

GUÍA

DE BUENAS PRÁCTICAS

EN TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y PRESUPUESTOS
DEL AYUNTAMIENTO DE VALÈNCIA





GUÍA
DE BUENAS PRÁCTICAS
EN TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO
EN LAS POLÍTICAS Y PRESUPUESTOS
DEL AYUNTAMIENTO DE VALÈNCIA

Coordinación

María Eugenia González Sanjuán
Rosario Fernández-Coronado González

Redacción

Beatriz Belando Garín
Capitolina Díaz Martínez
Mònica Gil Junquero
Marcela Jabbaz Churba
Marta Pilar Montañez Mesas
Mercedes Quilis Merín
Pau Serrano Magdaleno
Inés Soler Julve

Copyright © 2017

Edita: Ajuntament de València

Coordinación: María Eugenia González Sanjuán y Rosario Fernández-Coronado González

Redacción:

Beatriz Belando Garín

Capitolina Díaz Martínez

Mònica Gil Junquero

Marcela Jabbaz Churba

Marta Pilar Montañez Mesas

Mercedes Quilis Merín

Pau Serrano Magdaleno

Inés Soler Julve

Diseño y maquetación: Equipo globalCOMUNICA S.L.

Imprime: Impres Puchades, S.L.

ISBN: 978-84-9089-090-5

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	5		
CAPÍTULO I. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ACTUACIONES MUNICIPALES	7		
1.1. EVOLUCIÓN JURÍDICA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD	8		
1.1.1. La igualdad como pilar básico de la democracia	8		
1.1.2. Marco jurídico básico internacional: el papel de Naciones Unidas	9		
1.1.3. Marco jurídico básico europeo: Unión Europea y Consejo de Europa	10		
1.1.4. Marco jurídico estatal	10		
1.1.5. Marco jurídico autonómico: Estatuto de Autonomía y Ley de Igualdad	11		
1.2. REDISEÑANDO LA POLÍTICA: CÓMO PONER EN PRÁCTICA LA TRANSVERSALIDAD	12		
1.2.1. El concepto de transversalidad	12		
1.2.2. Estrategia de transversalidad en la Administración Pública	12		
1.2.3. La puesta en marcha del mainstreaming en las políticas públicas	14		
1.3. EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS EN EL AYUNTAMIENTO DE VALENCIA	17		
1.3.1. Participa reina	17		
1.3.2. Presupuestos participativos de distrito	18		
1.3.3. Coordinadas	18		
CAPÍTULO 2. IMPLANTACIÓN DE UN LENGUAJE NO SEXISTA Y SU IMPACTO EN LA COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL	19		
2.1. CONCEPTOS BÁSICOS	20		
2.1.1. ¿Qué es el androcentrismo?	20	2.1.5. ¿De cuántas formas se puede marcar el género gramatical?	21
2.1.2. ¿Qué se entiende por sexismo lingüístico?	20	2.1.6. ¿Qué es el masculino genérico?	21
2.1.3. ¿Qué son el lenguaje igualitario y el lenguaje sexista?	20	2.1.7. ¿Cómo se puede detectar si hay sexismo en los textos?	21
2.1.4. ¿Qué relación existe entre el género y el sexo?	20	2.1.8. ¿Qué recursos hay para conseguir una visibilización equitativa?	22
		2.2. FUNDAMENTOS TEÓRICOS	22
		2.3. RECOMENDACIONES	23
		2.3.1. Masculino genérico	23
		2.3.2. Recursos al masculino genérico	24
		2.3.3. Nombrar en femenino	27
		2.4. DOCUMENTOS	29
		2.4.1. Aspectos gráficos: barras, guiones, comas, arrobas	29
		2.4.2. Documentos personalizados	30
		2.4.3. Documentos abiertos	30
		2.5. PREGUNTAS FRECUENTES	30
		2.6. BIBLIOGRAFÍA	31
		CAPÍTULO 3. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS: CONTRATOS, SUBVENCIONES, PROYECTOS	33
		3.1. LA CONTRATACIÓN PÚBLICA	34
		3.1.1. La inclusión de la igualdad en la contratación	34
		3.1.2. La posición europea	34
		3.1.3. Marco normativo y jurisprudencia nacional	36
		3.1.4. Cómo y dónde puede incorporarse la perspectiva de género	36
		3.1.5. Análisis de las consecuencias previstas ante el incumplimiento de una condición especial de ejecución	37
		3.2. SUBVENCIONES	37
		3.2.1. Conceptos básicos	37

ÍNDICE

3.2.2. Obligaciones del beneficiario o beneficiaria	39	4.5. PREGUNTAS FRECUENTES	52
3.2.3. Incluir la perspectiva de género en las subvenciones	39	4.6. BIBLIOGRAFÍA	54
3.3. DISTINTIVO DE CALIDAD	40	CAPÍTULO 5. PRESUPUESTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	57
3.3.1. Conceptos básicos	40	5.1. CONCEPTOS BÁSICOS	58
3.3.2. Antecedentes	40	5.1.1. Presupuesto público	58
3.3.3. El distintivo como certificación	40	5.1.2. Perspectiva de género	58
3.3.4. Normas que han de cumplir para obtener el distintivo	41	5.1.3. <i>Gender mainstreaming</i> o Transversalidad de la perspectiva de género	58
3.3.5. Algunos desarrollos autonómicos	41	5.1.4. Presupuestos con perspectiva de género	58
3.4. BIBLIOGRAFÍA	41	5.1.5. División sexual del trabajo y tareas de cuidados	59
CAPÍTULO 4. ELABORACIÓN DE INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO	43	5.1.6. Interseccionalidad	59
4.1. CONCEPTOS BÁSICOS	44	5.2. MARCO LEGAL	59
4.2. MARCO LEGAL	45	5.3. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	62
4.3. PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACION DE IMPACTO DE GÉNERO (EIG)	46	5.3.1. Pilares fundamentales de las iniciativas de PPG	62
4.3.1. Primer paso: Definición del propósito de la política	46	5.3.2. El enfoque de las capacidades	63
4.3.2. Segundo paso: Verificar la relevancia de género	47	5.4. RECOMENDACIONES	64
4.3.3. Tercer paso: Análisis sensible al género	47	5.4.1. Recomendaciones previas	64
4.3.4. Cuarto paso: Medir el impacto de género	49	5.3.2. Recomendaciones metodológicas para la progresiva incorporación de la perspectiva de género en el presupuesto	66
4.3.5. Quinto paso: Conclusiones y propuestas de mejora	49	5.5. RECURSOS Y EJEMPLOS	71
4.3.6. Seguimiento de la evaluación de impacto de género	50	5.6. PREGUNTAS FRECUENTES	72
4.4. RECOMENDACIONES Y RECURSOS	51	5.7. BIBLIOGRAFIA	73
4.4.1. Fichas para la elaboración de los informes	51	ANEXOS	75
4.4.2. Recursos	51	Anexo 1. Cláusulas sociales de l'Ajuntament de València	76
		Anexo 2. Sistema Estatal de Indicadores de Género	98

PRESENTACIÓN: GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS EN TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO



Conscientes y corresponsables del papel decisivo de las corporaciones locales en la eliminación de las desigualdades, el Ayuntamiento de València ha puesto en marcha este año el curso de Transversalidad y Perspectiva de Género, dirigido al personal funcionario directivo y a responsables políticos, concejales y concejales.

Un curso -como también la guía que presentamos- con un objetivo tan ambicioso como necesario: capacitar a todas las personas con responsabilidad en la gestión y toma de decisiones municipales con una nueva mirada, más inclusiva, justa e igualitaria.

Es necesario introducir el principio de la equidad en todas las políticas públicas, lo que implica un lenguaje diferente, la elaboración de informes de impacto de género o los presupuestos con perspectiva de género. Y esta guía pretende ser la herramienta que haga posible que cuestiones tan fundamentales en la gestión pública como son la contratación, las subvenciones o los presupuestos incorporen esa nueva mirada capaz de identificar, prevenir y evitar las desigualdades por razón de género, orientación sexual, origen, edad, situación socioeconómica, diversidad funcional o cualquier otra circunstancia.

Es mi voluntad y la del resto del equipo de gobierno avanzar en la igualdad real. Ha llegado la hora de implicarnos e incidir para hacer efectiva y palpable la igualdad de oportunidades para las mujeres y para todos los colectivos con más dificultades en el acceso a los recursos y disfrutar plenamente de sus derechos de ciudadanía.

En ese avance hacia un municipio más inclusivo es imprescindible la implicación y el compromiso de todas las personas que integran nuestra administración local. Cuento con vosotros para avanzar en esta gratificante y fundamental tarea que da sentido a la política y al servicio público.

Valencia, octubre de 2017

Joan Ribó Canut
Alcalde de València



CAPÍTULO 1

INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ACTUACIONES MUNICIPALES

Inés Soler Julve · Pau Serrano Magdaleno
Unitat d'Igualtat · Universitat de València

Las corporaciones locales tienen un papel decisivo en la eliminación de las desigualdades y aunque se cuenta con normativa que apunta a trabajar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la implicación y el compromiso de las personas que integran la Administración local es fundamental.

Los hombres y las mujeres de cualquier municipio tienen el derecho a que se garantice el principio de igualdad y de no discriminación y, por ello, introducimos el concepto de transversalidad en el diseño de todo tipo de políticas locales desde la planificación urbanística, los presupuestos, la oferta cultural hasta la prestación de servicios y políticas de empleo. Todas las actuaciones deben ser pensadas para progresar hacia la igualdad y evitar cualquier discriminación y es por ello que facilitamos este material a quien ostenta la responsabilidad y gestión política para trabajar con esta nueva mirada, más inclusiva, justa e igualitaria.

¿Por qué trabajar desde la Igualdad de Oportunidades?

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, **es una cuestión de justicia** con las mujeres que representan más de la mitad de la población mundial, y se han visto mayoritariamente privadas y excluidas de sus Derechos Humanos.

Desarrollar la Igualdad de Oportunidades significa **contribuir a la construcción de sociedades más justas y más democráticas**, que no deberían seguir manteniendo el actual déficit democrático debido a la infrarrepresentación de una parte de la sociedad, las mujeres, en las estructuras sociales, políticas y económicas.

La Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres posibilitará la plena incorporación de las mujeres en los ámbitos social, político y económico, contribuyendo de esta forma a **mejorar la eficiencia económica** de la sociedad en su conjunto, al rentabilizar la utilización máxima de las inteligencias, capacidades, habilidades y destrezas existentes en la sociedad.

Fuente: Introducción al enfoque integrado o *Mainstreaming* de género. Guía básica. Junta de Andalucía.

Todas las Administraciones Públicas asumen la necesidad y obligatoriedad de trabajar desde la Igualdad de Oportunidades con un compromiso explícito y aceptando estos tres argumentos de justicia, democracia y eficiencia.

Toma nota de algunos de los ¿por qué? que apoyan la apuesta de trabajar desde la Igualdad de Oportunidades:

TOMA NOTA

1. Porque es un derecho
2. Porque existe la Ley para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres
3. Porque las estadísticas hablan de desigualdad
4. Porque hay que acabar con los estereotipos que discriminan a las mujeres
5. Porque hay que derribar las barreras que discriminan a las mujeres
6. Porque es esencial la conciliación de la vida personal y laboral
7. Porque la igualdad de oportunidades forma parte de los valores de las instituciones socialmente responsables
8. Porque la igualdad significa atracción de talento
9. Porque la igualdad es eficiencia.
10. Porque la igualdad es posible

Fuente: 10 porqués para la igualdad. Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo. Generalitat de Catalunya

Cualquier corporación local puede encontrar dificultades cuando inicia un proceso de transversalidad del género que pueden generar bloqueos en la gestión de las Políticas de Igualdad. Los obstáculos responden a problemas individuales y/o conflictos colectivos y a continuación se muestran algunos ejemplos de las resistencias más habituales:

Resistencia 1: aquí ya existe Igualdad

Resistencia 2: el trabajo en Igualdad de Oportunidades no es prioritario

Resistencia 3: esto de la Igualdad es una moda

Resistencia 4: este tipo de políticas solo benefician a las mujeres y discriminan a los hombres

Resistencia 5: en este municipio no se ha hecho nunca nada y no sé por dónde empezar

Resistencia 6: ¿estas políticas son legales?

Resistencia 7: las desigualdades desaparecen por sí solas

Resistencia 8: desde los municipios no se puede hacer nada para mejorar la situación

Resistencia 9: el Estado puede actuar sobre lo público pero no debe incidir sobre las relaciones de género

Resistencia 10: en esta institución/empresa/organismo no hace falta ya trabajar en Igualdad porque las mujeres son mayoría

Resistencia 11: esto del trabajo en Igualdad no sirve para nada

Fuente: Guía para la Gestión de las Políticas Locales de Igualdad en los Gobiernos Locales de Municipios de menos de 10.000 Habitantes. Federación Española de Municipios y Provincias.

1.1. EVOLUCIÓN JURÍDICA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD

1.1.1. La igualdad como pilar básico de la democracia

El principio de igualdad se constituye como uno de los pilares básicos de los Estados Democráticos modernos, como ideal de toda organización social. Tiene una doble dimensión:

- 1) Positiva: todos y todas somos iguales ante la ley
- 2) Negativa: prohibición de cualquier tipo de discriminación

Sin embargo, pronto se toma conciencia de que garantizar la Igualdad de Trato es una condición necesaria pero no suficiente para alcanzar una Igualdad Real, ya que no permite reducir las diferencias sociales existentes. Es la evidencia de resultados insuficientes lo que justifica la necesaria incorporación de una tercera dimensión:

- 3) Compensatoria: Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que requiere un tratamiento diferenciado para compensar las diferencias de partida.

Al interpretar el principio de igualdad desde esta triple dimensión, se incorpora un salto cualitativo que permite pasar de la Igualdad Formal a la Igualdad Real

TOMA NOTA: definiciones

Igualdad Formal: significa la prohibición normativa de discriminar a alguien en razón de cualquier rasgo característico.

Igualdad Real: Requiere la adopción de las medidas necesarias para que la igualdad sea efectiva.

Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres: elemento dinamizador de la construcción política, social y económica de las sociedades democráticas. Ya no puede considerarse como un principio que beneficia a las mujeres, sino que beneficiará a la sociedad en su conjunto.

1.1.2. Marco jurídico básico internacional: el papel de Naciones Unidas

Carta fundacional de Naciones Unidas (1945), cuyo preámbulo afirma el compromiso de los Estados de “reafirmar la fe en los derechos fundamentales (...), en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres (...)”.

Declaración Universal de Derechos Humanos (1948): primer texto de referencia, aunque sin valor jurídico vinculante formal para los Estados, pero tuvo una gran influencia moral que ha ejercido sobre los Estados, “propiciando” significativos cambios normativos y actitudinales.

Las primeras acciones jurídicas respecto a los derechos de las mujeres nacen con la aprobación de importantes normas como: *Convención sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (1951)*, *Convención sobre discriminación en materia de empleo y ocupación (1958)*.

A partir de **1975** se produce un salto cualitativo: Naciones Unidas proclama **el Año Internacional de la Mujer**, lo que se acompaña de una Conferencia Internacional en México. A esta primera le seguirán otras conferencias posteriores en las que se asientan los objetivos de eliminar cualquier forma de discriminación de las mujeres (Copenhague, 1980 y Nairobi, 1985). Destacamos la **IV Conferencia Mundial de Pekín**, en **1995**, en la que se aprueba un plan de acción y se consolidan algunos conceptos de base, determinantes para la comprensión y el alcance de la igualdad de mujeres y hombres:

1) La construcción social del género y la incorporación de la perspectiva de género a escala mundial;

2) la noción de empoderamiento: toma de conciencia del poder que tienen las mujeres, individual y colectivamente, vinculado con los criterios de representación política equilibrada;

3) la transversalidad (mainstreaming): Introducción de la perspectiva de género en todos los ámbitos y dimensiones.

Una cita: transversalidad del enfoque de género

“Los gobiernos y otros actores deberían promover una política activa y visible de la transversalidad de enfoque de género en todas las políticas y programas, para que, antes de que se tomen las decisiones, se realice un análisis de los efectos producidos en mujeres y hombres, respectivamente.”

Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre Mujeres de Naciones Unidas

Tras la Conferencia de Pekín, el reto principal ha sido el de su seguimiento y puesta en práctica. Al asumir la transversalidad del enfoque de género en las políticas se entiende que cualquier intervención pública ha de considerar el impacto y las implicaciones de género en todas las fases de su formulación y ejecución: desde las evaluaciones previas, pasando por el diseño de las políticas, hasta la evaluación de impacto de las mismas.

En el año 2000, se aprueba en Nueva York la denominada **Declaración del Milenio** donde, con el fin de atajar la pobreza, se fijan una serie de objetivos, los llamados **8 Objetivos del Milenio (ODM)**. En particular, incide directamente en la igualdad por razón de sexo el tercer objetivo que pretende: la “Promoción de la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la Mujer”, para lo que se establecen metas e indicadores vinculados a la educación, el empleo y la política.

Recientemente, en 2015 Naciones Unidas lanza los llamados **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** que han de cubrir el periodo 2016/2030 desde una mirada más amplia y combinando las dimensiones económica, social y ambiental. Hay un objetivo específicamente dirigido a “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas” (Objetivo nº 5), aunque también es posible extraer de los restantes 16 objetivos ciertas consideraciones desde una perspectiva de género.

PARA SABER MÁS

ONU Mujeres. Conferencias mundiales sobre la mujer

<http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>

1.1.3. Marco jurídico básico europeo: Unión Europea y Consejo de Europa

La visibilización clave de la igualdad tiene lugar con la **Constitución Europea** (texto “non nato” adoptado en 2004), siendo sustituida por el denominado *Tratado de Lisboa* (2007). Se recoge la igualdad de mujeres y hombres desde muy distintas dimensiones:

- 1) Como objetivo de la Unión: los “Valores de la Unión” entre los que figura la igualdad, con una mención específica a la igualdad de mujeres y hombres, rasgo fundamental de la sociedad europea;
- 2) Como derecho fundamental, la “**Carta de los derechos fundamentales de la Unión**” reconociendo la igualdad material mediante la técnica de las acciones positivas: “*El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado*”;
- 3) Desde el enfoque del *mainstreaming*, al fijarse como objetivo de todas las acciones de la Unión la eliminación de desigualdades entre hombres y mujeres, y la promoción de su igualdad;
- 4) Desde la *lucha contra la discriminación y en el ámbito de las políticas sociales*. Se plasma el apoyo a la acción de los Estados miembros en materia de igualdad, la igualdad de retribución salarial, e incluso la adopción de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado.

Estos generosos postulados, aún con ciertas deficiencias –por ejemplo al omitir el “empoderamiento”–, se convierten en un referente inexcusable para los Estados, dentro de lo que puede denominarse el “derecho constitucional europeo”. Para ello se crea el *Instituto Europeo de Igualdad de Género* en 2006.

La atención creciente por estos temas se pone de manifiesto con la aprobación de la **Carta de la Mujer** (2010) titulada “Un compromiso reforzado a favor de la igualdad entre mujeres y hombres”, con 5 ámbitos clave: la independencia económica, la igualdad en el

salario, la representación de las mujeres en la toma de decisiones y en los puestos de responsabilidad, la dignidad e integridad de las mujeres así como la erradicación de la violencia de género, y la acción exterior de la Unión en materia de igualdad de mujeres y hombres y en el marco de sus relaciones con terceros países.

1.1.4. Marco jurídico estatal

La Constitución Española

Con carácter general, las Constituciones nacidas tras la II Guerra Mundial contienen mandatos dirigidos a los poderes públicos para erradicar las discriminaciones y la desigualdad social, contemplando tanto la igualdad formal como la material.

- 1) La igualdad, en general, como *valor superior* del ordenamiento jurídico. Se recoge en el artículo 1.1, y su proclamación “impregna” e “irradia” todo el ordenamiento.
- 2) La igualdad como *principio constitucional* tiene una función promocional, y se articula como un mandato de actuación dirigido principalmente a los poderes públicos: en concreto, la Constitución acoge esta igualdad en el art. 9.2, al instar a que los poderes públicos promuevan las condiciones y remuevan los obstáculos al objeto de alcanzar una igualdad que sea “efectiva”.
- 3) La igualdad como *derecho fundamental*: se trata de la denominada igualdad “formal” o igualdad “de trato” del artículo 14, al disponerse que “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Como el texto de la Constitución no visibiliza singularmente la igualdad de mujeres y hombres, ha sido finalmente recogido a un nivel normativo inferior mediante la siguiente norma estatal:

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

Como culminación del proceso de cambio iniciado con la concepción de igualdad formal, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante, LOI), es una ley de igualdad moderna, es decir decididamente transversal y comprometida con la igualdad material, bus-

cando construir un ordenamiento jurídico donde las preocupaciones, necesidades y aspiraciones de las mujeres sean consideradas en la misma medida que las preocupaciones, necesidades y aspiraciones de los hombres.

Se plantea como un “**Código para la igualdad**” y se supera la tradicional técnica legislativa basada en la homogeneidad -una materia, una ley-, abordando todas las materias en la misma ley. Asimismo, la ley acoge el enfoque dual de las políticas de género: específico y genérico, con políticas dirigidas a ambos sexos, lo que no impide que se contemplen acciones positivas para las mujeres.

TOMA NOTA

a) El reconocimiento nominativo de un **derecho subjetivo a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres -artículo 1-**.

b) **La plasmación de la transversalidad de la igualdad -artículo 15-**.

c) **La universalidad**, con normas sobre educación -artículos 23 a 25-, incluyendo formación de servidores públicos -artículo 61-, producción artística e intelectual -artículo 26-, salud pública -artículo 27-, sociedad de la información -artículo 28-, deportes -artículo 29-, política rural -artículo 30-, urbanismo -artículo 31-, o cooperación al desarrollo -artículo 32-.

d) La revisión significativa de la **legislación laboral**, funcional y de protección social -para erradicar la discriminación laboral de la mujer en las disposiciones adicionales, desde la 11ª hasta la 24ª-.

e) Importantes mejoras respecto a **acoso sexual y sexista** -eliminado la exigencia de ser no deseados, artículo 7-.

f) La cobertura normativa de las **acciones positivas** -artículo 11-, habilitando su canalización a través de preferencias en la contratación administrativa -artículos 33 y 34-, de subvenciones públicas -artículo 35-, del apoyo para implantar planes voluntarios de igualdad en las empresas -artículo 49-, o del novedoso distintivo en materia de igualdad -artículo 50-.

g) La implantación de mecanismos dirigidos a la consecución de una **democracia paritaria**,

obligando a una presencia o composición equilibrada de ambos sexos -cuantificada en un 40/60- en las listas electorales de partidos políticos -disposición adicional 2ª-, y en los órganos directivos discrecionales de la Administración General del Estado -artículos 52 a 54-.

PARA SABER MÁS

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>

1.1.5. Marco jurídico autonómico: Estatuto de Autonomía y Ley de Igualdad

Antes de aprobar la LOI, algunas reformas estatutarias, como la valenciana, introducen referencias específicas a la igualdad entre hombres y mujeres: lenguaje no sexista, derechos de las mujeres, conciliación de la vida familiar y laboral, etc.

TOMA NOTA

Art. 14 La Generalitat, conforme a la Carta de Derechos Sociales, 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. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral.»

LEY ORGÁNICA 1/2006, Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana.

Merece la pena resaltar que las medidas de acción positiva sólo se contemplan para personas con algún tipo de discapacidad y la dimensión de transversalidad todavía no está incorporada, puesto que se hace referencia a la “promoción de la mujer” como competencia, como una parcela de la realidad.

En un claro proceso mimético que caracteriza a nuestro modelo territorial (de unas Comunidades a otras, y con el Estado), se irían aprobando distintas leyes de igualdad (y junto a ellas también diversas normas contra la violencia de género, guardando ambos tipos de leyes una intensa relación). Así, en la Comunitat Valenciana, se aprueba la **Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.**

Al ser de las primeras leyes autonómicas que se aprueban, tiene un carácter más promocional que imperativo o prescriptivo. Aunque en el preámbulo se obliga a que: “las administraciones públicas **deberán** adaptar sus estructuras y sus procedimientos con el fin de integrar la perspectiva de género y el objetivo de la igualdad de hombres y mujeres en el conjunto de las políticas”. Sin embargo, en el cuerpo de la ley se utiliza con más frecuencia verbos como: “impulsar”, “potenciar”, “fomentar”, “procurar”, “favorecer”, y prácticamente no encontramos verbos de acción y obligación.

1.2. REDISEÑANDO LA POLÍTICA: CÓMO PONER EN PRÁCTICA LA TRANSVERSALIDAD

1.2.1. El concepto de transversalidad

La Plataforma para la Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre Mujeres de Naciones Unidas (Beijing, 1995) asumió el concepto de Transversalidad de políticas de género o *Mainstreaming* como la estrategia más adecuada para integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas.

TOMA NOTA: definiciones

‘El mainstreaming de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas’.

Fuente: CONSEJO DE EUROPA, Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS), (versión español e inglés), Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, número 28, Madrid, 1999:26.

Desde la Conferencia de 1995 hasta la actualidad, la transversalidad de género se ha ido asumiendo en la gestión de las políticas públicas de igualdad, destacando el papel fundamental de la LOI, referencia normativa estatal.

Art. 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Po-

deres Públicos. Las administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos (...)

Fuente: LOI

1.2.2. Estrategia de transversalidad en la Administración Pública

La desigualdad está presente en todas las esferas de nuestra vida cotidiana y fijada en la propia estructura social. Parece pues evidente programar el principio de igualdad como objetivo a conseguir, de manera que esté presente en toda la gestión política. Por ello se deben tener en cuenta de manera sistemática las diferencias entre las condiciones, las situaciones y las necesidades de las mujeres y de los hombres en el conjunto de todas las políticas: diseño, elaboración, toma de decisiones, planificación, evaluación...

Un proceso de transversalidad de género implica un cambio cultural y organizativo y por tanto no será inmediato. No se trata de cambios a conseguir rápidamente, puesto que requieren no solo recursos sino, sobre todo, el compromiso transversal con la igualdad por parte de la institución.

La transversalidad complementa las Políticas específicas de Igualdad formando así lo que se ha denominado la **Estrategia Dual**. Las Acciones Positivas así como los servicios específicos se mantienen y son parte activa en el proceso de transversalidad.

Las medidas de acción positiva

Una de las estrategias fundamentales para impulsar la igualdad son las medidas de acción positiva, mal llamadas “discriminación positiva” (carga semántica negativa) que resultan socialmente controvertidas. Consisten en tratamientos jurídicos formalmente desiguales para conseguir la igualdad real o material. El objetivo es pues conseguir la inversión de la desigualdad material entre colectivos o grupos.

Es decir, son medidas que se plantean en el reparto de bienes socialmente valiosos a fin de corregir las desigualdades que se producen en dicho reparto como consecuencia de las discriminaciones estructurales existentes. Tienen, por tanto, carácter temporal, pues la justificación de su existencia desaparece cuando se corrigen estas estructuras discriminatorias.

Otra forma de ver las cosas

Las mujeres que acceden a altos cargos o las científicas que investigan en áreas masculinizadas son quienes más rechazan las medidas de acción positiva porque consideran que se vulnera el principio de méritos y se cuestiona su valía profesional. En cambio, los sacrificios que han tenido que hacer a nivel personal, renunciando en una proporción elevada a la maternidad, no los interpretan como una desventaja o discriminación por el hecho de ser mujeres.

- 1) **Las medidas de incentiviación o “acciones positivas moderadas”**: su objetivo es el incremento, en general, de las oportunidades en la participación del reparto de bienes. Al procurar la igualdad en el punto de partida (y no en los resultados) no representan un daño directo y concreto a quien no pertenezca al colectivo. Ejemplos: asignación de una puntuación extra junto al mérito, a los miembros de los colectivos históricamente desfavorecidos, o bien medidas de desempate a igualdad de méritos.
- 2) Distinto es el supuesto de las llamadas **medidas de discriminación inversa o positiva** en sentido amplio. Estas medidas van más allá de la igualdad de oportunidades, cristalizando, muchas veces, en una **igualdad de resultados**. Ejemplo: establecimiento de cuotas, luego no se exige una previa situación de igualdad meritocrática entre los aspirantes.

Las condiciones para aplicar la transversalidad con perspectiva de género

El proceso de transversalidad afecta a los procedimientos de trabajo, a los programas, las actuaciones a desarrollar y a la institución, y hacen falta condiciones que favorezcan la integración de la perspectiva de género.

Pasos a tener en cuenta:

1. **Compromiso político**: La Administración ha de expresar el compromiso político con la igualdad de género y la voluntad de eliminar cualquier discriminación.
2. **Conocimiento de la Administración**. Para incluir la perspectiva de género se hace necesario conocer el funcionamiento administrativo y la dinámica de la elaboración de las políticas públicas.

3. **Recursos humanos y materiales**. Desde el punto de vista de los recursos materiales, los presupuestos de la Administración deben introducir partidas específicas destinadas a la consecución de la igualdad. Desde el punto de vista de los recursos humanos, la formación del personal es clave para poder implantar la perspectiva de género en todas las áreas de la administración pública.
4. **Conocimiento de la realidad social**. Para hacer efectiva la transversalidad de género se debe conocer el impacto de género, el efecto que tienen las políticas públicas sobre los hombres y las mujeres, y para ello se debe contar con investigaciones y análisis, datos y estadísticas desagregados según el sexo.
5. **Participación de las mujeres**. Requisito indispensable de la transversalidad del género es contar con las mujeres en la toma de decisiones.

Dificultades para ponerlo en marcha

- Resistencias para pasar de “cumplir con el principio de igualdad por ser una obligación legal” al compromiso personal con la igualdad. Disociación entre comportamiento público y privado, dificultades para integrar el principio de igualdad como filosofía de vida.
- La invisibilidad de las cuestiones de género: aprender a observar la realidad desde la perspectiva de género requiere un tiempo. La aparente neutralidad es casi siempre “ceguera de género” provocada por una socialización estereotipada.
- Falta de competencias y capacitación especializada en enfoque integrado de género.
- Incoherencias entre un discurso políticamente correcto con la igualdad y la aplicación real de la transversalidad, que implica modificar criterios, asignación de recursos y procedimientos.

Ejemplo

Difundir que la empresa o institución es favorable a la conciliación de la vida familiar y laboral sin aplicar medidas concretas que la faciliten: flexibilidad de horarios, que las reuniones se hagan dentro de horarios de conciliación, etc.

1.2.3. La puesta en marcha del *mainstreaming* en las políticas públicas

Recogida de información desagregada por sexos

Art. 20. : Los poderes públicos deberán incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo

Fuente: LOI

La necesidad de desagregar los datos por sexo, es algo ampliamente consensuado desde la 1ª Conferencia mundial de la Mujer celebrada en Méjico en 1975 hasta la actualidad. Y es que uno de los obstáculos con los que se encuentra la igualdad de género es la invisibilidad de la desigualdad, la dificultad de medir la discriminación. Para poder revelar el diferente trato, situación u oportunidades de hombres y mujeres es necesaria la recogida y tratamiento de datos desagregando la información según la variable sexo.

Es por eso que es importante recopilar los datos que nos den información tanto en términos cuantitativos como cualitativos a partir de fuentes estadísticas, encuestas, entrevistas, grupos de discusión, informes socioeconómicos... Una información que se deberá presentar siempre desagregada por sexo.

Ejemplo

Recogida de información en función de la variable sexo.

Incluir la variable sexo en memorias departamentales.

Análisis en función del sexo de personas beneficiarias de las políticas.

Una vez hemos obtenido datos desagregados por sexo, podemos pasar a analizar y mirar cualquier situación teniendo en cuenta la perspectiva de género y detectar las desigualdades que afectan a mujeres y hombres de forma diferenciada, conocer el origen de esas desigualdades, programar acciones concretas para eliminar las desigualdades con indicadores y criterios de evaluación, asignando asimismo recursos e instrumentos para llevarlos a cabo.

Acceso a puestos de trabajo en la Administración Pública

PARA REFLEXIONAR

Bomberos Madrid usará ¡por fin! baremos diferenciados para evitar discriminación en el

acceso a puestos de trabajo (1.600 efectivos, solo 2 bomberas)

<http://tribunafeminista.org/2016/04/bomberos-madrid-usara-por-fin-baremos-diferenciados-para-evitar-discriminacion-en-el-acceso-a-puestos-de-trabajo-1-600-efectivos-solo-2-bombras/>

El acceso a puestos de trabajo en la Administración Pública se fundamenta en los principios de igualdad, mérito y capacidad cuestión que garantiza el acceso objetivo de las mujeres al mundo laboral, y en concreto a la administración pública. No realizar un baremo diferenciado en las pruebas físicas exigidas para el ingreso a diversos cuerpos como el de bomberos/as o policía impide la igualdad en el acceso al empleo de hombres y mujeres ya que favorece la existencia de una discriminación en los procesos selectivos.

En el caso del Ayuntamiento de Valencia, ya se cuenta con baremos diferenciados, en concreto, en el cuerpo de bomberos/as.

Ejemplo

Ayuntamiento de Valencia. 2006

BASES QUE REGIRÁN LA CONVOCATORIA PARA PROVEER EN PROPIEDAD 70 PLAZAS DE BOMBEROS DE ESTA CORPORACIÓN



ANEXO I

Pruebas físicas.

1ª Prueba.- Test de Cooper.- Consistirá en correr en un tiempo máximo de 12 minutos una distancia de 3.000 metros lisos para hombres y 2.680 metros lisos para mujeres.

Será causa de descalificación el no acabar la prueba, no correr por el camino señalado, obstruir o molestar a otro corredor. Se permitirá una salida falsa, entendiéndose por salida falsa el comenzar a correr antes de la orden de salida.

2ª Prueba.- Velocidad.- Consistirá en correr una distancia de 60 metros lisos, con salida en parado, sin tacos de apoyo, en un tiempo máximo de 8 segundos y 50 centésimas para hombres y 9 segundos y 50 centésimas para mujeres.

Será causa de descalificación el no acabar la prueba, no correr por el camino señalado, obstruir o molestar a otro corredor. Se permitirá una salida falsa, entendiéndose por salida falsa el comenzar a correr antes de la orden de salida.

3ª Prueba.- Fuerza impulso del tren inferior.- Consistirá en saltar con pies juntos, en parado, 2'15 metros para hombres, y 1'90 metros para mujeres.

La prueba se realizará en un lugar donde se posibilite que la caída del participante sea sobre una zona arenosa, a fin de evitar lesiones. El participante se ha de situar de forma que las puntas de los pies queden por detrás de la línea de batida y a la misma distancia de esta. El salto se realizará simultáneamente con los dos pies, horizontalmente y tan lejos como se pueda.

La distancia se medirá en centímetros desde la parte anterior de la línea hasta la marca posterior hecha por el saltador.

