

# **REGLAMENTO INTERNO INSTRUCCIONES PARA LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN EL AYUNTAMIENTO DE SAGUNTO**

## **TÍTULO PRELIMINAR**

### **Antecedentes**

El antecedente más inmediato es el II Plan de Igualdad de Género de Sagunt, aprobado por el Pleno de la corporación municipal el 27 de noviembre de 2012, como instrumento de las políticas municipales para la exigencia y cumplimiento de la normativa existente para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El II Plan de Igualdad de Género recoge el mandato expreso de Elaboración de un Reglamento para la Transversalidad de Género (objetivo 4.1, actuaciones 67) como parte de la estrategia de institucionalización de la igualdad de género como principio ético y político; este mandato significa un expreso reconocimiento de la necesidad de establecer garantías para la implementación efectiva de la transversalidad de género en la gestión de la política municipal de todas las áreas de intervención.

El marco jurídico e institucional del II Plan de Igualdad de Género (2012-2014) se contextualiza en el Estado español a través de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (Ley 3/2007) y la Ley para la Igualdad entre hombres y mujeres de la Comunidad Valenciana (Ley 9/2003), así como en el amplio marco jurídico reforzado a nivel europeo e internacional.

El desarrollo del I y del II Plan de Igualdad de Género ha impulsado el proceso de transversalidad de género a través de la realización de algunas actuaciones y del funcionamiento de las estructuras y equipos de trabajo del Plan de Igualdad. La Comisión Transversal de Género se creó en el marco del I Plan de Igualdad como equipo técnico interdepartamental encargado de la implementación, seguimiento y coordinación de las actuaciones del Plan de Igualdad; la resolución de Alcaldía núm. 148, del 13 de marzo de 2013, actualizó la composición nominativa de la CTG para el II Plan de Igualdad.

El cometido de esta propuesta de Reglamento es servir de recurso y garantía para atender las necesidades técnicas de implementación derivadas del enfoque del II Plan de Igualdad de Género. Se trata de facilitar el avance real de Sagunt como municipio igualitario, teniendo en perspectiva los dos premios otorgados por la Generalitat Valenciana a este respecto (I y V edición).

## **TÍTULO PRIMERO ÓRGANOS RESPONSABLES**

### **Artículo 1.**

Las estructuras de igualdad y comisiones de trabajo creadas en el marco del desarrollo del II Plan de Igualdad de Género serán los órganos responsables de hacer el seguimiento sobre la implementación y cumplimiento de las Instrucciones para la Transversalidad de Género que da contenido a este Reglamento.

### **Artículo 2.**

Las estructuras de continuidad son dos:

-La Comisión Transversal de Género, como equipo técnico interdepartamental encargado de la implementación y seguimiento de la transversalidad de género.

-La Comisión de Evaluación del Plan de Igualdad, reconvertida en Comisión de Evaluación del Impacto de Género, como equipo político responsable del avance de las políticas municipales orientadas a la igualdad.

## **TÍTULO SEGUNDO ACCIONES TRANSVERSALES**

Artículo 3.

Entre las posibles acciones transversales, el presente Reglamento Interno aprobado por el Pleno Municipal establece las instrucciones orientadas a:

1. Comunicación inclusiva y no sexista.
2. Recogida de datos y estadísticas de la realidad diferenciada de mujeres y hombres.
3. Promoción de la igualdad en contratos y subvenciones.
4. Formación municipal para la Igualdad de Género.
5. Informes de impacto de género.

A continuación se desarrolla el contenido, criterios a seguir y alcance de tales instrucciones.

### **CAPÍTULO 1. Comunicación incluyendo y no sexista**

Artículo 4.

El Ayuntamiento de Sagunto quiere mostrarse coherente en su compromiso con el avance hacia un municipio igualitario, y prestar atención a los mensajes que comunica a la ciudadanía, ya sea de manera escrita o visual, para que sean realmente inclusivos y no provoquen ninguna discriminación; tal como se recoge en la Resolución de Alcaldía núm. 612, de 7 de noviembre de 2013.

Artículo 5.

