

PROYECTO GLOBAL MANCOMUNITAT L'HORTA NORD

# Evaluación I Plan de Igualdad Ayuntamiento de Rafelbunyol

Informe elaborado por Equality  
Momentum S.L.



15/03/2018



Ajuntament de  
**Rafelbunyol**

Subvencionado por





*Evaluación I PI de Rafelbunyal 1*



EQUALITY MOMENTUM

## Informe de Evaluación Externa I Plan de Igualdad Ayuntamiento de Rafelbunyal

### INDICE DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. METODOLOGÍA .....	5
3. EVALUACIÓN GLOBAL DE RESULTADOS .....	7
4. EVALUACIÓN DE IMPLEMENTACIÓN .....	13
I RECURSOS HUMANOS .....	13
II ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL .....	18
III SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES .....	20
IV PROTOCOLO ANTE EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO .....	21
V COMUNICACIÓN, USO DEL LENGUAJE, IMAGEN Y CANALES .....	23
VI TRANSVERSALIDAD .....	25
VII VIOLENCIA DE GÉNERO .....	31
5. RECOMENDACIONES DE MEJORA .....	36
6. CONCLUSIONES .....	41
7. ÍNDICE DE TABLAS .....	44
8. ÍNDICE DE FIGURAS .....	45
9. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	47
10. ANEXOS .....	¡Error! Marcador no definido.
Anexo Justificación Jurídica .....	¡Error! Marcador no definido.
Anexo: Listado Indicadores Evidencias .....	52

Anexo: Fichas De Implementación y Seguimiento (FIS) ..... 53

## 1. INTRODUCCIÓN

Los planes Municipales de Igualdad de Oportunidades constituyen la principal herramienta para lograr introducir, de forma transversal, una perspectiva de género en las políticas públicas y poner en marcha una serie de mecanismos o acciones positivas encaminadas a la prevención y erradicación de situaciones de discriminación por razón de sexo en los municipios, consiguiendo que las mujeres adquieran, en la práctica, los mismo derechos y las mismas oportunidades de participación en todas las esferas de la vida pública.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 15, sitúa a las Administraciones Públicas como integradoras, de forma activa, del principio de transversalidad en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres 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 las actividades.

La evaluación es un proceso clave tendente a comprobar la viabilidad y efectividad del plan, proporcionar un seguimiento a las actuaciones y valorar si los objetivos pretendidos se han alcanzado a través de las acciones o medidas realizadas. El Proyecto Global de Plan de Igualdad de la Mancomunitat L'Horta Nord fue impulsado en 2016, siendo la Constitución de la Comisión de Igualdad en fecha 20 de julio de 2016, con un objetivo claro de garantizar su transversalidad. En la introducción del propio plan se establece “El Programa se acomete desde el primer momento como un Proyecto Global, con el objetivo de avanzar juntos en la incorporación de la perspectiva de género y la cultura de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en sus respectivos entes locales. En este contexto colaborativo, la

transversalidad de género se configura como la principal estrategia para conseguir el objetivo de incorporar la IOMH, y de este modo la Mancomunitat, acompañando a estos municipios, actuará como una vertebradora de servicios sociales y políticas públicas de igualdad, incorporando también el enfoque de género en las políticas específicas que tradicionalmente viene realizando desde su creación, implementando la denominada Estrategia Dual en la que se complementan políticas específicas de igualdad y políticas transversales de género.”

Realizar un correcto seguimiento y evaluación de un plan de igualdad trazado es imprescindible de cara a introducir mejoras, corregir posibles desviaciones, y ser eficientes en la implementación. “La utilización de planes como instrumento principal de las políticas lleva a pensar en términos de hacer seguimiento y evaluar dichos planes, especialmente cuando esos planes cubren un periodo específico de tiempo y se supone que deben ser seguidos por otros planes. Sería positivo para la creación de una “cultura evaluativa” en las administraciones públicas, dado el carácter horizontal de dichos planes” (Bustelo, 2004).

Hacer hincapié en la evaluación es de suma importancia si pretendemos fomentar una cultura de la calidad y de la excelencia, si pretendemos analizar las posibles debilidades de los planes, como son, su riesgo de “mimetismo”, o su falta de realismo a la hora de ejecutar los mismos. Es necesario fomentar una “cultura de la evaluación” para conseguir que los planes sean eficaces y no una mera declaración de buenas intenciones. Evaluar es emitir un juicio de valor sobre un objeto y debe ayudar en la toma de decisiones. Es un procedimiento analítico clave en todos los intentos intelectuales y prácticos de carácter disciplinado (Serra, 2004).