El participante tendrá derecho a un máximo de dos intentos. Será causa de descalificación iniciar el salto antes de la orden o no hacerlo desde parado, no superar la marca correspondiente, no saltar simultáneamente con los dos pies o no estar colocado de forma adecuada en el momento inicial.

4ª Prueba.- Fuerza de tracción del tren superior.- Consistirá en trepar, con los brazos solamente, por una cuerda lisa estándar hasta alcanzar una marca que se situará a 6 metros del suelo para hombres y a 4 metros para las mujeres. La salida será de pie y sin impulso inicial, no sobrepasando en ningún caso la marca de salida de posición de manos que estará a una

Ejemplos

Tender a una proporción de hombres y mujeres en todos los niveles.

Exigir conocimientos mínimos de igualdad de oportunidades a todo el personal de la Administración Pública.

Lenguaje e imagen no sexistas

El lenguaje es una herramienta clave para expresar pensamientos e ideas. El lenguaje refleja y transmite los cambios que se producen en la sociedad y por eso, hacer un uso igualitario del lenguaje ayuda a hacer visible la realidad de las mujeres y una situación equilibrada de mujeres y hombres.

Ejemplo

“Desde la Sección de la Mujer, adscrita a la Concejalía de Bienestar Social e Integración, se está implantando la utilización del lenguaje no sexista en la Administración Local, competencia que está enmarcada en el II Plan Municipal para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres 2008-2012, entre otros cometidos.

Para dicha finalidad se ha elaborado el siguiente sello que identifica el texto elaborado en lenguaje no sexista:



Este sello se ha elaborado en colaboración con la Oficina de Información y Documentación adscrita al Servicio Técnico de Mantenimiento. Cualquier departamento municipal puede solicitar la corrección o supervisión de los documentos que considere a la Sección de la Mujer y posteriormente se identificará el mismo con dicho sello”.

Ejemplo

Reglamento municipal para el uso no sexista del lenguaje.

[https://www.valencia.es/twav/ordenanzas.nsf/vCategorias/F395119C33B875F1C12579580029AD45/\\$file/Reglamento_Uso_No_](https://www.valencia.es/twav/ordenanzas.nsf/vCategorias/F395119C33B875F1C12579580029AD45/$file/Reglamento_Uso_No_)

[Sexista_Lenguaje.pdf?openElement&lang=1&nivel=1_3](#)

PARA SABER MÁS

Nombra en red

<http://www.inmujer.gob.es/servRecursos/formacion/materiales/nombraEnRed.htm>

Guía de uso para un lenguaje igualitario (castellano) Universitat de València

http://www.uv.es/igualtat/GUIA/GUIA_CAS.pdf

(también disponible en valencià)

Ejemplo

Guía de Lenguaje igualitario en la Administración.

Garantizar un uso igualitario del lenguaje en la documentación administrativa.

Formación a todo el personal sobre lenguaje inclusivo.

Apostar por imágenes que muestren realidades igualitarias.

Cambios en los procedimientos de trabajo: La inclusión de cláusulas de igualdad en el procedimiento administrativo

La incorporación transversal de las políticas de igualdad en diversos procesos de la administración supone mejoras no solo relativas a la construcción de una sociedad más justa e igualitaria, sino en la responsabilidad. Desde la Administración pública se debe garantizar la cohesión e inclusión social, el pleno empleo, y la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La inclusión de cláusulas sociales en subvenciones, convenios o contratación administrativa es un ejemplo más del proceso de transversalidad de las políticas de igualdad en la Administración Pública.

Ejemplo

Contratación pública

Clausulas sociales en los pliegos de condiciones que tramita el Ayuntamiento de Valencia para empresas o profesionales.

- Circular 2/2016 d'Inclusió de noves clàusules socials i lingüístiques en els plec de condicions que tramite l'Ajuntament de València, aprovada per Junta de Govern Local el 15-4-2016.

- Resolució sobre la modificació de determinades clàusules socials a fi de la seua introducció en els plecs de clàusules administratives, aprovada per la Junta de Govern Local del 3-6-2016.

“En la documentació a presentar per les persones o empreses en els procediments de licitació, faran la declaració responsable de l’obligació de comptar amb un pla d’igualtat d’empresa tant si són empreses de més de 250 persones (obligat per la Llei Orgànica 3/2007) com si són de menor personal.”

“En aquells contractes que es considere pertinent, atenent a les característiques del contracte a celebrar i en la proporció que en estos indique, es determinaran com a condició especial d’execució de caràcter social, mesures de foment d’ocupació entre persones amb dificultats d’inserció”

Cambios en la organización

Como hemos visto, iniciar un proceso de *mainstreaming* o *transversalidad* en la Administración significa cambios importantes que hacen necesario contar con servicios que coordinen la inclusión de la transversalidad.

Una de las estructuras más eficaces para la puesta en marcha de la transversalidad ha sido la creación de las Unidades de Igualdad de Género.

Ejemplo

Unidad de Igualdad del Marítimo es la primera en ponerse en marcha en la ciudad de Valencia, la cual tiene asignadas dos técnicas de igualdad que ya trabajan a pie de calle en la detección y prevención de los casos de violencia machista desde el pasado mes de mayo.

Ahora la concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas ha asignado un espacio para que también puedan hacer atención personalizada en una oficina que estará situada en la biblioteca de la calle la Reina. Las mujeres de los barrios de la Malvarrosa, Beteró, Cabanyal, Canyamelar, Grau y Nazaret, con una población de 57.710 habitantes (de los cuales 29.653 son mujeres) serán las primeras en contar con un centro de referencia que trabajará cada día con dos técnicas especialistas en la erradicación de la violencia machista.

La concejala de Igualdad y Políticas Inclusivas, Isabel Lozano, ha recordado que la labor de las dos técnicas de igualdad que han comenzado a trabajar en el Marítimo en la detección y prevención de casos de violencia machista “es una tarea de calle”, pero que también “es importante que puedan disponer de una oficina”. En ella contarán con espacios para poder hacer atenciones individualizadas. Además también se prevé que en las instalaciones se realicen cursos, talleres y charlas de concienciación y prevención a la población de los barrios del Marítimo.

Ejemplo

La primera oficina de Igualdad contra la violencia machista abrirá dentro de la Biblioteca de la calle La Reina

http://www.valencia.es/valencia/noticias/NOTICIA_046308?lang=1&seccion=5&temId=17&nivel=5_2_17

Abre la primera oficina de igualdad contra la violencia machista en la biblioteca de la calle la Reina

<http://www.levante-emv.com/valencia/2016/07/28/abre-primer-oficina-igualdad-violencia/1449795.html>

Servicios, que por otra parte, tienen asignados unos objetivos y fijadas unas acciones a seguir definidas en los Planes estratégicos para la igualdad de mujeres y hombres.

PARA SABER MÁS

Plan de Igualdad de Oportunidades

<http://www.valencia.es/mujer/mujer.nsf/vDocumentosTituloAux/3981B30EE29D2B17C125740F0042E672?OpenDocument&bdOrigen=mujer%2Fmujer.nsf&idapoyo=&lang=1&nivel=3>

Evaluar el impacto de las políticas

Para lograr incorporar con éxito la perspectiva de género en las políticas públicas, es necesario realizar una evaluación ex-ante -esto es, previa a la puesta en marcha de la intervención- del impacto potencial de la política sobre las desigualdades detectadas en materia de participación, empleo, salud, educación, acceso a los recursos, los usos sociales y valores, y los derechos.

Los informes de impacto de género deben considerar los posibles efectos directos e indirectos, así como el impacto a corto, medio y largo plazo de la política.

- Impacto positivo: reducción de las desigualdades de género detectadas.
- Impacto negativo: reproducción de las desigualdades de género detectadas –en el mejor de los casos- o incluso un agravamiento de las mismas –en el peor.

Artículo 19. Informes de impacto de género.

Los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.

Artículo 55. Informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público.

La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

Fuente: LOI

Ejemplo:

http://www.uv.es/pdi/funcionarios2014/116impactogenero_CAST.pdf

Informe de Impacto de Género para la convocatoria de plazas de profesorado funcionario en la Universitat de València



INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO PARA LA CONVOCATORIA DE PLAZAS DE PROFESORADO FUNCIONARIO Y PROFESORADO CONTRATADO DE CARÁCTER INDEFINIDO APROBADA POR RESOLUCIÓN DE 4 DE JULIO DE 2014 DEL RECTORADO DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

El objetivo de este informe de impacto de género es determinar si la convocatoria de plazas de profesorado funcionario y profesorado contratado de carácter indefinido (profesorado contratado doctor / doctora), aprobada por resolución de 4 de julio de 2014, contribuye a la igualdad de oportunidad entre mujeres y hombres.

Los presupuestos y los recursos

El análisis de los presupuestos públicos desde la perspectiva de género se ha convertido en uno de los temas más recurrentes en los debates sobre transversalidad de las políticas de género.

Una cita: presupuestos de género

“El presupuesto refleja los valores de un país, -a quién se valora, qué trabajo se valora y a quién se le recompensa por ello, y quién, qué, y de quién es el trabajo que no se valora ni recompensa-”. PregsGovender

Fuente: Prólogo al “Primer Presupuesto de las Mujeres en Sudafrica” (1996) recogido en Budgeting for equality: the Australian experience, por Rhonda Sharp y Ray Broomhill, en Feminist economics 8 (1), 2002: 25-47.

Un presupuesto con perspectiva de género es un análisis del proceso presupuestario que se fija como finalidad detectar el impacto de las políticas públicas sobre las mujeres en comparación con los hombres.

PARA SABER MÁS

Presupuestos Públicos con Perspectiva de Género - Junta de Andalucía

<https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer>

1.3. EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS EN EL AYUNTAMIENTO DE VALENCIA

1.3.1. Participa reina

La plaza de la Reina se rediseñará desde una perspectiva de género

El Gobierno Municipal se ha propuesto recuperar para el uso ciudadano la Plaza de la Reina como un objetivo primordial para evitar que problemas de accesibilidad y congestión de tráfico aumenten su proceso de degradación.

La Plaza de la Reina es uno de los espacios públicos más representativos de nuestra ciudad, que precisa de una intervención que promueva la regeneración de este espacio urbano, para mejorar sus condiciones ambientales, de movilidad, especialmente para peatones, de accesibilidad, de calidad del aire, de paisaje urbano.

<http://participareina.valencia.es/es/>

<http://participareina.valencia.es/va/prensav/>

1.3.2. Presupuestos participativos de distrito

El Ayuntamiento de Valencia, como parte del compromiso del gobierno municipal de fomentar la colaboración y la participación de la ciudadanía en la toma de decisiones sobre la gestión municipal, apuesta por poner en marcha una primera experiencia de consulta ciudadana sobre inversiones en Barrios-Consulta ciudadana.

<http://www.aytovalencia.es/ayuntamiento/consultas.nsf/vDocumentosTituloAux/Inicio?opendocument&lang=1&nivel=1>

1.3.3. Coordinadas

El programa "Coordinadas. Aulas abiertas" de la Universitat Popular es un programa de actividades iniciado en el curso 2015/2016 que complementa la programación habitual de actividades de ciclo largo. Este programa contempla propuestas de diferente formato -una sola sesión o varias sesiones-, talleres, monográficos, jornadas, y contenidos diversos.

Desde su inicio, la programación de actividades se ha realizado teniendo en cuenta el impacto en mujeres y hombres, la perspectiva de género.

En 2015/16 los contenidos fueron, entre otros, agricultura ecológica, participación ciudadana, cocina, consumo responsable, psicología positiva y masculinidades alternativas.

PARA SABER MÁS

Programa Mainstreaming de Género del Instituto de la Mujer

<http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/mainstreaming/home.htm>

Gender Mainstreaming in European Union

<http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>

<http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices>



CAPÍTULO 2

IMPLANTACIÓN DE UN LENGUAJE NO SEXISTA Y SU IMPACTO EN LA COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL

Mercedes Quilis Merín · Marta Pilar Montañez Mesas

Departament de Filologia Espanyola · Universitat de València

El lenguaje escrito que se encuentra en los documentos generados por el Ayuntamiento para la comunicación con la ciudadanía a través de los distintos medios y en los que se utilizan internamente responde a exigencias concretas de corrección lingüística y buen uso del idioma que incluyen también la revisión del componente igualitario dentro de la aplicación de las políticas de igualdad.

El capítulo está dirigido a clarificar los conceptos y la terminología y a mostrar las estrategias para la uti-

lización del lenguaje inclusivo de género, o lenguaje igualitario, en los procesos de comunicación y difusión del Ayuntamiento, tanto por su influencia en la sociedad como por la necesidad ética y legal de que toda la ciudadanía se sienta representada¹.

1. Ley Orgánica 3/2007 (Ley de Igualdad) y Ayuntamiento de Valencia, Reglamento Municipal para el uso no sexista del lenguaje, BOP de Valencia n.º 12, 14/1/2012.

2.1. CONCEPTOS BÁSICOS

La lengua expresa y transmite la cultura de la sociedad a la que sirve como vehículo de comunicación. Las lenguas reproducen formas heredadas, elementos léxicos y procesos de funcionamiento que conforman sus estructuras, de manera que también son un medio para perpetuar formulaciones que desvalorizan o invisibilizan lo femenino. Los obstáculos para evitar esta ocultación de las mujeres se encuentran en las tradiciones y en la propia sociedad –en sus representaciones androcentristas–, no en la gramática, que siempre ofrece alternativas para una actuación sobre la lengua.

2.1.1. ¿Qué es el androcentrismo?

El androcentrismo es, según la definición del diccionario de la Real Academia Española (RAE), “la visión del mundo y las relaciones sociales centrada en el punto de vista masculino”. Este es el modelo presente en las sociedades en las que la “visión androcéntrica” de los valores, la cultura, la historia, de forma consciente o inconsciente, sitúa este prototipo masculino como universal y generalizable a toda la humanidad, como parámetro de lo humano. El lenguaje como producto social, también participa de ese androcentrismo social y cultural en determinados usos lingüísticos que toman el valor del masculino como falso genérico con valor universal aplicable a varones y mujeres, una situación con la que no se está de acuerdo y que produce una percepción de que las mujeres son secundarias, subsidiarias o que están excluidas de la representación lingüística.

2.1.2. ¿Qué se entiende por sexismo lingüístico?

Sexismo es la “discriminación de personas de un sexo por considerarlo inferior al otro”, según la RAE. Se incurre en sexismo lingüístico cuando se emplean palabras (sexismo léxico) o se construyen oraciones (sexismo sintáctico) que, debido a la forma de expresión escogida por quien habla y no a otra razón, resultan discriminatorias por razón de sexo. Generalmente ese sexo discriminado en el lenguaje es el de las mujeres. Se dice así que el lenguaje como instrumento de poder sustenta la jerarquía que antepone a los varones en función del sexo, que aparecen como única representación de la humanidad en los usos gramatical y tradicionalmente establecidos.

2.1.3. ¿Qué son el lenguaje igualitario y el lenguaje sexista?

El lenguaje igualitario es el que responde a una serie de propuestas de actuación consciente sobre la lengua para evitar opciones que puedan interpretarse como discriminatorias o excluyentes; estas acciones pretenden que el lenguaje represente y exprese de manera explícita la igualdad de los sexos. Un lenguaje igualitario debe ser la norma en los documentos generados por las administraciones, que han de reflejar la igualdad de derechos y oportunidades y de representación de mujeres y hombres. También tiene como objetivo el cambio cultural del sistema de valores para que se produzca de forma efectiva la representación de la parte generalmente excluida. El lenguaje inclusivo o el uso igualitario del lenguaje es el que no excluye ni oculta ni subordina un sexo a otro y sus propuestas intentan que nombrar exclusivamente en masculino no sea la norma, sino que los textos con presencia equitativa de los dos sexos sean los habituales. Lenguaje sexista es el que fomenta la discriminación de uno de los dos sexos mediante usos peyorativos. Sexista es, por ejemplo, el empleo de un término en masculino cuando el referente apelado es una mujer o el de la mujer hacia sí misma. En ocasiones se distingue entre el androcentrismo lingüístico, como procesos y elementos lingüísticos de ocultación de la mujer, y el sexismo lingüístico, como menosprecio o discriminación de la mujer a través del lenguaje.

2.1.4. ¿Qué relación existe entre el género y el sexo?

Una de las cuestiones más controvertidas en el uso de un lenguaje igualitario proviene de la confusión entre género y sexo. El sexo es una categoría biológica que poseen algunos seres vivos. El género gramatical es una categoría del lenguaje que sirve para clasificar los sustantivos en masculinos y en femeninos y permite construir oraciones correctamente por su concordancia con los adjetivos y los determinantes. Se aplica a todas las palabras sustantivas, se encuentra señalado en los diccionarios y, en principio, no tiene ninguna relación con la realidad que se designa. Las palabras tienen género gramatical y los seres tienen sexo biológico.

El problema se encuentra cuando es necesario nombrar seres animados, en los que sí hay que tener en cuenta el sexo del referente porque en estos casos,

además de la información gramatical, se aporta información semántica. Precisamente es en este punto donde se produce la vinculación entre *género* masculino y femenino, como categoría gramatical, y *sexo* (macho o hembra aplicado a animales, o varón o mujer, en las personas) como categoría biológica. A este panorama terminológico se incorpora la nueva acepción de *género* como categoría sociocultural, psicológica y relativa a la identidad individual.

2.1.5. ¿De cuántas formas se puede marcar el género gramatical?

En la lengua hay un pequeño número de sustantivos que designan seres sexuados. Se forman con diferentes procedimientos gramaticales que se enumeran a continuación. Sin embargo, únicamente los sustantivos que se refieren a personas son los que van a generar problemas en los distintos procedimientos de marcación de género en relación con sus referentes.

a) Heterónimos, son nombres completamente distintos:

- *mujer - hombre , amazona - jinete , madre - padre, nuera - yerno, matriarca - patriarca*

b) De doble terminación o variables, con marcas de género para el masculino y para el femenino que permiten la diferenciación del sexo del referente. Hay diferentes procedimientos para formarlos:

- *niño - niña, héroe - heroína, alcalde - alcaldesa, sacerdote - sacerdotisa, actor - actriz*

c) Comunes en cuanto al género o invariables, los sustantivos de persona que designan tanto a hombres como a mujeres, en los que hay una única forma y la diferencia de género gramatical se muestra mediante su concordancia con adjetivos y artículos o determinantes:

- *el/la documentalista, el/la periodista, una guarda jurada / un guarda jurado*
- *Vino con su cónyuge y nos pareció muy simpático*
- *Vino con su cónyuge y nos pareció muy simpática*

d) Epícenos, aplicables a cualquier sexo, del tipo *gente, persona, criatura* de género femenino o *ser, personaje*, de género masculino.

2.1.6. ¿Qué es el masculino genérico?

La normativa lingüística y la tradición en el uso de la lengua indica que una palabra con la forma masculina tiene un doble valor: sirve para expresar conjuntos de personas solo del sexo masculino –uso exclusivo– y de ambos sexos –uso genérico o inclusivo–, porque tanto en singular como en plural designa la clase. Este se considera (o ha venido considerándose) un uso correcto y es el que describen las gramáticas como *masculino genérico*. Al mismo tiempo, las palabras con la forma del género femenino solo son válidas cuando se emplean referidas mujeres, por lo que se considera que tienen un uso exclusivo o restrictivo. El masculino genérico es el término no marcado que sirve para referirse a ambos géneros cuando no se quieren hacer patentes las diferencias. Se interpreta como ejemplo del predominio lingüístico del género gramatical masculino y se asimila a la realidad social androcentrista, al identificar género y sexo. Si se quieren marcar estas diferencias, se utilizará cualquiera de los recursos a nuestro alcance desde la corrección lingüística.

La realidad es que hoy en día existe una tendencia generalizada de hábitos verbales que tienden a incrementar notablemente la percepción de que el género gramatical sí está ligado a diferencias del sexo de los seres humanos y así se producen creaciones léxicas como *pilota de fórmula uno*, o construcciones discursivas *a todos y a todas, ciudadanos y ciudadanas de Valencia*, que se van naturalizando en el habla de todos los días. El uso está cambiando también por la aplicación de las políticas de igualdad social de las mujeres, por el cambio social que supone su ascensión a puestos de representación social y profesional, por la acción de los medios de comunicación, por la difusión del lenguaje de la política. Lo políticamente correcto es una cuestión de interpretación que propicia recomendaciones en los usos públicos del lenguaje para evitar usos que se perciben como discriminatorios. Se trata de nombrar correctamente a mujeres y hombres.

2.1.7. ¿Cómo se puede detectar si hay sexismo en los textos?

Podemos invertir todas las referencias sexuadas y observar el resultado. Es la denominada *regla de inversión* propuesta por García Meseguer (1994). Si al cambiar las palabras de un género por las equivalentes

te en su opuesto el resultado es una frase extraña o inapropiada bajo cualquier punto de vista, se trata de un caso de asimetría o de un enunciado sexista, y lo recomendable es cambiarla. Es el caso de *señorita/señorito*, claramente asimétricos:

- *El señor Boix y la **señorita** Llorens acudirán a la reunión sobre el cambio climático.*
- **²La señora Boix y el **señorito** Llorens acudirán a la reunión sobre el cambio climático.*

2.1.8. ¿Qué recursos hay para conseguir una visibilización equitativa?

Hay estrategias lingüísticas que permiten incluir a mujeres y hombres en los textos y en los discursos en el lugar de los masculinos genéricos: unas son inclusivas, como el uso de los nombres colectivos, y otras visibilizadoras, como los desdoblamientos.

2.2. FUNDAMENTOS TEÓRICOS

El desarrollo de los estudios feministas en torno a los años setenta del siglo XX ha contribuido a dar un nuevo enfoque de los hechos lingüísticos que muestran, desde esta perspectiva, la desigualdad histórica y social entre los dos sexos reflejada en distintos usos lingüísticos (García Moutón, 1999). De este modo, el sexismo social no se puede desvincular del sexismo lingüístico. El feminismo tuvo su primera incursión en la lingüística norteamericana con estudios e investigación de crítica feminista del lenguaje en los estudios conocidos como "lengua y sexo" o "lengua y género" (ingl. *gender*), con un sentido técnico específico de *género* como una construcción social y cultural basada en las diferencias de sexo biológico que afectan a la vida social y que crean ciertos papeles y expectativas de comportamiento en mujeres y hombres, y que se ha extendido a otras lenguas. El estudio pionero de Delia Esther Suardiaz, *Sexism in the Spanish Language* (1973 [trad. 2002]), publicado en Estados Unidos se ocupó por primera vez para la lengua española del sexismo lingüístico gramatical y léxico, y hablaba ya de situaciones de asimetría, muchas de las cuales siguen vigentes.

En nuestro país, con la obra de Álvaro García Meseguer *¿Es sexista la lengua española?* (1994) se puso en evidencia una de las preguntas clave que generan

la discusión sobre si una lengua, como hecho social, puede ser en sí misma sexista o el sexismo se encuentra en lo que hace con ella la sociedad que la utiliza. Este presupuesto generalmente aceptado, pero aún sin resolver, implica que la lengua es reflejo de la sociedad y no es sexista, sino que el sexismo se encuentra en quien usa la lengua, de manera que los cambios deben ejercerse sobre los comportamientos sociales. Pero el sexismo lingüístico, como señala Ana María Vigar (2009), es el conjunto de rasgos y usos lingüísticos discriminatorios derivados de la situación y la acción social, y su eliminación depende tanto de la situación social como de quienes utilizan el lenguaje. El propio desarrollo social y las nuevas circunstancias de integración, avance social y acceso de las mujeres a cargos, profesiones y oficios tradicionalmente reservados a los varones son los factores que han propiciado los cambios lingüísticos que atañen a la creación de nuevos femeninos y a usos discursivos integradores. Los cambios que se están produciendo en la sociedad, a partir de las reivindicaciones de representación igualitaria, exigen una adecuación de la lengua para liberarla de estereotipos discriminatorios o una adecuación que implique revisar expresiones que mantienen actitudes sociales desacordes con los tiempos actuales. Expresiones que, ineludiblemente, afectan a toda la sociedad y que se vinculan con una visión androcéntrica.

Desde finales del siglo pasado hay propuestas y recomendaciones que pretenden ofrecer fórmulas, esquemas y estructuras lingüísticas alternativas e igualitarias en el uso del lenguaje en todos los ámbitos de la sociedad. Muchas de ellas se basan en la conocida sistematización y clasificación de los fenómenos sexistas de la lengua española de García Meseguer (1994), aunque pueden diferir en sus propuestas para combatirlos desde el *feminismo de la diferencia*, que propone el fomento de todos los usos diferenciales para conseguir la visibilización de las mujeres, y desde el *feminismo de la igualdad*, que se orientan hacia un estado de lengua andrógino, sin marcas de género (Vigara 2009: 69). Estas recomendaciones han sido difundidas y editadas por organismos e instituciones oficiales de ámbito nacional y autonómico dentro de los planes generales para la igualdad de oportunidades de las mujeres, y se adoptan por las instancias políticas que pretenden cumplirlos. Dentro de estas políticas de amplio alcance social, una parcela se concentra, precisamente, en

2. Usamos el asterisco para indicar usos gramaticales o pragmáticos que resultan incorrectos, inadecuados o inapropiados.

los usos lingüísticos para “nombrar el mundo en femenino”, a través de guías de estilo, folletos, manuales, etc. (Lliteras *et al.* 2003: 42)³, de otro lado, bien conocidos, que comenzaron a publicarse en los años ochenta de los que cabe destacar el de las lingüistas Ayala, Guerrero y Medina, 2002; el del Instituto Cervantes, 2011 y el reciente de Guerrero, 2015.

Un panorama de los estudios sobre lengua y género en el ámbito hispanohablante fue presentado por Elvira Burgos y José Luis Aliaga (2002) y más recientemente por Mercedes Bengoechea (2015). Los temas clave, una vez revisadas las actuales investigaciones feministas desde sus comienzos hasta las últimas tendencias, siguen girando en torno a la invisibilidad de la mujer propiciada por ciertos usos gramaticales y léxicos y la representación de mujeres y hombres, en la asimetría de género que estudia la sociolingüística, en el análisis del discurso y la pragmática, que se ocupa del uso del lenguaje y las circunstancias de la comunicación.

2.3. RECOMENDACIONES

Las cuestiones normativas sobre cómo redactar textos igualitarios se centran en el género gramatical de los sustantivos referidos a personas y en los **problemas** que plantean, y se pueden focalizar en tres aspectos:

a) **El masculino genérico**, porque se rechaza su representatividad como un neutro que sirve para referirse a hombres y mujeres conjuntamente, tanto en las palabras aisladas, como por la obligatoriedad de usarlo en las oraciones aunque exista una mayoría de mujeres.

b) **Los recursos para evitar el masculino genérico** como los desdoblamientos o las duplicaciones, así como otros procedimientos gramaticales y discursivos más aceptados como los nombres colectivos u otras formas de impersonalización. La duplicación, esto es, la presentación de la forma masculina y femenina simultáneamente, es el recurso más utilizado en la mayoría de los ámbitos, pero también el que provoca mayor rechazo por ser muy repetitivo, poco natural y ralentizar el discurso.

3. El conjunto de recomendaciones es muy amplio y está concentrado en una serie de trabajos aparecidos desde 1986, cuando la Comisión de Terminología del Comité para la igualdad de sexos del Consejo de Europa publicó el trabajo *Igualdad de sexos en el lenguaje* “recomendado a los países miembros una actuación directa sobre sus respectivas lenguas” (Lliteras *et al.* 2003: 42).

c) **Nombrar en femenino**, o la necesidad de crear nuevas formas femeninas referidas a los nombres de profesiones, cargos y oficios tradicionalmente masculinos que en la actualidad están ejercidos también por mujeres, del tipo *jueza*, *arquitecta*, *árbitra*⁴, y también de ser conscientes de la existencia y uso de las fórmulas léxicas o de tratamiento.

Para todos estos problemas, la lengua posee varios recursos lingüísticos que permiten evitar la discriminación en el lenguaje mediante estrategias correctas desde el punto de vista gramatical y léxico que no están en contra del sistema de la lengua, ni de la economía lingüística. Existe una premisa fundamental que consiste en utilizar siempre el género gramatical adecuado al sexo de las personas determinadas a las que hace referencia o a las que está dirigido el texto o el discurso, tanto en singular como en plural, en los tratamientos, la designación de sus cargos u oficios o títulos y en todas las formas lingüísticas que las acompañen:

- **La directora adjunta, la asistente administrativa, la concejala delegada**

2.3.1. Masculino genérico

El uso generalizado del masculino puede producir ciertas ambigüedades o anomalías en el discurso:

Salto semántico. Ocurre cuando quien habla emplea un masculino plural que se interpreta como un genérico (inclusivo de hombres y mujeres) y en el mismo contexto aparece un término femenino con valor complementario. En ese momento se pone de manifiesto que quien hablaba, en realidad, se refería solo a los varones y no a todo el colectivo:

- **A la reunión deben acudir todos los jefes de negociado. Y las jefas también**

En estos casos se atribuye el valor específico al masculino (*todos*) y no el genérico (*todos y todas*). En el ejemplo siguiente se observa la necesidad de especificación del masculino *todos*:

4. Un dato sobre estas asimetrías: en el diccionario de la RAE de 2001 se lee: “Ciudadano 3. m. Habitante de las ciudades antiguas o de Estados modernos como sujeto de derechos políticos y que interviene, ejercitándolos, en el gobierno del país”. En la última edición, 2014, subsanando el androcentrismo, aparece desdoblado: “Ciudadano, na 3. m. y f. Persona considerada como miembro activo de un Estado, titular de derechos políticos y sometido a sus leyes”.

“No queremos más silencios -ha afirmado Joan Ribó-. Queremos escuchar bien altas y fuertes las voces de las mujeres que salen de la violencia de género. Queremos que València sea una ciudad libre de violencia contra las mujeres. No queremos más minutos de silencio sino celebrar minutos de vida. Y este año queremos despertar conciencias para que la lucha contra la violencia de género sea la lucha de todas y de todos, porque ésta es también la lucha de los hombres, y hemos de hacerla nuestra”.

“Sexismo del hablante” y “sexismo del oyente” en los saltos semánticos. Son dos términos lingüísticos: el primero hace referencia a que el uso únicamente del masculino genérico en el discurso excluye a las mujeres de una realidad social o, al menos, las coloca en un lugar subordinado. En otros casos, es un problema de interpretación de quien escucha, que da por supuesto que el masculino se refiere exclusivamente a varones y percibe su error por la presencia de elementos léxicos referidos a mujeres:

- *Acudieron a recibir la condecoración tres policías. Una de ellas dio un pequeño discurso en nombre de todas*

Cuándo no sustituir el masculino genérico. No es recomendable eliminar el masculino genérico sistemáticamente en todos los casos y sin reflexión, porque hay contextos en los que se ajusta a las reglas gramaticales⁵ y su sustitución u omisión puede producir oraciones inaceptables o incluso crear la idea de que existen diferencias entre las mujeres y los hombres mencionados (Lliteras *et al.* 2003), lo cual, de nuevo, generaría asimetrías. No es necesario evitarlo:

a) en la referencia a asociaciones, siglas, rótulos, avisos, expresiones fijas:

- *ONCE *Organización Nacional de Ciegos y Ciegas Españoles y Españolas*
- **A buen entendedor o entendedora, pocas palabras bastan*

b) en la referencia a grupos mixtos de varones y mujeres que están suficientemente identificados por sus nombres:

- *Rita Barberá y Joan Ribó han sido los últimos alcaldes de Valencia, y no*

- **Rita Barberá y Joan Ribó han sido la última alcaldesa y el último alcalde de València*

c) en la referencia a varias personas no especificadas mediante cuantificación (*cada, la mayoría de, etc.*):

- *Siete de cada diez valencianos están a favor de la pacificación del tráfico, y no*

- **Siete de cada diez valencianos y valencianas están a favor de la pacificación del tráfico*

d) en la referencia a personas indeterminadas, en oraciones hipotéticas en tiempo futuro:

- *Agradecemos su cooperación para mejorar la atención a futuros usuarios, y no*

- **Agradecemos su cooperación para mejorar la atención a futuros usuarios y futuras usuarias*

2.3.2. Recursos alternativos al uso del masculino genérico

Cuando se perciba un uso ambiguo o discriminatorio del masculino genérico (recordemos la prueba de la inversión de 2.1.7.), existen recursos que permiten un uso más igualitario del lenguaje dentro de los límites normativos de la lengua algunas son visibilizadoras y otras inclusivas (como se comenta en 2.2.). Las recomendaciones son soluciones posibles que no se pueden aplicar sin observar en cada caso cuáles son las más adecuadas. En definitiva, se trata de que el lenguaje no se vea forzado ni antinatural con las soluciones aportadas.

Estrategias lingüísticas visibilizadoras de mujeres y hombres

Desdoblamiento. Una de las alternativas al masculino genérico más utilizada consiste en emplear consecutivamente sustantivos masculinos y femeninos con las conjunciones *y/o* (*ciudadanos y ciudadanas, vecinos o vecinas*). La ventaja de los desdoblamientos es que proporcionan una visibilización inmediata de los dos sexos, de manera que son muy útiles como vocativos en situaciones de cortesía (*Gracias, delegados y delegadas, por asistir a este acto*) y en todos aquellos casos en los que se desee hacer explícita la referencia a grupos integrados por mujeres y hombres:

5. La Nueva Gramática de la RAE (2009) indica que es innecesario evitar el masculino genérico cuando es tan explícito que abarca individuos de un y otro sexo, como en *Los alumnos de esta clase se examinan el jueves*.

