocolo Municipal contra la Violencia de Género													
115	Diseñar un programa de prevención de la violencia en centros escolares y de formación del municipio													
116	Crear una línea de subvenciones con entidades sin ánimo de lucro que trabajen en la prevención y erradicación de la violencia contra la mujer													
117	Fortalecer el Observatorio contra la Violencia de Género													
118	Realizar un estudio bianual de "Percepción de la violencia machista en Paterna"													
119	Evaluar de una manera trimestral la variación de denuncias en materia de violencia machista													
120	Diseñar un manual práctico en materia de prevención y lucha contra la violencia machista para la ciudadanía													
121	Adhesión a cualquier iniciativa de otras administraciones públicas que se encaminen a la lucha contra la violencia de género													
122	Crear un premio municipal a la institución más comprometida en la lucha contra la violencia machista													
<b>SEGUIMIENTO ANUAL</b>														
<b>ACTUALIZACIÓN Y MEDIDAS CORRECTORAS DEL PMIO</b>														
<b>EVALUACIÓN FINAL</b>														



## 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

## CRITERIOS DEL SISTEMA DEL PMIO PATERNA

El seguimiento y evaluación del I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres son dos aspectos fundamentales. Tanto el seguimiento como la evaluación del plan nos permiten ir conociendo qué resultados está ofreciendo el PMIO durante su periodo de vigencia y analizar los efectos derivados de él, cuando finalice. Dicho plan persigue la consecución de los objetivos fijados dentro de cada área.

Por ello, es primordial establecer los mecanismos necesarios para capaces de analizar y medir el grado de consecución de estos objetivos. Consecuencia de esto, nace la necesidad de establecer un sistema de seguimiento y evaluación del propio plan municipal de igualdad.

Antes de pasar a determinar dicho sistema, vamos a explicar cuáles son los criterios que inspiran tanto el seguimiento como la evaluación.

El primer criterio que vamos a establecer es que la finalidad de toda acción de seguimiento o evaluación debe ir encaminada a detectar variaciones en la situación fáctica en torno a la igualdad de género en el municipio y el nivel de consecución de los objetivos.

El segundo criterio consiste en otorgar una mayor importancia de las metodologías cualitativas, ya que cuando hablamos de igualdad de género queremos analizar percepciones, opiniones, ideas, conocimientos etc... Todo ello, sólo lo podemos analizar mediante este tipo de metodología. Así, ésta tendrá un papel vertebrador en todo el plan municipal de igualdad.

El tercer criterio va a consistir en que todos los datos extraídos de cualquier proceso de seguimiento o evaluación deben ser desagregados por sexo. Si hablamos de igualdad, resulta vital la desagregación de todos los datos con la finalidad de observar diferencias entre mujeres y hombres que nos permitan conocer la realidad de una forma más fidedigna.

El cuarto criterio se asienta en que el seguimiento y evaluación del plan municipal de igualdad se realizará en torno a las áreas establecidas en el mismo.

La conveniencia de establecer estos criterios reside en clarificar una serie de pautas que guíen el proceso de seguimiento y evaluación del propio plan municipal y que sean prácticas que se extiendan a lo largo de todo el periodo de vigencia.

## SEGUIMIENTO

La fase de seguimiento del plan municipal de igualdad constituye una fase de gran importancia, ya que es el mecanismo mediante el cual supervisaremos la correcta puesta en marcha de cada una de las acciones. Además, también garantizaremos la eficaz y eficiente implementación de dichas acciones.

El propósito de establecer un sistema de seguimiento reside en su papel de herramienta de control. Este control será posible gracias a que calendarizaremos anualmente este seguimiento. Por lo tanto, una vez al año se realizará una evaluación exhaustiva de lo acontecido en torno al plan municipal de igualdad en el último año de vigencia.

El sistema de seguimiento cumple una doble finalidad que justifica su razón de ser.