En las comunicaciones escritas, en general, se recomienda la aplicación de las recomendaciones incluidas en la guía Por un lenguaje igualitario en los medios de comunicación editada por el Ayuntamiento. En particular se establecen las siguientes instrucciones a seguir:

1.a) En todos los impresos, informes, memorias, estudios, programas, folletos divulgativos, notas de prensa y/o normativa específica realizada o promovida por el Ayuntamiento de Sagunto, será obligatorio el uso inclusivo del lenguaje, tanto en valenciano como en castellano.

1.b) Con el fin de evitar la invisibilización de las mujeres, se evitará el uso del masculino con sentido globalizador, para ello, se seguirán los siguientes criterios:

1.b.1) Se llamará en masculino y femenino cuando la comunicación se dirija a hombres y mujeres, o niñas y niños; por ejemplo, en lugar de “los empresarios”, mejor “los empresarios y empresarias” o en lugar de “campamento para niños”, se dirá “campamento para niñas y niños”.

1.b.2) Se utilizarán términos colectivos o abstractos sin carga de género, cuando sea posible; por ejemplo, en lugar de “la historia del hombre” mejor decir “la historia de la humanidad”, en lugar de “ciudadanos”, mejor “ciudadanía”, en lugar de “trabajadores del Ayuntamiento” mejor “personal del Ayuntamiento”, en lugar de “el interesado” mejor “la persona interesada”.

1.b.3) Se utilizarán pronombres sin marca de género, como quien, los que, usted, ustedes para evitar la predeterminación de género, como por ejemplo “a quien o a quienes le intereso”.

1.b.4) El uso de barras o guiones con la doble terminación gramatical se limitará a formularios y boletines de inscripción, cuando no sea posible aplicar alguna otra de las instrucciones mencionadas; la @ no tiene la consideración de signo lingüístico, por lo que no se utilizará como tal.

1.c) Al llamar mujeres y hombres se alternará la orden de precedencia, y se evitará que una misma forma aparezca siempre en primer lugar.

1.d) En la redacción de notificaciones u otro tipo de documentos dirigidos a alguien de manera individualizada a quien se refiera el mismo texto, la mención de lugares y cargos ocupados por mujeres se llamará en femenino.

1.e) En la redacción de notificaciones u otro tipo de documentos generales, enviados sin conocer a la persona destinataria, se utilizará el femenino y también el masculino para mencionar lugares y cargos.

#### Artículo 6.

En la comunicación visual, se seguirán además los siguientes criterios:

1.f) Utilizar el mismo número de imágenes masculinas y femeninas, y equilibrar las condiciones de estas, con respecto al tamaño y posición en que aparezcan las diferentes imágenes.

1.g) Mostrar la diversidad de las mujeres y de los hombres, con respecto a edad, etnia, discapacidad, opción sexual, cánones estéticos; y evitar proyectar en su tratamiento prejuicios y/o connotaciones negativas de estas diferencias.

1.h) Evitar que se proyecte un mensaje visual anclado en la división sexual del trabajo, y mostrar el valor positivo de la corresponsabilidad a través de las imágenes de mujeres y hombres en roles más igualitarios (más hombres en actividades pasivas, relacionadas con la atención y las tareas domésticas, y más mujeres como sujetos activos y protagonistas en aquello público, en el desarrollo profesional, mujeres y hombres compartiendo tareas y responsabilidades de atención familiar).

#### Artículo 7.

En la comunicación institucional también se tendrá cuidado de la coherencia del mensaje, de la igualdad de mujeres y hombres y la utilización de una imagen corporativa sobre el reconocimiento obtenido al compromiso y el trabajo del Ayuntamiento por la igualdad de oportunidades; en particular, se seguirán los siguientes criterios:

1.i) Representación equilibrada de hombres y mujeres en todas las actuaciones institucionales y de presencia protocolaria del Ayuntamiento, reflejando el compromiso con el valor de la igualdad.

1.j) Incluir el uso no sexista del lenguaje como requisito que deberán cumplir los medios públicos y privados a que cuentan con la participación o la publicidad del Ayuntamiento.

1.k) Incluir de manera explícita el compromiso del Ayuntamiento de Sagunto con “la igualdad de mujeres y hombres” en toda divulgación, información o norma municipal.

1.l) Tener cuidado de la imagen corporativa, incluyendo el logo de “Sagunt, premio construyendo municipios iguales en oportunidades” en toda la documentación institucional y divulgativa que se genere desde el Ayuntamiento.