- *Las funcionarias y funcionarios municipales presentarán sus informes mañana, mejor*
- *que *Los funcionarios municipales presentarán sus informes mañana*

En estos casos, además, se propone la alternancia en el orden de prelación habitual en su aparición a lo largo del texto o del discurso. Se pretende evitar la jerarquización (*jefes y jefas / jefas y jefes*) o los usos formularios o cortesés (*damas y caballeros*). Es recomendable, y así se establece para el lenguaje administrativo, la duplicación en la mención de cargos y profesiones (*peón y peona auxiliar de jardinería*). En su contra está que si se duplican todos los términos en textos o discursos extensos, suelen producir secuencias estilísticamente muy tediosas, en ocasiones rechazo o, en último extremo, contrastados o confusiones:

- **Uno de cada diez **vecinos y vecinas** son **voluntarios y voluntarias** del programa de cooperación*

Más que una utilización sistemática de los desdoblamientos, es preferible desdoblar cuando se produzca ambigüedad y tener en cuenta otros recursos o combinarlos entre sí. [Ver abajo "Combinar alternativas"]. Si nos referimos a un colectivo único y desdoblamos puede parecer que se trata de dos colectivos distintos:

- **El trabajo lo presentarán los **concejales** o las **concejalas***

Los problemas en el uso de los desdoblamientos se suelen encontrar cuando se trata de concordar gramaticalmente los dos términos con otros elementos de la oración. La concordancia con el adjetivo en las formas duplicadas se hace con el masculino que se suele escribir antes, tanto en singular como en plural (*los **asesores** y **asesoras convocados***); si se cambia el orden, pueden producirse secuencias ambiguas o de significado restringido:

- *Los **asesores** y **asesoras convocadas** (ambiguo, puede referirse solo a las asesoras)*
- **Deben comunicarlo **los delegados** o **las delegadas** (es conjunto, pero no lo parece)*

Estrategias lingüísticas inclusivas de los dos sexos

Sustantivos colectivos y abstractos. Estos sustantivos son independientes del género gramatical y hacen referencia a grupos mixtos de mujeres y

hombres, a conjuntos de personas en los que no se marca explícitamente el sexo:

el equipo, la comisión, el comité, el grupo, el colectivo, las figuras, los sujetos, la plantilla, el personal, la ciudadanía, la asociación, la jefatura, el vecindario, el funcionariado, el electorado

Su ventaja es que son formas sintéticas, designan un grupo mixto de personas de una misma categoría profesional:

- *Cursos de formación para **el personal administrativo**, mejor que*
- **Cursos de formación para **administrativos***

Su inconveniente es que no sirven para apelar a personas concretas o individuales y también que, en ocasiones, no existe siempre un término colectivo o genérico equivalente a un masculino genérico y hay que recurrir a una perífrasis que tenga exactamente el mismo significado en el contexto. *Oficina de gerencia* (con carácter institucional) no es lo mismo que *el/la gerente* (un cargo unipersonal) y dependerá del contexto que se pueda utilizar una forma u otra. Su empleo es útil cuando nos referimos a cargos y lo que importa es su carácter institucional y no las personas que los ocupan: en tal caso, se puede aludir a la denominación del cargo, titulación u organismo responsable, en lugar de a la designación de la persona:

- *El/la **director/a** - la **dirección** - el/la **presidente** - la **presidencia**, el/la **secretario/a** - la **secretaría**, el/la **coordinador/a** - la **coordinación**, la **mesa coordinadora***

Sustantivos epicenos e invariables. Los epicenos tienen un género gramatical único que se aplica de forma indistinta a los dos sexos (*la persona, la víctima, el ser humano, el personaje*). En especial, el uso de la palabra **persona** es muy productivo ya que evita tener que incluir otras marcas gramaticales de concordancia frente al masculino genérico (*el interesado - la persona interesada, el encargado o encargada - la persona encargada*). También la palabra **parte** se usa en el mismo sentido (*el contratante - la parte contratante*). En su contra se halla la posible falta de precisión o ambigüedad en determinados contextos:

- ***El trabajador o la trabajadora** tiene la **responsabilidad de revisar los informes** (con un sentido concreto individualizado)*

- **La persona trabajadora** tiene la responsabilidad de revisar los informes (se refiere a la cualidad)

Los nombres invariables (comunes en cuanto al género) son palabras no marcadas, de manera que si aparecen sin artículo no se asocian a ningún sexo:

- Podrán asistir **estudiantes** de los centros municipales, mejor que
- *Podrán asistir **alumnos** de los centros municipales.

Pronombres. Los pronombres personales para el plural con valor genérico (*nosotros, vosotros*), se pueden eliminar, ya que es suficiente la presencia del verbo:

- **Defendemos** una ciudad más habitable mejor que
- ***Nosotros defendemos** una ciudad más habitable.
- *Gracias por haber participado en este campeonato*, mejor que
- **Gracias a todos vosotros por haber participado en este campeonato*.

Sí se recomienda la expresión de cada uno de los sexos de los referentes cuando están presentes en el discurso o en la conversación, o se trata de alocuciones, discursos, mensajes, etc.:

*Os pido un fuerte aplauso para **ellas** y para **ellos**. Es un éxito logrado por **todos nosotros** y **todas nosotras**, insisto, por **todas y cada una de las personas** que han contribuido en este proyecto.*

Hay pronombres invariables o sin marca de género como *alguien, cualquiera, quien/quienes, todo el mundo* que pueden utilizarse para sustituir las formas del masculino genérico:

- *Es un presupuesto orientado a **quienes se encuentran** en situación de exclusión*, mejor que
- **Es un presupuesto orientado a **destinatarios** en situación de exclusión*

Artículos. Sirven como marcas de género y número junto a los sustantivos como se observa en el uso de los invariables: *el periodista/la periodista*. La RAE solo admite la coordinación de los artículos con sustantivos comunes en cuanto al género, como *las y los asistentes* o *los y las asistentes*, pero no con los variables o de dos terminaciones,

como **las y los becarios* o **los y las becarias*. En la coordinación de palabras variables en cuanto al género hay varias alternativas:

- **Los becarios y las becarias** - **las becarias y los becarios** - **los becarios y becarias**

En cualquier caso, es preferible omitirlo en las formas desdobladas, como en *vecinos y vecinas*, si es posible. Cuando se trata de sustantivos en masculino plural, se puede prescindir del artículo para lograr el valor genérico inclusivo:

- **Alcaldes** de todos los municipios de la comarca se reúnen en Sueca, mejor que
- ***Los alcaldes** de todos los municipios de la comarca se reúnen en Sueca

Conviene evitar el uso de *el que, los que* y también de *aquel que* o *aquellos que*, porque se puede sustituir fácilmente por una forma sin marca de género, como *quien, quienes*:

- **Quienes firman el escrito declararon que...** / *Las personas firmantes del escrito declararon que...*, mejor que ***Los** abajo firmantes declararon que...

Adjetivos y participios. Otros determinantes. La norma indica que los adjetivos y participios concuerdan en masculino cuando acompañan a sustantivos de los dos géneros, pero también es posible la *concordancia por proximidad*. En esos casos, si la palabra más próxima está en femenino, puede aparecer la concordancia en femenino. Hay que tener muy presente que no se genere ambigüedad, para lo que es necesario tener en cuenta el contexto:

- *Se publicará en la prensa el nombre de los candidatos y candidatas **admitidas** a las pruebas*

La repetición del sustantivo y de los adjetivos es conveniente en los saludos de las cartas o de las circulares y también en la designación de los títulos, cargos y profesiones:

- *Estimados y estimadas colegas. Estimadas amigas y estimados amigos*

También es posible restringir el uso de indefinidos como *uno, alguno, todo* y sus plurales, por otras formas determinantes no marcadas en cuanto al género como *alguien, todas las personas, cada persona*, etc., o por formas de impersonalización:

- Cada solicitante debe presentar la documentación en el plazo establecido, mejor que
- *Todos los solicitantes deben presentar la documentación en el plazo establecido

Comparativos y superlativos. La concordancia de género entre las dos partes de una comparación o de un superlativo de inferioridad o de superioridad puede plantear dudas cuando el elemento de la comparación es una mujer:

- Mónica Castillo, **la mejor candidata de los competidores obtuvo la plaza* (es mujer y la referencia está en masculino, "competidores")
- Mónica Castillo, **la mejor candidata de las competidoras, obtuvo la plaza* (se restringe al grupo de mujeres, "competidoras")

Si mantenemos el femenino en la primera parte (*la mejor, la más, la menos*) y se emplea una forma participativa o un genérico en la segunda parte (*de todos los, del conjunto de, etc.*), se evitan las ambigüedades:

- Mónica Castillo, *la mejor candidata del conjunto de competidores, obtuvo la plaza*

Despersonalización y eliminación de elementos marcados. Es posible omitir las denominaciones referidas a personas con cambios en la redacción como construcciones impersonales con se eludiendo directamente el sujeto y sin que ello provoque ambigüedad:

- **Los usuarios y usuarias** de la página web presentarán sus solicitudes con firma digital
- **Se presentarán** las solicitudes a través de la página web y se utilizará la firma digital
- **Cada solicitante** presentará las solicitudes a través de la página web y se utilizará la firma digital
- **Es imprescindible presentar** las solicitudes a través de la página web y se utilizará la firma digital

Aclaraciones. La Nueva Gramática de la Lengua Española (2009) de la RAE indica que otra forma de evitar la ambigüedad cuando se utilizan los masculinos genéricos es señalar con algún modificador que se trata de una referencia a un conjunto mixto:

Peritos en la planificación urbanística, tanto hombres como mujeres, y arquitectos de ambos sexos diseñarán la nueva Plaza de la Reina

Combinar alternativas. Atendiendo a las opciones anteriores, es recomendable la combinación de varios recursos en un mismo texto con el fin de no resultar repetitivo o monótono en su estilo, como puede verse en el siguiente texto institucional:

EL AYUNTAMIENTO ABRE LA CONSULTA CIUDADANA PARA QUE LOS VECINOS PROPONGAN LAS INVERSIONES QUE QUIEREN EN SUS RESPECTIVOS BARRIOS.

Los vecinos y las vecinas de Valencia podrán decidir de manera directa cuáles son las inversiones que prefieren que se realicen en sus barrios. El Ayuntamiento ha puesto en marcha el proceso de consulta ciudadana con el objetivo de que la ciudadanía "se exprese, participe y se involucre en la toma de decisiones" de la gestión municipal. Tal como el alcalde, Joan Ribó, anunciara esta misma semana al Consejo Social, los Presupuestos Municipales para 2016 reservan una partida de inversiones de 7 millones de euros que estarán dedicados específicamente para que sean los vecinos y vecinas de la ciudad "quienes decidan las inversiones que ellos consideren prioritarias". "Se trata -ha continuado el edil- de ir dando los primeros pasos para poner la gestión municipal al servicio de los ciudadanos, con el objetivo de que un gran número de vecinas y vecinos se expresen, participen y se involucren en la toma de decisiones de las inversiones en los barrios. Invitamos a participar tanto en la elaboración de propuestas como en la votación final de las que sean prioritarias". http://www.valencia.es/valencia/webs/NOTICIA_040783?lang=1&seccion=3&depld=20&nivel=3

2.3.3. Nombrar en femenino

Los problemas relacionados con el sexismo en el léxico se centran en la desigualdad que provocan ciertas palabras con un falso valor generalizador, como el término *hombre* como universal, o la palabra *mujer*, hipercharacterizadora del género. También todos aquellos casos en los que se producen asimetrías, como las fórmulas de tratamiento, o la necesidad de emplear adecuadamente los nombres en femenino en profesiones, cargos de responsabilidad, oficios, etc.

El sustantivo “hombre”. Si se hace un uso indiscriminado de *hombre*, las oraciones pueden resultar ambiguas porque se usa tanto con valor específico como genérico. *Todos los hombres son iguales ante la ley.* ¿Se refiere a los varones o a toda la humanidad? Si el valor específico o genérico es confuso en el contexto, es preferible utilizar alguno de los muchos términos que lo sustituyen sin ninguna duda: *humanos, gente, humanidad, personas, etc.:*

- *En los últimos tiempos los seres humanos han progresado mucho*
- **En los últimos tiempos el hombre ha progresado mucho*

El sustantivo “mujer”. Existe un uso redundante cuando se antepone a cargos, oficios o profesiones que ya tienen forma femenina. Si ya hay términos para designar las profesiones, no es necesario añadir *mujer* o *femenina* (ver más adelante “nombres en femenino de profesiones”); además, los artículos, adjetivos y determinantes que aparecen en la oración ya marcan el género femenino:

- **Dos mujeres psicólogas, especializadas en el tema, intervinieron en la mesa redonda sobre violencia de género*

También es innecesaria e imprecisa en aquellas circunstancias en las que en actividades desempeñadas por personas de los dos sexos se designa al varón por su profesión y a las mujeres por su sexo:

- **Dos asesores municipales y dos mujeres impartirán un curso en las escuelas sobre los riesgos de internet* (no se precisa todos son cuatro asesores o no)

Asimetrías: Duales aparentes. Son palabras que tienen diferente significado según su terminación y no suele existir una forma equivalente en masculino en una de ellas (*el/la asistente*, persona que realiza servicios de asistencia en cualquier profesión, pero solo *la asistenta*, trabajadora del hogar que cobra por horas:

- *Han sido designadas representantes sindicales una asistenta y una asistente social.*

No hay que olvidar que en muchos casos la forma femenina se relaciona con una actividad de menor categoría (*asistenta, gobernanta, ayudanta*) o bien es directamente denigrante o peyorativa:

- *Juan es el individuo del que te hablé / María es la individua de la que te hablé*

Vacíos léxicos. Se producen cuando no se encuentran palabras equivalentes en el otro género. No designan lo mismo, no hay términos que nos permitan la sustitución por una palabra equivalente aplicable al otro sexo. Las casillas correspondientes en el otro género no están “ocupadas” como en *primera dama - X, maruja - X, caballerosidad - X, etc.*

Fórmulas de tratamiento no igualitario. Esta asimetría se produce cuando el tratamiento de cortesía es distinto según el sexo y no está motivado por razones gramaticales sino sociales. Por tanto, hay ciertos usos inapropiados, especialmente en el lenguaje administrativo.

a) *Diferenciar el estado civil solo de las mujeres* es inapropiado en el lenguaje administrativo y la comunicación institucional: *Señor - señora* serían los tratamientos adecuados, pero no *señorita* ‘mujer soltera’, porque no es relevante en el ámbito profesional⁶ y porque no hay un término como *señorito* referido al estado civil, ‘hombre soltero’, sino como ‘joven acomodado y ocioso’:

- **La señorita Pérez y el señor Martínez han superado las pruebas*

b) *Usar de forma desigual el nombre y el apellido en los dos sexos.* Cuando se usa el nombre propio para las mujeres y apellido para los hombres no se produce un tratamiento homogéneo ni equilibrado. El nombre es más familiar e informal y el apellido indica mayor distancia o prestigio. No es frecuente a la inversa:

- **Montse y Rius pertenecen al mismo partido político*

Lo recomendable en documentos oficiales y textos en general es utilizar los apellidos para los dos sexos y solo cuando es informativamente relevante, utilizar el nombre de pila.

c) *Informar sobre el estado civil de las mujeres* cuando no es significativo o destacar su relación de parentesco con los hombres es inapropiado:

6. *Señorita* es un término de cortesía que se aplica a la mujer soltera y “a maestras de escuela, profesoras, o también a muchas mujeres que desempeñan algún servicio, como secretarías, empleadas de la administración o del comercio”, como consta en el Diccionario de la RAE. Pero como no existe el equivalente **señorito* para los varones que desempeñan estas funciones; por lo tanto, no es equitativo.

- **Joaquín Yagüe, el conocido futbolista, y su mujer, la regidora de Parcs i Jardins*

Nombres en femenino de profesiones, cargos de responsabilidad, oficios, etc. En el léxico referido a oficios, profesiones y cargos es obvio que siempre es preferible la feminización de los términos que aluden a las profesiones y cargos, ya sea mediante el uso de formas marcadas en cuanto al género (*el médico/la médica*) o por ser nombres comunes (*el/la conserje*). Existe cierta resistencia en la sociedad a utilizar determinadas palabras, como *jueza* o *fiscal*, y en otros casos se sustituyen por otras que se consideran menos problemáticas, como la preferencia de *doctora* por *médica*, mientras que otros femeninos se emplean sin problemas y se van generalizando en el habla cotidiana.

Se trata de un proceso de doble sentido: feminización de los términos en masculino, pero también de la masculinización de los términos que designaban profesiones tradicionalmente femeninas como *matrón*, *azafato*, *modisto*, *enfermero*, etc. A veces se puede comprobar que la situación de ciertos estereotipos está cambiando. Aunque sigan vigentes en el *Diccionario* de la RAE formas como *maruja* ('f. coloq. Ama de casa sin dedicación profesional a otras actividades. U. t. en sent. despect.') y no aparezca *marujo*, si que se observa la incorporación de ciertos términos en los que se reflejan los cambios sociales: en la edición del diccionario de la RAE de 2001 solo se registraba *ama de casa* y sin embargo, ahora, en la última edición de 2014 aparece ya como palabra variable en cuanto al género: "amo, ma de casa. 'm. y f. Persona que se ocupa de las tareas de su casa'".

Los términos en femenino se han ido incorporando a los diccionarios y a la gramática progresivamente en respuesta a las exigencias de la realidad social desde la incorporación de las mujeres a oficios, profesiones y cargos de responsabilidad y su utilización continuada va haciendo que resulten tan habituales como las tradicionales (*la arquitecta*, "nuevo" femenino, frente a *la maestra*).

La RAE en su *Gramática* (2009) recomienda ahora feminizar los sustantivos que antes solo se usaban en masculino o tenían un con valor generalmente coloquial o desusado con el significado 'la mujer de'. Los "nuevos" femeninos, como *decana*, *comisaria*, *ingeniera*, *bombrera*, *farmacéutica*, *perita*, *ministra*, *peona*, etc., se extienden también a aquellas profesiones en las

que el femenino coincide con el nombre de ciencias, artes, o disciplinas, antes rechazados porque podían dar lugar a dos interpretaciones, como *técnica*, *música*, *política*, *física*, *matemática*, *práctica de un puerto*, *química*, etc., mientras que los nombres de cargos militares se mantienen como comunes en cuanto al género:

- *Era una política de pura cepa*
- *La técnica informática del Ayuntamiento*
- *El/la soldado, el/la capitán, el/la sargento, el/la teniente, el/la general*

Existen algunas reservas al uso de determinados femeninos que vienen dadas por una cuestión de un supuesto prestigio social por el que algunas personas prefieren utilizar la forma masculina precedida del artículo *la* (**la abogado, *la árbitro, *la médico*) para designar las profesiones, a pesar de que estas formas estén censuradas por la normativa:

- **Amparo Prats es la abogado encargado/a de los casos de conciliación*
- *Amparo Prats es la abogada encargada de los casos de conciliación*

Desde 1995, a través de una Orden del Ministerio de Educación y Ciencia de 22 de marzo (BOE de 28.03.1995) se insta a reflejar en los títulos académicos oficiales el sexo de quienes los obtienen: <http://www.codei.es/pdf/titulosenfemenino.pdf>. Por otra parte, el Instituto de la Mujer ha publicado un glosario de profesiones y oficios para nombrar en femenino disponible en red: <http://www.mujeresenred.net/IMG/pdf/lasprofesiones.pdf>

Nombres de pila en las bibliografías. Se recomienda su uso para visibilizar a autoras y autores, tal y como figura en la posterior bibliografía de este texto, siempre que las normas editoriales lo permitan.

2.4. DOCUMENTOS

2.4.1. Aspectos gráficos: arrobas, barras, guiones

El signo gráfico de la arroba @ (y algunos de los signos alternativos similares como *estimadx*s, *estimad*s, *estimad*s*) está desaconsejado porque su lectura es imposible y no es un signo lingüístico. Aparece en textos personales, chats, blogs privados, medios digitales, publicidad, etc., y no debe emplearse los textos oficiales, administrativos, académicos o de difusión cultural.

La barra (/) y el guión (-) presentan economía gráfica (*los/las profesionales de informática, Sr./Sra., D./D^a*), evitan el masculino genérico y las redundancias, pero tampoco es posible su lectura. Se utilizan las barras prioritariamente en documentos abiertos de carácter administrativo dirigidos a grupos mixtos, como formularios, impresos, instancias o convocatorias, y en documentos de tipo informativo y destinados a un público amplio, como circulares, cartas, boletines o ciertas normativas; también en textos publicitarios institucionales. En estos casos se deben desdoblarse todos los elementos y además seguir las reglas ortotipográficas y de abreviación, o bien recurrir a otras alternativas de representación:

- **Lugar de nacimiento** mejor que **Nacido en**
- **Domicilio** mejor que **Domiciliado/a en**
- **Firma** mejor que **El/la firmante**
- **Estimadas/os compañeras/os, alcaldes/esas, datos del/de la paciente**

2.4.2. Documentos personalizados

En los documentos personalizados es necesario el uso de la forma femenina o masculina cuando nos referimos a una persona concreta (referente conocido). La redacción debe estar de acuerdo con el sexo de esta persona y los nombres de profesiones, cargos y plazas también (documentos cerrados, cartas, correos electrónicos personalizados).

2.4.3. Documentos abiertos

En estos documentos se recomiendan las alternativas al masculino genérico cuando no se refieren a una persona concreta (documentos abiertos, correos masivos, etc.). En general son recomendables las formas genéricas, colectivas o indefinidas o el desdoblamiento con las formas completas para los cargos unipersonales. Es preferible redactar los documentos de manera que prevalezcan los cargos frente a las personas que los ocupan (reglamentos, convenios, etc.). Pero también en este caso debe tenerse en cuenta que no es conveniente utilizar el masculino genérico porque pueden estar ocupados tanto por hombres como por mujeres:

- **La Alcaldía** mejor que **El Alcalde o la Alcaldesa**
- **La propuesta de la concejalía** mejor que **La propuesta del concejal**
- **La dirección del servicio** mejor que **El director del servicio**

2.5. PREGUNTAS FRECUENTES

¿Cómo puedo saber si un término de profesión referido a personas tiene una forma femenina?

En caso de duda sobre los “nuevos” femeninos se puede consultar el *Diccionari Normatiu Valencià* de la AVL (www.avl.gva.es/lexicval/dnv), el programa SALT de la Generalitat (<https://salt.gva.es/saltdics/>), el *Diccionario de la lengua española* de la RAE (www.dle.rae.es) o a la Fundación del Español Urgente (Fúndeu) (www.fundeu.es). El Instituto de la Mujer ha publicado un glosario de profesiones y oficios: www.mujeresenred.net/IMG/pdf/lasprofesiones.pdf. Se puede consultar también en la Concejalía de Bienestar Social e Integración. Sección Mujeres e Igualdad del Ayuntamiento de Valencia (ssmujer@valencia.es, pmujer@valencia.es).

¿Realmente importa nombrar las profesiones en femenino?

Si existe una forma en femenino de nueva creación, se trata de establecer una correspondencia con el sexo de la persona aludida. El uso depende de la extensión de las palabras, de su frecuencia, del lugar dónde se usan o de las propias preferencias de las mujeres designadas, pero es siempre recomendable desde una perspectiva igualitaria. Utilizar los femeninos correspondientes en las diferentes situaciones lingüísticas contribuye a eliminar los estereotipos sexuales y la desigualdad.

¿Es posible escribir un documento con el masculino genérico y añadir al final una nota indicando que el todas las referencias utilizadas en las que se usa ese masculino genérico deben entenderse aplicables indistintamente a hombres y mujeres?

No, no es posible. Además de ser poco apropiado desde el punto de vista de la comunicación con la ciudadanía, se incumple el Reglamento municipal para el uso no sexista e igualitario entre mujeres y hombres y que regula en su Art. 1 “la utilización en todos los departamentos municipales y en los documentos, internos y externos, de un lenguaje inclusivo que visibilice a las mujeres y las presente junto a los hombres en un plano de igualdad. La aplicación se efectuará tanto en el formato tradicional (papel) como en los formatos digitales (pdf, interactivos, doc de word, etc) así como en las plataformas donde se soportan estos formatos: In-

ternet (webs municipal o portales web de áreas/ concejalías) y la Intranet municipal”.

Si desdoble los sustantivos, ¿tengo que desdoble también todos y cada uno de los modificadores?

Basta con establecer la concordancia con el modificador más cercano al sustantivo o bien realizar simplemente la concordancia de los adjetivos en masculino.

¿Cuándo tengo que desdoble en un discurso o en un texto dirigido a un grupo amplio? ¿Tengo que hacerlo siempre?

No. Es necesario desdoble y referirse a las personas de ambos sexos explícitamente en algunos momentos del texto o del discurso. Es importante hacerlo en encabezamientos, bienvenidas, saludos, despedidas y combinarlo con otras alternativas inclusivas.

2.6. BIBLIOGRAFÍA

Academia Valenciana de la Llengua. (2014). *Diccionari Normatiu Valencià*. València. Consulta en red: <<http://www.avl.gva.es/lexicval/dnv>>.

Ayala Castro, M. Concepción, Guerrero Salazar y Medina Guerra, Antonia M. et al. (2004). *Guía para un uso igualitario del lenguaje administrativo*. Málaga: Delegación de Igualdad. Servicio Provincial de la Mujer. <<http://www.mujeresenred.net/IMG/pdf/GuiaLenguaje.pdf>>.

Ayala Galán, Pilar et al. (2000). *Manual de normalización de documentos administrativos*. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. <http://www.ulpgc.es/hege/almacen/download/6/6265/Manual_normalizacion.doc>.

Ayuntamiento de Valencia (2012). *Reglamento Municipal para el uso no sexista del lenguaje* (en castellano y en valenciano). BOP de Valencia n.º 12, 14/01/2012. <[www.valencia.es/twav/ordenanzas.nsf/vCategorias/F395119C33B875F1C12579580029AD45/\\$file/Reglamento_Uso_No_Sexista_Lenguaje.pdf?openElement&lang=1&nivel=3_1](http://www.valencia.es/twav/ordenanzas.nsf/vCategorias/F395119C33B875F1C12579580029AD45/$file/Reglamento_Uso_No_Sexista_Lenguaje.pdf?openElement&lang=1&nivel=3_1)>.

Bengoechea, Mercedes (2015). *Lengua y género*. Madrid: Síntesis.

Bengoechea, Mercedes y Simó, José (2006). *Nombra-en-red*. Madrid: Instituto de la Mujer. <<http://www.inmujer.gob.es/servRecursos/formacion/materiales/nombraEnRed.htm>>.

Fundéu BBVA (Fundación del Español Urgente). Consulta en red: <<http://www.fundeu.es>>.

García Meseguer, Álvaro (1994). *¿Es sexista la lengua española?* Paidós: Barcelona.

Generalitat Valenciana (2009). *Igualtat, llenguatge i administració: propostes per a un ús no sexista del llenguatge*. València: Conselleria de Benestar Social. Generalitat Valenciana.

Generalitat Valenciana. *Diccionari Salt*. València: Conselleria d'Educació, Cultura i Esport. Versión SALT 4.0. Consulta en red: <<https://salt.gva.es/saltdics/>>.

Guerrero Salazar, Susana (2015). *Guía orientativa para el uso igualitario del lenguaje y de la imagen de la Universidad de Málaga*. Málaga: Universidad de Málaga.

Instituto Cervantes (2011). *Guía de comunicación no sexista*. Madrid: Instituto Cervantes/ Aguilar.

Lledó, Eulàlia (2006). *Las profesiones de la A a la Z. En femenino y en masculino*. Madrid: Instituto de la Mujer. <<http://www.mujeresenred.net/spip.php?article1756>>.

Lliteras Poncel, Margarita (coord.^a) et al. (2003). *Lengua y discurso sexista. Guía de Estilo 1*, Valladolid, Junta de Castilla y León: Dirección General de la Mujer e Igualdad de Oportunidades.

Medina Guerra, Antonia M.^a (coord.^a) et al. (2002). *Manual de lenguaje administrativo no sexista*. Málaga: Universidad de Málaga y Ayuntamiento de Málaga.

Montañez Mesas, Marta Pilar y Quilis Merín, Mercedes (2017). “Estrategias para un uso no sexista del lenguaje en los documentos de la administración”. En Jabbar, Marcela y Díaz, Capitolina (coord.^{as}), *Guía para la implementación de Políticas de Igualdad de Género en las Administraciones Públicas*, Valencia: Generalitat Valenciana.

Quilis Merín, Mercedes (2013). “Usos y normas de las formas de género referido a personas en español”. *Normas y usos correctos en el español actual*. Valencia: Tirant Humanidades, 379-417.

Real Academia Española y Asociación de Academias de la Lengua Española (2009). *Nueva gramática de la lengua española*, Madrid: Espasa.

Real Academia Española y Asociación de Academias de la Lengua Española (2014). *Diccionario de la lengua española*, Madrid: Espasa. Consulta en red: <<http://www.rae.es>>.

Suardiaz, Delia Esther (2002). *El sexismo en la lengua española*. Edición y traducción: José Luis Aliaga. Estudio preliminar: Elvira Burgos y José Luis Aliaga. Zaragoza: Pórtico. (Original en inglés 1973 *Sexism in the Spanish Language*).

Universitat de Barcelona, *Llenguatge no sexista*, CUB, *Llibre d'Estil de la Universitat de Barcelona*. <<http://www.ub.edu/cub/criteri.php?id=269>>.

Universitat de València, Unitat d'Igualtat (2012). *Guia d'ús per a un llenguatge igualitari (valencià)*. València. <http://www.uv.es/igualtat/guiallenguatge_val.pdf>.

Universitat de València, Unitat d'Igualtat (2012). *Guía de uso para un lenguaje igualitario (castellano)*. Valencia. <http://www.uv.es/igualtat/GUIA/GUIA_CAS.pdf>.

Universitat Jaume I. Servei de Llengües i Terminologia, coord. (2003). *Manual de documents i llenguatge administratiu II*. Castelló: Publicacions de la Universitat Jaume I.

Vigara Tauste, Ana María (2009). "De sexismo, lenguaje, discurso y discriminación de género". En Vigara, Ana María (dir.^a), *De igualdad y diferencias: diez estudios de género*. Madrid: Huerga & Fierro editores.



CAPÍTULO 3

INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS: CONTRATOS, SUBVENCIONES, PROYECTOS

Beatriz Belando Garín

Departament de Dret Administratiu i Procesal · Universitat de València

La utilización por las Administraciones públicas de vías indirectas para lograr objetivos públicos (protección del medio ambiente, colectivos vulnerables, etc.) es una práctica habitual en las Administraciones públicas. Es cierto sin embargo, que el instrumento habitual para lograr estos objetivos han sido las diversas modalidades de la actividad administrativa de fomento, desde las subvenciones pasando por los premios o reconocimientos públicos.

La contratación, a pesar de su capacidad de condicionar o lograr objetivos sociales en nuestro caso, la

igualdad efectiva entre hombres y mujeres, ha sido completamente desaprovechada, desconociendo el impacto que en la economía nacional posee la contratación pública y por tanto su capacidad para cambiar la realidad social actual. Las nuevas Directivas europeas que se analizarán a continuación sin embargo han cambiado este panorama habilitando este instrumento para lograr objetivos sociales y medio ambientales, aunque con una limitaciones significativas dirigidas a evitar especialmente adjudicaciones discriminatorias o atentatorias contra la libre competencia.

3.1. LA CONTRATACIÓN PÚBLICA

3.1.1. La inclusión de la igualdad en la contratación

La cuestión a debate en estos temas es que **el objetivo principal de la contratación pública** es que los distintos poderes adjudicadores **adquieran sus bienes y servicios en las mejores condiciones posibles**, pero igualmente la contratación constituye un poderoso instrumento en manos de la Administración para contribuir, de manera colateral, a fines sociales y medioambientales. Hasta las últimas Directivas 2004 + 2014, no se considera a la contratación como instrumento para alcanzar fines sociales: seguridad de los trabajadores, igualdad entre hombres y mujeres, protección del medio ambiente, etc. Hay que recordar que la compra pública representa una parte considerable del Producto Interior Bruto (PIB) de un país, por lo que la utilización de la contratación pública para la consecución de este fin dependerá de lo que se establezca tanto en la normativa sobre igualdad como en la normativa contractual.

La perspectiva de género se ha ido incorporando de forma progresiva. En un primer momento con la **Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo**, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005 en los siguientes términos:

«introducir en los pliegos de cláusulas de contratación con la Administración pública criterios que favorezcan la contratación de mujeres por parte de las empresas que concursen»

Posteriormente, con la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI):

«la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas» (artículo 4)

se exige a los poderes públicos adoptar medidas específicas a favor de las mujeres «para corregir situaciones patentes de desigualdad» (artículo 11)

Se compele a las Administraciones públicas a **integrar dicho principio en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades** (artículo 15).

“Artículo 33. Contratos de las Administraciones públicas.

*Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, **podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo**, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público”.*

Artículo 34:

*“1. Anualmente, el Consejo de Ministros, a la vista de la evolución e impacto de las políticas de igualdad en el mercado laboral, determinará los contratos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos que obligatoriamente deberán **incluir entre sus condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo**, conforme a lo previsto en la legislación de contratos del sector público. En el Acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrán establecerse, en su caso, las características de las condiciones que **deban incluirse en los pliegos** atendiendo a la naturaleza de los contratos y al sector de actividad donde se generen las prestaciones”.*

En definitiva, la LOI posibilita que los órganos de contratación establezcan cláusulas que valoren la integración de la perspectiva de género:

- Como condición de ejecución contractual.
- Como criterio adicional de adjudicación en el supuesto de empate en la valoración de las ofertas, pero no como un criterio de adjudicación.

3.1.2. La posición europea

- Tendencia legislativa y jurisprudencial favorable a la inclusión de criterios sociales en la contratación, con el objetivo de conseguir una contratación socialmente más responsable.
- Incorporar en los procedimientos contractuales **objetivos específicos de política social**, como fomentar la estabilidad y calidad en el empleo, **promoción de la igualdad efectiva entre hom-**

bres y mujeres, responsabilidad social de las empresas, medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, etc.

- Esta tendencia se plasma de forma expresa en las nuevas Directivas de contratación que se refieren a la **“contratación estratégica”**, que permite implementar con la contratación pública las políticas públicas en áreas que se consideran esenciales, pudiendo plantearse atender este objetivo mediante la inclusión de cláusulas sociales o bien mediante el establecimiento de criterios de adjudicación al efecto.

Directiva 2004/18/CE (art. 26):

“Los poderes adjudicadores podrán exigir condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato siempre que éstas sean compatibles con el Derecho comunitario y se indiquen en el anuncio de licitación o en el pliego de condiciones. Las condiciones en que se ejecute un contrato podrán referirse, en especial, a consideraciones de tipo social y medioambiental”.

La Directiva permite la incorporación de obligaciones que **se imponen en los pliegos a cualquier adjudicatario** por igual y **no constituye un criterio a ponderar para determinar la oferta más ventajosa** y seleccionar al contratista. Es decir:

- Es una condición de ejecución del contrato.
- No menciona expresamente la igualdad de género aunque se considera incluida entre las cláusulas sociales.

La forma en que deben aplicarse los criterios de adjudicación en virtud de la normativa comunitaria y sobre la posibilidad de atender a objetivos sociales en la adjudicación de contratos públicos ha sido objeto de distintas sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE):

- En particular en sus sentencias de 20 de septiembre de 1988.
- *Gebroeders Beentjes*, C-31/87, Rec. pg. I-4635, de 20 de marzo de 1990.
- *Du Pont de Nemours Italiana*, C-21/88, Rec. pg. I-889, de 11 de julio de 1991.
- *Laboratori Bruneau*, C-351/88, Rec. pg. I-3641, de 26 de septiembre de 2000.

Directiva 2014/24/UE (artículo 70):

“Los poderes adjudicadores podrán establecer condiciones especiales relativas a la ejecución del contrato, siempre que estén vinculadas al objeto del contrato, en el sentido del artículo 67, apartado 3, y se indiquen en la convocatoria de licitación o en los pliegos de la contratación. Dichas condiciones podrán incluir consideraciones económicas o relacionadas con la innovación, consideraciones de tipo medioambiental, social, o relativas al empleo”.