Para rentabilizar la evaluación, es imprescindible que ésta se lleve a cabo por personas expertas con capacidad técnica, contrastada formación académica y experiencia profesional en materia de igualdad de género.

La presente evaluación anual externa, comprende una evaluación global de proceso o implementación por áreas de actuación del primer año de vigencia del I Plan de Igualdad de Ayuntamiento de Rafelbunyol. Para su realización, se encargó a la consultora especialista en igualdad de género, Equality Momentum S.L. (en adelante Equality Momentum), situada en C/ Quart nº 10, Valencia, el informe de evaluación de los objetivos marcados en el Proyecto Global de Plan de igualdad del Ayuntamiento de Rafelbunyol.

## 2. METODOLOGÍA

La metodología utilizada ha tenido en cuenta la bibliografía de María Bustelo, entre otras, *La evaluación de políticas públicas de igualdad de género en España (2004)* y la *Guía para el seguimiento y evaluación de Planes de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas*, del Instituto de la mujer (2008).

Se ha realizado una evaluación de proceso y de resultados del primer año de vigencia del I Plan de Igualdad de la Mancomunitat L'Horta Nord, y de cada uno de los Ayuntamientos que forman parte del Proyecto Global (Albalat del Sorells, La Pobla de Farnals, Rafelbunyol, Massalfassar, Museros y Albuixech). Las actuaciones realizadas han incluido la recabación y análisis de fichas de implementación de seguimiento, entrevistas personales, reuniones con las personas representantes de la Comisión de Igualdad y visitas para verificar algunas actuaciones puestas en marcha por la organización.

El proceso se inicia a finales de 2017, fecha en que la consultora contacta con la mancomunitat para organizar el sistema de envío de los modelos de Fichas de Implementación y Seguimiento (en adelante FIS), que la Mancomunidad L'Horta Nord y cada uno de los pueblos que participan en el proyecto global han de cumplimentar, al objeto de sistematizar la

información del Plan de Igualdad. A inicio de 2018, se realizó una reunión de la Comisión de Igualdad, para establecer los enlaces con cada una de las personas que sirven de contacto a la consultora para iniciar el proceso de evaluación.

Tras dicha reunión se entregó un cronograma, para poder tener la evaluación realizada en el mes de febrero de 2018 y se facilitó como contacto para la recabación de las FIS de las acciones del Plan de Igualdad a Noelia Martí de Servicios Sociales de Rafelbunyol

En febrero de 2018, finalizó el plazo para entregar a la consultora Equality Momentum las FIS referentes a las acciones realizadas, hubo que modificar el cronograma adaptándolo a la realidad, lo que ha conllevado un retraso considerable en la elaboración de este informe.

Con esta información Equality Momentum realizó un breve informe, solicitando alguna documentación añadida que funcionase como evidencia para realizar la evaluación. Con el feedback, se hicieron contactos telefónicos e email. Una vez analizada la información facilitada, se proporcionaron las últimas evidencias, y se procedió a la redacción del presente informe de evaluación.

En cuanto al grado de cumplimiento, en el proceso de evaluación se han considerado realizadas aquellas acciones que han sido implementadas al 100%. Se han considerado en ejecución, aquellas acciones que han iniciado el proceso pero no han culminado su implementación completamente. Siendo las acciones no ejecutadas aquellas que no han iniciado el proceso de implementación.

La mayoría de evidencias son documentales, aunque también, en algunos casos consisten en preguntas (evidencia testimonial) que se realizan insitu para conocer el grado de ejecución o la forma en la que se han ejecutado las acciones y las estrategias de cómo se han llevado a cabo.