Por un lado, el seguimiento es una herramienta que garantiza la puesta en marcha de las acciones planificadas, ya que una vez al año establecemos un sistema de rendición de cuentas que nos permitirá conocer qué acciones de las planificadas efectivamente se han llevado a cabo. Es decir, nos va a permitir analizar el proceso de implementación. Además, no solo es un control sobre el cumplimiento del plan, sino que también se evaluarán los resultados arrojados por cada una de las acciones. Por otro lado, el seguimiento nos permitirá conocer las reacciones de los distintos actores en cada una de las acciones. Esto nos da la oportunidad de evaluar si cada uno de los actores se siente cómodo con las acciones planteadas, y si éstas son capaces de generar los efectos para las que fueron diseñadas. Es decir, podremos ir conociendo los resultados que logra el plan. Si las acciones no pueden llegar a generar dichos efectos, podremos modificar, ajustar o rediseñar las acciones para que su alcance pueda ser mayor en las futuras acciones.

Además, toda la información recopilada durante el seguimiento será una información muy útil a la hora de realizar la evaluación final del plan municipal y quedará recogida dentro de la evaluación.

Para hacer efectivo este seguimiento estableceremos dos instrumentos básicos que nos ayudaran a recopilar y analizar toda la información necesaria para cumplir esa doble finalidad del seguimiento.

En primer lugar, la memoria de acciones es el documento donde van a quedar reflejadas qué acciones de las planificadas dentro de ese año han sido efectivamente llevadas a cabo. Asimismo, se recogerán dentro de ella, información relativa a su desarrollo y el nivel de acogida entre las personas participantes. Para elaborar esta memoria, contaremos con un elemento indispensable como es la ficha de acción que será la herramienta que nos permitirá recopilar esta información.

En segundo lugar, el informe de seguimiento será el lugar donde se contengan las reflexiones y conclusiones obtenidas del análisis de los diferentes datos e indicadores establecidos para llevar a cabo el seguimiento del plan. A partir de este análisis se realizarán, si es necesario, propuestas de mejora, adaptación o ajuste de las acciones a implementar en el futuro. El plan municipal de igualdad es un elemento vivo y por ello se presta a incluir estas propuestas cuyo objetivo es mejorar la eficacia y eficiencia de la implantación de futuras acciones con la finalidad de alcanzar los objetivos fijados en el propio plan.

Así, la calendarización que vamos a establecer para llevar a cabo el seguimiento de este plan municipal quedará establecida del siguiente modo. El primer seguimiento se realizará en diciembre de 2016, mientras que el segundo se realizará en diciembre de 2017, y para finalizar, el tercero se llevará a cabo en diciembre de 2018.

Como hemos apuntado, el plan municipal es un elemento vivo, y fruto del informe de seguimiento, pueden surgir propuestas de mejora. Estas propuestas se adaptaran al plan municipal mediante la aplicación de medidas correctoras. Estas medidas correctoras se introducirán de forma anual. Así, las primeras medidas correctoras se incorporarán durante el primer trimestre de 2017, las segundas medidas correctoras durante el primer trimestre de 2018 y por último, las terceras medidas correctoras en el primer trimestre de 2019.

## EVALUACIÓN

La evaluación del plan municipal de igualdad es la última fase del mismo. Ésta es vital para conocer la satisfacción de la ciudadanía con el propio plan municipal. En ella, es donde vamos a analizar cuáles son los efectos producidos por el propio plan y el nivel de consecución de los objetivos fijados en él.

Un correcto sistema de evaluación debe explicarnos cómo ha sido el proceso de implementación del plan así como los resultados producidos. El proceso de evaluación es un proceso de reflexión y análisis colectivo entre todos los agentes implicados en el plan municipal de igualdad cuya finalidad es determinar el grado de consecución de los objetivos, así como la satisfacción de la ciudadanía e impacto real del plan en el ámbito territorial de Paterna. Sin duda, el análisis más importante que debe realizar un plan municipal de igualdad es el impacto producido en su ámbito de aplicación. Es decir, conocer cómo ha evolucionado el municipio hacia la consecución de la igualdad real y los demás objetivos marcados en el plan.

Tanto el sistema de seguimiento como el de evaluación deben estar fijados en el diseño inicial del plan. El sistema debe ser más o menos constante para poder medir las variaciones entre el inicio y la finalización del propio plan. A pesar de ello, como hemos explicado, el plan municipal es un elemento vivo y en esta cuestión también admite readaptaciones y ajustes pero el grueso del sistema debe ser constante.