(98) *“Es fundamental que los criterios de adjudicación o las condiciones de ejecución de un contrato relacionados con los aspectos sociales del proceso de producción se refieran a las obras, suministros o servicios que hayan de facilitarse con arreglo al contrato de que se trate. Además, deberían aplicarse de conformidad con la Directiva 96/71/CE, según es interpretada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, y no elegirse o aplicarse de una forma que discrimine, directa o indirectamente, a los operadores económicos de otros Estados miembros o de terceros países que sean parte en el ACP o en los Acuerdos de Libre Comercio en los que la Unión sea parte (...).*

Las condiciones de ejecución de un contrato pueden tender también a favorecer la aplicación de medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo, la mayor participación de la mujer en el mercado laboral y la conciliación del trabajo y la vida familiar (...)”

Conclusión: aunque se considera un instrumento importante para la consecuencia de la igualdad:

1. No puede vulnerar los principios comunitarios de contratación. En especial, generar discriminación o trato no igualitario entre los países.
2. Las condiciones o requisitos de contratación deben de estar vinculados con el objeto de contratación:
 - Este requisito ha sido objeto de evolución por la jurisprudencia comunitaria
 - Inicialmente vinculación directa
 - Actualmente, vinculación más difuminada

Por ejemplo: el contrato de suministro no atiende a las propias características del producto a suministrar o de su proceso de puesta a disposición, sino que permite atender a una circunstancia totalmente ajena al objeto del contrato como es la procedencia del producto del comercio justo (**Sentencia del Tribunal de Justicia** de 10 de mayo de 2012, en el **Asunto C-368/10**).

Esta Sentencia dictada en relación con un contrato público de suministro, instalación y mantenimiento de máquinas expendedoras de bebidas calientes, y de suministro de té, café y otros ingredientes, para el que se establecía que los productos con las etiquetas EKO y MAX HAVELAAR 3, tendrían una determinada puntuación.

Se avala la citada previsión.

3.1.3. Marco normativo y jurisprudencia nacional

- Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público (TRLCSP) (**art. 134**): mención específica a los aspectos sociales como criterios de adjudicación
- Igualmente, el **art. 118** del TRLCSP señala la posibilidad de incluir condiciones especiales de ejecución. En concreto determina:

*“1. Los órganos de contratación podrán establecer **condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato, siempre que sean compatibles con el derecho comunitario y se indiquen en el anuncio de licitación y en el pliego o en el contrato. Estas condiciones de ejecución podrán referirse a (...), eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado (...)**”.*

- Precisa o desarrolla lo dispuesto en el artículo 26 de la Directiva 2004/18/CE.
- **Art. 150** del TRLCSP que regula los criterios de valoración de las ofertas es mucho más explícito en cuanto a la posibilidad de incluir criterios de carácter social.
- El precepto permite valorar, para determinar la **oferta económicamente más ventajosa**, criterios vinculados con la satisfacción de exigencias sociales que respondan a necesidades, definidas a las especificaciones del contrato, propias de las categorías de población especialmente desfavorecidas a las que pertenezcan los y las usuarios y usuarias o beneficiarios y beneficiarias de las prestaciones a contratar.

recidas a las que pertenezcan los y las usuarios y usuarias o beneficiarios y beneficiarias de las prestaciones a contratar.

- Esta fórmula legal, alude a los efectos que la ejecución del contrato puede tener sobre los destinatarios y las destinatarias de las prestaciones del contrato, como pueden ser los beneficiarios y las beneficiarias principales de una obra pública o servicio.
- No parece que permita valorar como criterio de adjudicación las condiciones sociales o laborales internas con las que opera la empresa contratista.
- Esta es una cuestión en todo caso sometida a debate.

3.1.4. Cómo y dónde puede incorporarse la perspectiva de género

Partiendo de la posibilidad reconocida por la Unión Europea de incorporar cláusulas sociales en los contratos suscritos por los poderes adjudicadores, siempre que estos sean:

- objetivos
- estén tasados
- se incluyan en los anuncios de licitación y en los pliegos subsiguientes.

La perspectiva de género puede incorporarse con la normativa actual a través de dos instrumentos:

- **Condiciones esenciales de ejecución:**
 - Exigir esa promoción de la igualdad a la hora de ejecutar el contrato.
 - No es un criterio de adjudicación sino de ejecución.
- **Adjudicación:**
 - **Excepcionalmente:** en caso de que se haya producido un empate entre dos licitadores o licitadoras.
 - No es conforme a Derecho que la igualdad se conforme como un criterio para adjudicar (que otorgue puntos para adjudicar, para entendernos) solo se prevé que en caso de **empate** entre licitadores o licitadoras se configure como un criterio diferenciador (opinión mayoritaria).

Una vez evaluadas las ofertas presentadas por los licitadores o licitadoras, y en el supuesto de igualdad

entre dos o más proposiciones, tendrán preferencia en la adjudicación las empresas que muestren un mayor compromiso con el cumplimiento del principio de igualdad.

- **Sentencia Tribunal Superior de 17 de julio de 2012**

- Se otorgaban puntos a las empresas licitadoras que respetaban porcentaje de personal femenino de la empresa.
- Se entiende admisible siempre que se configure como un criterio en caso de empate entre dos empresas en igualdad de condiciones.

3.1.5. Análisis de las consecuencias previstas ante el incumplimiento de una condición especial de ejecución

- Consecuencias que pueden establecerse en caso de incumplimiento.
- De conformidad con el TRLCSP cabe las siguientes opciones:
 - a) Que se le atribuya a la condición el carácter de obligación contractual esencial en cuyo caso su incumplimiento será causa de resolución del contrato (Artículo 223 TRLCSP).
 - b) Que, de no darle tal carácter de obligación esencial, se prevea la posibilidad de imponer penalidades de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 212.1, TRLCSP.
 - c) Que el incumplimiento sea considerado como infracción grave a los efectos previstos en el artículo 60.2.e, TRLCSP.

Lo más razonable sería optar por dos de ellas de forma gradual: imposición de penalidades y, en su caso, resolución del contrato. En ningún caso parece razonable que el incumplimiento de estas condiciones puedan ser consideradas como causas para no prorrogar las anualidades previstas (Informe Junta Consultiva de Contratación administrativa de la Comunidad Autónoma de Aragón, Informe 16/20014, de 1 de octubre), salvo, por supuesto, que se aprueben **Instrucciones o Circulares** por el ente de contratación para la inclusión de cláusulas sociales que en los contratos se prevea.

Las Administraciones comienzan a atender a estos criterios en sus contrataciones.

Ejemplos:

Instrucción 1/2016 relativa a la incorporación de cláusulas sociales en los contratos celebrados por el Ayuntamiento de Madrid, sus Organismos autónomos y entidades del sector público municipal (art.3.5).

Instrucción 2/2016, Ayuntamiento de Valencia. Inclusió clàusules socials i lingüístiques en els plecs de condicions que tramite l'Ajuntament de València, Jta. Govern 15-4-2016.

Modificació clàusules socials en plecs, clàusules administratives de l'Ajuntament de València. Jta. Govern 3-6-2016. (Ver Anexo 1)

La inclusión de las cláusulas sociales podrá realizarse, en función de la naturaleza y características del contrato, en alguna de las siguientes fases del procedimiento de contratación:

1. Fase de preparación: definición de las prescripciones técnicas del contrato.
2. Fase de selección de contratista.
3. Fase de adjudicación: valoración de las oferta de los licitadores y las licitadoras.
4. Fase de ejecución: definición de condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato.

3.2. SUBVENCIONES

3.2.1. Conceptos básicos

La subvención pública es una modalidad de la actividad administrativa de fomento que se dirige a satisfacer indirectamente ciertas necesidades consideradas de carácter público protegiendo o promoviendo, sin emplear la coacción, las actividades de los particulares o de otros entes públicos que directamente la satisfacen.

De acuerdo con el art. art. 2.1 Ley General de Subvenciones, 38/2003, de 17 de noviembre:

“1. Se entiende por subvención, a los efectos de esta ley, toda disposición dineraria realizada por cualesquiera de los sujetos contemplados en el artículo 3 de esta ley, a favor de personas públicas o privadas, y que cumpla los siguientes requisitos:

a) Que la entrega se realice sin contraprestación directa de los beneficiarios.

b) Que la entrega esté sujeta al cumplimiento de un determinado objetivo, la ejecución de un proyecto, la realización de una actividad, la adopción de un comportamiento singular, ya realizados o por desarrollar, o la concurrencia de una situación, debiendo el beneficiario cumplir las obligaciones materiales y formales que se hubieran establecido.

c) Que el proyecto, la acción, conducta o situación financiada tenga por objeto el fomento de una actividad de utilidad pública o interés social o de promoción de una finalidad pública”.

Al margen de otras modalidades, la subvención es una prestación de carácter financiero (tales como los medios fiscales, crediticios, etc.) caracterizada por constituir una entrega de cantidades a fondo perdido a los beneficiarios o las beneficiarias de las medidas de fomento. Las subvenciones pueden ser:

- Directa
- Indirecta:
 - Financiación de campañas de publicidad institucional.
 - Creación de foros comerciales para divulgación y promoción de las empresas, etc.

De su regulación legal cabe extraer las siguientes características:

1. Implica una entrega: un desplazamiento patrimonial.

2. “Dineraria”: entendida como una cantidad cuantificada en el momento de su concesión no pudiéndose concretar en el futuro.

No son subvenciones:

- Prestaciones de hacer, no hacer y soportar.
 - Ejemplo: prestaciones a colectivos desfavorecidos como asistencia sanitaria (tarjeta gratuita), teleasistencia, etc.
 - Tampoco bonificaciones fiscales, a la Seguridad Social, etc.
- Prestaciones de dar o ceder gratuitamente cosas fungibles y no fungibles.

- No se transfiere dinero.

- Ejemplo: Cesiones de inmuebles

- Ejemplo: dispensa gratuita de medicamentos

3. El dinero se integra en el patrimonio del beneficiario o beneficiaria, sin que deba devolverse.

4. Ha de estar afecto a una finalidad pública concreta.

Ello excluye a:

a) Las prestaciones contributivas y no contributivas del Sistema de la Seguridad Social.

b) Las pensiones asistenciales por ancianidad a favor de los españoles o españolas no residentes en España, en los términos establecidos en su normativa reguladora.

c) Las prestaciones a favor de los afectados o afectadas por el virus de inmunodeficiencia humana y de los minusválidos o minusválidas.

d) Las prestaciones a favor de los afectados o afectadas por el síndrome tóxico y las ayudas sociales a las personas con hemofilia u otras coagulopatías congénitas que hayan desarrollado la hepatitis C reguladas en la Ley 14/2002, de 5 de junio.

e) Las prestaciones derivadas del sistema de clases pasivas del Estado.

f) Las prestaciones reconocidas por el Fondo de Garantía Salarial.

g) Los beneficios fiscales y beneficios en la cotización a la Seguridad Social.

- Conflictiva la distinción entre premio y subvención (art. 4.a Ley General de Subvenciones -LGSubv-).
 - Elemento de la voluntariedad.
 - Si es a petición de la persona interesada:
 - Regla general: subvención.
 - Cabe que los premios educativos, culturales o científicas: normativa específica y supletoriamente: LGSubv) (D.A.10)
 - Existen numerosos ejemplos en la Comunidad Valenciana:
 - Premios por las Buenas Prácticas en la Integración.

- Premios por los carteles conmemorativos del 8 de marzo.

5. Ha de ser gratuito: sin contraprestación para el beneficiario o beneficiaria (art. 2.1.a, LGSUBV)

6. La finalidad ha de ser de interés social o utilidad pública:

- No se concede con ánimo de mera liberalidad.
- Conectada con una actividad de interés general concreta y determinada.
- Conviene distinguir entre subvención y subvención-dotación (Sentencia del Tribunal Constitucional [STC] 13/1992):
 - Subvención-dotación: destinadas a financiar globalmente un ente público: excluidas de esta normativa
 - Subvención: financiación una actividad concreta

3.2.2. Obligaciones del beneficiario o beneficiaria

- Cumplir el objetivo, ejecutar el proyecto, realizar la actividad o adoptar el comportamiento que fundamenta la concesión de las subvenciones.
- Justificar ante el órgano concedente o la Entidad colaboradora, en su caso, el cumplimiento de los requisitos y condiciones, así como la realización de la actividad y el cumplimiento de la finalidad que determinen la concesión o disfrute de la subvención.
- Someterse a las actuaciones de comprobación, a efectuar por el órgano concedente o la Entidad colaboradora, en su caso, así como cualesquiera otras de comprobación y control financiero.
- Conservar los **documentos justificativos** de la aplicación de los fondos recibidos, incluidos los documentos electrónicos, en tanto puedan ser objeto de las actuaciones de comprobación y control.
- Deberán dar publicidad del **carácter público de la financiación de los programas** y actividades que sean objeto de subvención.
- Necesidad de garantizar el carácter no lucrativo de la subvención.

3.2.3. Incluir la perspectiva de género en las subvenciones

La forma de incluir la perspectiva de igualdad de género puede revestir diversas modalidades que van

desde la otorgación de preferencia a las subvenciones que se dirijan a asociaciones que protejan a las mujeres o que incidan en su formación o inclusión, o dotar de mayor ponderación a las empresas que ostenten certificados o distintivos relativos a su compromiso con la igualdad.

Un ejemplo de esto es la:

Orden 25/2016, de 21 de noviembre, de la Generalidad Valenciana

Art. 20.3: valora como criterio de adjudicación de la subvención, la contratación laboral por la solicitante de personas con dificultades de acceso al mercado laboral, entre los que incluye:

a) (...) "*personas con diversidad funcional con un grado de discapacidad igual o superior al 33%; a las personas jóvenes desempleadas de edad entre 16 y 30 años; a las personas jóvenes desempleadas de edad entre 16 y 30 años; a las personas inmigrantes; a las pertenecientes a minorías étnicas; a las mujeres víctimas de violencia de género; a las personas desempleadas mayores de 45 años o jóvenes de 18 años y menores de 25 que hayan estado sujetas en los dos años anteriores al sistema de protección y al sistema judicial de reforma; a las personas en situación o riesgo de exclusión social; a las personas titulares de la Renta garantizada de ciudadanía; a las mujeres contratadas dentro de los 36 meses siguientes al nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo y a las personas que hayan obtenido la condición de refugiadas.*"

"b) Por disponer la solicitante de **certificaciones oficiales, en materia de igualdad o como entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, o cualquiera otros análogos, siempre que sean de carácter oficial, 3 puntos.**"

"c) Por contar en sus consejos u órganos de dirección con un **porcentaje de mujeres no inferior al 40% del número total de miembros de dichos órganos, 2 puntos, que se incrementarán en 1 punto adicional cuando la dirección general o gerencia de la entidad se haya encomendado a una mujer.**"

Art.22.2 in fine:

“Cuando la actuación estuviese expresa o principalmente destinada a favorecer el empleo de las mujeres, de las personas menores de 30 años, de las mayores de 45 años o de personas con diversidad funcional en cooperativas de trabajo asociado o con socios de trabajo o en sociedades laborales, se asignarán, proporcionalmente, hasta 10 puntos adicionales. Se entenderá que concurre esta circunstancia cuando la mitad, o más, de las personas que participen en la actuación reúna alguna de las circunstancias señaladas”.

3.3. DISTINTIVO DE CALIDAD

3.3.1. Conceptos básicos

La Ley Orgánica de Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres asocia por primera vez la Igualdad de Oportunidades a la calidad empresarial (art. 50).

- Crea un distintivo en materia de igualdad denominado de “Igualdad en la Empresa”. Símbolo que se concede a las empresas que acrediten haber llevado a cabo determinadas actuaciones respecto a las relaciones de trabajo y a la publicidad de los productos ofrecidos.
- Conecta la igualdad con la responsabilidad social corporativa.

Los objetivos perseguidos son diversos:

- Sensibilizar y aumentar la concienciación social en materia de igualdad.
- Conseguir fomentar que los empresarios y las empresarias se comprometan con la igualdad.
- Conseguir un efecto multiplicador al dar a conocer experiencias en materia de igualdad de oportunidades.
- Impulsar el intercambio de buenas prácticas.

En la actualidad se regula por el RD 1615/2009, de 26 de octubre, reformado por el RD 850/2015, de 28 de septiembre.

3.3.2. Antecedentes

El primero de los antecedentes es el denominado modelo de “equidad de género”:

- Elaborado en México.
- Supone un modelo que integra la visión de género en el funcionamiento interno de la empresa.
- Su funcionamiento se certifica por una entidad evaluadora independiente.
- Una vez certificado genera un Distintivo MEG; 2003 de equidad de género en productos o servicios.
- Esta certificación puede llevarse conjuntamente con otros sistemas como las normas ISO 9000.

El programa Óptima:

- Impulsado por los Institutos de la Mujer de Andalucía, del País Vasco (el 1º, en 1994) y la Administración General del Estado.
- Pretende reconocer a las empresas comprometidas con la Igualdad de oportunidades.
- Objetivo: facilitar la incorporación y promoción de las mujeres en las empresas.
- Creó la figura “entidad colaboradora en Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres” (1999).

3.3.3. El distintivo como certificación

Las certificaciones han evolucionado del concepto estricto de calidad hacia otros aspectos como el medio ambiente, la responsabilidad social corporativa, etc.

Clasificación:

- Por naturaleza del organismo certificador:
 - Público/privado.
 - En nuestro caso es de naturaleza pública.
 - Emitido por el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.
- Por carácter general/sectorial de la norma base de la certificación:
 - En nuestro caso: general.
- Por la naturaleza de la entidad objeto de certificación distinguen tres categorías:
 - Empresas
 - Productos
 - Personas

En nuestro caso: de empresas.

3.3.4. Normas que han de cumplir para obtener el distintivo nacional

Se clasifican en tres grupos (art. 10):

1. Relativos al Plan de Igualdad o las políticas de igualdad:

- **Relativos al acceso al empleo y condiciones de trabajo:**
- Por ejemplo: medidas de organización del tiempo de trabajo.
- Oferta formativa que permita completar carencias en formación de las mujeres.
- Medidas contra el acoso sexual.
- Presencia de mujeres en puestos de trabajo de alto contenido tecnológico, técnico o científico, etc.

2. Relativos al modelo organizativo y a la responsabilidad social de la empresa:

- Por ejemplo: información, formación y sensibilización en igualdad.
- La existencia de agentes de igualdad.
- Uso de lenguaje no sexista, etc.

3. Relativas a las grandes empresas (cumplir cualquiera de estos requisitos):

- Acreditar una presencia de mujeres, en su consejo de Administración, igual o superior al porcentaje medio de mujeres en dichos órganos.
- Haber suscrito un acuerdo con el Ministerio para que incrementen de manera voluntaria la presencia de mujeres en su consejo de administración, de acuerdo con sus características específicas.

La vigencia es de 3 años (existen distintivos autonómicos de 1 año): susceptible de prórroga por otros tres años.

En cuanto al organismo certificador:

- Entidad que garantiza el cumplimiento de los requisitos
- Aquí: la AGE (Dirección General para la Igualdad)
- Comisión evaluadora: presenta propuesta
- Resolución definitiva: Ministra de Sanidad, Política social e Igualdad.

- La resolución pone fin a la vía administrativa.
- Se mantiene un registro público de estos distintivos.

Actualmente la Orden SSI/1996/2016, de 29 de diciembre (BOE de 31 de diciembre), convoca la concesión del distintivo para el año 2016 y establece sus bases reguladoras.

3.3.5. Algunos desarrollos autonómicos

- No en todos se incluye la creación de un distintivo de igualdad.
- En muchas de ellas por otro lado no se ha producido desarrollo reglamentario.
- Si existe desarrollo en el caso canario y andaluz.
- El distintivo estatal es más explícito en todo caso sobre los parámetros evaluables.
- El distintivo Generalitat Valenciana: Sello Fent Empresa. Iguals en Oportunitats. <http://inclusio.gva.es/web/mujer/solicitud-de-visado-de-plan-de-igualdad022>
- Orden 18/2010, de 18 de agosto, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regula el uso del sello "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats".
- Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell sobre condiciones y requisitos para el visado de lo Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunidad Valenciana.

Siguiendo en este punto a las profesoras Melero y Nuñez-Cortés podemos resumir, en la tabla 1, los diferentes avances que a nivel autonómico se han producido.

3.4. BIBLIOGRAFÍA

Generalitat Valenciana, Conselleria de Transparència, Responsabilitat Social, Participació y Cooperación (2016) *Documento de debate para la elaboración y tramitación del anteproyecto de Ley de la Generalitat para el Fomento de la Responsabilidad Social*, 4 de julio de 2016.

Generalitat Valenciana, Conselleria de Transparència, Responsabilitat Social, Participació y Cooperación (2016) *Guía práctica para la inclusión de cláusulas de responsabilidad social en la contratación y en subvenciones de la Generalitat y en su sector Público*, 4 de agosto de 2016.

Medina Jurado, Purificación (2010) "Cláusulas sociales en la contratación pública: Retos y perspectivas, Revista Cemci, nº 7, pp. 1-30.

Melero Bolaños, Rosa y Núñez-Cortés Contreras, Pilar (2011) "El distintivo de igualdad: un nuevo indicador de calidad en la gestión de los recursos humanos", *Temas Laborales, Revista Andaluza de trabajo y Bienestar Social*, nº 110, pp. 127-148.

Menéndez Sebastián, Eva (2012) "Posibles medidas de fomento de la Administración: la preferencia en la contratación, las subvenciones y el distintivo de igualdad como ejemplo", AAVV., *La Administración promotora de la igualdad de género*, Tirant Lo Blanch, Valencia.

Pérez del Prio, Teresa y Zamonino Púlito, María (2008) "La acción positiva y sus instrumentos: la inclusión de cláusulas sociales de género en la contratación de las

Administraciones Públicas", *Revista de Derecho Social*, nº 43, pp. 31-59.

Ramos Pérez-Olivares, Alfredo (2012) *La regulación de las cláusulas sociales en los contratos del sector público*, La Ley, Madrid.

Sánchez Morón, Miguel (2012) "Discriminación positiva por razón de género y adjudicación de contratos públicos", *Revista Justicia Administrativa: Revista de Derecho Administrativo*, nº 58, pp. 7-15.

Valcárcel Fernández, Patricia (2013) "Promoción de la igualdad de género a través de la contratación pública", en el libro, *Contratación Pública Estratégica*, Thomson Reuters, Aranzadi, Cizur Menor, pp. 329 y ss.

Tabla 1

Título	Órgano	Año	Distintivo	Denominación
Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre de fomento de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	Comunidad Foral de Navarra	2002	No	
Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres modificada por Ley 7/2007, de 22 de octubre.	Comunidad Autónoma de Castilla y León	2003	No	
Ley 9/2003, de 2 de abril, para la Igualdad de Mujeres y Hombres	Comunidad Autónoma Valenciana	2003	Sí	"Fent Empresa. Iguals en Oportunitats".
Ley 7/2004, de 16 de julio, para la igualdad de mujeres y hombres modificada por la Ley 2/2007, de 28 de marzo del trabajo en igualdad de las mujeres	Comunidad Autónoma de Galicia	2004	Sí	Distintivo de excelencia en políticas de igualdad
Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres	Comunidad Autónoma del País Vasco	2005	Sí	Entidad colaboradora en igualdad de mujeres y hombres
Ley 12/2006, de 20 de septiembre, para la Mujer	Comunidad Autónoma de Baleares	2006	No	
Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres	Comunidad Autónoma de Galicia	2007	Sí	Marca gallega de excelencia en igualdad
Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y de Protección contra la Violencia de Género modificada por Ley 3/2008, de 3 de julio	Comunidad Autónoma de la Región de Murcia	2007	Sí	Distintivo de igualdad
Ley 12/2007, de 26 de noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía	Comunidad Autónoma de Andalucía	2007	Sí	Marca de excelencia en igualdad
Ley 1/2010, de 26 de febrero canaria de igualdad de hombres y mujeres	Comunidad Autónoma de Canarias	2010	Sí	Marca de excelencia Canaria de igualdad

CAPÍTULO 4

ELABORACIÓN DE INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO

Capitolina Díaz Martínez

Marcela Jabbaz Churba

Departament de Sociologia i Antropologia Social · Universitat de València

La Evaluación de Impacto de Género (EIG) proporciona ayuda a quienes tienen responsabilidad política para incorporar una perspectiva de género en todas las acciones políticas al tener en cuenta las diferentes necesidades, características y comportamientos de las personas a las que se dirigen.

Aunque hay algunas políticas en las que está claro que el género desempeña un papel central, hay otras donde la relevancia del género es menos obvia. Estas son, a veces, etiquetadas como neutras desde el punto de vista del género, lo que es habitual en muchas políticas del ámbito de la salud, seguridad y planificación regional o urbana. En estos ejemplos, a veces, la tendencia es a considerar como un grupo homogéneo a las personas a las que afectan tales políticas. Pero si las políticas se perciben erróneamente como neutras en cuanto al género, se perderán oportunidades para incluir las opiniones de diferentes grupos de mujeres y hombres en la formulación y ejecución de dichas políticas y, además se valorarán erróneamente los diferentes efectos de las políticas sobre cada grupo.

La evaluación del impacto de género debería utilizarse en la fase inicial de cualquier formulación de políticas, es decir, al diseñarlas. La EIG es una evaluación ex ante¹ y esto implica la integración de un análisis de género en la fase de "definición" del ciclo de políticas. El objetivo es lograr un impacto significativo no sólo en el diseño de la política, sino también en su planificación, a fin de garantizar resultados adecuados en materia de igualdad.

Es importante destacar que la aplicación de la evaluación de impacto de género es un proceso de aprendizaje, ya que no existe una regulación, un modelo o un desarrollo comunes en la administración pública a nivel europeo. No se pretende, por ello, que este capítulo sea considerado como un conjunto de instrucciones que deben seguirse al pie de la letra. La intención es iluminar para fomentar y permitir la reflexión sobre la práctica actual en este campo de la igualdad de género en las políticas públicas, ofrecer sugerencias, e inspirar nuevas ideas y formas de adaptar los métodos existentes.

1. Ex ante: evaluación previa que permite prever los resultados.

4.1. CONCEPTOS BÁSICOS

Derechos fundamentales, o derechos humanos

Expresan valores que permiten a los individuos esperar un cierto nivel de libertad y de tratamiento. Éstos incluyen: la protección del derecho a la vida, contra la detención o la detención arbitrarias, contra el trabajo forzoso, contra los tratos inhumanos, contra la privación de bienes sin compensación, de la intimidad del hogar u otros bienes, de la libertad de reunión y de asociación, la protección de la libertad de circulación, contra la discriminación por motivos de raza, la prohibición de la deportación etc. y la aplicación de disposiciones de protección.

Derechos humanos de las mujeres

Derechos de las mujeres y de las niñas como parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos universales (Declaración y Programa de Acción de Viena, 1993, Naciones Unidas).

Género

El género es la característica socialmente atribuida de la "feminidad" o "masculinidad" en oposición a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres. Se refiere al comportamiento aprendido y atributos determinados por la sociedad como adecuados para los miembros de un mismo sexo, y varía entre las culturas.

Igualdad de género

La igualdad de género significa una igualdad de visibilidad, empoderamiento y participación de ambos sexos en todos los ámbitos de la vida pública y privada. La igualdad de género es lo opuesto a la desigualdad de género, no a la diferencia de género y tiene por objeto promover la plena participación de las mujeres y los hombres en la sociedad.

Impacto de género

Hacer visible que las normas a través de las cuales se articulan las políticas públicas, no son neutras al género y que pueden tener un impacto diferente en mujeres y hombres, aun cuando esta consecuencia no estuviera prevista ni se deseara.

Evaluación de impacto de género

Tiene como objetivo valorar en qué medida se tienen en cuenta las diferentes realidades de mujeres y hombres a la hora de elaborar una norma o política e

incorporar en ella medidas para eliminar la desigualdad (Emakunde, 2013: 34).

Igualdad de oportunidades

La igualdad de oportunidades es un principio que reconoce que existe una desigualdad en las condiciones y posiciones de mujeres y hombres y que considera que es necesario producir políticas de compensación de esas desigualdades para alcanzar una igualdad real. Se busca promover la incorporación de la perspectiva de género de forma transversal en todas las políticas públicas, en el afrontamiento integral de todas las formas de violencia contra las mujeres y en el reconocimiento del papel de las mujeres en la vida pública y privada (ámbito doméstico y familiar).

Mainstreaming o transversalidad de género

Es una estrategia para lograr que las preocupaciones y las experiencias, tanto de mujeres como de hombres, sean una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales de forma que mujeres y hombres se beneficien por igual y no se perpetúe la desigualdad.

Necesidades de género

Los roles de hombres y mujeres en las sociedades e instituciones existentes son generalmente diferentes. Por lo tanto, sus necesidades varían en consecuencia. Generalmente se identifican dos tipos de necesidades: *Las necesidades prácticas* surgen de las condiciones reales que experimentan las mujeres y los hombres debido a los roles de género asignados a ellas en la sociedad. A menudo se relaciona con las mujeres los conceptos de madres, amas de casa y proveedores de necesidades básicas, y se les atribuye preocupaciones por las insuficiencias en las condiciones de vida y de trabajo, como alimentos, agua, vivienda, ingresos, salud y empleo. Para las mujeres y los hombres de los estratos socioeconómicos más bajos, estas necesidades suelen estar vinculadas a estrategias de supervivencia. Abordar sólo las necesidades prácticas perpetúa los factores que mantienen a las mujeres en una posición de desventaja en sus sociedades. No promueve la igualdad de género. *Las necesidades estratégicas* son las imprescindibles para superar la posición subordinada de las mujeres a los hombres en la sociedad y se relacionan

con el empoderamiento de las mujeres. Varían según el contexto social, económico y político en el que se formulan. Por lo general, se trata de cuestiones de igualdad, como permitir a las mujeres tener igual acceso a oportunidades de trabajo y formación, igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, derecho a la tierra y otros bienes de capital, prevención del acoso sexual y de la violencia de género, y libertad para decidir sobre el propio cuerpo. Abordarlos implica una lenta transformación de las costumbres tradicionales de una sociedad para adaptarlas a las demandas igualitarias actuales.

Neutralidad respecto al género

Que la política o la normativa no tiene un impacto diferente en las mujeres y en los hombres, y no afecta a las relaciones de género.

Planificación de género

Es un enfoque activo de la planificación que toma el género como una variable o como un criterio clave y que busca integrar una dimensión explícita de género en las políticas o acciones.

Políticas de igualdad de género

Son el conjunto de decisiones, objetivos y medidas adoptadas por las instituciones públicas en relación con el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres y con la mejora de la situación socio-económica, política y cultural de las mujeres (María Bustelo y Emanuela Lombardo, 2007).

Relaciones de género

Son las formas en que una cultura o sociedad define los derechos, las responsabilidades y las identidades de los hombres y las mujeres en relación entre sí (Heidi Bravo-Baumann, 2000).

Roles de género

Los roles de género son la "definición social" de mujeres y hombres. Varían entre diferentes sociedades y culturas, clases, edades y durante diferentes períodos de la historia. Los roles y responsabilidades específicos de los géneros a menudo están condicionados por la estructura de los hogares, el acceso a los recursos, los impactos específicos de la economía global y otros factores localmente relevantes como las condiciones ecológicas.

Estereotipos de género

"Un estereotipo es una representación repetida frecuentemente que convierte algo complejo en algo simple. Es un proceso reduccionista que suele causar, a menudo, distorsión porque depende de su selección, categorización y generalización, haciendo énfasis en algunos atributos en detrimento de otros... Sirven para establecer marcos de referencia y maneras de orientar nuestras percepciones" (Marian López Fdez. Cao, 2013: 288)

Los estereotipos de género establecen las diferencias entre lo masculino y femenino. Se atribuyen a hombres y mujeres un conjunto de atributos o características y se define cómo deben ser, actuar, pensar y sentir en una sociedad y en un momento determinados.

Sensibilidad y conciencia de género

Capacidad de percibir, reconocer y poner de relieve las diferencias, las cuestiones y las desigualdades de género existentes y de incorporar una perspectiva de género en las estrategias y acciones.

4.2. MARCO LEGAL

Unión Europea:

Las recomendaciones y guías para la aplicación del *mainstreaming* se producen entre finales de la década de noventa e inicios de la siguiente.

La Comisión de la Unión Europea constata que hay decisiones políticas que en principio parecen no sexistas, pero que pueden tener un impacto diferente en las mujeres y en los hombres, a pesar de que dicha consecuencia ni estuviera prevista ni se deseara.

En el documento actualizado *European Gender Equality Law Review 2016*, se da cuenta de todas las novedades en material legal sobre igualdad de la Unión Europea. Desde 2005 se elaboran informes similares.

http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/elr2016-2_en.pdf

En España:

Ley 30/2003 sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

<https://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2003-18920>

Real Decreto 1083/2009 por el que se regula la memoria del análisis de impacto normativo de las normas a adoptar por el Gobierno.

Guía metodológica para la elaboración de la memoria del análisis de impacto normativo (2009) http://seap.minhap.es/web/areas/modernizacion-procedimientos/reduccion-cargas/impacto_normativo.html

Comunitat Valenciana:

El Decreto 154/2014, del Consell, crea la Comisión del Informe de Impacto de Género en los Presupuestos de la Generalitat.

http://www.dogv.gva.es/datos/2014/09/29/pdf/2014_8778.pdf

Además, el Artículo 4 bis "Informes de impacto de género" de la Ley 9/2003 para la igualdad de Mujeres y Hombres de la Generalitat Valenciana (introducido por el artículo 45 de la Ley 13/2016, de diciembre, de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera, y de organización de la Generalitat Valenciana) establece: "Los proyectos normativos tendrán que incorporar un informe de impacto por razón de género que se elaborará por el departamento o centro directivo que propone el anteproyecto de ley o proyecto de norma, plan o programa de acuerdo con las instrucciones y directrices que dicte el órgano competente en la materia, y tendrá que acompañar la propuesta desde el inicio del proceso de tramitación".

Cataluña	Ley 4/2001 de régimen jurídico de la Generalitat
Extremadura	Ley 1/2002 del Gobierno de Extremadura Ley 8/2011 de igualdad de Extremadura
Andalucía	Ley 18/2003 de medidas fiscales y administrativas Decreto 17/2012 de elaboración del InEPIG
Galicia	Ley 7/2004 Gallega de Igualdad
Navarra	Ley Foral 14/2004 del Gobierno de Navarra
Murcia	Ley 6/2004 del Consejo de Gobierno Ley 7/2007 de Igualdad de Murcia
Euskadi	Ley 4/2005 de Igualdad Resolución 40/2012 de Directrices sobre InEPIG
Illes Balears	Ley 12/2006 para la Mujer
Canarias	Decreto 30/2009 de iniciativas normativas del GobCan ** Ley 1/2010 Canaria de Igualdad
Castilla-La Mancha	Ley 12/2010 de Igualdad de Castilla-La Mancha
Castilla y León	Ley 1/2011 de Evaluación del Impacto de Género
Asturias	Ley 2/2011 de Igualdad de Asturias

Fuente: Guía para la elaboración de Informes de Impacto de Género, Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer, 2013: 39.