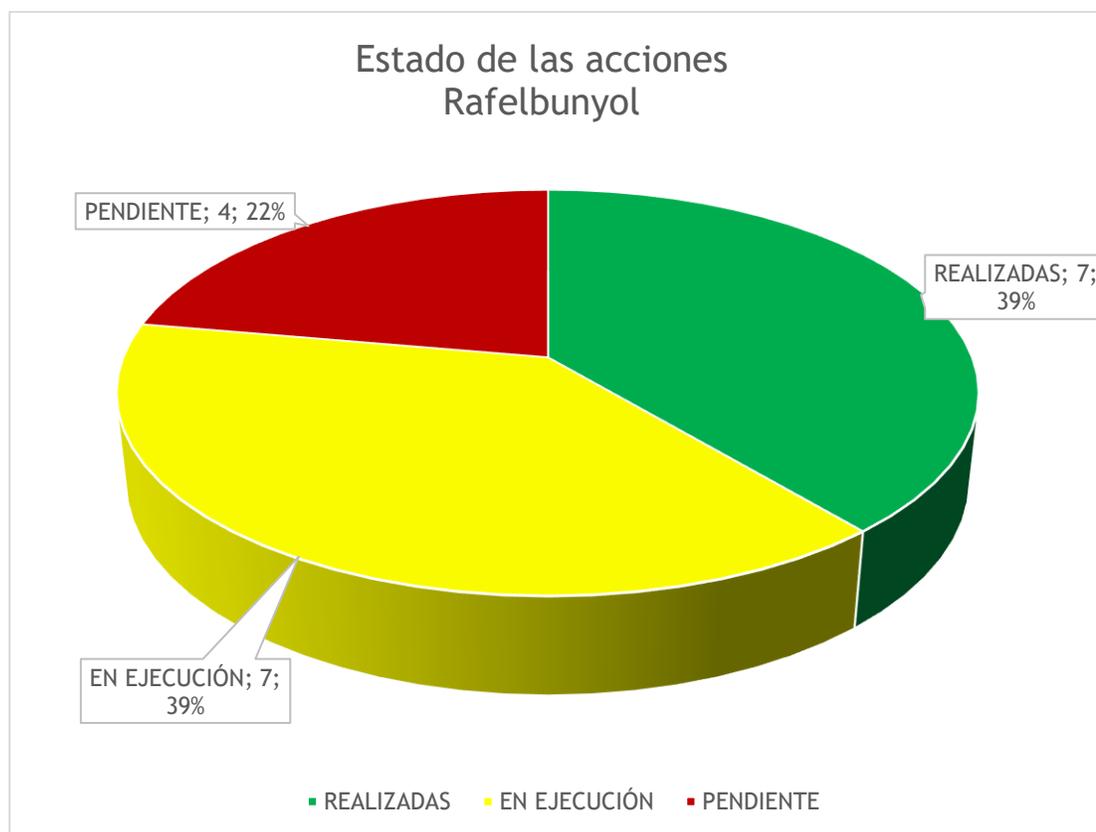
### 3. EVALUACIÓN GLOBAL DE RESULTADOS

El presente informe evalúa el grado de cumplimiento de cada una de las áreas de actuación, distribuidas según los ejes y áreas de actuación, del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Rafelbunyal. tal y como detalla la tabla 1.

Tabla 1  
*Acciones por área de actuación.*

Áreas de actuación	Acciones	% Total
Eje 1. Recursos Humanos		
Acceso al Empleo	3	9%
Formación	2	6%
Promoción	1	3%
Clasificación Profesional	1	3%
Contratación, Retribuciones y Jornada	1	3%
Eje 2. Conciliación	2	6%
Eje 3. Salud Laboral	4	12%
Eje 4. Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo	3	9%
Eje 5. Comunicación: Uso del Lenguaje, Imagen y Canales	3	9%
Eje 6 Transversalidad a) cada municipio	4	12%
Eje 6 Transversalidad b) contexto global mancomunado	7	21%
Eje 7 Violencia de Género	2	6%
Eje 8 Bienes y Servicios	1	3%
Total Acciones	34	100%