La evaluación del plan municipal de igualdad se dividirá en dos partes diferenciadas, la evaluación del cumplimiento y la evaluación de resultados.

Por un lado, la evaluación del cumplimiento tiene el objetivo de conocer en qué medida se ha llevado a cabo todas las acciones planificadas dentro del plan municipal. En este sentido, se examinarán las acciones ejecutadas y si ello se realizó dentro del cronograma establecido.

Por otro lado, la evaluación de resultados constituye el grueso de la evaluación. Dentro de esta evaluación procederemos a analizar en qué medida hemos logrado los objetivos marcados y si el plan ha arrojado los resultados esperados. En definitiva, si el plan municipal de igualdad ha sido capaz de modificar la realidad social y lograr una igualdad real.

Para realizar estos análisis de la forma más realista posible, es necesario contar con los datos extraídos del diagnóstico previo al diseño del plan y recopilar los datos necesarios tanto durante el periodo de vigencia del plan como en su finalización. Para ello, estableceremos un sistema de indicadores que nos permitirá extraer, examinar y analizar los datos necesarios para efectuar esta evaluación.

Un indicador es una medida, un número, un hecho, una opinión o una percepción que señala una situación o condición específica y que mide cambios en esa situación o condición a través del tiempo<sup>1</sup>.

Los indicadores utilizados dentro del plan municipal de igualdad serán indicadores tanto cuantitativos como cualitativos. Además este sistema de indicadores será utilizado tanto para el seguimiento como para la evaluación final. Asimismo, todas las estadísticas que se produzcan en el proceso de elaboración del plan de igualdad se desagregarán por sexo.

---

<sup>1</sup> Mónica Dávila Díaz (Universidad de Oviedo. Departamento de Economía Aplicada) Material para Taller Indicadores de género dentro de las jornadas de la Unidad de Igualdad y Género de la Junta de Andalucía “Mainstreaming de género: Conceptos y estrategias políticas y técnicas” celebradas en Sevilla, los días 26 y 27 de octubre de 2004.

Los indicadores de tipo cuantitativo serán:

- Relación de acciones realizadas respecto a las planificadas en la totalidad del plan municipal de igualdad.
- Relación de acciones realizadas respecto a las planificadas en cada una de las áreas del plan municipal de igualdad.
- Relación de participación en las diversas acciones de las personas destinatarias.
- Número de acciones realizadas divididas por tipología y área donde está contenida.
- Número de horas trimestrales dedicadas a la implementación del plan.
- Número de horas totales destinadas a la implementación por áreas.
- Número de campañas de sensibilización realizadas.
- Número de asociaciones presentadas al premio “PATERDONA”.
- Número de colegios/proyectos presentados al premio “EDUCADONA”.
- Número de empresas presentadas al premio anual de conciliación.
- Número instituciones presentadas al premio de institución más comprometida con la erradicación de la violencia machista.

- Número de programas y servicios puestos en marcha así como el número de personas usuarias de los mismos.
  - Número de campañas de sensibilización realizadas.
  - Número de estudios, publicaciones, guías, manuales o boletines realizados.
  - Nivel de consulta de estos estudios, publicaciones, guías, manuales o boletines realizados.
  - Número de protocolos realizados y el nivel de uso de los mismos.
  - Números de encuentros realizados.
  - Nivel de adscripción al Pacto Ciudadano contra la Violencia Machista.
  - Medición de distintos índices de concentración.
  - Medición de distintos índices de distribución.
- Los **indicadores** de tipo **cualitativo** serán:
- Valoración del nivel de consecución de los objetivos.
  - Valoración de la ciudadanía de las acciones realizadas.
  - Valoración del nivel de felicidad en el municipio.
  - Valoración de las personas usuarias del plan de formación del cuerpo funcional.

- Valoración de las asociaciones del municipio del plan de formativo en igualdad de género.
- Valoración del profesorado del municipio sobre las acciones dirigidas a él.
- Valoración del empresariado del municipio sobre las acciones dirigidas a él.
- Valoración de las personas usuarias de la escuela de empoderamiento femenino.
- Medición de la satisfacción de la formación recibida en las distintas acciones formativas.
- Valoración del funcionamiento de los protocolos establecidos.
- Valoración de las distintas jornadas realizadas.
- Medición de la satisfacción de las personas participantes en cada acción.
- Medición de la satisfacción de la ciudadanía con las instalaciones donde se realizan las acciones.