4.3. PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACION DE IMPACTO DE GÉNERO (EIG)

Para la descripción del procedimiento de elaboración seguiremos las instrucciones elaboradas por el Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE, por sus siglas en inglés) a partir de otras metodologías ya existentes y con ejemplos de diversos países miembros. <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-and-methods/gender-impact-assessment>

Al principio, los pasos para introducir las consideraciones de género en el proceso de evaluación del impacto pueden parecer muy complejos. Pero esto sucede con toda modificación de los procedimientos de elaboración normativa. En cualquier caso, estos informes no deberían complicar mucho la elaboración de políticas y normativas, sino más bien incluir los pasos de integrar el género en los procesos municipales ya existentes. Vamos a describir los 6 pasos que según el EIGE se deben seguir (por supuesto no al pie de la letra, sino adaptándolo a la normativa o política de la que en cada caso se trate).

4.3.1. Primer paso: Definición del propósito de la política

El primer paso es definir el propósito de la política, ley o programa planeado y mostrar cómo se conecta con la igualdad de género. Para saber cuál es dicho propósito y cuál es su relación con la igualdad de género podrían formularse preguntas similares a las de los ejemplos que siguen:

- ¿Qué tema social está siendo abordado por esta intervención política / legislativa?
- ¿Por qué se está considerando esta intervención para esta situación particular?
- Hay una pretensión explícita en la intervención para contribuir a la igualdad de género?
- ¿Cómo pretende la intervención contribuir a la igualdad de género?
- ¿Cuáles son los objetivos de igualdad de género existentes en este campo?

También se puede hacer un esquema con los objetivos del proyecto normativo bajo análisis, y la relación

Nombre del proyecto normativo:		
Objetivos del proyecto normativo:		
MEDIDAS	GRUPOS DE POBLACIÓN OBJETIVO	POSIBLES EFECTOS SOBRE MUJERES Y HOMBRES

entre las diferentes medidas que enuncia, los grupos de población y los posibles efectos sobre mujeres y hombres (una especie de hipótesis o alertas que luego habrá que contrastar con datos). Se puede utilizar una tabla similar a la de la página anterior.

4.3.2. Segundo paso: Verificar la relevancia de género

Una vez que la ley, la política o el programa se han contextualizado, es necesario determinar su relevancia de género. Esto implica analizar si es o no probable que repercuta en la igualdad de género. Para ello, deben tenerse en cuenta los siguientes elementos:

- La iniciativa propuesta será aplicable y, por tanto, tendrá que evaluar el impacto de género cuando se cumplan estas dos condiciones:
 1. *Grupo objetivo*: El grupo objetivo final es la gente, considerando a los individuos y entidades legales.
 2. *Impacto en el grupo objetivo*: La iniciativa propuesta afecta a las mujeres y los hombres en cuanto a las siguientes dimensiones: presencia / representación en el ámbito al que se refiere la propuesta, a su participación en los procesos de toma de decisiones, a la reproducción o superación de estereotipos y roles de género o al acceso y / o control de los recursos. En consecuencia, si afecta en alguna de las mencionadas dimensiones, tiene un impacto en la situación social o la posición de las mujeres y los hombres, ya sea mejorándolo o dañándolo.
- El impacto de cualquier ley, política o programa en el grupo objetivo puede ser directo o indirecto:
 1. *Impacto directo*: Al regular o afectar el acceso de las personas a los recursos (becas, empleos, composición de los comités, etc.). Como resultado, tiene un efecto directo e inmediato sobre el estatus y la posición de las mujeres y los hombres.

Ejemplo: El lanzamiento de una iniciativa que apunta a promover el empleo de determinados grupos de personas (jóvenes, personas de cierta edad, etc.).
 2. *Impacto indirecto*: Cuando las medidas de regulación o planificación afectan los medios de suministro de determinados recursos o servicios municipales (procedimiento para calificar a las empresas, regulación de la gestión de la calidad

ambiental de determinadas actividades e instalaciones, incentivos para determinados proyectos, etc.). Tras ellos se encuentran personas (gerentes, trabajadoras/es, usuarias/os, etc.) como beneficiarias finales. A pesar de que la política en cuestión no esté dirigida directamente a estas personas, pueden ser afectadas por ella. Por ello, al analizar la política hay que intentar listar con detalle todos los agentes sociales que de un modo u otro participan o se ven afectados por la política.

Ejemplo: Una regla, política o programa que busca el desarrollo tecnológico dentro de las empresas del municipio. Aunque el grupo objetivo son empresas, estas empresas están integradas por mujeres y hombres, tanto como propietarias/os como trabajadoras/os, con posiciones diferentes y por lo general en situaciones desiguales, debido a la segregación horizontal y vertical de género. Por lo tanto, la iniciativa en cuestión puede ayudar a fortalecer, mantener o reducir estas desigualdades.

4.3.3. Tercer paso: Análisis sensible al género

Todos los reglamentos, políticas y programas relacionados con el género afectan las condiciones de vida y el acceso a los recursos de mujeres y hombres. Este efecto se conoce como "impacto de género". Una evaluación del impacto de género de cualquier iniciativa implica un proceso de análisis para determinar el impacto (resultados tangibles) que la intervención podría tener sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Por un lado, este análisis debe tratar de comprender la situación actual de los grupos interesados y comprender cómo esta situación podría evolucionar sin intervención pública. Por otro lado, el análisis debe medir, en la medida de lo posible, cómo se espera que la intervención planificada cambie la situación existente. A fin de orientar el análisis, pueden tenerse en cuenta las siguientes recomendaciones:

1. *Analizar la situación de las mujeres y los hombres en el terreno*
 - 1.1. *Recopilar información y datos* sobre la situación actual de las mujeres y los hombres en los aspectos afectados por la política o medida legislativa, en busca de estadísticas desagregadas por sexo.
 - 1.2. *Complementar la información cuantitativa con información cualitativa*, por ejemplo, a

partir de estudios o consultas, y combinar diversas fuentes (oficinas de estadística, trabajos académicos, informes de políticas) para lograr una comprensión más profunda.

2. Identificar las desigualdades de género existentes

Tomar en consideración las opiniones de las personas interesadas (principalmente los grupos a quienes van dirigidas las actuaciones). Podrían utilizarse las siguientes preguntas clave:

- ¿Cuáles son sus expectativas y necesidades?
- ¿Son diferentes para mujeres y hombres?
- ¿Se ha dirigido esta intervención hacia las necesidades tanto de mujeres como de hombres, teniendo en cuenta sus diferentes intereses, roles y posiciones?
- ¿Qué se puede hacer para que esta medida contribuya a atender las necesidades de las mujeres y los hombres?

Considerar las desigualdades entre mujeres y hombres en términos de acceso a los recursos (trabajo, dinero, poder, salud, bienestar, seguridad, conocimiento / educación, movilidad, tiempo, etc.) y del ejercicio de los derechos fundamentales (Derechos civiles, sociales y políticos) sobre la base de su sexo o de roles atribuidos a mujeres y hombres (roles de género).

Las siguientes preguntas podrían ayudar en el análisis:

- ¿Cambiará la distribución desigual de los ingresos entre mujeres y hombres? En caso afirmativo, ¿cuáles serán los cambios?
- ¿Cambiará el uso desigual del tiempo entre mujeres y hombres? En caso afirmativo, ¿cuáles serán los cambios?
- ¿Se mejorará la percepción de seguridad de las mujeres? En caso afirmativo, ¿cuáles serán los cambios?
- ¿Aumentará la tasa de empleo de las mujeres? En caso afirmativo, ¿cuáles serán los cambios?
- ¿Se reducirá la segregación de género del mercado de trabajo? En caso afirmativo, ¿cuáles serán los cambios?
- ¿Se reducirá el riesgo psicosocial de salud de las mujeres? Si es así, ¿cómo?

Considerar las normas y valores que regulan el proceso de acceso y control de los recursos. Se trata de las

oportunidades de participar en igualdad de condiciones en todos los aspectos de la sociedad. Para ello, es esencial tener en cuenta las siguientes estructuras que sustentan esas desigualdades:

a) La división sexual del trabajo.

Las estructuras que organizan la división del trabajo regulan la distribución del trabajo de acuerdo con las normas y valores vigentes en ese área de empleo. Se trata de la distribución del trabajo remunerado y no remunerado y de la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo. Las diferencias se aplican a diferentes grupos de mujeres y hombres, según la edad, etnia, nivel de educación, clase social, validez y otros criterios de diversidad.

b) Organización de la vida privada.

La estructura de la organización de la vida privada también está regulada por un conjunto de normas y valores en materia de organización de la vida, sexualidad y reproducción, relaciones entre mujeres y hombres, entre personas adultas y criaturas. Las mujeres y los hombres tienen diferentes posiciones en esta área. La maternidad y la paternidad incluyen diferentes papeles y se valoran de manera diferente. Estas diferencias tienen consecuencias para la posición de las mujeres y los hombres en la vida social. Las desigualdades de género pueden ser reforzadas o cuestionadas por criterios específicos de diversidad cultural, étnica, religiosa, relacionada con la edad y otros.

c) Organización de la ciudadanía.

Esta estructura se refiere a las normas y valores que regulan el proceso de control y toma de decisiones. Se trata de las oportunidades de participar en igualdad de condiciones en todos los aspectos de la sociedad.

Los medios de comunicación son una parte importante de esta estructura, así como las estructuras de toma de decisiones de los órganos políticos, juntas y comisiones.

Las preguntas estratégicas deben hacerse en relación con las estructuras y es importante que se presenten argumentos razonados:

- ¿Cambiará la organización de la división del trabajo como consecuencia de la política propuesta? En caso afirmativo, ¿qué tipo de cambios?

- ¿Cambiará la distribución del trabajo remunerado y no remunerado como consecuencia de la política propuesta? En caso afirmativo, ¿cuáles serán los cambios?
- ¿Cambiará la representación de las mujeres en los órganos de toma de decisiones como consecuencia de la política propuesta? En caso afirmativo, ¿cuáles serán los cambios?
- ¿Cambiará la violencia contra las mujeres como consecuencia de la política propuesta? En caso afirmativo, ¿cuáles serán los cambios?

4.3.4. Cuarto paso: Medir el impacto de género

En esta fase es importante establecer cómo la medida política o legislativa contribuirá a la igualdad de género, así como evaluar el impacto previsto en las relaciones de género. Una vez que se hayan identificado los efectos de la política propuesta, éstos deben ser “medidos”, teniendo en cuenta las tendencias esperadas, tal como se ha determinado anteriormente. Para ello, puede ser útil tener en cuenta los siguientes criterios para sopesar el impacto positivo, neutro o negativo de género de cualquier iniciativa:

1. *Participación de mujeres y hombres.* El impacto se considerará positivo cuando se prevé un aumento significativo de las mujeres en espacios tradicionalmente masculinizados. En este sentido, el resultado esperado debe ser una representación equilibrada de mujeres y hombres (no menos del 40% para cada sexo) o, temporalmente, por lo menos en proporción a su presencia global en el área.

Promover la igualdad de género implica promover la participación de las mujeres en la esfera pública (política, economía, empleo, cultura, etc.) y aumentar la participación de los hombres en las tareas domésticas y el trabajo de cuidado.

Por último, es necesario destacar una excepción a estas reglas generales. Cuando se habla de organizaciones específicas de mujeres, espacios o instalaciones para fomentar su empoderamiento y participación social, es primordial entender que la participación sólo de las mujeres es una estrategia relevante y aceptada para promover la igualdad de género.

2. *Acceso y control de los recursos.* El objetivo es analizar el acceso de mujeres y hombres a recursos esenciales como la educación, el empleo, la

salud, el tiempo propio, el dinero, el poder, la información, las nuevas tecnologías, etc.

El impacto se considerará positivo cuando se prevea la eliminación de las brechas de género existentes, o al menos una reducción significativa de éstas. Esta reducción siempre debe estar dirigida a aumentar el empoderamiento físico, emocional y económico de las mujeres. En el caso de los hombres, el enfoque debe ser aumentar su participación en el trabajo doméstico y de cuidado. Además, y con el fin de garantizar un control equitativo de los recursos, es importante analizar la participación de mujeres y hombres en la toma de decisiones en el ámbito del proyecto, como se ha señalado anteriormente.

3. *Normas y valores sociales basados en el género.* El objetivo es evaluar cómo el proyecto impactará en las normas sociales y los roles basados en el género y cómo contribuirá a promover el valor social igual de las mujeres y los hombres, la femineidad y la masculinidad.

El impacto se considerará positivo cuando:

- Se modifiquen mecanismos o estructuras que reproduzcan desigualdades de género. Esto significa actuar sobre la división sexual del trabajo, sobre la organización de la vida privada, o sobre la organización de la ciudadanía.
- Se realizan progresos en la eliminación de los estereotipos de género.

Por último, cabe señalar que la posibilidad de sopesar los efectos de la propuesta depende principalmente de la calidad de la información reunida durante las primeras etapas de la evaluación del impacto de género. Cuanta más información se obtenga, mejor será la estimación de los efectos esperados.

4.3.5. Quinto paso: Conclusiones y propuestas de mejora

Las conclusiones deben formularse en términos de cuáles son los impactos previstos sobre las mujeres y los hombres dentro del (los) grupo (s) objetivo del proyecto normativo. Además, deben realizarse propuestas que promuevan la igualdad de género en respuesta a la situación existente. Para ello, se debería identificar cómo se podría fortalecer la igualdad de género en las diferentes partes

del proyecto de iniciativa, teniendo en cuenta las conclusiones alcanzadas:

- 1. La igualdad de género** debe ser mencionada en el preámbulo de la ley o en la definición del contexto de la política o programa, así como en el marco jurídico al que se refiere.
- 2. La igualdad de género** debe también mencionarse en el objetivo de modo que se establezca un punto de partida y se fomente el compromiso de todas las partes interesadas en el desarrollo de la iniciativa.
- 3.** Las acciones para reducir los desequilibrios y las desigualdades y las medidas para promover la igualdad de género deben incluirse entre los diferentes aspectos de la ley, la política o el programa. Estas medidas podrían estar relacionadas con:
 - promover el acceso de las mujeres en los sectores en los que están sub-representadas;
 - promover el acceso de las mujeres a la toma de decisiones;
 - promover la corresponsabilidad de la administración pública, las empresas y el trabajo asistencial;
 - promover el uso de estadísticas y estudios de género;
 - prevenir la violencia de género;
 - promover acciones proactivas para erradicar la violencia basada en el género;
 - eliminar los estereotipos y roles de género.
- 4.** El lenguaje también debe revisarse para asegurar que se use un lenguaje inclusivo en cuanto al género y para garantizar una visualización justa de mujeres y hombres en todo el documento.

Otro componente importante de este último paso es la identificación de indicadores que permitan el seguimiento y la evaluación de los resultados reales. Para ello, deben tenerse en cuenta los siguientes aspectos:

- Es importante evaluar qué indicadores están disponibles en la actualidad y lo útiles que son en el seguimiento de los progresos en materia de igualdad de género. Alternativamente, puede ser necesario establecer nuevos indicadores basados en datos pertinentes desagregados por sexo.
- Cuando la falta de información restringe un análisis adecuado y, por lo tanto, produce resulta-

dos no concluyentes, es importante que esto se mencione explícitamente en el informe EIG. Hacer que las brechas de datos e información sean conocidas permite que los responsables tomen medidas para remediar este problema.

Para concluir, cualquier informe de EIG debe contener una tabla de contenido, similar al ejemplo que se muestra abajo, que puede ser ampliada o reducida.

1. Definición del objetivo de la política
2. Pertinencia de género de la propuesta
3. Análisis de género de la propuesta
4. Conclusiones desde una perspectiva de género
5. Propuestas para mejorar el proyecto en términos de género

4.3.6. Seguimiento de la evaluación de impacto de género

Cuando se realiza la evaluación de impacto de género es importante tener en cuenta un sistema interno que asegure la calidad de la evaluación y la pertinencia de las medidas propuestas en ella. Para ello, los órganos centrales para la igualdad de género pueden tener un papel fundamental, ya que aquí se concentra el conocimiento y la experiencia en igualdad de género. La maquinaria para la igualdad de género puede desempeñar un papel muy importante en la prestación de asesoramiento durante el proceso, una vez realizada la evaluación, a fin de garantizar el control de calidad del proceso de EIG. Esto implica una evaluación ex post² de la EIG, que inevitablemente debe ser llevada a cabo por instituciones equipadas con conocimientos específicos de género. En esta etapa, la evaluación del impacto de género requiere conocimientos e información, no sólo en el ámbito de la intervención política, sino también en el campo de la igualdad de género. Esto significa que desde una perspectiva de género, la calidad de la información y los hallazgos recogidos durante los pasos anteriores es crucial. Por ello la intervención de personas expertas en género, trabajando en conjunto con personal experto en el área específica, es primordial durante todo el proceso.

2. Evaluación realizada una vez aprobada y puesta en funcionamiento la medida o normativa y transcurrido un tiempo prudencial para que haya tenido efectos.

La experiencia en cuestiones de género puede provenir del órgano interno de igualdad o de personas expertas externas. Dependerá de los recursos específicos de la administración responsable de la evaluación del impacto de género. La evaluación de impacto de género es una herramienta útil para construir la capacidad de género del funcionariado y agentes públicos que trabajan en el campo. Ya sea elaborado por personas expertas en cuestiones de género internas o externas, es un mecanismo que debe desarrollarse para garantizar la mejora de las competencias en materia de igualdad de género.

4.4. RECOMENDACIONES y RECURSOS

4.4.1. Fichas para la elaboración de los informes

1. Datos del PROYECTO O NORMA (sobre el que se realiza el Informe de impacto de género)

- Denominación.....
- Órgano administrativo que lo promueve.....
- Objetivos generales.....
- Objetivos para promover la igualdad de mujeres y hombres.....

2. Análisis de la PERTINENCIA DE GÉNERO

- Sí Siguiendo fase
- No Fin del informe
Justificación del dictamen
-
-

3. ANÁLISIS de la situación

.....

.....

4. PREVISIÓN de efectos sobre la igualdad

a) Presencia de mujeres y hombres	
b) Acceso a recursos	
c) Participación en la toma de decisiones	
d) Influencia sobre las normas sociales y valores	
e) Cumplimiento de la normativa en materia de igualdad	

5. VALORACIÓN del impacto de género

- Positivo
- Negativo

6. PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN

- **En la propia norma o política**
(descripción de modificaciones a incluir en el texto y contenidos)
.....
- **En otras actuaciones o futuras normas**
(propuestas de adopción de medidas dirigidas a complementar o mejorar la eficacia de la norma o política)
.....

4.4.2. Recursos

Diputación Foral de Gipuzkoa (2011), *Directrices para la elaboración de informes de evaluación de impacto de género en las disposiciones de carácter general de los órganos forales de Gipuzkoa*, <http://berdintasuna.gipuzkoa.net/documents/73267/142073/Directrices+Impacto+de+ge%CC%81nero-definitivo.pdf/d8df1380-6b9a-4e26-935c-ace751037a73> (consultado el 20/11/2016)

EIGE: Herramientas y métodos para la evaluación del impacto de género: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-and-methods/gender-impact-assessment> (consultado 18 de noviembre de 2016)

Emakunde: *Guía para la elaboración de informes de impacto de género*, (2013), http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/pub_guias/es_emakunde/adjuntos/26.guia.para.la.elaboracion.de.informes.de.impacto.de.genero.pdf (consultado el 20/11/2016)

Emakunde, *Materiales sectoriales para la evaluación de impacto de género*, <http://www.emakunde.euskadi.eus/politicas-publicas/-/informacion/evaluacion-impacto> (consultado el 20/11/2016)

European Commission (2009), *Guidance for assessing Social Impacts within the Commission Impact Assessment system*, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4215&langId> (consultado el 20/11/2016)

European Commission (1998), *A guide to gender impact assessment*, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4376> (consultado el 29/12/2016)

Eurostat (2014), *Exchange of good practices on gender equality Gender Impact Assessment (case studies: Netherlands, Austria and Finland)* http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practices_at/140804_summary_report_at_2014_en.pdf (consultado el 20/11/2016)

Institut Català de les Dones (2005), *Informes de impacte de gènere*, http://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/docs/publicacions_eines01cast.pdf (consultado el 29/12/2016)

Instituto de la Mujer del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad: *Guía de aplicación práctica para la elaboración de informes de impacto de género en las disposiciones normativas* (2005). <http://www.inmujer.gob.es/servRecursos/formacion/materiales/informesImpactoGenero.htm> (consultado el 20/11/2016)

Instituto de la Mujer: *Sistema estatal de indicadores de género* (2009). <http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/docs/018-sistema.pdf> (Ver Anexo 2).

Instituto Andaluz de la Mujer: *Guía para la evaluación del impacto de Género (s/d)*, <https://www.junta-deandalucia.es/institutodelamujer/ugen/node/272> (consultado el 20/11/2016)

Instituto de la Mujer de Castilla la Mancha: *Guía De Evaluación Del Impacto De Género* (2009). <http://institutomujer.castillalamancha.es/centro-de-documentacion/publicaciones/publicacionesimclm?title=&page=1> (consultado el 20/11/2016)

Instituto Navarro para la Igualdad: *Informes de impacto de género en la Normativa, planes y programas del Gobierno de Navarra. Guía metodológica*. https://www.navarra.es/home_es/Temas/Igualdad+de+genero/Publicaciones/ (consultado el 20/11/2016)

ITC/ILO (2009) *Financing gender equality priorities*, <http://www.focusintl.com/GD124g-%20Gender%20Campus%20Module%203%20-%20Financing%20Gender%20Equality%20Priorities.pdf> (consultado el 20/11/2016)

EIGE, *Gender Equality Index with Individual Country Profiles for Each EU country, Resources for the implementation of gender impact assessment European and international resources*, <http://eige.europa.eu/content/activities/gender-equality-index> (consultado 6 November 2016).

4.5. PREGUNTAS FRECUENTES

A lo largo del capítulo se ha desarrollado la metodología acerca de cómo realizar los informes de impacto de género. Aquí se exponen algunas preguntas frecuentes acerca de los procedimientos para la implementación de estos informes en las administraciones públicas. Para elaborar este listado de preguntas y respuestas tomamos como referencia algunas guías (Instituto de la Mujer, 2005; Emakunde, 2013), y nuestra propia experiencia en cursos de formación al funcionariado en la Comunidad Valenciana.

1. ¿Quién es responsable de elaborar los Informes de impacto?

No hay una respuesta única. Cada uno de los departamentos y ámbitos competenciales implicados pueda desarrollar su propia estrategia y normativa para la elaboración de los informes. No obstante, caben diferentes alternativas:

- El personal técnico encargado de redactar y tramitar la normativa puede ser el encargado de elaborar el Informe de Impacto de género. No corresponde, por tanto, a las unidades de igualdad de los departamentos hacer los informes, pero sí prestar asesoramiento para su realización. Tiene el inconveniente de que el personal técnico puede verse condicionado por las presiones políticas ejercidas por sus jefaturas.
- Se puede externalizar la elaboración del informe, encargándose a personas expertas en género y en procesos administrativos y normativos.
- También se puede adoptar una estrategia mixta: en función de algunos criterios, realizar internamente algunos informes y otros recurrir a la supervisión y/o colaboración de profesionales externas.

2. ¿Cuándo se debe elaborar el Informe de Impacto de género?

El proceso de elaboración del informe de impacto de género está, necesariamente, unido a la elaboración del propio proyecto normativo al que se refiere. Por lo tanto, ambos procesos deben ser paralelos.

El Informe de Impacto ha de comenzar a elaborarse cuando ya estén perfilados los aspectos fundamentales de la futura norma, aunque esté aún sin redactar y, por tanto, cuando ya se pueda prever su posible impacto de género.

La evaluación de impacto de género da mejores resultados si se practica en una fase precoz del proceso de decisión permitiendo así, cuando proceda, introducir modificaciones o, incluso, reorientar la propuesta.

En el caso de que se trate de una norma jurídica, el Informe de Impacto de género se redactará antes de la "aprobación previa", es decir, antes de que se dé comienzo a las fases de información o audiencia pública y de la emisión de los informes y dictámenes preceptivos.

3. ¿Cómo hay que presentar la información para realizar los análisis de la situación diferencial de mujeres y hombres?

Los datos se han de presentar desagregados por sexo y han de ser lo más actualizados posible. Se recomienda el uso de tablas y gráficos ya que permiten presentar los datos de una forma más ordenada y visual. En todo caso, se ha de indicar cada rango de datos y la fuente de la que provienen. Es conveniente que los principales indicadores se refieran al mismo nivel o alcance de la norma (local, provincial, autonómico, ..), pero si no tenemos datos en un nivel pasamos a un nivel de mayor alcance, lo importante es poder mostrar con datos la situación de desigualdad. También podemos recurrir a estudios académicos previos, a informes de entidades sectoriales, a expertas en género o consultar los portales de diferentes unidades de igualdad.

4. ¿Cuáles son los primeros pasos para hacer un Informe de impacto de género?

Cuando ya está determinada la pertinencia del análisis de género, primero, revisa la normativa relacionada con la evaluación previa del impacto en función del género y sigue las pautas de este manual.

Lee el proyecto de norma y coloca "alertas" de posibles medidas que pueden tener efectos diferenciales sobre mujeres y hombres (en participación, acceso a recursos, refuerzo o minoración de roles y estereotipos de género). Recién entonces busca la información a través de diferentes indicadores.

5. ¿Hay un Informe modelo con el que se pueda trabajar?

No hay fórmulas mágicas. Dada la variedad y complejidad de la realidad a la que se refieren las normas, no hay una receta válida para todos los casos. Aunque tomemos ejemplos, siempre hay que hacer adaptaciones, porque los contenidos son diferentes

y no es conveniente quedarse demasiado "atado/a" a un modelo.

6. ¿Es posible consultar los Informes de impacto de género?

Cada administración tiene su propia normativa en este sentido. Pero es importante generar buenas prácticas, trabajo en red y buscar el apoyo del personal experto para que las orientaciones generales de este manual se traduzcan en consultas mutuas sobre informes concretos, tomando los mejores de ejemplo. También, para orientar a quienes aún no tienen un buen dominio de la sensibilidad de género o del manejo de los indicadores para la elaboración del informe.

7. ¿Qué estructura tiene un Informe de impacto de género?

El Informe de impacto en función del género consta de 3 partes:

1. La descripción general del proyecto, compuesta por 5 apartados que se deben cumplimentar para conocer los datos generales de la norma o acto administrativo.
2. La evaluación previa del impacto en función del género, donde se debe realizar un análisis del impacto potencial de la norma o acto administrativo en mujeres y hombres.
3. Las medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres, donde se han de señalar de forma individual y ordenada cada una de las medidas que en este sentido han sido incluidas en el texto de la norma o acto y/o que se prevean implantar con su aprobación.

Estas 3 partes, y los apartados de que se componen, son de obligado cumplimiento. Aun cuando se prevea un impacto positivo, se podrán plantear medidas dirigidas a fortalecer dicho impacto.

8. ¿Qué se debe hacer si se considera que una norma o acto está exenta de realizar el Informe de impacto de género?

Sólo en el caso de que consideren que el proyecto normativo no es relevante desde el punto de vista del género, porque su incidencia en la situación de mujeres y hombres es mínima o nula, se requiere que el órgano promotor de la norma justifique dicha circunstancia mediante informe que deberá acompañar

al borrador de la norma. La exención de la necesidad del informe podrá ser validada por el área de igualdad de la administración respectiva.

9. ¿Qué se puede hacer si no se dispone de información que permita valorar el impacto de género?

Si no se dispone de datos desagregados por sexo que permita hacer un análisis de la situación diferencial de mujeres y hombres y, por tanto, prever el posible impacto de género de la norma o acto, se debería establecer como medida la propuesta de realización de un análisis o estudio específico y un procedimiento para producir datos de forma sistemática en esa área de carencia.

Si faltan datos específicos de la Comunidad Valenciana, pueden presentarse datos de España o europeos.

10. ¿Qué tipo de instrumentos jurídicos hay que tener en cuenta para realizar el análisis requerido?

Además de las disposiciones de carácter general (leyes y reglamentos), también habría que tener en cuenta otros actos o instrumentos jurídicos emanados de la administración. En particular los planes, sean de igualdad o sectoriales, ya que en la medida en que son aprobados por los órganos competentes correspondientes, suelen establecer prioridades, compromisos y mandatos por lo que respecta a la intervención pública en diferentes ámbitos. Al tratarse de instrumentos aprobados por la propia administración son un elemento operativo importante porque pone en sintonía los proyectos normativos con los compromisos asumidos previamente.

11. ¿Qué diferencia hay entre el sexo y el género?

El sexo hace referencia a las diferencias físicas, anatómicas y fisiológicas entre mujeres y hombres, pero no determina necesariamente los comportamientos de género femenino y masculino que socialmente se atribuyen a cada uno de los sexos.

Por ejemplo: Sería incorrecto decir "la participación por géneros es equilibrada", lo que resultaría equilibrado en todo caso sería la "participación de mujeres y hombres".

12. ¿Cuándo se elaboran las recomendaciones?

El capítulo de recomendaciones se construye a lo largo de todo el proceso y puede seguir enriqueciéndose luego, en el periodo de consultas, hasta su definitiva aprobación.

13. ¿Para qué sirve el informe, una vez aprobada la norma?

Para el departamento implicado:

- a) Información para futuros informes,
- b) Orientaciones para el seguimiento y evaluación de las normas
- c) Para elaborar otras normas y para modificar el funcionamiento de algunos procedimientos administrativos

Para las políticas de igualdad:

- a) Brinda elementos para la evaluación sobre el cumplimiento de objetivos de las políticas, planes y programas de igualdad
- b) Detecta necesidades en los diferentes ámbitos competenciales

4.6. BIBLIOGRAFIA

Bravo-Baumann, Heidi (2000). *Gender and livestock: capitalisation of experiences on livestock projects and gender*. Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit DEZA.

Bustelo, María, & Lombardo, Emanuela (2007). ¿Qué hay debajo de la alfombra de las políticas de igualdad? Un análisis de 'marcos interpretativos' en España y en Europa. En *Bustelo y E. Lombardo (Eds.) Políticas de igualdad en España y en Europa*, Madrid, Cátedra, Universitat de València e Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, págs.11-35.

Comisión Europea (1999). *Guía para la evaluación del impacto en función del género*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

Díaz, Capitolina (2015). "La perspectiva de género en investigación social" en *El análisis de la realidad social: métodos y técnicas de investigación*, Manuel García Ferrando et al (coords) Madrid: Alianza, págs. 176-201.

Emakunde (2013). *Guía para la elaboración de informes de impacto de género*. Vitoria: Emakunde.

Facio, Alda (dr) (1997). *Caminando hacia la igualdad real*, Costa Rica ILANUD, págs. 253-260

Gil Ruiz, Juana María (2012). Los Informes de Evaluación de Impacto de Género (IEIG) como garantía del gender mainstreaming y su incidencia en la normativa y jurisprudencia española. R.V.A.P., nº92, pp.17-55.

Global e-Quality (2009). *Guía de evaluación del impacto de género*. Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.

Instituto de la Mujer (2005). *Informes de impacto de género: Guía de aplicación práctica, para la elaboración de informes de impacto de género de las disposiciones normativas que elabore el gobierno, de acuerdo a la ley 30/2003*, Madrid, Instituto de la Mujer.

López Fernández Cao, Marián (2013) "El mundo del arte, la industria cultural y la publicidad desde la perspectiva de género". En Capitolina Díaz y Sandra Dema (coord.) *Sociología y Género*, Madrid, Tecnos, 271-300.

Molina Petit, Cristina (2000). Debates sobre el género. *Feminismo y Filosofía*, Madrid, Síntesis, 255-284.



CAPÍTULO 5

PRESUPUESTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Mònica Gil Junquero

Universitat de València

Los presupuestos con perspectiva de género (PPG) son una herramienta cada vez más reconocida por su carácter estratégico para impulsar la transversalización de la perspectiva de género en las políticas y en la propia Administración pública. Desde la primera iniciativa, pero especialmente desde su presentación pública en la IV Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing, 1995), la implementación de iniciativas de este tipo se ha extendido por realidades muy diversas y diferentes, adaptándose en cada caso a la situación concreta, los intereses y posibilidades existentes. En este capítulo de la guía se presenta una breve introducción a los PPG, así como una primera propuesta metodológica para avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en el presupuesto público del Ayuntamiento de Valencia, cuyo fin último es la mejo-

ra de la calidad de vida de las personas del municipio. La presentación de estos contenidos sigue el mismo esquema que los capítulos anteriores, incluyéndose un primer apartado que recoge los conceptos considerados básicos y necesarios para poder abordar esta materia. A continuación se presentan los marcos legal y teórico que nos sitúan en las coordenadas en las cuales nos vamos a desenvolver en el proceso de incorporación de la perspectiva de género en el presupuesto y posteriormente, se recogen una serie de recomendaciones para avanzar en dicha práctica. Finalmente, en el último apartado del capítulo, se incluyen una serie de recursos y ejemplos que pueden resultar de utilidad en el caso de necesitar o tener interés en ampliar la información sobre los diferentes aspectos abordados en este capítulo.

5.1. CONCEPTOS BÁSICOS

5.1.1. Presupuesto público

Es un documento financiero que recoge el plan económico de una administración pública para el periodo que comprende un ejercicio económico, es decir, un año natural. Se trata de la principal herramienta a través de la cual, el gobierno recoge sus prioridades políticas y materializa sus objetivos económicos.

El presupuesto público es un proceso conformado por una sucesión de etapas que se desarrolla en el medio plazo y en el que participan diferentes agentes. Así, mientras el documento presupuestario se elabora para un año natural, la totalidad del ciclo presupuestario se prolonga durante tres años: uno previo de planificación, elaboración y aprobación, uno corriente en el que se ejecuta y otro posterior durante el cual se realiza el control. Entre sus funciones se encuentra la redistribución, el crecimiento y el fomento de las políticas prioritarias.

El presupuesto es uno de los instrumentos más importantes de la política económica de cualquier gobierno y debería dar cobertura a las necesidades de la ciudadanía de un determinado territorio. En términos de género, el presupuesto se muestra como neutral, en tanto se presenta en términos de agregados financieros y de resultados que no hacen referencia alguna a las mujeres ni a los hombres. Ahora bien, los presupuestos públicos no suelen tener en cuenta las diferentes cotidianidades de mujeres y hombres, motivo por el cual su aparente neutralidad de género es en realidad ceguera frente al género en tanto no contempla las necesidades, intereses y capacidades de las mujeres.