1.m) En los órganos, jurados o tribunales de concursos y concesión de premios y reconocimientos, se garantizará, además de la capacitación y competencia, la representación equilibrada de mujeres y hombres, de manera que ningún sexo esté representado en menos del 40% del total de componentes.

1.n) En la concesión de premios, distinciones y reconocimientos otorgados por el Ayuntamiento se propiciará la alternancia sucesiva con respecto al sexo de las personas premiadas, con el fin de propiciar un resultado representativo de la realidad municipal.

1.o) No se otorgará ningún tipo de reconocimiento, distinción o premio municipal a personas, entidades, creaciones o proyectos que discriminan por razón de sexo o que suponen un retroceso en el objetivo de igualdad.

## **CAPÍTULO 2. Recogida de datos y estadísticas de la realidad diferenciada de mujeres y hombres**

### **Artículo 8.**

El Ayuntamiento de Sagunto necesita de una información que transmita la mayor coincidencia con la realidad posible, con el fin de poder detectar las necesidades sociales sobre las que incidir mejorando las condiciones de vida y la igualdad en la convivencia municipal.

Será necesario hacer un esfuerzo colectivo en la recogida y tratamiento de la información, de manera que posibilite la elaboración anual de balances estadísticos desagregados desde cada departamento de intervención municipal; y, para ello, se seguirán los siguientes criterios:

2.a) Los formularios, fichas, cuestionarios y en general toda documentación en la que se reflejen datos personales deberán contener una casilla adscrita a incluir el sexo de las personas.

2.b) Los diseños de muestreos estadísticos tomarán en cuenta la necesidad de desagregar la información por sexo conjuntamente con otros variables de condiciones socioeconómicas con el fin de poder identificar indicios de desigualdades entre hombres y mujeres al municipio.

2.c) Los programas de gestión estadística e informática que sean de carácter municipal deberán incluir la variable sexo de las personas para posibilitar el análisis cruzado con otras variables en la obtención del informe de la realidad.

2.d) Los indicadores utilizados para la recogida de datos estarán dirigidos también a tomar en consideración las condiciones de vida de mujeres y hombres y como influye en eso la división sexual del trabajo, a la hora de diseñar propuestas de intervención municipal para propiciar cambios posibles en la situación de desigualdad de las mujeres.

2.e) Se incluirá la voz y experiencia de las mujeres y la participación del Consejo Municipal de la Mujer como grupo consultivo y fuente de información cualitativa de la realidad social que afecta a las mujeres del municipio.

### **Artículo 9.**

La interpretación y el análisis de los datos recogidos deben posibilitar una aproximación al diagnóstico de la diferente realidad incluyendo la perspectiva de género y la interseccionalidad que afecta a mujeres y hombres en el municipio. Para ello se seguirán, inicialmente, los siguientes criterios:

2.f) Se utilizarán criterios que tomen en cuenta los estereotipos, valores, relaciones de poder y estructuras sociales de desigualdad estructural que afectan

la posición social de las mujeres en los ámbitos económicos, políticos, culturales, sanitarios, sexuales, etc.

2.g) Se integrará en el análisis las necesidades y demandas de las mujeres vinculadas al trabajo de atención a menores, personas mayores y/o dependientes, así como las derivadas del trabajo remunerado que asuman.

2.h) Se aplicarán en el análisis de la información, los siguientes principios básicos:

2.h.1) La diferenciación sexual. El informe o diagnóstico de la realidad debe mostrar las diferencias observadas entre las situaciones y condiciones de vida de mujeres y hombres.

2.h.2) La especificidad o particularidad de los hechos observados; identificando cuando un hecho o situación detectada está relacionado con la pertenencia a un grupo de referencia.

Este aspecto será crucial en el análisis cualitativo que integre costumbres y valores sociales, ya que influyen en los comportamientos y creencias estereotipadas sobre las mujeres o sobre los hombres.

2.h.3) La interrelación. El informe o diagnóstico debe contemplar que mujeres y hombres vivimos colectivamente, por lo que las situaciones y condiciones de vida se influyen y relacionan mutuamente.

2.h.4) La tendencia hacia el cambio, mostrando qué pautas de cambio se han detectado, y como influyen estas en la división sexual del trabajo.