De: Elaborado por Equality Momentum, con datos del I PI Ayuntamiento Rafelbunyol

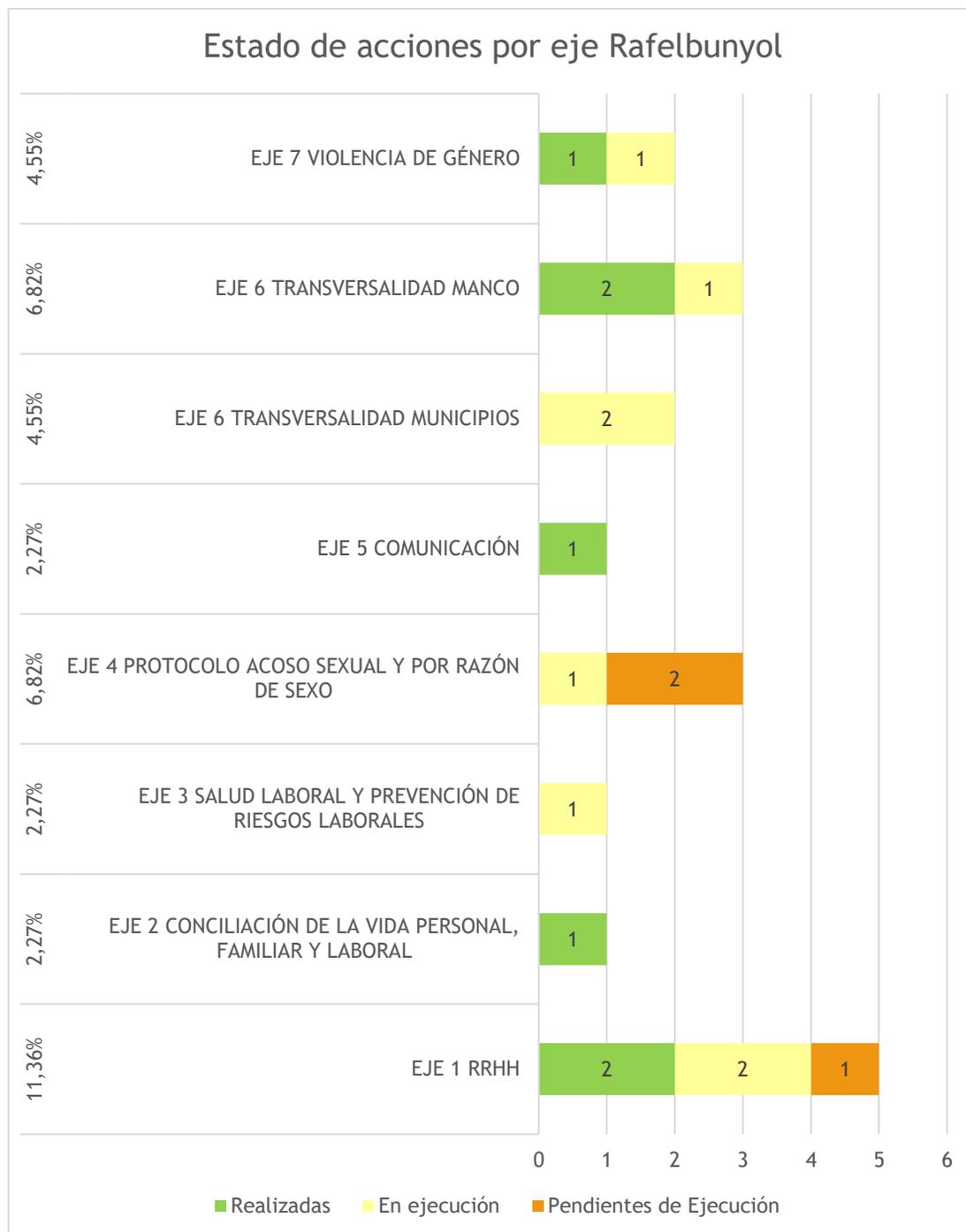


*Figura 1.* Comparativa del estado de las acciones del IPI AYUNTAMIENTO RAFELBUNYOL previstas para 2017  
*De:* Elaborado por Equality Momentum

En cuanto a los resultados cuantitativos de la evaluación, de las 34 acciones previstas en el IPI Ayuntamiento Rafelbunyol, 18 tenían que realizarse el primer año de vigencia. De esas, han sido realizadas 7 (lo que supone un 39%), 7 están actualmente en ejecución, (lo que supone un 39%), y 4 acciones (un 22%) han quedado pendientes de ejecución a fecha 15 de marzo de 2018 (Ver figura 1).