5.1.2. Perspectiva de género

Propuesta teórica que visibiliza y explica las relaciones desiguales entre mujeres y hombres, mostrando la situación y posición que unos y otras ocupan en los diferentes ámbitos de la vida. Es decir, analiza con ojos críticos los distintos efectos de la construcción social del género.

Este planteamiento contrasta con la perspectiva androcéntrica (el hombre y lo masculino son tomados como el referente universal de la humanidad) que histórica y tradicionalmente ha dado explicación de manera hegemónica a las diferentes realidades sociales. De este modo se ha generalizado la asunción de la perspectiva masculina como si fuese un hecho universal y objetivo; y paralelamente se han invisibilizado las experiencias, necesidades e intereses de las mujeres.

bilizado las experiencias, necesidades e intereses de las mujeres.

Por lo tanto, incorporar la perspectiva de género en las políticas y/o programas significa contemplar e incorporar las diferentes realidades que cotidianamente viven tanto las mujeres como los hombres de los diferentes niveles socioeconómicos, culturales, etc. La finalidad es evitar la perpetuación y/o la generación de nuevas de las desigualdades.

5.1.3. *Gender mainstreaming* o Transversalidad de la perspectiva de género

El *gender mainstreaming* se ha traducido como transversalidad de género e implica la incorporación de la perspectiva de género en la actuación pública, es decir, en toda intervención (políticas públicas, acciones y decisiones) y en la propia estructura y organización de la institución (procesos y cultura institucional). El Grupo de expertas del Consejo de Europa señala que el *gender mainstreaming* propone la "(re)organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos para incorporar, por parte de los actores involucrados normalmente en dichos procesos, una perspectiva de igualdad de género en todos los niveles y fases de las políticas".

5.1.4. Presupuestos con perspectiva de género

El Consejo de Europa señala que "los presupuestos de género son una aplicación del *gender mainstreaming* en el proceso presupuestario. Consisten en una valoración de los presupuestos que incorpora una perspectiva de género a todos los niveles del proceso presupuestario y reestructurando los ingresos y los gastos para promover la igualdad de género". Es decir, partiendo de la no neutralidad de género de los presupuestos y a través de diferentes fórmulas y estrategias, se trata de incorporar en las diferentes etapas del ciclo presupuestario y para sus componentes o para una parte de ambos, tanto las experiencias, necesidades y preferencias de las mujeres como de los hombres. Los Presupuestos con Perspectiva de Género (PPG) persiguen por lo tanto, la mejora de las políticas públicas con la finalidad de que reduzcan las desigualdades entre mujeres y hombres y de este modo, mejoren la calidad de vida de las personas de un determinado territorio.

La incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos públicos se trabaja actualmente desde

diversas instancias, en ámbitos de actuación diversos y con propuestas metodológicas diferentes. Partiendo de la variedad de procesos y propuestas en que se encarnan los PPG, en la mayoría de los casos se contemplan dos grandes etapas: una primera parte analítica y una segunda propositiva en la que se trata de introducir cambios tanto en la formulación y presupuestación de los programas, como en las propias herramientas, organismos y normas del propio proceso presupuestario. Resulta fundamental no contemplar la etapa analítica como un fin en sí mismo que pudiera incorporarse o institucionalizarse en un proceso presupuestario sin impacto adicional alguno.

Dos elementos clave para trabajar en la transversalización de la perspectiva de género en los presupuestos público son en primer lugar, contemplar el medio plazo, de tal manera que se disponga de tiempo para visibilizar y analizar los resultados de los cambios introducidos. En segundo lugar, resulta decisivo incorporar los conceptos de interseccionalidad y economía de los cuidados.

5.1.5. División sexual del trabajo y tareas de cuidados

Este concepto hace referencia al reparto social de las tareas en función del sexo de las personas. Se trata por lo tanto de una división estructural que partiendo de las diferencias biológicas, asigna a las mujeres la responsabilidad de las tareas domésticas y de cuidados. A pesar de que el modelo tradicional de hombre ganador de pan e independiente y mujer ama de casa dependiente se está viendo modificado, principalmente por la incorporación de las mujeres al mercado laboral, la responsabilidad de las tareas vinculadas a los cuidados siguen siendo mayoritariamente de las mujeres.

Las tareas domésticas y de cuidados están social, económica y políticamente invisibilizadas e infravaloradas a pesar de tratarse de actividades fundamentales para la supervivencia de cualquier sociedad. Así las mujeres se convierten en proveedoras invisibles de bienestar con las implicaciones que ello supone: al tiempo que generan un ahorro a los gobiernos en materia social, ven limitado su tiempo, oportunidades y energías que podrían dedicar a actividades que generen ingresos, participación política y social, ocio, etc. En definitiva, se consolida como un limitante para el pleno desarrollo de las mujeres y la igualdad de género.

5.1.6. Interseccionalidad

En el trabajo con la política presupuestaria, igual como con cualquier política, es necesario contemplar la sociedad en toda su complejidad y entender que las mujeres, igual como los hombres, no constituyen un grupo homogéneo que comparte las mismas necesidades e intereses. Es necesario comprender y considerar que existen otras características y/o rasgos que conforman la identidad de las personas como son la edad, la etnia, la clase, la opción sexual, el medio en el que se vive, etc. Todos ellos inciden en la posición social de las mujeres y permiten hablar de la interseccionalidad, que hace referencia al cruce o superposición de diferentes ejes generadores de desigualdades. Cuando analizamos el presupuesto y vamos más allá de los números que refleja, llegando a las personas que están detrás, a las mujeres y los hombres a los que se destinan las políticas públicas, hay que tener en cuenta que hay una gran diversidad de mujeres y que esto también va a influenciar en el acceso a los recursos públicos. Por lo tanto en el marco de análisis del presupuesto es imprescindible incorporar la interseccionalidad, la diversidad de identidades entre las propias mujeres.

5.2. MARCO LEGAL

El reconocimiento de los PPG como estrategia o herramienta para el fomento de la igualdad ha ido acompañado de un incremento de los instrumentos y legislación que así lo acreditan. A continuación se mencionan algunos instrumentos que avalan la importancia de los PPG a nivel europeo y se presenta el marco legal a nivel estatal y autonómico que reconocen esta herramienta como medio para la reducción de las desigualdades de género.

En la Unión Europea se encuentran numerosas declaraciones y recomendaciones que hacen referencia a la importancia de la asunción de los PPG como instrumento para favorecer el *gender mainstreaming* y con él, la igualdad de género. Entre ellos, cabe destacar que el año 2001 el Gobierno belga, durante su Presidencia del Consejo Europeo, promovió una Conferencia de Alto Nivel en la que se fijó el año 2015 como fecha límite para la implementación de los PPG en todos los niveles político administrativos de los Estados miembros de la UE. En esta línea, el Comité Asesor sobre la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres de la Comisión

Europea señalaba el año 2008, que los PPG deberían considerarse parte imprescindible de la agenda del buen gobierno en tanto permiten, simultáneamente, hacer un uso más eficiente y eficaz de los recursos públicos y favorecer la igualdad de género de acuerdo al compromiso adquirido. Por otra parte, tanto el Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010, como la Estratégica de Igualdad de Género 2014-2017 del Consejo de Europa reiteran la importancia de los PPG para avanzar en el *gender mainstreaming*.

En el contexto del Estado español, como puede verse en el siguiente cuadro, los PPG están presentes en la legislación estatal y en los planes de igualdad. Tanto el plan estatal como el último plan de la Comunitat Valenciana aprobado y el Plan de igualdad para empleadas y empleados del Ayuntamiento de Valencia, incorporan los PPG en el área o eje que aborda la transversalidad de género en las políticas públicas.

A nivel estatal, la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (2007) hace mención explícita de los PPG. Se menciona esta herramienta en el artículo dedicado a la "Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres"

(Art. 15), señalándose la necesidad de que las administraciones públicas integren la perspectiva de género en la presupuestación de las políticas públicas.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 15. El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Por otra parte y como puede verse en el siguiente cuadro, el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 del Gobierno estatal incluye en el eje 7 dedicado a la integración del principio de igualdad en las políticas, un objetivo específico dirigido a "Mejora de la evaluación de impacto normativo y de la presupuestación con perspectiva de género".

Cuadro 1. Normativa y planes que incluyen referencia explícita a los PPG



Fuente: Elaboración propia

Cuadro 2. Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 (Gobierno Estatal)

Eje	Objetivo específico	Línea de actuación	Medidas
Eje 7 "Instrumentos para integrar el principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del Gobierno".	Mejora de la evaluación de impacto normativo y de la presupuestación con perspectiva de género	Mejora de los informes de impacto de género que acompañan a los Presupuestos Generales del Estado	Estudio de la incorporación en los informes de impacto de género del análisis de los gastos fiscales y de los ingresos, analizándose la pertinencia sobre el momento más adecuado para realizar estos informes
			Análisis de nuevas metodologías para incrementar el "valor económico" de estos informes de impacto, vinculando dicho valor con la potencialidad de cambio en materia de igualdad de oportunidades que tenga cada programa presupuestario

Fuente: Elaboración propia a partir Plan estratégico de Igualdad de Oportunidades.

En el ámbito de la Comunitat Valenciana, la Ley para la Igualdad entre mujeres y Hombres fue aprobada el año 2003, sin que se incluyese ninguna referencia explícita de los PPG (igual como sucede en las leyes autonómicas aprobadas con anterioridad a la estatal). En cambio, la ley valenciana sí que hace referencia a la integración de la transversalidad de género en las diferentes políticas públicas, lo que implica que también debe incidirse en el presupuesto público. Por su parte, el Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2011-2014 de la Generalitat Valenciana (cuadro 3), incluye entre sus objetivos, el avance en la incorporación de la perspectiva de género en el presupuesto autonómico.

Finalmente, los presupuestos con perspectiva de género están presentes en el nivel municipal por medio del Plan de Igualdad para empleadas y empleados del Ayuntamiento de Valencia. Dicha presencia se concreta en las áreas de Acceso al empleo en el Ayuntamiento de Valencia y en la de Comunicación y lenguaje no sexista. En la primera de ellas, los presupuestos con perspectiva de género se incluyen como contenido de los cursos de formación del nivel

avanzado propios de los programas de formación y sensibilización en una política de igualdad de oportunidades (Medida 2). Por su parte, en el área de Comunicación y lenguaje no sexista, se incluye una acción que hace referencia a la medición del impacto del gasto en personal desagregado por sexo.

Plan de Igualdad para empleadas y empleados del Ayuntamiento de Valencia

Área 6. Comunicación y lenguaje no sexista. Medida 3. Promover el valor de la igualdad de género, en todos los espacios: dentro y fuera de la estructura organizativa municipal.

La Corporación deberá elaborar mecanismos que permitan realizar evaluaciones del impacto del gasto público en materia de personal, sobre mujeres y hombres de forma diferenciada. Estos mecanismos deberán ser considerados desde el mismo momento del inicio del proceso de elaboración de los presupuestos municipales, de forma que permitan una visibilización y cuantificación del esfuerzo que la Corporación va a dedicar en el ámbito presupuestario a este reto.

Cuadro 3. Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2011-2014. Generalitat Valenciana

Área	Objetivo	Acciones
Transversalidad de género en las políticas públicas	Avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de los presupuestos de la Generalitat	Introducir el impacto de género en los presupuestos de la Generalitat
		Velar para que se aplique la integración de la perspectiva de género en los proyectos cofinanciados por fondos europeos

Fuente: Elaboración propia a partir Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2011-2014. Generalitat Valenciana

Actualmente el Consistorio municipal está finalizando el Plan marco para la Igualdad entre Mujeres y Hombres que entre otras, contiene un área de transversalidad en la que se incluyen los informes de impacto y los presupuestos con perspectiva de género.

5.3. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Este apartado presenta la fundamentación teórica que sostiene la propuesta de los PPG, incluyendo dos sub-apartados, el primero de los cuales recoge la base teórica o pilares fundamentales de cualquier iniciativa de PPG: las políticas de igualdad y el análisis de la macroeconomía desde la perspectiva de

género. El segundo sub-apartado incluye el marco teórico adoptado específicamente en la iniciativa de PPG del Ayuntamiento de Valencia, el Enfoque de las capacidades propuesto por Amartya Sen y que se articula con los anteriores.

5.3.1. Pilares fundamentales de las iniciativas de PPG

Los PPG tienen su origen en una coyuntura en la cual confluyen y se articulan por una parte, el avance de las políticas de igualdad hacia la transversalidad de género o *gender mainstreaming*, y por otra parte, la incursión de la economía feminista en la revisión de las políticas macroeconómicas (gráfico 1).

Gráfico 1. Fundamentación teórica de los PPG



Fuente: Elaboración propia

Las políticas de igualdad han ido transformándose con el paso del tiempo, siendo especialmente relevante para el tema abordado en este capítulo, el detenernos en el cambio producido en la década de los años noventa. En aquel entonces, las políticas de género dan un importante giro al instalarse en las agendas una nueva estrategia para el fomento de la igualdad: el *gender mainstreaming*. Este concepto se posiciona en la agenda internacional en la IV Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en Beijing (1995), reiterándose en diferentes párrafos de la Plataforma de Acción elaborada a partir de dicha Conferencia de Naciones Unidas, que *“los gobiernos y otros actores deben promover una política activa y visible de transversalidad de la perspectiva de género en todas las políticas y programas, de forma que, antes de que las decisiones sean tomadas, se haga un análisis de los efectos en las mujeres y los hombres”* (28, 40, 54, 62, 73, 87, 92, 100, 108, 114, 122). El concepto de *gender mainstreaming* se generaliza a finales de la década de los noventa y la propia Unión Europea, y en consecuencia sus estados miembros, adoptan la estrategia para fomentar la igualdad de género. Con la transversalización de la perspectiva de género en toda actuación y políticas públicas, la igualdad deja de ser un tema sectorial para incorporarse en todas las actuaciones públicas, incluido el proceso y política presupuestaria de cualquier gobierno.

Por su parte, la economía feminista aborda una gran diversidad de temáticas desde diferentes enfoques. Entre ellos, en este capítulo interesa resaltar la atención que se presta desde la década de los años ochenta, y tal y como se recogió en la Plataforma de Acción de Beijing (1995), al análisis del nivel macroeconómico desde una perspectiva de género y a la incorporación de la perspectiva de género tanto en los modelos como en las políticas macroeconómicas. En este marco y como parte de la política macroeconómica, el análisis feminista ha alcanzado la política fiscal, especialmente el presupuesto público, dando lugar a los denominados presupuestos de género, presupuestos sensibles al género y/o presupuestos con perspectiva de género.

La primera vinculación entre PPG y GMST tiene lugar en la Plataforma de Acción de Beijing donde los PPG se presentan como parte integrante del GMST reconociéndolos como una importante herramienta para facilitar la introducción de la perspectiva de género en las políticas públicas.

5.3.2. El enfoque de las capacidades

La propuesta teórica del enfoque de las capacidades fue introducida en la década de los años ochenta por Amartya K. Sen, Premio Nobel de Economía en 1998. La propuesta se ubica en el ámbito de la teoría del desarrollo humano y pretende ofrecer una nueva perspectiva para evaluar el bienestar y la calidad de vida de las personas y las sociedades. La premisa de partida de este planteamiento es que las personas deben ser el fin del desarrollo y no únicamente un medio para lograrlo. En este marco se propone evaluar el bienestar humano en base a la calidad de vida, entendiéndose que esta viene definida por las capacidades u opciones que tienen las personas para ser y hacer aquello que consideran importante para tener aquella vida que consideran valiosa y deseada. Sen concibe a las personas como seres activos en el desarrollo, por lo que la libertad de elección es un elemento central en este planteamiento: lo que importa es que las personas tengan la posibilidad de elegir qué capacidades desarrollan, independientemente de que lo hagan a no.

Por lo tanto, la propuesta supone un giro muy importante en el desarrollo de los indicadores económicos y sociales: frente a una visión de la economía hegemónica que se centraba en el nivel de vida de las personas, midiéndolo a partir del Producto Interior Bruto (PIB) e identificando desarrollo con crecimiento económico, la propuesta de Sen instala como centro del análisis la calidad de vida de las personas, planteando que su abordaje requiere del estudio de las capacidades de las personas. El Enfoque de las capacidades trasciende por lo tanto el ámbito económico e incorpora y vincula las dimensiones económica, social, política y cultural de la vida, así como las interacciones que se producen entre todas ellas.

A partir de esta propuesta teórica, Martha Nussbaum planteó un listado de aquellas capacidades que consideró universales y esenciales para el desarrollo humano. Este listado ha sido trabajado y adaptado por diferentes autoras, en el caso del Estado español principalmente por Cristina Carrasco y Paloma de Villota, y Yolanda Jubeto y Mertxe Larrañaga en el marco de diferentes iniciativas de PPG.

Entendiendo que las políticas públicas deben perseguir el bienestar de las personas, este marco teórico

centrado justamente en la calidad de vida y el bienestar, resulta una importante referencia. La relación entre las políticas públicas y la calidad de vida se establece en tanto en cuanto se considera que la actuación política debe facilitar los medios y recursos para el desarrollo real de las capacidades. En esta línea y teniendo en cuenta que las iniciativas de PPG pretenden mejorar las políticas públicas, resulta evidente la idoneidad de vincular los PPG con el enfoque de las capacidades. La convergencia de ambas propuestas se produjo por primera vez en las iniciativas de PPG de la región de Emilia Romagna (Italia) y se ha trabajado en diferentes iniciativas de PPG del Estado español.

5.4. RECOMENDACIONES

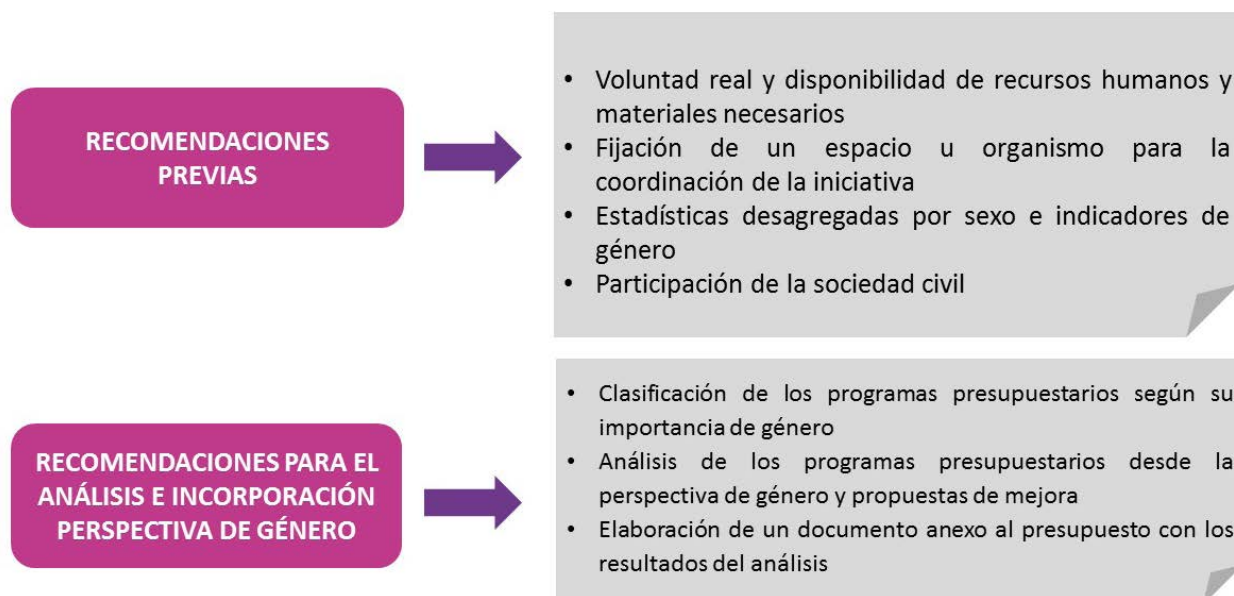
Los presupuestos con perspectiva de género están en proceso de construcción, continuamente se adaptan y enriquecen las estrategias, métodos y herramientas existentes para el análisis y para la inclusión de la perspectiva de género. La diversidad de realidades en las que se trabaja con esta herramienta, hace necesario que en cada caso se genere una idiosincrasia y adaptación metodológica propia que se adecue a la

realidad, necesidades e intereses de los actores que la impulsan. En este sentido, a continuación se presentan las recomendaciones básicas para avanzar hacia la inclusión de la perspectiva de género en los presupuestos municipales. Estas recomendaciones se agrupan alrededor de dos ejes, el primero de los cuales recoge las recomendaciones previas a tener en cuenta antes de trasladar e involucrar al conjunto de las concejalías en el proceso. En el segundo bloque se recogen recomendaciones orientadas al propio análisis del presupuesto desde la perspectiva de género. En el siguiente gráfico se recoge el esquema de las recomendaciones que se presentan en este apartado.

5.4.1 Recomendaciones previas

Antes de iniciar el trabajo de análisis y elaboración de propuestas para incorporar la perspectiva de género en los presupuestos públicos es importante que se fijen unos buenos cimientos que puedan sostener el trabajo a realizar posteriormente. A continuación se detallan los cuatro pilares fundamentales: voluntad real, coordinación de la iniciativa, estadísticas desagregadas por sexo e indicadores de género y finalmente, la participación de la sociedad civil en el proceso que se inicia.

Gráfico 2. Recomendaciones para la incorporación progresiva de la perspectiva de género en el presupuesto del Ayuntamiento de Valencia



Fuente: Elaboración propia

Voluntad real

El impulso e implementación de cualquier iniciativa de PPG requiere que quienes detentan el poder de decisión, tengan un compromiso real y proactivo con la igualdad de género. Así mismo es necesario que reconozcan la validez e importancia de la herramienta de los PPG para el fomento de dicha igualdad. El compromiso y la voluntad política, para trascender el ámbito formal y poder considerarse reales, requieren de la dotación de los recursos humanos y económicos que fueran necesarios para realizar los análisis y propuestas necesarios para el buen desarrollo de la misma.

Fijación de un espacio u organismo para la coordinación de la iniciativa

Es importante que se establezca un espacio u organismo de coordinación que funcione como centro neurálgico de la iniciativa. La Comisión Técnica Interáreas Municipales para la Igualdad, creada de acuerdo a lo establecido en el Plan Municipal para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres con el objetivo de fomentar la transversalización de la perspectiva de género en todas las áreas municipales, se presenta como un posible espacio de referencia para la coordinación de esta iniciativa. En este marco, resulta necesario que principalmente el área de presupuestos, asesorada y acompañada por igualdad, asuma un rol de liderazgo. Desde presupuestos se tiene la potestad para incidir transversalmente en todas las concejalías y de introducir propuestas de mejora del proceso presupuestario. Por su parte, el organismo con competencias en materia de igualdad, con el correspondiente plan de igualdad o la fijación de los lineamientos sectoriales para la igualdad, tiene los conocimientos para acompañar y asesorar al resto de concejalías en la transversalización de la perspectiva de género. Por lo tanto, la coordinación entre las áreas de presupuestos e igualdad debe ser continuada y con carácter periódico, debiéndose valorar la posibilidad de crear una subcomisión en la que se integren estas dos áreas.

En el marco de esta iniciativa, entre las funciones de la Comisión Técnica Interáreas Municipales para la Igualdad se encontrarían las siguientes:

- Gestión de las necesidades de formación en materia de PPG dirigida al personal técnico y político de la entidad.

- Revisión, adaptación y aprobación de la propuesta metodológica a implementar
- Propuesta de mejora de las herramientas y procesos establecidos para la elaboración del presupuesto público. En este punto es especialmente importante incluir la propuesta de mejora de la normativa que establece los lineamientos para la elaboración presupuestaria, de tal manera que la iniciativa cuente con un respaldo normativo.
- Impulso y coordinación de la iniciativa en las diferentes concejalías. Es la responsable de la transmisión de las instrucciones y directrices sobre el cómo proceder en cada etapa de la iniciativa, así como realizar el seguimiento y constituirse en el espacio de consulta de todas las concejalías participantes y durante todo el ciclo presupuestario.
- Sistematización de los datos que se trabajen desde cada concejalía y completar los apartados del documento elaborado fruto del análisis presupuestario.
- Coordinación con la sociedad civil.

Esta estructura de coordinación y dinamización de la iniciativa de carácter interno, de la propia Administración, va a representar una importante fortaleza en tanto va a fomentar que el proceso cale y se enraíce en la propia Administración. Puede también resultar de interés contar con el apoyo y acompañamiento externo y especializado, principalmente durante las primeras etapas del proceso.

Estadísticas desagregadas por sexo e indicadores de género

La existencia en el Ayuntamiento y las correspondientes concejalías de sistemas de recogida de información desagregada por sexo y la inclusión de indicadores de género, son importantes para la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas y especialmente en el presupuesto municipal.

Esta información nos permite conocer la realidad sobre la que están incidiendo los programas y actividades públicas, los resultados de su implementación, así como conocer el impacto que dichas actuaciones están teniendo en términos de género. El conocimiento de estos elementos resulta decisivo para el análisis del presupuesto desde la perspectiva de género.

La desagregación por sexo y la incorporación de indicadores de género no deben tomarse como un fin en sí mismo, pero en cambio es necesario reconocerlos como un medio que permite identificar la situación relativa de las mujeres y los hombres, al tiempo que permiten visibilizar los cambios producidos en esta situación en el transcurso de un periodo determinado.

Por todo ello, es importante que desde el Ayuntamiento y cada concejalía se realice un diagnóstico previo que permita conocer las fuentes, la información disponible y los indicadores que se incluyen para cada programa presupuestario. A partir del mismo y en el caso que proceda, habrá que establecer una estrategia para la mejora del sistema de recogida de la información de acuerdo a los puntos abordados en esta recomendación (desagregación por sexo, indicadores de resultado, etc.), de tal manera que en el medio plazo, nos permita medir los resultados obtenidos.

Participación de la sociedad civil

La participación de las asociaciones de mujeres y feministas en los procesos de toma de decisión es un elemento importante en la transformación y construcción de un municipio más igualitario. Teniendo en cuenta que los PPG persiguen la transformación de las políticas públicas para favorecer una mayor igualdad y bienestar de la sociedad, se recomienda integrar el componente participativo en este proceso en tanto permite conocer de primera mano las necesidades, intereses y valoración de las mujeres sobre las políticas implementadas y permite modificar la propia manera de hacer política.

En general, se suele considerar que las iniciativas de presupuestos sensibles al género funcionan mejor cuando están implicados agentes tanto del gobierno como de la sociedad civil y cuando, entre ambas partes, existe un acuerdo amplio y una coordinación en las actuaciones a realizar. Por ello se recomienda incorporar al proceso al Consell Municipal de les Dones i per la Igualtat como agente de coordinación del tejido asociativo en el ámbito de la igualdad. Es importante que el Consell conozca desde el inicio esta iniciativa de presupuestos con perspectiva de género, así como el interés existente de que se sume como actor de la misma. Es necesario que la Comisión de coordinación establezca un calendario de trabajo con el Consell y que se le haga partícipe, especialmente

y como actor implicado, en la propuesta de mejoras de los programas presupuestarios. La participación es un elemento importante e innovador en el marco de las iniciativas de PPG.

5.4.2 Recomendaciones metodológicas para la progresiva incorporación de la perspectiva de género en el presupuesto

En el caso del Ayuntamiento de Valencia la propuesta metodológica integra cuatro pasos *básicos para* el análisis del presupuesto desde la perspectiva de género y la progresiva incorporación de la igualdad: clasificación de los programas, análisis y propuestas de mejora de los programas importantes en términos de igualdad, elaboración de un documento anexo al presupuesto y evaluación de los resultados obtenidos (gráfico 3).

Clasificación de los programas presupuestarios

Es una realidad que todos los programas presupuestarios no tienen el mismo impacto sobre la igualdad de género. Por ello es importante, y así se ha hecho en la mayoría de las iniciativas de PPG en el Estado español, clasificar los programas en función de su importancia para el fomento de la igualdad. Esta clasificación permite establecer una priorización y secuenciación en la intervención sobre los programas presupuestarios de acuerdo a la repercusión en términos de género que tienen, focalizando de este modo los esfuerzos.

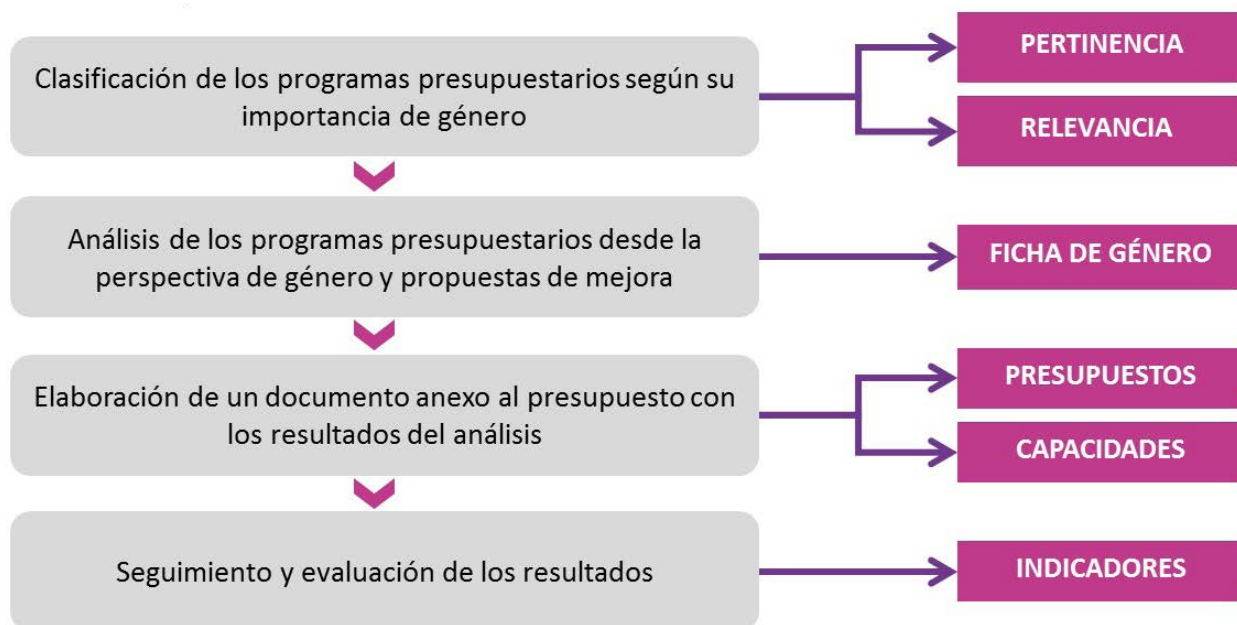
Los criterios de clasificación¹ que se proponen para esta iniciativa son la pertinencia del programa y la relevancia de género del programa. A continuación se describen ambos criterios:

- **Pertinencia del programa:** se mide en función de la incidencia de los programas en la calidad de vida de las personas. Se considera que un programa mejora la calidad de vida de las personas siempre y cuando incida en el desarrollo de alguna de las siguientes capacidades² (un mismo programa puede incidir en más de una capacidad):

1. La fijación de los criterios de clasificación vienen marcados por dos antecedentes; la propuesta de clasificación de los programas utilizada en la Generalitat Valenciana para la elaboración del Informe de Impacto de Género de los presupuestos anuales, por ser esta entidad político administrativa la que se encuentra por encima del Ayuntamiento de Valencia. Por otra parte, se han tenido en cuenta los criterios que se utilizaron y trabajaron en la formación de los presupuestos participativos con perspectiva de género del Ayuntamiento de Valencia en 2016.

2. Este listado de capacidades es el revisado y propuesto por Yolanda Jubeto y Mertxe Larrañaga en diferentes iniciativas de PPG.

Gráfico 3. Secuencia de pasos para incorporar la perspectiva de género en los presupuestos del Ayuntamiento de Valencia



Fuente: Elaboración propia

- Salud
- Educación
- Trabajo remunerado en condiciones adecuadas
- Obtención de ingresos monetarios
- Tiempo libre y actividades deportivas
- Cuidados
- Vida libre de violencia
- Participación social y política en la comunidad
- Relevancia de género del proyecto: se mide en función de su importancia para el avance hacia la igualdad, diferenciándose:
 - Relevancia de género baja: aquellos proyectos de carácter administrativo, de contabilidad, internos, instrumentales o similares. Son proyectos que no afectan directamente a las personas y no suelen tener mayor impacto de género.
 - Relevancia de género media: son proyectos que tienen un efecto diferenciado en mujeres y hombres pero la contribución a la igualdad es más bien limitada.
 - Relevancia de género alta: son aquellos proyectos que principalmente debido a la temática

que abordan, se consideran palancas de cambio para fomentar la igualdad.

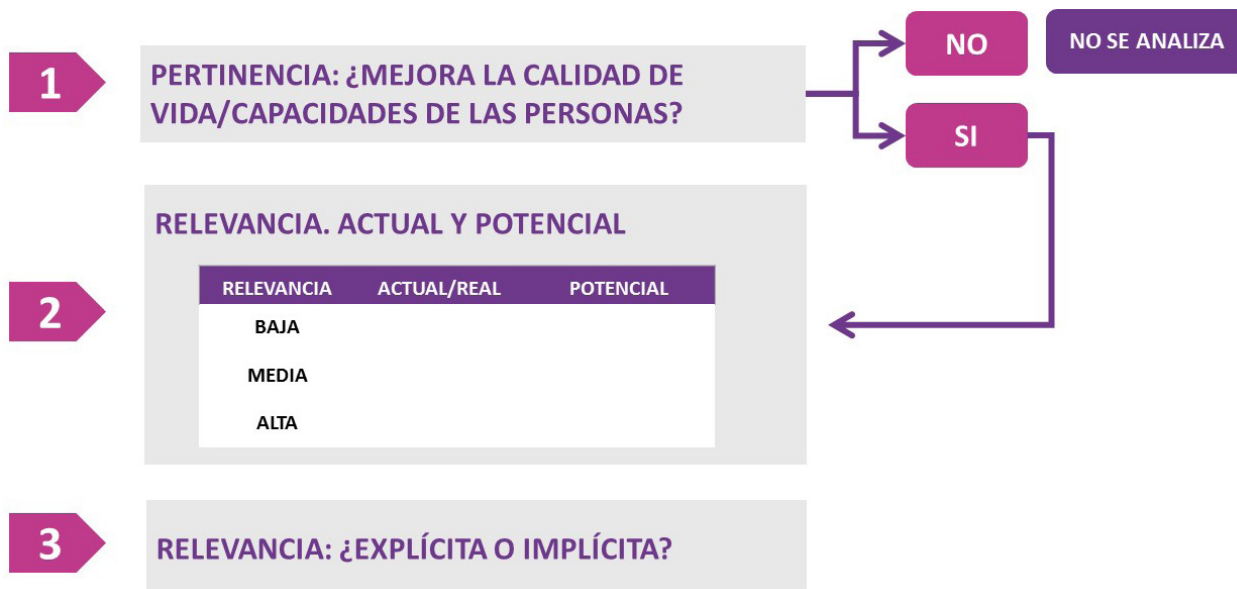
A la hora de identificar la relevancia de los programas, hay que diferenciar la relevancia de cada programa tal y como está planteado en el momento de realizar el análisis (relevancia actual o real) y la relevancia potencial que tiene para fomentar la igualdad. Posteriormente, será importante diferenciar si se trata de proyectos que incluyen explícitamente entre sus objetivos y actividades el fomento de igualdad o por el contrario, no la incluyen explícitamente.