8. ANEXOS: MEDIDAS TRANSVERSALES ANTES DE LA PUBLICACIÓN DEL PMIO PATERNA

## 8 ANEXOS: MEDIDAS TRANSVERSALES ANTES DE LA PUBLICACIÓN DEL PMIO PATERNA

### Presentación de la iniciativa del I Plan Municipal de Igualdad de Género de Mujeres y Hombres de Paterna 2016-2020

El 1 de diciembre de 2015 tuvo lugar en el Salón de Plenos del Ayuntamiento de Paterna la presentación, a cargo del equipo impulsor y de la Concejala de Mujer, del I Plan Municipal de Igualdad de Género de Mujeres y Hombres de Paterna 2016-2020.

Al acto, al que se invitó a todo el tejido asociativo del municipio, acudieron en torno a 50 representantes de entidades, de grupos políticos municipales, y personas interesadas en el proyecto.

A lo largo de aproximadamente una hora el equipo impulsor desgranó la metodología a emplear en el diseño del PMIO, así como las áreas mínimas de actuación para alcanzar una igualdad de género real en Paterna.



Presentación de la iniciativa a la ciudadanía de Paterna.  
1 Diciembre 2015.



PRESENTACIÓN PÚBLICA DEL

# PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE GÉNERO DE PATERNA



**IGUALTAT EN ACCIÓ**



**1-diciembre-2015**

Presentación de la iniciativa a la ciudadanía de Paterna.  
1 Diciembre 2015.

# 8 ANEXOS: MEDIDAS TRANSVERSALES ANTES DE LA PUBLICACIÓN DEL PMIO PATERNA

## Carrera contra la Violencia de Género: I Memorail a Ana Aibar

El 22 de noviembre de 2015 se celebró en Paterna el I Memorial a Ana Aibar, mujer asesinada por su marido aproximadamente un año atrás.

La marcha, co-organizada por el Ayuntamiento de Paterna y Aimos Ambulancias, empezó sobre las 10:00 horas, y contó con una alta participación, tanto a pie de calle como en redes sociales, y con un público muy entregado a la causa, que en todo momento tuvo presente el carácter conmemorativo y crítico de la marcha. Esta confluencia entre público y participantes por la reivindicación de la dignidad del colectivo femenino supuso una autentica jornada de recuerdo y concienciación.

**6K**  
Juntos contra la  
violencia de género

**I MEMORIAL  
ANA AIBAR**

**22 NOVIEMBRE**

**TOPRUN ES  
INSCRIPCIONES**

En **PATERNA** en el Parque Central.  
A las 10:00 carrera y a las 11:00 marcha solidaria

**ORGANIZA**  
Aimos  
AMBULANCIAS

**CO-ORGANIZA** **PRODUCE**  
Paterna  
Aimos

**COLABORAN**  
Caixa popular  
Serrano  
TOP RUN  
Ayuntamiento de Paterna  
Paterna Hombres  
El Misterio de Sagunto

#eshoradeempezaraandar #seacabaronlaslagrimas #rompetujalaya

Carrera contra la Violencia de Género: I Memorail a Ana Aibar  
22 Noviembre 2015.

## Carrera contra la Violencia de Género: I Memorial a Ana Aibar



Carrera contra la Violencia de Género: I Memorial a Ana Aibar  
22 Noviembre 2015.

### Reunión de Accountabilty (Rendición de cuentas) con grupos políticos municipales

El 16 de diciembre de 2015, cuando el diseño del I Plan Municipal de Igualdad de Género de Mujeres y Hombres de Paterna 2016-2020 se encontraba en la mitad del proceso, el equipo impulsor organizó una reunión dirigida a todos los grupos políticos municipales en la que se explicaron los avances realizados durante los últimos meses, así como el status del proyecto; todo ello con el objetivo de rendir cuentas no solo al equipo de gobierno sino a toda la corporación municipal.

Los grupos políticos municipales aportaron diferentes visiones sobre cómo proyectar el diseño del PMIO entre el tejido asociativo de Paterna, y se mostraron muy interesados en el trabajo que desde el equipo impulsor se estaba desarrollando hasta ese momento.