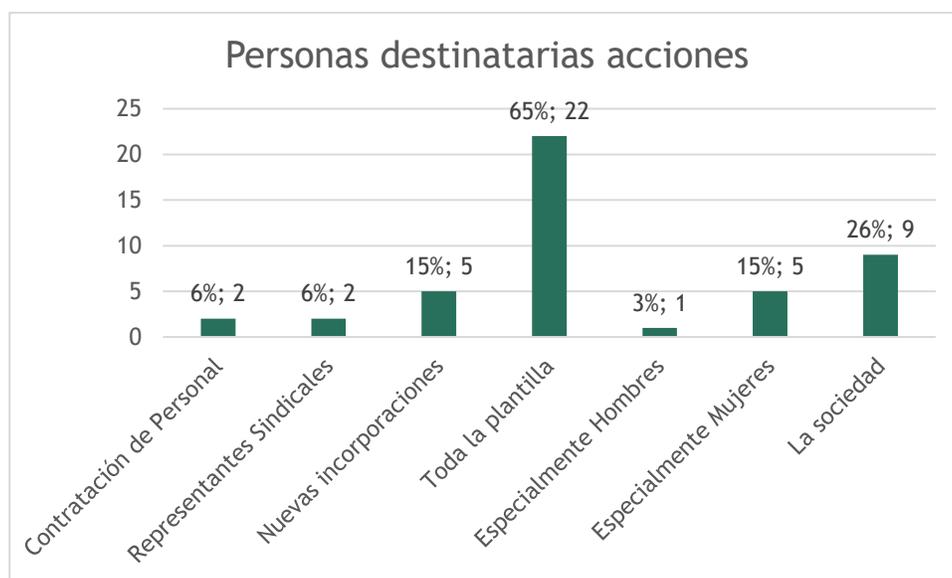
Realizamos a continuación un análisis exhaustivo de la información recibida, colectivos afectados, y dificultades encontradas en determinadas áreas, que han facilitado la redacción al final del informe. Al final del informe se recogen las recomendaciones por eje, con el objetivo de facilitar las mejoras que se estimen oportunas deben integrarse en las políticas de igualdad para la implementación del IPI AYUNTAMIENTO de RAFELBUNYOL en los próximos años de vigencia.

Si atendemos a los siete ejes de actuación en los que se divide el Plan, y teniendo en cuenta solo las acciones previstas para el primer año de vigencia, se puede observar que se han puesto en marcha la mayoría de las acciones instrumentales del eje de transversalidad, Comunicación y la mayoría del Eje de Recursos Humanos y Comunicación (Figura 2).



*Figura 2. Comparativa del estado de las acciones por Área.  
De: Elaborado por Equality Momentum.*

En términos generales en cuanto a los colectivos a los que se dirige el plan, la mayoría de las acciones van dirigidas a la plantilla del Ayuntamiento como se observa en la figura 3. Se ha clasificado según se dirijan a la plantilla, (22 acciones), o bien a la sociedad en general (9), especialmente las mujeres (5), nuevas incorporaciones (5), representantes sindicales (2), contratación de personal (2), o especialmente los hombres (1).



*Figura 3. Colectivos destinatarios de las acciones.  
De: Elaborado por Equality Momentum, según IPI Ayuntamiento Rafelbunyal*

La responsabilidad que el IPI de la Ayuntamiento Rafelbunyal atribuye a las acciones, queda reflejada en la figura 4 ha quedado repartida de la siguiente forma:

La Secretaría del Ayuntamiento es el área o servicio sobre el que recae la responsabilidad de ejecutar un mayor número de acciones, en concreto 14, lo que supone casi un 41% de las acciones del IPIO de la Ayuntamiento de Rafelbunyal; en algunas ocasiones comparte responsabilidad con otras concejalías o departamentos. Se recomienda contar con personal

de apoyo estable en administración o coordinación para que la implementación del plan se produzca de manera correcta.

El segundo departamento o servicio con mayor responsabilidad en la implementación del Plan de Igualdad es la Comisión de Igualdad, sobre la que recaen 9 acciones, lo que supone casi un 26% de las acciones previstas. El resto de servicios tienen una responsabilidad cuantitativamente inferior, como puede observarse en la gráfica (figura 4). Sin embargo, es de señalar que la Concejalía de Igualdad ha sido quien se ha encargado de impulsar buena parte de las acciones previstas.



Figura 4. Responsabilidad de las acciones.

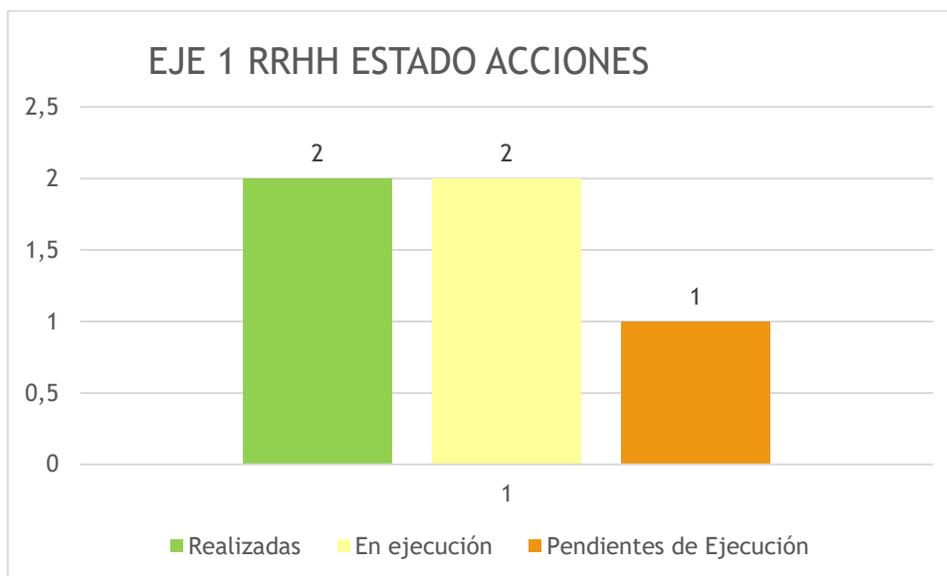
De: Elaborado por Equality Momentum según información Plan de Igualdad