2.i) El análisis realizado debe reflejar como se ven afectadas las necesidades de las mujeres derivadas de su subordinación social con el fin de poder extraer propuestas de acciones para superarlas, y evitar la tendencia a reproducir estereotipos de victimización, culpabilización y patologización.

### **CAPÍTULO 3. Promoción de la igualdad en contratos y subvenciones**

#### **Artículo 10.**

Las contrataciones públicas y subvenciones realizadas desde el Ayuntamiento de Sagunto deben mostrar la coherencia y complemento del programa de intervención municipal para construir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Para responder a esta finalidad, se cumplirán los criterios comprendidos en el presente capítulo.

#### **Artículo 11.**

Se establecen dos criterios generales de obligado cumplimiento:

##### **3.a) Inclusión del marco normativo sobre igualdad.**

Toda la documentación reguladora del procedimiento de contratación pública, así como la regulación de las subvenciones públicas convocadas por el Ayuntamiento de Sagunto incluirán la referencia al marco jurídico de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (Ley 3/2007), la Ley para la Igualdad entre hombres y mujeres de la Comunidad Valenciana (Ley 9/2003), el I e II Plan de Igualdad de Género de Sagunt, así como la concesión de los premios “Construyendo Municipios Iguales en Oportunidades”, en la primera y quinta edición, convocados por la Conselleria de Bienestar Social a través de la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad de la Generalitat Valenciana.

##### **3.b) Uso no sexista del lenguaje.**

Toda la documentación reguladora del procedimiento de contratación pública, así como la regulación de las subvenciones públicas convocadas por el

Ayuntamiento de Sagunto, utilizarán un lenguaje inclusivo y no sexista en su redactado y exigirá que las propuestas y solicitudes presentadas a esta convocatoria eviten el uso discriminatorio del lenguaje y de la imagen. De la misma manera, las empresas contratistas, subcontratistas y entidades subvencionadas estarán obligadas a utilizar una comunicación inclusiva durante todo el período de ejecución de la acción concedida (contrato o subvención).

3.c) Contribución al avance de la igualdad.

Se valorará especialmente la contribución positiva de la propuesta presentada con respecto al avance de la igualdad de género al municipio, ya sea de manera directa o indirecta.

Artículo 12.

En la contratación pública se seguirán, además, los siguientes criterios específicos siempre en cumplimiento de la normativa vigente tanto en materia de contratación pública como de igualdad de oportunidades:

3.d) Se excluirán del procedimiento de contratación las personas y/o empresas que incurran en prohibición de contratar establecida por la normativa vigente, con especial atención a las motivadas por delitos contra la igualdad de mujeres y hombres.

#### **CAPÍTULO 4. Formación Municipal Para la Igualdad de Género**

Artículo 13.

Para continuar con el avance en igualdad emprendido por el Ayuntamiento de Sagunto será necesario invertir en una mayor sensibilización y formación sobre la aplicación de la perspectiva de género al personal municipal. Para ello, se seguirán los siguientes criterios:

a) Consideración de la igualdad de oportunidades como uno de los objetivos de mejora profesional del personal del Ayuntamiento.

b) Inclusión de un módulo sobre igualdad de género en las acciones formativas no específicas sobre igualdad que se ofrezcan en el marco del Plan de Formación anual dirigido al personal.

c) Inclusión del Itinerario Formativo en Igualdad de Género, elaborado en el marco del II Plan de Igualdad de Género, en el Plan de Formación Interna, a desarrollar gradualmente basándose en los siguientes criterios específicos:

a. Inclusión cada año de una acción formativa del nivel básico o sensibilización en igualdad de género.

b. Alternancia cada año de un acción formativa del nivel de capacitación técnica o del nivel de especialización, según las necesidades formativas detectadas.

d) Inclusión como criterio de valoración del conocimiento especializado en igualdad y perspectiva de género en la selección de personal docente.

e) Adaptación y rediseño, cuando sea necesario, de las acciones formativas dirigidas a la ciudadanía, para que integren la dimensión de igualdad.

f) Aplicar un sistema de seguimiento y evaluación a toda la formación municipal -interna y externa- a que permita medir cuál es su contribución al objetivo de la igualdad de mujeres y hombres.