Reunión de Accountabilty (Rendición de cuentas) con grupos políticos municipales  
16 Diciembre 2015.

# 8 ANEXOS: MEDIDAS TRANSVERSALES ANTES DE LA PUBLICACIÓN DEL PMIO PATERNA

## Map Intelligent Social-Economic Study Paterna

Una de las primeras actuaciones de la fase de diagnóstico, necesariamente previa para el diseño del I Plan municipal de igualdad de género de mujeres y hombres de Paterna, fue la elaboración de un mapa socio-económico de la localidad.

Para ello, en primer lugar, se identificaron aquellas variables sociológicas que consideramos relevantes para esta primera fase de análisis, y en segundo lugar, procedimos al cruce entre las mismas. El resultado fue un mapa de la localidad de Paterna en el que, de una manera muy visual y por secciones censales, queda reflejada la población total del municipio, el porcentaje de la misma según grandes grupos de edad, en función del nivel de renta, el porcentaje de mujeres según su nivel de estudios y tasa de paro, el Índice de Riesgo de mujeres mayores de 65 años dependientes, y, por último, el Índice de dificultad de acceso al mercado laboral para el caso de las mujeres.



Map Intelligent Social-Economic Study Paterna  
1 Diciembre 2015.

# 8 ANEXOS: MEDIDAS TRANSVERSALES ANTES DE LA PUBLICACIÓN DEL PMIO PATERNA

## I Jornadas Autonómicas de Buenas Prácticas Públicas en Igualdad de Género

El 28 de enero tuvieron lugar en Paterna las I Jornadas Autonómicas de Buenas Prácticas Públicas en igualdad de género, pioneras en la Comunitat Valenciana, con el objetivo de compartir experiencias en torno a las políticas de igualdad.

Con una asistencia de más de cien personas, las jornadas contaron con la participación de la diputada de igualdad de la Diputació de València, de una reconocida profesora de la Universitat d'Alacant en materia de igualdad de género, de responsables de áreas de igualdad y mujer de varios municipios del territorio autonómico, así como de agentes y técnicas municipales de igualdad, de la presidenta de la Asociación Profesional de Agentes de Igualdad de Oportunidades de la Comunidad Valenciana-IOCOVA, y de una agente de policía local.

Las diferentes ponencias permitieron acercar al público la realidad que viven las políticas municipales de igualdad y las diferentes iniciativas que se están llevando a cabo, así como los retos a los que se enfrentan. También se dieron a conocer casos de éxitos municipales, las políticas que mejor implantación han tenido y cómo se pusieron en marcha, así como diferentes recursos para crear políticas municipales de igualdad.



I Jornadas Autonómicas de Buenas Prácticas Públicas en Igualdad de Género  
28 Enero 2016.

# I JORNADAS AUTONOMICAS DE BUENAS PRACTICAS PUBLICAS EN IGUALDAD



#practicasiGUALDAD



I Jornadas Autonómicas de Buenas Prácticas Públicas en Igualdad de Género  
28 Enero 2016.

# 8 ANEXOS: MEDIDAS TRANSVERSALES ANTES DE LA PUBLICACIÓN DEL PMIO PATERNA

## Cuestionario ciudadano online

Con el objetivo de conocer la realidad de la igualdad de género en Paterna, así como la voluntad de quienes conforman el municipio, en la implementación de la fase de diagnóstico del I Plan Municipal de Igualdad de Género de Mujeres y Hombres de Paterna 2016-2020 también se consideró necesario contar con la participación de la ciudadanía.

Esta parte de proceso participativo del diagnóstico se llevó a cabo a través de un cuestionario ciudadano online, que estuvo disponible en la web del Ayuntamiento de Paterna entre el 30 de mayo y el 30 de junio, y en el que participaron un total de 50 personas.



Cuestionario ciudadano online  
Mayo - Junio 2016.