## 4. EVALUACIÓN DE IMPLEMENTACIÓN

Para analizar el estado de implementación de cada una de las áreas de intervención se seguirá la estructura del propio plan, por áreas de actuación.

### I RECURSOS HUMANOS

El área de Recursos Humanos está compuesta por 8 acciones, de las cuales, solo 5 estaban previstas para el primer año de vigencia. Se han ejecutado 2 acciones, han comenzado a ejecutarse 2 acciones y solo una ha quedado pendiente de ejecución. (Figura 5).



*Figura 5. Estado de las acciones Área 1 RRHH*  
De: Elaborado por Equality Momentum, según información facilitada

Se expone en primer lugar las acciones que se han ejecutado completamente.

- La acción 0, consistía en realizar una presentación interna del Plan de Igualdad, dirigida a toda la plantilla, la Presidencia asume en la misma el compromiso político de su implementación, y lanza un mensaje sobre la necesidad de la colaboración e implicación de todas las personas que trabajan en la Mancomunitat para lograr una transversalidad efectiva.

		ALBUIXECH			
EJE	ACCIÓN	ESTADO DE LA ACCIÓN			Servicio responsable
1 RRHH	ACCIÓN 0	REALIZADA			Presidencia Mancomunidad
	ACCIÓN 1			PENDIENTE	C I
	ACCIÓN 2		EN EJECUCIÓN		Secretaría / Dep RRHH / Alcaldía o Concejalía
	ACCIÓN 3		EN EJECUCIÓN		Secretaría / Departamento de RRHH
	ACCIÓN 4	REALIZADA			Dep RRHH / C I

*Tabla 1.* Estado por número de acciones Eje 1 RRHH  
De: Elaborado por Equality Momentum, según información facilitada

- La acción 4 establecía la obligatoriedad de realizar una sensibilización sobre Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres a toda la plantilla, en formato de taller participativo de 3 horas, y una formación específica de contenidos básicos en materia de IOMH al personal del equipo directivo y a los mandos intermedios, mediante un curso de 6 horas. También establece la necesidad de realizar un registro de nuevas incorporaciones, para ofrecer también dicha formación.

En cuanto a la personas asistentes a la sensibilización, se han aportado las fichas técnicas con los contenidos de dichas formaciones (anexo 4 y 5) y las listas de asistencia firmadas por cada formación (anexo 6). De dicha información se extraen las siguientes conclusiones:

Gracias al impulso y coordinación a través de una persona contratada por la mancomunidad, se han podido organizar las sesiones formativas y de sensibilización que se ha realizado de manera coordinada con los pueblos integrantes del proyecto global, en las instalaciones de la Mancomunidad Horta Nord.

Entre los meses de septiembre y octubre de 2017, se han realizado 7 ediciones de sensibilización (3 horas) a las que han acudido un total de 9 personas pertenecientes a la plantilla del Ayuntamiento de Rafelbunyal, lo que no alcanza al 10 % de su plantilla.

La asistencia a la sensibilización ha sido bastante baja, por lo que se propone realizar nuevas sesiones en el presente ejercicio y ofrecer alternativas de horarios, para que puedan asistir la mayoría de la plantilla.

Si analizamos la información facilitada de manera desagregada por sexo, podemos comprobar que la participación de mujeres y hombres es bastante equilibrada.



Figura 7 Número de asistentes a la sensibilización en Igualdad (3 horas) por sexo  
De: Elaborado por Equality Momentum, según información facilitada

Se recomienda investigar las razones de la baja participación en la formación del área de contratación o selección de personal y del resto de departamentos.