#### **CAPÍTULO 5. Informes de Impacto de Género**

Artículo 14.

Con el fin de la necesaria eficiencia y rentabilidad económica y social de la gestión pública que desarrolla el Ayuntamiento de Sagunto, todos los programas y normativa de servicios municipales deben ir acompañados de un informe en que se valore el efecto que previsiblemente causará su desarrollo en la vida de las mujeres y de los hombres y la medida en que se estime que contribuirán al avance hacia un municipio más igualitario.

El informe de impacto de género es el documento donde se recogerá este análisis con el objetivo de identificar, prevenir y evitar la producción o el incremento de las desigualdades de género, en cumplimiento con la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres (Ley 3/2007) y del II Plan de Igualdad de Género de Sagunt.

#### Artículo 15.

En la elaboración de este informe se seguirán los siguientes criterios para estructurar el contenido:

a) Situación de partida: diagnóstico/análisis sobre la situación de partida de mujeres y hombres, en el ámbito tratado por el programa, proyecto normativo o servicio municipal y cuál es la relación con el objetivo de igualdad.

En esta primera fase se trabajará con tres tipo de información:

a.1) Información estadística: datos desagregados sobre el nivel de participación y características en que la realizan mujeres y hombres, respecto del ámbito de aplicación del programa, proyecto normativo o servicios municipales.

a.2) Información cualitativa sobre persistencia de roles y estereotipos de género: identificación de valores, costumbres y “normas sociales” que puedan incidir sobre los niveles o características de la participación de hombres y mujeres, en el ámbito de aplicación del programa, proyecto normativo o servicios municipales.

a.3) Identificación de objetivos de igualdad de oportunidades: relación de qué objetivos de igualdad son necesarios a tener en cuenta, a la hora de elaborar el proyecto normativo, el programa o servicios municipales.

b) Previsión de resultados. Previsión de como incidirá la aplicación del proyecto normativo, programa o servicio municipal sobre la situación de partida identificada.

Los resultados previstos deberán estar relacionados con los siguientes aspectos:

b.1) Resultados directos previsibles, en términos cuantitativos y desagregados por sexo.

b.2) Incidencia previsible sobre los roles y estereotipos de género.

b.3) Contribución previsible al desarrollo de los objetivos de igualdad de oportunidades establecidos en el marco normativo del Ayuntamiento de Sagunto.

c) Valoración del impacto de género: calificación de los efectos previstos por el programa, proyecto normativo o servicio municipal, respecto del avance de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres al municipio.

La valoración del impacto operará solo en dos sentidos:

a. En sentido negativo, cuando no se prevea que disminuyan las desigualdades de género identificadas, ni que se cumpla el objetivo de las políticas de igualdad.

b. En sentido positivo, cuando se prevé la disminución o desaparición, totalmente o parcialmente, de las desigualdades de género y, por tanto, los resultados previstos contribuirán a los objetivos de las políticas de igualdad.

d) Formulación de propuestas de mejora: en esta parte final del informe se recogerán las conclusiones referidas fundamentalmente a dos aspectos:

d.1) Modificaciones que deban realizarse en el texto y/o contenido del programa o proyecto normativo para evitar un impacto negativo de género o para mejorar los aspectos positivos ya contemplados.

Por ejemplo, introducción de nuevas medidas que mejoren el impacto de género, modificación de medidas previstas, cambios en la redacción del texto, para evitar un uso sexista del lenguaje, etc.

d.2) Recomendaciones sobre la aplicación del proyecto normativo, programa o servicio municipal y el desarrollo de medidas complementarias que pudieran evitar el impacto negativo o que puedan garantizar y/o mejorar el impacto positivo de género.

### **DISPOSICIÓN FINAL VIGENCIA DEL REGLAMENTO**

Este Reglamento tendrá vigencia hasta que no se modifique o derogue expresamente, con procedimiento previo, según prevén los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/85 de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (LRBRL).”

**DTO. RESPONSABLE: IGUALDAD**  
**APROBACIÓN INICIAL: 24/11/2014**  
**PUBLICACIÓN BOP: 29/12/2014**  
**PUBLICACIÓN DEFINITIVA: 31/03/2015**  
**ENTRADA EN VIGOR: 01/04/2015**