## Curso de Lenguaje Inclusivo en el Ámbito Administrativo

Como consecuencia de la elaboración del I Plan Municipal de Igualdad de Género de Mujeres y Hombres de Paterna, entre el 18 de mayo y el 1 de junio, se realizó un curso de Uso de Lenguaje Inclusivo en el Ámbito Administrativo dirigido al funcionariado -al que se dividió en función del grupo de categoría profesional perteneciente- y a la corporación municipal (más concretamente, a concejales y concejalas, personal de confianza, y miembros del Gabinete de Prensa) del Ayuntamiento de Paterna.

La realización de dicho curso, que obtuvo una valoración muy positiva por parte del alumnado asistente, tuvo como objetivo principal concienciar de la importancia de hacer un uso inclusivo del lenguaje por parte de la administración municipal como motor para lograr la igualdad de género en el municipio, así como dar a conocer los mecanismos para hacer un uso igualitario del lenguaje. Para ello, y a través de nueve sesiones teórico-prácticas, se trataron contenidos relativos a: la importancia del lenguaje como instrumento mediante el que construimos la realidad que nos rodea; al sexismo lingüístico y a cómo éste conlleva una discriminación hacia las mujeres; y a procedimientos lingüísticos para un tratamiento igualitario.



Curso de Lenguaje Inclusivo en el Ámbito Administrativo  
Mayo - Junio 2016.



Curso de Lenguaje Inclusivo en el Àmbito Administrativo  
Mayo - Junio 2016.

## 8 ANEXOS: MEDIDAS TRANSVERSALES ANTES DE LA PUBLICACIÓN DEL PMIO PATERNA

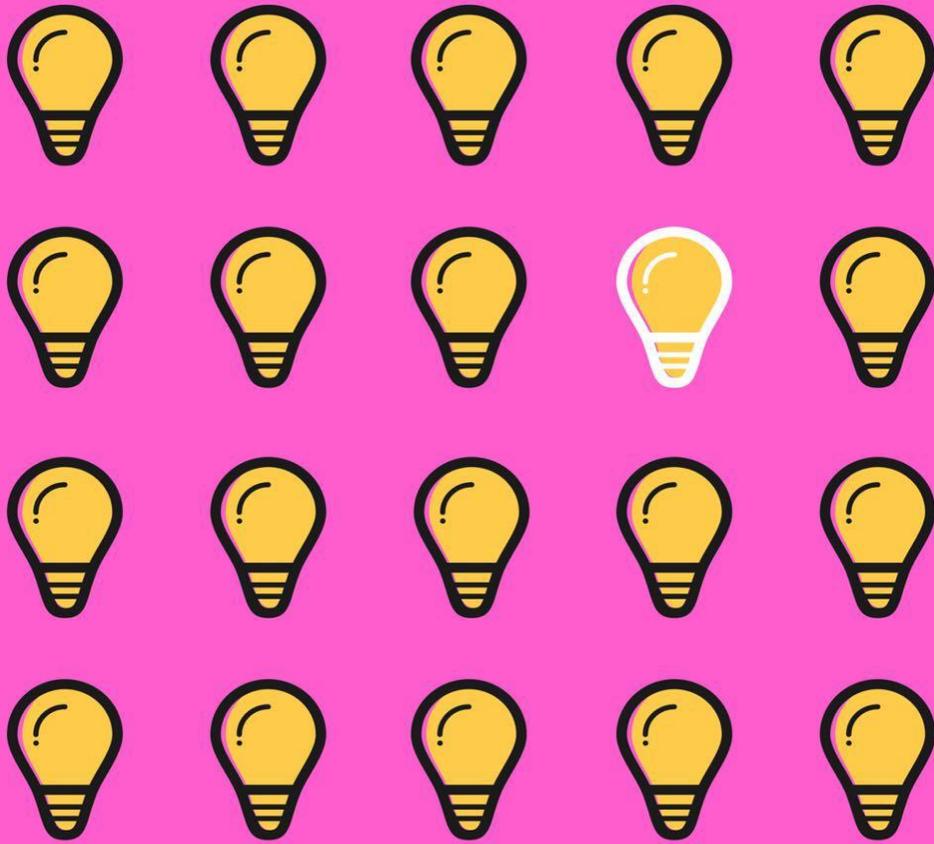
### Grupo de Trabajo sobre Buenas Prácticas Municipales de Igualdad de Género

En consonancia con la filosofía participativa en la que se basa la elaboración del I Plan Municipal de Igualdad de Género de Mujeres y Hombres de Paterna, el 26 de mayo se organizó en el ayuntamiento de dicha localidad un Grupo de Trabajo sobre Buenas Prácticas Municipales en Igualdad de Género, de dos horas y media de duración, y en el que, de una manera participativa y colaborativa, agentes y concejalas de igualdad de diferentes municipios de Valencia compartieron sus experiencias en esta materia.