En definitiva, para clasificar los programas habrá que contemplar los tres pasos que se muestran en el cuadro 2.

Es importante que al tiempo que se determina la ubicación en uno u otro espacio de la tabla, se adjunte una breve justificación de la determinación tomada (tanto para la pertinencia como para la relevancia) y que se especifiquen las capacidades que se fomentan.

Aquellos proyectos a analizar serán los que mejoren la calidad de vida de las personas y tengan una relevancia de género alta y media, bien sea explícita o implícita, priorizando el análisis de aquellos cuyo potencial es alto pero actualmente presentan una relevancia inferior. Resulta de vital importancia que anualmente se revise la clasificación de tal manera que se vaya

Cuadro 2. Clasificación de los programas presupuestarios



Fuente: Elaboración propia

modificando la ubicación de los programas de acuerdo a las mejoras progresivamente introducidas.

Es una realidad que el personal de cada concejalía es quien mejor conoce los diferentes programas que conforman el presupuesto. Por ello la primera clasificación de los programas, así como las sucesivas revisiones, se realicen desde cada concejalía para posteriormente, ser contrastada desde el organismo coordinador de la iniciativa.

Análisis de los programas presupuestarios desde la perspectiva de género y propuestas de mejora

Una vez establecida la clasificación de los proyectos y como paso previo para poder elaborar cualquier documento que contenga el estudio del presupuesto desde la perspectiva de género, es necesario realizar un análisis de los diferentes programas presupuestarios. Siguiendo el planteamiento expuesto para la clasificación de los programas, esta revisión de los programas la asume el personal correspondiente de cada concejalía, contando siempre con el órgano de coordinación como espacio de consulta y apoyo para las dudas que puedan surgir en el proceso. El análisis de cada programa se recoge en una ficha de género que incluye los siguientes ítems³:

3. Los ítems a incluir en las fichas de análisis de los programas quedan sujeto a posibles revisiones y modificaciones en función de la forma y contenido que finalmente tenga el documento anexo al presupuesto con los resultados del análisis.

- Datos básicos para la identificación del programa. En un primer espacio se incluyen aquellos datos del programa que permitan su identificación:

- Concejalía a la que se adscribe el programa
- Nombre del programa
- Código del programa
- Importancia de género según la clasificación inicial

- Presupuesto. Teniendo en cuenta que se está realizando un análisis del presupuesto público, es decir, de un documento de naturaleza principalmente económica, resulta imprescindible incorporar al análisis el monto económico que representa cada programa. En una tabla como la 1, se incluyen los recursos presupuestarios destinados al programa, así como la evolución del porcentaje que representa del presupuesto de la concejalía en los últimos años:

El fin que debe perseguir la iniciativa es la cuantificación del gasto destinado al fomento de la igualdad. Hay programas dirigidos específicamente y en su totalidad a este fin, pero la mayoría de los programas pueden fomentarla únicamente desde alguno de sus componentes. Por ello es necesario conocer las diferentes actividades que incluye cada programa así como los

Tabla 1.

	Año						
	2015	2016	2017	2018	16/15	17/16	18/17
Gasto (miles de euros)							
% Psto. depto.							

recursos que se destinan a cada una de ellas, y verificar cuáles fomentan la igualdad. A partir de este trabajo, se puede cuantificar e incluir en la ficha de género, el gasto que el Ayuntamiento destina al fomento de la igualdad.

- **Breve descripción del programa.** Se trata de realizar una lectura desde la perspectiva de género del programa e identificar cuáles son los objetivos, principales actuaciones que contiene el programa que fomentan la igualdad de género así como los indicadores que se incluyen para medir los resultados del programa en materia de igualdad. Es importante vincular esta información con el contenido del plan de igualdad (objetivo concreto del plan en que se incide, línea estratégica, etc.) o en su defecto, con los lineamientos sectoriales para la igualdad definidos por la concejalía con competencias en materia de igualdad. El plan de igualdad es el documento que marca las directrices para la transversalización de la perspectiva de género en las diferentes políticas públicas, motivo por el cual es un documento muy relevante en este proceso.
- **Vinculación del programa con las capacidades.** Se trata de relacionar el programa con las capa-

tidades seleccionadas para esta iniciativa, de tal manera que se identifiquen aquellas capacidades que se fomentan con su implementación. En este sentido es importante resaltar que un mismo programa puede fomentar diferentes capacidades y que una misma capacidad puede ser fomentada desde diferentes programas de cualquier concejalía. Este análisis permite romper la lógica de trabajo que equipara cada concejalía con un apartado atomizado con un ámbito de actuación y funcionamiento independiente. De este modo se focaliza la atención en las personas beneficiarias, visibilizando la complementariedad entre los programas desarrollados desde las diferentes concejalías. Una vez analizados los diferentes programas, cada concejalía completará una tabla como la 2, de tal manera que se visualice cuáles son las capacidades que más se fomentan desde cada concejalía.

- **Valoración cuantitativa y cualitativa desde la perspectiva de género de los resultados obtenidos en años anteriores.** El conocimiento de estos resultados resulta una pieza clave para trabajar en la introducción de propuestas de mejora del programa. Las cifras deben de ir acompañadas de

Tabla 2.

Programa	Código programa	Relevancia de géneros	Capacidades en las que incide el proyecto							
			Salud	Educación	Trabajo remunerado en condiciones adecuadas	Obtención de ingresos monetarios	Tiempo libre y actividades deportivas	Cuidados	Vida libre de violencia	Participación social y política en la comunidad

una reflexión tanto sobre las personas beneficiarias del programa, como sobre la importancia del programa para el fomento de la igualdad. Para ello, en primer lugar, se relacionan los resultados cuantitativos de las personas beneficiarias de los programas (desagregados por sexo y edad), con los obstáculos estructurales del sistema de género (división sexual del trabajo, etc.) que pudieran influir sobre los niveles de participación de mujeres y hombres en el proyecto concreto. Es importante introducir estos resultados al nivel más desagregado posible, es decir si se dispone de la información al nivel de las actividades o servicios concretos, estos son los datos que interesa incluir. Por otra parte, se incluye una reflexión sobre la importancia o no del programa para el fomento de la igualdad y las dificultades estructurales o coyunturales con que su implementación se topa.

- **Propuestas de mejora de los programas.** Este apartado resulta central en tanto en cuanto es el que va a facilitar el paso desde la fase analítica a la parte propositiva de la iniciativa. A partir del conocimiento generado en la parte analítica, en este apartado se recogen las propuestas para mejorar el programa en términos de igualdad. En esta línea, es primordial explicitar la importancia de los programas para la igualdad en aquellos que por su relevancia y pertinencia se considere. Hacer explícita esta importancia pasa por incluir la igualdad en sus objetivos; sumar a las actuaciones que integran el programa, otras que se considere favorezcan la igualdad; añadir indicadores de género y la desagregación por sexo, y aquellas variables que se consideren relevantes (tramos de edad, nivel de ingresos, diversidad funcional, origen geográfico...), etc. Es primordial remarcar la importancia de la inclusión de indicadores de resultado desagregados y con perspectiva de género en tanto van a resultar cruciales para poder cerrar el ciclo evaluando los avances logrados en materia de igualdad.

En definitiva, se trata de introducir mejoras para incorporar a nivel formal la igualdad de género en los diferentes programas presupuestarios. Con ello y volviendo a la clasificación de los programas realizada inicialmente, el objetivo sería que todos los programas que mejoran la calidad de vida de las personas

y fuesen relevantes en términos de género, se reubicasen con una relevancia de género explícita y en todos aquellos casos que fuese oportuna, que fuese una relevancia alta. Para elaborar estas propuestas de mejora, un insumo importante a tener en cuenta son los contenidos tanto del Plan de Igualdad como de la legislación vigente en materia de igualdad.

Elaboración de un documento anexo al presupuesto con los resultados del análisis

El organismo con funciones de coordinación de la iniciativa es el encargado de recopilar las fichas de género de los diferentes programas. La propia coordinación se encarga de la revisión y en los casos necesarios, de dar *feedback* a las concejalías. Posteriormente, desde este espacio se realiza el análisis desde la perspectiva de género de todos los insumos recibidos y otros elementos importantes, que dará lugar a la elaboración del documento que se anexará al presupuesto y que contendrá los resultados de dicho análisis⁴. Es importante que las personas que se encarguen de realizar este análisis tengan formación especializada en materia de género.

Este informe debe de elaborarse a partir de los siguientes principios: claridad, concisión y utilidad. Por ello debe de ser un informe de una extensión reducida, que concentre la información relevante y que resulte de utilidad, tanto a la administración como a la ciudadanía. Un punto de partida del informe puede ser un breve diagnóstico de las principales desigualdades persistentes en la ciudad de Valencia. También puede ser interesante incluir un análisis desde la perspectiva de género del personal del Ayuntamiento de Valencia. Una parte significativa del presupuesto de gastos se destina al capítulo 1, es decir al personal de la administración. Por ello resulta importante analizar este colectivo, poniendo especial atención en los siguientes puntos: distribución por sexo de la plantilla (análisis por categoría y área de trabajo), medidas para la conciliación y formación del funcionariado.

Posteriormente y dadas las características de las recomendaciones y propuestas presentadas hasta este punto, dos elementos centrales a incluir en este análisis son el presupuesto y las capacidades. Por ello, entre los puntos de este documento final,

4. Es importante elaborar un análisis a partir de las fichas de los programas recibidas y no concebir el documento como una mera compilación de dichas fichas (que siempre es interesante incluir, pero como anexos).

deben de incluirse, como mínimo y desde un enfoque cuantitativo y cualitativo, los siguientes:

- Porcentaje del presupuesto que representan los programas con relevancia de género alta (implícita y explícita) y su desagregación por concejalías o áreas de trabajo.
- Porcentaje del presupuesto que representan los programas con relevancia de género media (implícita y explícita) y su desagregación por concejalías o áreas de trabajo.
- Porcentaje del presupuesto dedicado al fomento de la igualdad.
- Análisis de las capacidades que se fomentan desde los diferentes proyectos.

Toda esta información se sistematizará en tablas como la 3.

Este análisis permitirá establecer una vinculación entre las políticas públicas y la calidad de vida de la ciudadanía del municipio de Valencia. En el medio plazo, permitirá una mayor coordinación de las actuaciones de las diversas concejalías que persiguen mejorar las diversas dimensiones de la calidad de vida de los mismos colectivos de Valencia (infancia, juventud, personas con diversidad funcional, etc.). También se vincularán aquellos destinados a la población en su conjunto (urbanismo, transporte público, etc.), todo ello cruzado por la perspectiva de género y, cuando sea pertinente, combinado con la del nivel de ingresos u otras variables relevantes.

Finalmente es esencial recordar que la elaboración de este documento o informe no es un fin en sí mismo, sino que es una herramienta para la progresiva incorporación de cambios tanto en los programas como en las

herramientas y normas presupuestarias, de tal manera que vayan redefiniéndose como sensibles al género.

Seguimiento y evaluación

En las iniciativas de PPG resulta crucial la evaluación de los resultados obtenidos. Para ello, en el medio plazo y en la medida que se vayan introduciendo mejoras en los programas presupuestarios (principalmente en los indicadores), el seguimiento y evaluación del programa permiten visibilizar hasta qué punto las mejoras que se han introducido en la reformulación del proyecto, se han traducido en mejoras reales, en resultados, en términos de igualdad de género. Para ello resultará imprescindible contar o introducir en cada programa indicadores de resultado que permitan conocer los resultados obtenidos y de este modo, evaluar cómo ha incidido la implementación de cada programa en términos de igualdad.

5.5. RECURSOS Y EJEMPLOS

En este apartado se incluyen diferentes recursos en los que se hace referencia tanto a otras iniciativas como a materiales sobre la temática que nos ocupa:

- Informes de impacto de género de los Presupuestos Generales del Estado.

<http://www.sepg.pap.minhap.gob.es/sitios/sepg/es-ES/Presupuestos/Documentacion/Paginas/InformelImpactoGenero.aspx>

En esta web de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos del Ministerio de Hacienda y Función Pública, se pueden consultar los informes de impacto de género de los presupuestos comprendidos en el periodo 2011 y 2016.

- Plataforma Impacto de Género Ya!
<http://impactodegeneroya.blogia.com/>

Tabla 3

Proyectos	Presupuesto			Relevancia de géneros	Capacidades en las que incide el proyecto							
	Importe	Pres. igualdad	% pres. concejalía Y % pres. total		1. Salud	2. Educación	3. Trabajo remunerado en condiciones adecuadas	4. Obtención de ingresos monetarios	5. Tiempo libre y actividades deportivas	6. Cuidados	7. Vida libre de Violencia	8. Participación social y política en la comunidad

La Plataforma de Impacto de Género Ya! está conformada por diferentes organizaciones feministas que se unieron para exigir al gobierno la elaboración de los informes de impacto de género de todo proyecto de ley presentado al Parlamento, tal y como lo establece la Ley 30/2003 sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno. En este marco, iniciaron su labor de incidencia política para lograr que los proyectos de los presupuestos estatales fuesen acompañados por el correspondiente informe de impacto. Logrado este objetivo, elaboran de manera paralela al informe oficial un manifiesto de carácter crítico tanto con el informe oficial, como con los propios presupuestos. En este blog se recogen estos manifiestos.

- Presupuestos con Perspectiva de Género. Consejería de Hacienda y Administración Pública de la Junta de Andalucía.

http://www.juntadeandalucia.es/hacienda-y-administracionpublica/planif_presup/genero/genero.htm

La Junta de Andalucía inició en el año 2003 un proceso para incorporar progresivamente la perspectiva de género en los presupuestos públicos autonómicos. En el transcurso de los años han elaborado propuestas metodológicas de trabajo, materiales e informes de impacto de género de los presupuestos. En esta web de la Consejería de Hacienda y Administración Pública se recopilan todos estos materiales y años de experiencia en la materia.

- Biblioteca Temática Digital. Presupuestos públicos en clave de género. Emakunde (Gobierno Vasco).

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/pub_informes/es_emakunde/adjuntos/pres_pub_clave_genero_es.pdf

La primera iniciativa de PPG en el Estado español se inició en la Comunidad Autónoma Vasca, de la mano de Emakunde, el organismo con competencia en materia de igualdad del Gobierno autónomo. Uno de los principales pilares de la iniciativa fue la sensibilización en la administración pública sobre la importancia de transver-

lizar la perspectiva de género en el presupuesto público, por lo que se incidió en la formación interna y se publicó la biblioteca digital que se recoge en este link.

- Presupuestos y Género en América Latina y El Caribe

<http://www.presupuestoygenero.net/>

Web de ONU MUJERES Oficina de Ecuador, que presenta una gran cantidad de recursos sobre la temática, centrados principalmente en América Latina. Entre ellos la web incluye una biblioteca, herramientas (guías, manuales, documentos, etc.) que contienen diferentes propuestas para incorporar la perspectiva de género en los presupuestos y sistematizaciones sobre diferentes iniciativas de América Latina.

- <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>

Web del Instituto Europeo de la Igualdad de Género⁵ que introduce, entre otros, un espacio dedicado al *Gender Mainstreaming*. Este espacio reúne una batería de instrumentos y conceptos y, entre las herramientas incluidas para avanzar en la transversalización de la perspectiva de género, se encuentran los PPG o *gender budgeting*.

5.6. PREGUNTAS FRECUENTES

A continuación se presentan una serie de preguntas frecuentes con las que nos encontramos cuando empezamos a trabajar en la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos:

¿Por qué centrarse en los presupuestos?

El presupuesto es uno de los instrumentos más poderosos del programa político de cualquier gobierno ya que tiene una gran influencia sobre el éxito o el fracaso en la ejecución del resto de propuestas o políticas gubernamentales: cualquier política que carezca de asignación presupuestaria suficiente, difícilmente se podrá ejecutar y podrá lograr los objetivos fijados. En esta línea, el presupuesto representa la principal manifestación de la orientación política de cualquier gobierno: gasta más en lo que considera más importante. Pero además, centrarse en el presupuesto resulta estratégico porque es un elemento común a todas las unidades organizativas de la ad-

5. European Institute for Gender Equality (EIGE).

ministración, permea todas las áreas de gobierno, por ello, la incidencia para incorporar la perspectiva de género en dicha herramienta, tiene implicaciones directas en el conjunto de programas y prácticas de una determinada administración.

¿Pretenden los PPG obtener unos presupuestos separados para mujeres?

No se trata de elaborar unos presupuestos separados para las mujeres o para los hombres sino todo lo contrario. Se trata de reconocer e integrar en un mismo presupuesto las necesidades de unas y otros y contemplar cualquier impacto diferencial en mujeres y hombres, niñas y niños.

De esta afirmación se deduce también que no se trata de realizar un análisis de las áreas de gasto asociadas a programas o políticas dirigidas específicamente a mujeres y/o a la igualdad, sino de analizar el conjunto del presupuesto para transversalizar la perspectiva de género en su totalidad.

¿Persiguen una distribución del gasto/carga impositiva del 50% para mujeres y hombres?

No. Cuando en el marco de una iniciativa de PPG se trabaja sobre el gasto público, el objetivo no es lograr una distribución del 50 % para unas y para otros. El fin que se persigue con estas iniciativas es la satisfacción de las necesidades e intereses tanto de las mujeres como de los hombres, lo que probablemente requerirá de una distribución desigual del gasto público. Del mismo modo, en lo que a los impuestos se refiere, no se trata de lograr que mujeres y hombres soporten al 50% la carga impositiva, sino de evitar tener en el sistema de impuestos con sesgos de género (explícitos o implícitos) que entorpezcan el avance hacia la igualdad.

¿Implican necesariamente los PPG un incremento en el gasto público?

No implican necesariamente un aumento del gasto público, sino una asignación más eficiente del mismo.

¿Qué logros se han conseguido con la implementación de las iniciativas de PPG?

Entre los principales logros obtenidos en la implementación de las diferentes iniciativas de presupuestos con perspectiva de género, cabe destacar los siguientes:

- Visibilización de una insuficiente asignación de recursos públicos para potenciar la igualdad de

género. En este marco, se ha confirmado que una parte muy importante de las políticas y los programas no incorporan la perspectiva de género.

- Fomento de la mejora de los sistemas de recogida y análisis de datos incorporando principalmente la desagregación por sexo de la información.
- Se ha trabajado por destronar las nociones de “neutralidad de género” de muchas políticas y programas.
- Visibilización del trabajo doméstico y de cuidados realizado mayoritariamente por las mujeres como una contribución importante al presupuesto y las economías de mercado.
- Impulso de maneras alternativas de hacer política en las que se incrementa la provisión de bienes y servicios a la población de una manera más justa y eficaz.

5.7. BIBLIOGRAFÍA

Carrasco, Cristina et al. (2006). *Estadístiques sota sospita. Proposta de nous indicadors des de l'experiència femenina*. Barcelona: Institut Català de les Dones.

De la Fuente, María y Ortiz, Laia (coords) (2006). *Els pressupostos amb perspectiva de gènere, repte per als governs locals*. Institut de Ciències Polítiques i Socials: Ciutats i persones: 22, Barcelona.

Fitzgerald, Rona y Mckay, Ailsa (2003). *Manual Presupuestos Sensibles al Género en la Comunidad Autónoma del País Vasco*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde.

Jubeto, Yolanda (2007). Experiencias europeas en presupuestos con enfoque de género. Una revisión crítica. *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, Nº 21, 6-24.

Jubeto, Yolanda y Larrañaga, Mertxe (2012). Los presupuestos con enfoque de género: aprendizajes a partir de experiencias prácticas llevadas a cabo en el estado español (2005-2010). *XIII Jornadas de Economía Crítica, Los costes de la crisis y alternativas en construcción*. Sevilla, febrero 2012.

Jubeto, Yolanda (2014). Los presupuestos con enfoque de género: un instrumento feminista a favor de la equidad en las políticas públicas. En Carrasco, Cristina (ed.) *Con voz propia. La economía feminista como apuesta teórica y política* (pp. 121-144). Madrid: Los libros de Viento Sur.

Quinn, Sheila (2016). Europe: a Survey of Gender Budgeting Efforts. *IMF Working Paper WP/16/155*.

Villota, Paloma; Jubeto, Yolanda y Ferrari, Ignacio (2009). *Estrategias para la integración de la perspectiva de género en los presupuestos públicos*. Observatorio 17: Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad del Gobierno de España.



ANEXOS



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

VICESECRETARIA GENERAL

CIRCULAR 2/2016

ASSUMPTE: Inclusió de noves clàusules socials i lingüístiques en els plecs de condicions que tramite l'Ajuntament de València.

La Junta de Govern Local, en sessió ordinària de 15 d'abril de 2016, ha adoptat l'acord següent:

"FETS

I. En sessió de data 23 de febrer de 2016, es va reunir, prèviament convocada, la comissió per a la introducció en els plecs dels contractes que l'Ajuntament haja de subscriure, d'aspectes socials, laborals, mediambientals i de comerç just, així com per a l'estudi dels canvis normatius en matèria contractual i anàlisi de contractes.

II. En la dita sessió, una vegada emesos informes del Servei de Benestar Social i Integració i del Servei d'Ocupació i Emprenedoria, i després de l'estudi dut a terme tant pel Servei de Contractació, reflectit en el seu informe de data 30 de desembre de 2015, com en anteriors reunions de la comissió damunt dita, es va acordar: "Introduir amb caràcter general en els plecs de clàusules administratives, tenint en compte la qualificació del contracte i la seua duració, les clàusules de caràcter social i les relatives a la capacitat de l'adjudicatari/ària que a continuació s'indiquen pels fonaments que igualment a continuació es posen de manifest", tot això basant-se en els següents fonaments jurídics:

1. L'article 14 de la Constitució espanyola proclama la igualtat dels espanyols davant de la llei, sense que pugua prevaldre cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social; i en l'article

9.2 consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions per a la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguen reals i efectives.

Per la seua banda, la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Hòmens, estableix que entre els criteris generals d'actuació dels poders públics es troba el compromís amb l'efectivitat del dret constitucional d'igualtat entre dones i hòmens i la integració del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en el conjunt de les polítiques.

Segons l'article 46 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Hòmens un pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i hòmens i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Així, un pla d'igualtat és un instrument de gestió empresarial que permet, de forma efectiva, que tant les dones com els hòmens compten amb les mateixes oportunitats en l'accés, participació i permanència en l'empresa.

D'acord amb el que estableix l'article 50 de la mencionada llei orgànica, totes les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb esta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i hòmens. Estes mesures s'hauran de negociar i, si és el cas, acordar, amb les/els representants legals dels treballadors i les treballadores en la forma que es determine en la legislació laboral; si bé, tan sols estan obligades a tindre un pla d'igualtat, que haurà de ser, així mateix, objecte de negociació en la forma que es determine en la legislació laboral, les de més de 250 persones en plantilla, les obligades per conveni col·lectiu o aquelles en què l'autoritat laboral ho haguera acordat en un procediment sancionador, on s'especificara la substitució de les sancions accessòries, per l'elaboració d'un pla d'igualtat.

L'article 40 preveu que el Govern establirà mesures per a fomentar l'adopció voluntària de plans d'igualtat, especialment dirigides a les xicotetes i les mitjanes empreses, que inclouran el suport tècnic necessari.

A estos efectes, actualment tant el Ministeri de Sanitat, Servicis Socials i Igualtat, com la pròpia Generalitat Valenciana disposen de servicis específics d'assessorament per a plans i mesures d'igualtat en les empreses, que poden consultar-se en els seus respectives webs institucionals, dirigit a totes les empreses, organitzacions, entitats o persones físiques que tinguen interès en la incorporació de la igualtat d'oportunitats a la seua gestió empresarial, així com als agents socials, comissions o comitès d'igualtat,

representació legal de la plantilla i empreses o professionals vinculats a l'elaboració i implantació de plans i mesures d'igualtat.

D'altra banda, l'article 50 de la llei preveu la creació d'un distintiu per a reconèixer aquelles empreses que destaquen per l'aplicació de polítiques d'igualtat de tracte i d'oportunitats amb els seus treballadors i treballadores, que podrà ser utilitzat en el tràfic comercial de l'empresa i amb fins publicitaris, posposant al seu desplegament reglamentari, entre altres, la determinació de la seua denominació, el procediment i les condicions per a la seua concessió. També estableix criteris que es tindran en compte per a la seua concessió, com la presència equilibrada de dones i hòmens en els òrgans de direcció i en els distints grups i categories professionals de l'empresa, l'adopció de plans d'igualtat o altres mesures innovadores de foment de la igualtat, així com la publicitat no sexista dels productes o servicis de l'empresa.

Per Reial Decret 1615/2009, de 26 d'octubre, es regula la concessió i utilització del distintiu "Igualtat d'Empresa". Conforme a este, qualsevol entitat o empresa, de capital públic o privat, a excepció de les administracions públiques, que exercisca la seua activitat en territori espanyol, podrà presentar la seua candidatura al Ministeri de Sanitat, Servicis Socials i Igualtat per a la concessió del distintiu empresarial. La convocatòria per a la concessió del distintiu és anual i les empreses que l'obtinguen hauran de promoure activament la igualtat efectiva de dones i hòmens, especialment en el compliment i millora de les mesures que integren el Pla d'Igualtat o les polítiques d'igualtat, que justifiquen la concessió del seu distintiu. L'ús del distintiu està subjecte al compliment de les obligacions que expressament es determinen. La concessió del distintiu tindrà una vigència inicial de tres anys, prorrogable per tres anys més, podent ser revocat en els supòsits expressament establits.

Davant d'allò que s'ha exposat, es considera que totes les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, a més, les empreses que la llei expressament determina han de comptar amb un pla d'igualtat, ja que constituïx una mesura social que és obligatòria legalment, i no un valor social que resulta convenient prendre en consideració.

No obstant això, d'acord amb allò que s'ha disposat en l'article 15, les administracions públiques integraran de forma activa el principi d'igualtat de tracte entre dones i hòmens en l'adopció i execució de les disposicions normatives, en la definició i pressupostació de polítiques públiques en tots els àmbits i en el conjunt de totes les seues activitats.

També s'ha de tindre en compte que la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere, en l'article 10 estableix que,

d'acord amb el que estableix la Llei 34/1988, d'11 de novembre, General de Publicitat, es considerarà il·lícita la publicitat que utilitze la imatge de la dona amb caràcter vexatori o discriminatori.

Així, l'article 3, lletra a), de la Llei General de Publicitat estableix que és il·lícita la publicitat que atempte contra la dignitat de la persona o vulnere els valors i drets reconeguts en la Constitució, especialment a què es referixen els articles 18 i 20, apartat 4, entenent-se inclosos en la previsió anterior els anuncis que presenten les dones de forma vexatòria, bé utilitzant particularment i directament el seu cos o parts d'este com a mer objecte desvinculat del producte que es pretén promocionar, bé la seua imatge associada a comportaments estereotipats que vulnereu els fonaments del nostre ordenament coadjuvant a generar la violència a què es referix la Llei Orgànica de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.

L'article 13 de la Llei Orgànica de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere determina que les administracions públiques vetllaran pel compliment estricte de la legislació quant a la protecció i salvaguarda dels drets fonamentals, amb especial atenció a l'eradicació de conductes afavoridores de situacions de desigualtat de les dones en tots els mitjans de comunicació social, d'acord amb la legislació vigent.

Per la seua banda, el TRLCSP, en l'article 118, permet la inclusió de condicions especials d'execució dels contractes, sempre que siguen compatibles amb el dret comunitari i que s'indiquen en l'anunci de licitació o en el plec o en el contracte. Este precepte contempla expressament que eixes condicions poden fer referència, entre altres, a l'eliminació de desigualtats entre l'home i la dona en el mercat laboral; i se'ls pot atribuir el caràcter d'obligacions contractuals essencials.

Els requisits exigits per a establir condicions especials d'execució són els següents: publicitat prèvia de les condicions, vinculació de les condicions a l'objecte contractual i que estes no resulten discriminatòries.

Finalment, en este punt s'ha d'indicar que, igual que, com s'ha dit anteriorment, el TRLCSP en l'article 223 contempla que, a més de les expressament regulades, poden establir-se causes específiques de resolució del contracte; en l'article 212 s'estableix que els plecs o el document contractual podran preveure penalitats per al cas de compliment defectuós de la prestació objecte d'este o per al supòsit d'incompliment dels compromisos o de les condicions especials d'execució del contracte que s'hagueren establert d'acord amb els articles 64.2 i 118.1. Estes penalitats hauran de ser proporcionals a la gravetat de l'incompliment i la seua quantia no podrà ser superior al 10 per 100 del pressupost del contracte.

En conclusió, si bé amb caràcter general, en els plecs de clàusules administratives particulars s'inclou en la clàusula relativa a les obligacions generals del contractista que "el contractista està obligat al compliment de les disposicions vigents per a la igualtat efectiva de dones i hòmens", a la vista de tot allò que s'ha exposat, es considera que, igualment amb caràcter general, podrien incloure's les obligacions i penalitats anteriorment exposades.

I, finalment, en relació a l'exigència de l'ús no sexista del llenguatge, s'ha tingut en compte el Reglament municipal per a l'ús no sexista del llenguatge, aprovat per acord de 25 de novembre de 2011.

2. La disposició addicional quarta del TRLCSP té com a finalitat establir diferents opcions aplicables, quan ho precisen els plecs de clàusules administratives particulars, per a procedir al desempat quan coincidisquen en la puntuació assignada als licitadors per la Mesa de Contractació, com assenyala la Junta Consultiva de Contractació Administrativa en el seu informe núm. 59/08, de 31 de març de 2009.

En compliment d'esta disposició addicional i respectant la seua prelación, s'inclou amb caràcter general en els plecs la preferència en l'adjudicació dels contractes per a les proposicions presentades per aquelles empreses públiques o privades que, en el moment d'acreditar la seua solvència tècnica tinguen en la seua plantilla un nombre de treballadores i treballadors amb discapacitat superior al 2 per 100, sempre que eixes proposicions igualen en els seus termes les més avantajoses des del punt de vista dels criteris que servisquen de base per a l'adjudicació; això sense perjudi que, atenant el contracte concret de què es tracte, a proposta dels servicis gestors, es puga atorgar preferència en els supòsits d'empat a la resta d'empreses mencionades en la referida disposició addicional.

En este punt cal citar expressament allò que ha manifestat la Junta Consultiva de Contractació Administrativa, en el seu informe 53/2008, de 29 de gener de 2009: "(...) s'ha de dir que la pròpia llei pareix seguir un criteri contrari a la possibilitat d'incloure esta exigència com a criteri per a la valoració de les proposicions, atés que la disposició addicional sexta li atribuïx la virtualitat d'atorgar preferència en cas d'empat entre dos o més proposicions, amb la qual cosa pareix donar a entendre que exclou la possibilitat de considerar-ho com a criteri d'adjudicació...".

Així, si bé amb caràcter general s'inclouen en els plecs les clàusules següents: "clàusula..... '1. SOBRE NÚM. 1: Haurà de tindre el títol següent: SOBRE NÚM. 1: DOCUMENTACIÓ PER A PRENDRE PART EN EL PROCEDIMENT OBERT PER

A CONTRACTAR “denominació completa del contracte a què es licita”. El seu contingut serà el següent:

-) Declaració responsable relativa al compliment de l'obligació de comptar amb un dos per cent de personal amb discapacitat o adoptar les mesures alternatives corresponents, atenent a allò que s'ha disposat en Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de Drets de les Persones amb Discapacitat i de la seua Inclusió Social, d'acord amb allò que s'ha assenyalat en l'annex V del present plec.

-) Per a l'aplicació i acreditació, quan procedisca, de la preferència a què es fa referència en la clàusula 12 del present plec i que es regula en la disposició addicional quarta del TRLCSP, hauran de presentar els documents que acrediten que, al temps de presentar la seua proposició, té en la seua plantilla un número de personal amb discapacitat superior al 2 per 100. A estos efectes hauran d'acreditar:

NOMBRE de personal total.

NOMBRE de personal discapacitat eventual.

NOMBRE de personal discapacitat fix.

I percentatges respectius”.

No obstant això, es considera que, qui resulte adjudicatari del contracte deu d'acreditar bé el compliment de l'obligació de comptar amb un dos per cent de personal amb discapacitat o adoptar les mesures alternatives corresponents, atenent a allò que s'ha disposat en Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de Drets de les Persones amb Discapacitat i de la seua Inclusió Social, introduint a estos efectes en els plecs, amb caràcter general, obligacions i penalitats per als supòsits d'incompliment i, en concret, les citades anteriorment.

3. El text refós de la Llei de Contractes del Sector Públic, aprovat per Reial Decret Legislatiu 3/2011, de 14 de novembre (d'ara en avant TRLCSP) regula en l'article 60 les prohibicions per a contractar.

Entre altres, són circumstàncies que impedeixen contractar les persones amb l'Administració Local:

a) Haver sigut condemnades per mitjà de sentència ferma per delictes de terrorisme, constitució o integració d'una organització o grup criminal, associació il·lícita,

finançament il·legal dels partits polítics, tracta de sers humans, corrupció en els negocis, tràfic d'influències, suborn, prevaricació, frau, negociacions i activitats prohibides als funcionaris, delictes contra la Hisenda Pública i la Seguretat Social, delictes contra els drets dels treballadors, malversació, blanqueig de capitals, delictes relatius a l'ordenació del territori i l'urbanisme, la protecció del patrimoni històric i el medi ambient, o a la pena d'inhabilitació especial per a l'exercici de professió, ofici, indústria o comerç.

La prohibició de contractar afectarà les persones jurídiques que siguin declarades penalment responsables i a aquelles, els administradors o representants de les quals ho siguin de fet o de dret, vigent el seu càrrec o representació i fins al seu cessament, que es troben en la situació mencionada en este apartat.

b) Haver sigut sancionades amb caràcter ferm per infracció greu en matèria professional, de falsejament de la competència, d'integració laboral i d'igualtat d'oportunitats i no discriminació de les persones amb discapacitat, o d'estrangeria, de conformitat amb el que estableix la normativa vigent; per infracció molt greu en matèria mediambiental, d'acord amb el que estableix la Llei 21/2013, de 9 de desembre, d'Avaluació Ambiental; en la Llei 22/1988, de 28 de juliol, de Costes; en la Llei 4/1989, de 27 de març, de Conservació dels Espais Naturals i de la Flora i Fauna Silvestres; en la Llei 11/1997, de 24 d'abril, d'Envasos i Residus d'Envasos; en la Llei 10/1998, de 21 d'abril, de Residus; en el text refós de la Llei d'Aigües, aprovat per Reial Decret Legislatiu 1/2001, de 20 de juliol; i en la Llei 16/2002, d'1 de juliol, de Prevenció i Control Integrats de la Contaminació; o per infracció molt greu en matèria laboral o social, d'acord amb el que disposa el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Orde Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, així com per la infracció greu prevista en l'article 22.2 de l'esmentat text.