Teniendo en cuenta el ordenamiento jurídico (art. 51, art. 61, 67 de la LO 3/2007 de 22 de marzo de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, entre otros) se recomienda incrementar el índice de participación de la plantilla del Ayuntamiento y del personal político, a la sensibilización, que es francamente bajo, mediante una carta o comunicado por parte de Alcaldía. Así mismo organizar diversas ediciones de formación básica en las instalaciones del Ayuntamiento de Rafalbunyel para facilitar la asistencia de su plantilla.

Respecto de las acciones que han quedado en ejecución son las siguientes:

- acción 2 se ha realizado el trabajo técnico de elaborar un programa de selección; es necesario para que dicho programa se implemente correctamente, se aprenda a realizar informes de impacto de género, se muestre un compromiso explícito en esta área por la formación, y se haga un esfuerzo mayor para procurar la presencia equilibrada de mujeres y

hombres en los tribunales de selección y garantizar la eliminar cualquier sesgo de género cualitativo. Se recomienda continuar con la implementación de esta medida de manera progresiva, activando las acciones formativas en materia de informes de impacto de género para cumplir con el ordenamiento jurídico (Art 55 Ley Orgánica de Igualdad 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

- Acción 3. Otra acción que ha quedado en proceso de ejecución ha sido la acción 3. Se ha realizado el diseño de una encuesta interna (anexo 8) para la detección de necesidades formativas de todas las personas de la plantilla aunque a la fecha de cierre de la evaluación no se cuenta con los resultados de dicha encuesta que valora las metodologías, temáticas, horarios, y la información recibida en materia de formación.

Por último, ha quedado pendiente de ejecución La acción 1, ya que no ha realizado formación dirigida a todas las personas con competencias o responsabilidades directas o indirectas en materia de contratación, que ayude a incorporar un enfoque que elimine los sesgos de género.

## II ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Durante el primer año de vigencia solo una acción estaba prevista ejecutar dentro del eje específico de conciliación, se diseñó en 2017 y se implementó en el primer trimestre de 2018 (Tabla 2).

EJE	ACCIÓN	ESTADO DE LA ACCIÓN			Servicio responsable
2 CONCILIACIÓN	ACCIÓN 8	REALIZADA			Rep de Personal / Departamento RRHH

*Tabla 2.* Estado acciones Área 2 Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

*De:* Elaborado por Equality Momentum, según información facilitada

El diseño de la campaña de corresponsabilidad que se lanzó a través de las redes sociales se hizo coincidir con el día de la igualdad salarial 22 de febrero. Se diseñó un cartel y se eligieron dos eslóganes para que cada Ayuntamiento se hiciera eco en sus respectivas redes sociales.

Desde la Mancomunitat Horta Nord lo tenemos muy claro!!

- La brecha salarial de género es una tremenda injusticia que se ceba con las mujeres. Una buena receta para combatirla es fomentar la conciliación con corresponsabilidad!
- En nuestro Plan de Igualdad la conciliación corresponsable importa, la conciliación es cosa de todos y todas, no solo de todas!!



El enlace donde se colgó la campaña en facebook

<https://www.facebook.com/search/top/?q=igualtat%20mancomunitat%20horta%20nord> .

Además, se eligieron dos videos de una selección de 5 videos propuestos relativos a la conciliación, que fueron compartidos y teniendo buena acogida en las redes sociales.

<https://www.bing.com/videos/search?q=video+conciliacion+laboral&qpv=video+conciliacion+laboral&view=detail&mid=1E9D1DC449C84598C1D91E9D1DC449C84598C1D9&&FORM=VDRVRV>



### III SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El área de Salud solo tiene una acción prevista para 2017, y la misma ha quedado en ejecución. (Ver Tabla 3)

EJE	ACCIÓN	ESTADO DE LA ACCIÓN		Servicio responsable
3. SALUD	ACCIÓN 10	EN EJECUCIÓN		Secretaría / Rep de Personal / Contratación

Tabla 3 Estado por número de acción Área 3 Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales

De: Elaborado por Equality Momentum según información facilitada

Su contenido es el siguiente: Acreditar que las personas o equipos responsables de redactar e implementar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales cuentan la formación específica necesaria para realizar esta tarea con perspectiva de género, tal como exige la legalidad vigente, considerando todas las variables relacionadas con el sexo. Si ello no fuese

posible, plantear a las personas responsables la necesidad de que lo acrediten en el plazo máximo de un año.