Las diferentes asistentes expusieron, principalmente, los impedimentos y fortalezas de sus respectivas localidades por lo que hace a la implementación y éxito de las políticas municipales de igualdad de género, así como experiencias destacables y/o pioneras en dicha materia.



Grupo de Trabajo sobre Buenas Prácticas Municipales de Igualdad de Género  
25 Mayo 2016.



• BUENAS PRÁCTICAS IGUALDAD MUNICIPAL •

# GRUPO DE TRABAJO

## PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD



JUEVES, 26 DE MAYO 2016



Grupo de Trabajo sobre Buenas Prácticas Municipales de  
Igualdad de Género  
25 Mayo 2016.

### Reunión técnica sobre violencia de género

El 7 de junio tuvo lugar una reunión técnica entre la Policía Local de Paterna, la Policía Nacional, técnicas del área de Servicios Sociales y de Infodona, y cuatro miembros del equipo impulsor del PMIO, que sirvió para abordar la realidad de la violencia de género en el municipio.

En la reunión se explicó el protocolo existente de atención y seguimiento a las víctimas de violencia de género, tanto por parte de los servicios municipales como de la policía, y el número órdenes de protección dictadas, destacándose la excelente coordinación que existe entre los agentes implicados en la prevención de la violencia de género y en la asistencia a las víctimas, así como la imperante filosofía de tolerancia cero entre dichos agentes por lo que al maltrato se refiere.

Reunión técnica sobre violencia de género  
7 Junio 2016.

## Focus Groups

En la implementación de la fase de diagnóstico del I Plan Municipal de Igualdad de Género de Mujeres y Hombres de Paterna 2016-2020 consideramos necesario contar con la participación del tejido asociativo y económico del municipio, con el objetivo de conocer de primera mano la realidad de la igualdad de género en Paterna, así como la voluntad de quienes conforman el municipio.

Esta parte del diagnóstico se llevó a cabo a través de la realización de diferentes Focus Groups, técnica cualitativa de investigación social. En total se realizaron 12 Focus Groups, que tuvieron lugar entre el 2 de mayo y el 15 de junio, en función de las diferentes entidades, asociaciones, organizaciones e instituciones del municipio, y en los que participaron un total de 96 personas en representación de las mismas.



FOCUS GROUP (territorial) BARRIO LA COMA  
2 Mayo 2016.

## 8 ANEXOS: MEDIDAS TRANSVERSALES ANTES DE LA PUBLICACIÓN DEL PMIO PATERNA



FOCUS GROUP (territorial) BARRIO DE SANTA RITA  
2 Mayo 2016.



FOCUS GROUP (sectorial) ASOCIACIONES CULTURALES Y  
SOLIDARIAS  
4 Mayo 2016.

# 8 ANEXOS: MEDIDAS TRANSVERSALES ANTES DE LA PUBLICACIÓN DEL PMIO PATERNA



FOCUS GROUP (sectorial) EMPRESAS e INDUSTRIAS  
24 Mayo 2016.



FOCUS GROUP (territorial) Barrio de La Cañada  
9 Mayo 2016.

# 8 ANEXOS: MEDIDAS TRANSVERSALES ANTES DE LA PUBLICACIÓN DEL PMIO PATERNA



FOCUS GROUP (sectorial) COMERCIOS  
11 Mayo 2016.



FOCUS GROUP (sectorial) AGRICULTURA Y ECOLOGISMO  
11 Mayo 2016.

# 8 ANEXOS: MEDIDAS TRANSVERSALES ANTES DE LA PUBLICACIÓN DEL PMIO PATERNA



FOCUS GROUP (sectorial) DEPORTE  
16 de Mayo 2016.



FOCUS GROUP (sectorial) AMPAS  
18 Mayo 2016.

I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUJERES Y  
HOMBRES DE PATERNA  
2016 - 2020