L'article 61 assenyala que en els dos supòsits l'apreciació de la concurrència de la prohibició de contractar es farà directament per l'òrgan de contractació, quan la sentència o la resolució administrativa s'haguera pronunciat expressament sobre el seu abast i duració, i subsistirà durant el termini assenyalat en estes; si no s'haguera pronunciat expressament sobre el seu abast, s'haurà de determinar per mitjà de procediment instruït a este efecte, del qual és competent el ministre d'Hisenda i Administracions Públiques, amb la proposta prèvia de la Junta Consultiva de Contractació Administrativa de l'Estat.

Estes prohibicions per a contractar no es contemplen posteriorment en el TRLCSP com a causes de resolució del contracte, i ens podem trobar amb supòsits en què a la persona o empresa adjudicatària d'un contracte després de la seua celebració pot sobrevindre alguna de les circumstàncies anteriorment assenyalades que li impedisquen contractar;

però, no obstant això, no constitueixen causa de resolució d'un contracte que estiga en execució.

El TRLCSP, en l'article 223, enumera amb caràcter general les causes de resolució del contracte, regulant en altres preceptes les causes específiques per a cada tipus de contracte. En este article es contempla que també seran causa de resolució les establides expressament en el contracte.

Davant d'això, es considera que, amb caràcter general i amb independència que el seu abast estiga o no determinat en la sentència o resolució judicial, podrien incloure's en els plecs de clàusules administratives particulars com a obligacions les condicions necessàries de capacitat de la persona o empresa durant l'execució del contracte i, a continuació, hauria d'introduir-se en les clàusules del plec les conseqüències de l'incompliment de tals obligacions.

4. S'ha de fer constar que els plecs ja inclouen actualment l'obligació de l'adjudicatària d'acreditar mensualment el compliment de les seues obligacions amb la Seguretat Social i es contemplen penalitats per als supòsits d'incompliment i, inclús, la possibilitat de resoldre el contracte en cas d'incompliments reiterats.

5. Com s'ha dit anteriorment, el TRLCSP, en l'article 118, permet la inclusió de condicions especials d'execució dels contractes, sempre que siguen compatibles amb el dret comunitari i que s'indiquen en l'anunci de licitació, en el plec o en el contracte. Estes condicions poden fer referència a consideracions de tipus social, entre altres, amb la finalitat de promoure l'ocupació de persones amb particulars dificultats d'inserció en el mercat laboral; i estableix correlativament les conseqüències que comporta el seu incompliment.

En relació amb la clàusula concreta que ens ocupa, cal citar l'informe 3/2009 de la Junta Consultiva de Contractació de l'Estat que estableix:

"(...)1. No és d'acord amb el dret la inclusió de la clàusula que impose una condició especial d'execució respecte als contractes d'obres, en els següents termes:

"L'empresa adjudicatària es compromet a incorporar en l'obra adjudicada almenys un 30% de persones desempleades inscrites en les oficines d'ocupació d'Orihuela, prioritant en la seua contractació els pertanyents a col·lectius desfavorits, amb dificultats d'accés al món laboral o amb risc d'exclusió social.

El percentatge es computarà en relació al nombre de treballadors necessaris per a la realització de l'obra en la seua totalitat'.

La condició d'execució a què es referix el text de la consulta és clarament discriminatòria en la mesura que circumscriu la possibilitat de contractació als demandants d'ocupació amb domicili a Orihuela. En este sentit ha de considerar-se que exclou la possibilitat de contractar tant desempleats que procedisquen d'altres localitats del territori nacional o, inclús, del territori d'algun dels estats membres de la Unió Europea i, en conseqüència, es vulneren els principis de no discriminació establits tant en l'ordenament jurídic espanyol com en el propi Tractat constitutiu de la Comunitat Europea.

Sense perjudi que si se suprimeix d'ella l'exigència de la inscripció en les oficines d'ocupació d'Orihuela, siga plenament admissible”.

Basant-se en els fonaments exposat amb anterioritat, i als informes emesos pel Servei de Benestar Social i Integració i pel Servei d'Ocupació i Emprenedoria, per la Comissió s'acorda que, en aquells contractes que es considere pertinent, atenent a les característiques del contracte a celebrar i en la proporció que en estos s'indique, es determinaran com a condició especial d'execució de caràcter social, mesures de foment d'ocupació entre persones amb dificultats d'inserció en el mercat laboral, com parats de llarga duració, majors de 45 anys, persones amb discapacitat o persones en situació d'exclusió social, entenent com a tals aquelles que es troben incloses en algun dels següents col·lectius:

- Persones que hagen esgotat totes les prestacions públiques, bé del sistema públic de protecció a desempleats, bé la Renda Garantida de Ciutadania o prestacions de la Seguretat Social. S'acredita per mitjà de les corresponents resolucions o certificacions negatives del Servei Públic Estatal d'Ocupació, de la Generalitat Valenciana o equivalent autonòmic o de l'Institut Nacional de la Seguretat Social, respectivament.
- Persones perceptores de la Renda Garantida de Ciutadania o de la Renda Activa d'Inserció. S'acredita per mitjà de les corresponents resolucions o certificacions o de la Generalitat Valenciana o equivalent autonòmic, o del Servei Públic Estatal d'Ocupació, respectivament.
- Jovens majors de 18 anys i menors de 30, que han sigut acollits en institucions del Sistema de Protecció de Menors. S'acredita per mitjà de la corresponent resolució o certificació de la Generalitat Valenciana, entitat competent en matèria de protecció de menors o equivalent autonòmic.

- Persones internes en establiments penitenciaris classificats en el tercer grau penitenciari, persones en situació penitenciària de llibertat condicional i persones que han sigut escarcerades en els últims dos anys. S'acredita per mitjà de la certificació corresponent de l'administració penitenciària.
- Menors de 21 anys en edat laboral (majors de 16 anys) condemnats per algun jutjat de menors, que es troben en situació de llibertat vigilada o complint una altra mesura de la Llei Orgànica 5/2000 al medi obert. S'acredita per mitjà de la certificació corresponent de l'Administració de Justícia i la liquidació de condemna.
- Persones que tinguen acreditada la condició de víctima de violència de gènere en els termes de la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre. S'acredita per mitjà de la corresponent resolució judicial.

Respecte d'això, hauran d'establir-se les corresponents penalitats per als supòsits d'incompliment, així com la possibilitat de resoldre el contracte en cas d'incompliments reiterats.

III. Així mateix, en la dita sessió, i a l'empara del que disposa la Llei 4/1983, de 23 de novembre d'Ús i Ensenyament del Valencià i en el Reglament municipal sobre ús i normalització del valencià en el municipi de València, BOP núm. 113, de 14 de maig del 2015, s'acorda la inclusió amb caràcter general en els plecs de clàusules administratives particulars d'una clàusula en relació amb l'ús del valencià durant l'execució dels contractes.

IV. En data 13 d'abril de 2016 se subscriu una moció del regidor delegat de Servicis Centrals, amb vista a elevar a la Junta de Govern Local l'aprovació de les clàusules anteriorment referides i prèviament acordades per la comissió per a la introducció, en els plecs dels contractes a celebrar per l'Ajuntament, d'aspectes socials, laborals, mediambientals i de comerç just, així com per a l'estudi dels canvis normatius en matèria contractual, i anàlisi de contractes, a fi d'introduir aquelles en els plecs de clàusules administratives particulars de l'Ajuntament de València.

De conformitat amb els anteriors fets i fonaments de Dret, feta prèviament declaració d'urgència, s'acorda:

Primer. Introduir amb caràcter general en els plecs de clàusules administratives particulars de l'Ajuntament de València, tenint en compte la qualificació del contracte i la seua duració, les següents clàusules de caràcter social:

“1. DOCUMENTACIÓ A PRESENTAR PER LES PERSONES O EMPRESES LICITADORES EN ELS PROCEDIMENTS DE LICITACIÓ (sobre núm. 1):

“...). Declaració responsable relativa al compliment de l'obligació de comptar amb un pla d'igualtat, si es tracta d'empreses obligades a això, conforme a les estipulacions fetes en el capítol III de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Hòmens o, en tot cas, relativa al compromís de respecte de la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, i d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i hòmens, així com a promoure condicions de treball que eviten l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i arbitrar procediments específics per a previndre'ls i per a donar curs a les denúncies o reclamacions que puga formular qui n'haja sigut objecte, conforme al que s'ha assenyalat en l'annex ... del present plec.

...) Declaració responsable de l'empresa adjudicatària de tindre el distintiu “Igualtat d'empresa”, i en el cas de no posseir eixe distintiu, compromís de presentar-se a la convocatòria anual següent a la formalització del contracte, que es convoque en els termes establits en el Reial Decret 1615/2009, de 26 d'octubre, pel qual es regula la concessió i utilització del dit distintiu, i, si és el cas, successives fins a obtindre'l, igualment conforme al que s'ha assenyalat en l'annex, d'este plec.” (Contractes de gestió de servicis públics, concessions d'obra pública i de servicis de duració superior a un any).

Annex que han d'omplir per les persones o empreses licitadores en relació amb la referida documentació:

ANNEX...

DECLARACIÓ RESPONSABLE RELATIVA AL RESPECTE DE LA IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HÒMENS EN L'ÀMBIT LABORAL

Sr./Sra. _____ (nom i cognoms) _____, amb domicili en el/la/l' carrer/plaça/avinguda _____ codi postal _____, localitat _____, amb DNI (o document que reglamentàriament el substituïska) número _____, que actua en el seu propi nom i dret o en representació de/d' _____ (identificació de la persona que representa) _____, amb CIF (o document que reglamentàriament el substituïska) número _____, i domicili en el/la/l' carrer/plaça/avinguda _____, codi postal _____, localitat _____.

_____, per la seua qualitat de _____(apoderat/a, administrador/a, etc.)_____, a fi de participar en la contractació de referència, DECLARA davall la seua responsabilitat

Que l'empresa a la qual representa: (Trie l'opció que corresponga)

1. De més de 250 treballadors/es:

Compta amb un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establert en el capítol III de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Hòmens (art. 45.2)

2. Fins a 250 treballadores/es: (Trie l'opció que corresponga)

Compta amb un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establert en el capítol III de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Hòmens:

En virtut de conveni col·lectiu aplicable (art. 45.3)

Per haver-se acordat en procediment sancionador (art. 45.4)

De forma voluntària (art. 45.5)

Es compromet al respecte de la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, i a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i hòmens, així com a promoure condicions de treball que eviten l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a previndre'ls per a donar curs a les denúncies o reclamacions que puga formular qui n' haja sigut objecte.

Que l'empresa a la qual representa: (Trie l'opció que corresponga) (contractes de gestió de servicis públics, concessions d'obra pública i de servicis de duració superior a un any).

- Compta amb el distintiu "Igualtat d'Empresa" (Reial Decret 1615/2009, de 26 d'octubre).
- Es compromet en cas de resultar adjudicatària a presentar-se a la convocatòria anual, següent a la formalització del contracte, i, si és el cas, successives per a la concessió del distintiu "Igualtat d'Empresa" fins a obtindre'l, en els termes establerts en el Reial Decret 1615/2009, de 26 d'octubre, pel qual es regula la concessió i utilització d'este.

(Lloc, data i firma de la persona o empresa licitadora o representant i segell de l'empresa)".

2. OBLIGACIONS DE CARÀCTER SOCIAL DE LA PERSONA O EMPRESA QUE RESULTE ADJUDICATÀRIA:

“... Ús no sexista del llenguatge: (Per a tots els contractes)

En tots aquells escrits, documents i/o comunicacions que es generen en el normal desenvolupament de l'objecte del contracte, es farà un estricte ús no sexista del llenguatge, a fi de contribuir a l'eliminació i prevenció de situacions de discriminació, de conformitat amb el Reglament municipal per a l'ús no sexista del llenguatge, aprovat per Acord de 25 de novembre del 2011.

... No utilització de publicitat il·licita: (per a tots els contractes)

En el desenvolupament de l'objecte del contracte, l'empresa adjudicatària no podrà utilitzar qualsevol mitjà de publicitat que atempte contra la dignitat de la persona o vulneri els valors i drets reconeguts en la Constitució, de manera que es consideren inclosos en la previsió anterior els anuncis que presenten les dones de forma vexatòria, amb utilització particularment i directament del seu cos o parts d'este com a mer objecte desvinculat del producte que es pretén promocionar, de la seua imatge associada a comportaments estereotipats que vulneren els fonaments del nostre ordenament i que coadjuven a generar la violència de gènere en els termes establits en la llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere i en la Llei 34/1988, d'11 de novembre, General de Publicitat.

... Plans i política d'igualtat: (contractes de gestió de servicis públics, concessions d'obra pública, obres i servicis)

L'empresa adjudicatària, en el termini d'un mes a comptar de l'endemà de formalització del contracte, hi haurà d'aportar text o textos íntegres en què conste el Pla d'Igualtat aplicable en l'empresa, o les Politiques d'igualtat de l'empresa en matèria d'accés a l'ocupació, promoció professional, permisos i beneficis de protecció a la maternitat, conciliació de la vida personal, familiar i laboral, formació per a la igualtat, incorporació de mesures de gestió de la diversitat, així com de protocols d'actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

... Distintiu d'igualtat: (contractes de gestió de servicis públics, concessions d'obra pública i de servicis de duració superior a un any).

L'empresa adjudicatària, si no compta amb el distintiu "Igualtat d'Empresa", a fi d'obtenir-lo, ha de presentar-se a la convocatòria anual en els termes establits en el Reial Decret 1615/2009, de 26 d'octubre, pel qual es regula la concessió i utilització del dit distintiu, i, si és el cas, successives fins a obtenir-lo, la qual cosa ha d'acreditar davant el servei gestor del contracte, amb la presentació de la documentació justificativa del distintiu o la justificació de la presentació a la convocatòria i la posterior concessió d'este.

...) Acreditació del compliment de la reserva legal de treballadors/es discapacitats/des: (per a tots els contractes)

L'empresa adjudicatària, en el termini d'un mes a comptar de l'endemà de formalització del contracte, hi ha d'aportar certificat d'empresa en què conste tant el nombre global de treballadores/es de plantilla com el nombre particular de treballadors/es amb discapacitat, o en el cas d'haver-se optat pel compliment de les mesures alternatives, legalment previstes, una còpia de la declaració d'excepcionalitat i una declaració de l'empresa licitadora amb les mesures concretes aplicades a este efecte".

3. PENALITATS PER INCOMPLIMENT:

"S'imposaran penalitats a l'adjudicatària quan incórrega en alguna de les causes previstes a continuació:

...) Per no aportar el text o textos íntegres en què conste el Pla d'Igualtat o les Politiques d'igualtat de l'empresa.

Es considerarà falta molt greu la no aportació del text o textos íntegres en què conste el Pla d'Igualtat o les Politiques d'igualtat de l'empresa, al qual es referix la clàusula, d'este plec.

Com a regla general, s'imposaran penalitats en quantia de l'1% del pressupost del contracte. En el supòsit d'incompliment reiterat la dita quantia podrà arribar fins a un 5% o fins al màxim legal del 10%, i fins i tot pot donar lloc a la resolució del contracte, tenint en compte els perjudis que ocasione, i motivadament determine l'òrgan de contractació.

...) Per no aportar el distintiu "Igualtat d'Empresa" o revocació d'este, o per no presentar-se a les convocatòries oficials per a obtenir-lo.

Es considerarà falta molt greu la no aportació del distintiu "Igualtat d'Empresa" o de l'acreditació de la presentació a les convocatòries oficials per a obtindre'l en els termes establerts en la clàusula... del present plec o la revocació d'este.

Com a regla general, s'imposaran penalitats en quantia de l'1% del pressupost del contracte. En el supòsit d'incompliment reiterat la quantia podrà arribar fins a un 5% o fins al màxim legal del 10%, i fins i tot pot donar lloc a la resolució del contracte, tenint en compte els perjudicis que ocasione, i motivadament determine l'òrgan de contractació.

...) Per no aportar el certificat de l'empresa relatiu al nombre de treballadors/es amb discapacitat o la declaració d'excepcionalitat.

Es considerarà falta molt greu la no aportació del certificat d'empresa relatiu al nombre de treballadores/es amb discapacitat, o la declaració d'excepcionalitat, si és el cas, que es referix la clàusula.....d'este plec.

Com a regla general, s'imposaran penalitats en quantia de l'1% del pressupost del contracte. En el supòsit d'incompliment reiterat la quantia podrà aconseguir fins a un 5% o fins al màxim legal del 10%, i fins i tot pot donar lloc a la resolució del contracte, tenint en compte als perjudicis que ocasione, i motivadament determine l'òrgan de contractació".

4. CAUSES D'EXTINCIÓ I RESOLUCIÓ DEL CONTRACTE:

"A més de les arrelgades en els articles.....del TRLCSP, seran causa de resolució del contracte les que a continuació s'indiquen:

- L'incompliment reiterat per l'adjudicatària de la no presentació del Pla o Politiques d'igualtat, del distintiu "Igualtat d'Empresa" o la revocació d'este, o la no presentació a les convocatòries oficials fins a obtindre'l.
- L'incompliment reiterat per l'adjudicatària de la no aportació del certificat d'empresa relatiu al nombre de treballadores/es amb discapacitat, o la declaració d'excepcionalitat".

Segon. Introduir amb caràcter general, en els plecs de clàusules administratives particulars de l'Ajuntament de València, les següents clàusules relatives a la capacitat de la persona o empresa adjudicatària durant l'execució del contracte:

1. CONDICIONS NECESSÀRIES DE CAPACITAT DE LA PERSONA O EMPRESA ADJUDICATÀRIA DURANT L'EXECUCIÓ DEL CONTRACTE.

“Durant l’execució del contracte la persona o empresa adjudicatària no podrà trobar-se en alguna de les circumstàncies següents:

a) Ser condemnades per mitjà de sentència ferma per delictes de terrorisme, constitució o integració d’una organització o grup criminal, associació il·lícita, finançament il·legal dels partits polítics, tracta de sers humans, corrupció en els negocis, tràfic d’influències, suborn, prevaricació, frau, negociacions i activitats prohibides als funcionaris, delictes contra la Hisenda Pública i la Seguretat Social, delictes contra els drets dels treballadors, malversació, blanqueig de capitals, delictes relatius a l’ordenació del territori i l’urbanisme, la protecció del patrimoni històric i el medi ambient, o a la pena d’inhabilitació especial per a l’exercici de professió, ofici, indústria o comerç.

b) Ser sancionades amb caràcter ferm per infracció greu en matèria professional, de falsejament de la competència, d’integració laboral i d’igualtat d’oportunitats i no discriminació de les persones amb discapacitat, o d’estrangeria, en matèria mediambiental, o per infracció molt greu en matèria laboral o social, de conformitat amb el que estableix la normativa vigent”.

2. CAUSES D’EXTINCIÓ I RESOLUCIÓ DEL CONTRACTE:

“A més de les arrelgades en els articles.....del TRLCSP, seran causa de resolució del contracte les que a continuació s’indiquen:

- Haver sigut condemnada la persona o empresa adjudicatària per mitjà de sentència ferma per delictes de terrorisme, constitució o integració d’una organització o grup criminal, associació il·lícita, finançament il·legal dels partits polítics, tracta de sers humans, corrupció en els negocis, tràfic d’influències, suborn, prevaricació, frau, negociacions i activitats prohibides als funcionaris, delictes contra la Hisenda Pública i la Seguretat Social, delictes contra els drets dels treballadors, malversació, blanqueig de capitals, delictes relatius a l’ordenació del territori i l’urbanisme, la protecció del patrimoni històric i el medi ambient, o a la pena d’inhabilitació especial per a l’exercici de professió, ofici, indústria o comerç.
- Haver sigut sancionada l’adjudicatària amb caràcter ferm per infracció greu en matèria professional, de falsejament de la competència, d’integració laboral i d’igualtat d’oportunitats i no discriminació de les persones amb discapacitat, o d’estrangeria; per infracció molt greu en matèria mediambiental; o per infracció molt greu en matèria laboral o social, de conformitat amb el que estableix la normativa vigent”.

Tercer. Introduir en els plecs de clàusules administratives particulars de l'Ajuntament de València, en aquells contractes que es considere pertinent, tenint en compte les característiques del contracte a subscriure i en la proporció que s'hi indique, com a condició especial d'execució de caràcter social, mesures de foment d'ocupació entre persones amb dificultats d'inserció en el mercat laboral, com ara desocupats de llarga duració, majors de 45 anys, persones amb discapacitat o persones en situació d'exclusió social, és a dir, aquelles que es troben incloses en algun dels següents col·lectius:

- Persones que hagen esgotat totes les prestacions públiques del sistema públic de protecció a desocupats, la Renda Garantida de Ciutadania o prestacions de la Seguretat Social. S'ha d'acreditar per mitjà de les corresponents resolucions o certificacions negatives del Servei Públic Estatal d'Ocupació, de la Generalitat Valenciana o equivalent autonòmic o de l'Institut Nacional de la Seguretat Social, respectivament.
- Persones perceptores de la Renda Garantida de Ciutadania o de la Renda Activa d'Inserció. S'ha d'acreditar per mitjà de les corresponents resolucions o certificacions o de la Generalitat Valenciana, o equivalent autonòmic, o del Servei Públic Estatal d'Ocupació, respectivament.
- Jòvens majors de 18 anys i menors de 30, que han sigut acollits en institucions del Sistema de Protecció de Menors. S'ha d'acreditar per mitjà de la corresponent resolució o certificació de la Generalitat Valenciana, entitat competent en matèria de protecció de menors o equivalent autonòmic.
- Persones internades en establiments penitenciaris classificats en el tercer grau penitenciari, persones en situació penitenciària de llibertat condicional i persones que han sigut excarcerades en els últims dos anys. S'ha d'acreditar per mitjà de la certificació corresponent de l'Administració penitenciària.
- Menors de 21 anys en edat laboral (majors de 16 anys) condemnats per algun jutjat de menors, que es troben en situació de llibertat vigilada o complint una altra mesura de la Llei Orgànica 5/2000 al medi obert. S'ha d'acreditar per mitjà de la certificació corresponent de l'Administració de Justícia i la liquidació de condemna.
- Persones que tinguen acreditada la condició de víctima de violència de gènere en els termes de la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre. S'ha d'acreditar per mitjà de la corresponent resolució judicial.

Paral·lelament i en el supòsit que s'incloga la condició especial d'execució en els termes exposats, s'establirà una penalitat i una causa de resolució en els termes següents:

“...) Es considerarà falta molt greu l'incompliment de la condició especial d'execució establida en la clàusula..... del present plec.

Com a regla general, s'imposaran penalitats en quantia de l'1% del pressupost del contracte. En el supòsit d'incompliment reiterat la quantia podrà arribar fins a un 5% o fins al màxim legal del 10%, i fins i tot pot donar lloc a la resolució del contracte, tenint en compte els perjudicis que ocasione, i motivadament determine l'òrgan de contractació”.

“...) Serà causa de resolució del contracte l'incompliment reiterat de la condició especial d'execució prevista en la clàusula... del present plec”.

Quart. Introduir amb caràcter general en els plecs de clàusules administratives particulars de l'Ajuntament de València, la següent clàusula relativa a l'ús del valencià durant l'execució dels contractes:

“En totes les comunicacions entre la persona o empresa adjudicatària i l'Ajuntament, així com en la resta de documentació que es tramite durant l'execució del contracte, caldrà ajustar-se al que disposa la Llei 4/1983, de 23 de novembre, d'Ús i Ensenyament del Valencià i en el Reglament municipal sobre ús i normalització del valencià en el municipi de València (BOP núm. 113, de 14 de maig de 2015). En tot cas, haurà de complir el que s'ha indicat en les mencionades normes, en especial el que estableix l'article 17-3 del Reglament.”

La qual cosa es comunica a l'efecte de donar-li la major difusió a l'esmentat acord i per al seu compliment.



Id. document: 4014 lqZp Eea U eGZG G/d5 + lqj Zxos=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

ÒRGAN JUNTA DE GOVERN LOCAL		
DATA 03/06/2016	CARÀCTER SESSIÓ ORDINÀRIA	NÚM. ORDE 19
UNITAT 04101 - SERVICIO DE CONTRATACION		
EXPEDIENT E-04101-2016-000038-00		PROPOSTA NÚM. 2
ASSUMPTE SERVICI DE CONTRACTACIÓ. Proposa la modificació de determinades clàusules socials a fi de la seua introducció en els plecs de clàusules administratives.		
RESULTAT APROVAT		CODI 00002-O-00019

"FETS

I. En sessió de data 17 de maig de 2016, es va reunir prèvia convocatòria, la Comissió per a la introducció en els plecs dels contractes que celebre l'Ajuntament d'aspectes socials, laborals, mediambientals i de comerç just, així com per a l'estudi dels canvis normatius en matèria contractual i anàlisi de contractes.

II. En esta sessió, i en relació a la proposta formulada per la regidora delegada d'Igualtat i Polítiques Inclusives, Isabel Lozano Lázaro, relativa a la inclusió de noves clàusules socials en els plecs de condicions, es va acordar: "Afegir en les clàusules de caràcter social dels plecs de clàusules administratives la possibilitat d'admetre que les obligacions relatives al distintiu 'Igualtat a l'Empresa' s'entendran complides igualment amb qualsevol altre distintiu equivalent emés per qualsevol altra administració pública, estrangera o autonòmica, com el distintiu 'Fent empresa. Iguals en oportunitats' de la Generalitat Valenciana, preparant a estos efectes una proposta per a elevar-la a la Junta de Govern Local per a la seua aprovació".

De conformitat amb el que exposa, s'acorda:

Únic. Afegir en les clàusules de caràcter social dels plecs de clàusules administratives la possibilitat d'admetre que les obligacions relatives al distintiu "Igualtat a l'Empresa", s'entenguen complides igualment amb qualsevol altre distintiu equivalent emés per qualsevol altra administració pública, estrangera o autonòmica, com el distintiu "Fent empresa. Iguals en oportunitats" de la Generalitat Valenciana, de forma que estes clàusules queden redactades com següix:

1. DOCUMENTACIÓ QUE HAN DE PRESENTAR LES PERSONES O EMPRESES LICITADORES EN ELS PROCEDIMENTS DE LICITACIÓ (sobre núm. 1)

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	03/06/2016	ACCVCA-120	2973501864952737008



Id. document: 40h4 lqZp Eea U eGZG G/d5 + lqj Zxos=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)



ACORD

"...) **DECLARACIÓ RESPONSABLE** de l'empresa adjudicatària de tindre el **DISTINTIU 'IGUALTAT A L'EMPRESA'** o equivalent, que reconega el compromís de l'empresa per a la consecució de la igualtat real i efectiva entre dones i hòmens, concedit per qualssevol altres administracions públiques, estrangeres o autonòmiques, com el segell 'Fent empresa. Iguals en oportunitats' de la Generalitat Valenciana i, en el cas de no posseir algun d'estos distintius, **COMPROMÍS DE PRESENTAR-SE A LA CONVOCATÒRIA ANUAL SEGUENT A LA FORMALITZACIÓ DEL CONTRACTE** que es convoque en els termes establits en el Reial Decret 1615/2009, de 26 d'octubre, pel qual es regula la concessió i utilització del distintiu 'Igualtat a l'Empresa' i, si és el cas, successives fins a la seua obtenció, **O DE SOL·LICITAR ALGUN DELS DISTINTIUS EQUIVALENTS** per mitjà del procediment que s'ha establert a este efecte, igualment d'acord amb allò que s'ha assenyalat en l'annex...del present plec" (contractes de gestió de servicis públics, concessions d'obra pública i de servicis de duració superior a un any).

"ANNEX ...

DECLARACIÓ RESPONSABLE RELATIVA AL RESPECTE DE LA IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS entre dones i hòmens **EN L'ÀMBIT LABORAL**

Sr./Sra.(nom i cognoms) _____, amb domicili en carrer/plaça/avinguda _____, codi postal _____, localitat _____, amb DNI (o document que reglamentàriament el substituïska) _____, actuant en el seu propi nom i dret o en representació de (identificació de la persona que representa) _____, amb CIF (o document que reglamentàriament el substituïska) número _____, i domicili en carrer/plaça/avinguda _____, codi postal _____, localitat _____, per la seua qualitat de (apoderat/ada, administrador/ora, etc.) _____, a fi de participar en la contractació de referència, **DECLARA** sota la seua responsabilitat.

Que l'empresa a què representa: (Trie l'opció que corresponga).

1. De més de 250 treballadors/ores:

Compta amb un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establert en el Capítol III de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens (art. 45.2).

2. Fins a 250 treballadors/ores: (Trie l'opció que corresponga)

* Compta amb un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establert en el Capítol III de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens:

- En virtut de conveni col·lectiu aplicable (art. 45.3).

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	03/06/2016	ACCVCA-120	2973501864952737008



Id. document: 4014 lqZp Eea U eGZG G/d5 + lqj Zxos=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

- Per haver-se acordat en procediment sancionador (art. 45.4).

- De forma voluntària (art. 45.5).

* Es compromet al respecte de la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, i a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i hòmens, així com a promoure condicions de treball que eviten l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seua prevenció i per a donar curs a les denúncies o reclamacions que puguen formular els que n'hagen sigut objecte.

Que l'empresa a què representa: (Trie l'opció que corresponga) (contractes de gestió de servicis públics, concessions d'obra pública i de servicis de duració superior a un any).

- Compta amb el distintiu "Igualtat a l'Empresa" (Reial Decret 1615/2009, de 26 d'octubre), o equivalent que reconega el compromís de l'empresa per a la consecució de la igualtat real i efectiva entre dones i hòmens.

- Se compromet, en cas de resultar adjudicatària, a presentar-se a la convocatòria anual següent a la formalització del contracte i, si és el cas, successives, per a la concessió del distintiu "Igualtat a l'Empresa" fins a la seua obtenció, en els termes establits en el Reial Decret 1615/2009, de 26 d'octubre, pel qual es regula la seua concessió i utilització, o a sol·licitar algun dels distintius equivalents per mitjà del procediment que s'haja establert a este efecte.

(Lloc, data i firma de la persona o empresa licitadora o del seu representant i segell de l'empresa)"

2. OBLIGACIONS DE CARÀCTER SOCIAL DE LA PERSONA O EMPRESA QUE RESULTE ADJUDICATÀRIA:

"...) DISTINTIU D'IGUALTAT

L'empresa adjudicatària, de no comptar amb el distintiu 'Igualtat a l'Empresa' o equivalent, que reconega el compromís de l'empresa per a la consecució de la igualtat real i efectiva entre dones i hòmens, concedit per qualsevol altres administracions, estrangeres o autonòmiques, com el segell 'Fent empresa. Iguales en oportunitats' de la Generalitat Valenciana haurà de presentar-se, a l'objecte d'obtenir-lo, a la convocatòria anual en els termes establits en el Reial Decret 1615/2009, de 26 d'octubre, pel qual es regula la concessió i utilització del distintiu 'Igualtat a l'Empresa' i, si és el cas, successives, fins a la seua obtenció, o sol·licitar algun dels distintius equivalents per mitjà del procediment que s'haja establert a este efecte, la qual cosa haurà d'acreditar davant del servici gestor del contracte bé presentant la

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor oert	Núm. sèrie oert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	03/06/2016	ACCVCA-120	2973501864952737008



documentació justificativa del distintiu o bé la justificació de la presentació a la convocatòria o de la sol·licitud corresponent, i la seua posterior concessió" (Contractes de gestió de servicis públics, concessions d'obra pública i de servicis de duració superior a un any).

3. PENALITATS PER INCOMPLIMENT:

"S'imposaran penalitats a l'adjudicatària quan incórrega en alguna de les causes previstes a continuació:

(...)

...) PER NO APORTAR EL DISTINTIU 'IGUALTAT A L'EMPRESA' O EQUIVALENT, O REVOCACIÓ D'ESTE; O NO PRESENTAR-SE A LES CONVOCATÒRIES OFICIALS PER A L'OBTENCIÓ DEL DISTINTIU 'IGUALTAT A L'EMPRESA', O NO SOL·LICITAR ALGUN DELS DISTINTIUS EQUIVALENTS PER MITJÀ DEL PROCEDIMENT QUE S'HAJA ESTABLIT A ESTE EFECTE.

Es considerarà falta molt greu la no aportació del distintiu 'Igualtat a l'Empresa' o equivalent, o de l'acreditació de la presentació a les convocatòries oficials per a l'obtenció del distintiu 'Igualtat a l'empresa', o de la sol·licitud d'algun dels distintius equivalents, per a la seua presentació en els termes establits en la clàusula ... d'este plec, o la seua revocació.

Com a regla general, s'imposaran penalitats en quantia del 1% del pressupost del contracte. En el supòsit d'incompliment reiterat, la quantia podrà arribar fins a un 5% o fins al màxim legal del 10%, i podrà donar lloc a la resolució del contracte, atenent els perjudis que ocasione i motivadament determine l'òrgan de contractació" (Contractes de gestió de servicis públics, concessions d'obra pública i de servicis de duració superior a un any).

4. CAUSES D'EXTINCIÓ I RESOLUCIÓ DEL CONTRACTE:

"A més de les arplegadas en els articlesdel TRLCSP, seran causa de resolució del contracte les que a continuació s'indiquen:

(...)

...L'INCOMPLIMENT REITERAT per l'adjudicatària de la no presentació del pla o polítiques d'igualtat, del distintiu 'Igualtat a l'Empresa' o equivalent, la seua revocació, la no presentació a les convocatòries per a l'obtenció del distintiu 'Igualtat a l'Empresa' o la no presentació de la sol·licitud d'algun dels distintius equivalents" (Contractes de gestió de servicis públics, concessions d'obra pública i de servicis de duració superior a un any)."

Id. document: 4014 lqZp Eea U eGZG G/d5 + loj Zxos=
CÓPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÓNICA)

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor oert	Núm. sèrie oert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	03/06/2016	ACCVCA-120	2973501864952737008

ANEXO 2



INSTITUTO DE LA MUJER
Ministerio de Igualdad

SISTEMA ESTATAL DE
INDICADORES DE GÉNERO
Anexo de Fichas

Diciembre 2009



EDITA



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA
REGIDORIA D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES

COORDINA y ELABORA



VNIVERSITAT D VALÈNCIA