Para requerir esta información desde la consultora se diseñó un escrito que había que enviar al servicio de prevención que tiene contratado el ayuntamiento pero no consta que el Ayuntamiento se haya dirigido a la empresa subcontratada para solicitar la certificación en igualdad del personal de su plantilla, por lo que la acción queda en ejecución, y habrá de instarse a la empresa a que acredite dicha formación en el plazo de 1 año. Se recomienda realizar un seguimiento y en las próximas convocatorias introducir una cláusula en los pliegos de contratación que garantice que el personal de la empresa contratada cuenta con formación específica en salud y género.

#### IV PROTOCOLO ANTE EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El área IV de Protocolo es el área que más dificultades ha encontrado para implementar sus acciones, de hecho dos acciones previstas para 2017 han quedado pendientes de ejecución, debido a la falta de tiempo y personal.

EJE	ACCIÓN	ESTADO DE LA ACCIÓN		Servicio responsable	
	4 PROTOCOLO	ACCIÓN 14		EN EJECUCIÓN	Secretaría / Alcaldía / Rep de Personal
ACCIÓN 15				PENDIENTE	Secretaría / Rep de Personal / C I GLOBAL
ACCIÓN 16				PENDIENTE	Concejalía de Igualdad

*Tabla 4* Estado por número de acción Área 4 Protocolo ante el Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo.

*De:* Elaborado por Equality Momentum, según información facilitada

La acción 14 que consistía en la redacción de un Protocolo ha quedado en ejecución, por cuanto que la mancomunidad y cada uno de los pueblos están pendientes de adaptar y aprobar una propuesta de protocolo. Es imprescindible para cumplir con la legislación vigente (fundamentalmente art. 48 y art. 51e) de la LO 3/2007 de 22 de marzo de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres) , poner en marcha las acciones previstas durante el segundo trimestre de 2018:

1/ Adaptar y aprobar el Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo ajustado a las necesidades de la Mancomunitat y aprobarlo en cada uno de los Ayuntamientos.

2/ Constituir un Comité Técnico anti-acoso que cumpla con las garantías y requisitos necesarios para acometer con éxito su finalidad. Proporcionar una formación específica en esta materia de al menos 30 horas a las personas que integran este Comité.

3/ Realizar acciones de divulgación y sensibilización a toda la plantilla sobre la existencia del Protocolo y de sus consecuencias.

## V COMUNICACIÓN, USO DEL LENGUAJE, IMAGEN Y CANALES

El área V de Comunicación solo cuenta con una acción a desarrollar en 2017, que consistía en realizar una formación en comunicación inclusiva (lenguaje, imágenes y canales) al menos a las personas responsables de emitir o redactar la documentación interna y externa del Ayuntamiento la cual ha sido ejecutada (Tabla 5).

EJE	ACCIÓN	ESTADO DE LA ACCIÓN	Servicio responsable
-----	--------	---------------------	----------------------

5.COM	ACCIÓN 17	REALIZADA			Departamento de RRHH / Formación
-------	--------------	-----------	--	--	-------------------------------------

*Tabla 5.* Estado acciones Área Comunicación, Uso del Lenguaje, Imagen y Canales .  
*De:* Elaborado por Equality Momentum, según información facilitada

Al respecto, se realizaron dos ediciones de una formación sobre Comunicación no sexista y el uso de imágenes adecuadas en la organización, de 4 horas de duración a la que asistió en la sede de la Mancomunidad L'Horta Nord, 1 persona del Ayuntamiento de Rafelbunyol, pertenecientes al gabinete de prensa (figura 9). Se adjunta ficha técnica con los contenidos y objetivos de la sesión (Anexo 2).



*Figura 9* Número de asistentes a la formación específica en Comunicación no sexista y tratamiento adecuado de las imágenes (4 horas) por sexo  
*De:* Elaborado por Equality Momentum, según información facilitada

Se recomienda mantener el compromiso, mediante un comunicado desde Alcaldía recordando la necesidad de que el personal técnico y político adquiriera estas habilidades. Es

conveniente, y así se tendrá que comunicar, que las personas que asisten al mismo han realizado los cursos de sensibilización o formación básica en igualdad con carácter previo.

El área de comunicación actúa como un eje instrumental para la correcta implementación del Plan de Igualdad, por lo que se recomienda incrementar los índices de participación de la formación específica en Comunicación no sexista, lenguaje inclusivo y tratamiento adecuado de las imágenes.

## VI TRANSVERSALIDAD

Esta área se divide en dos, las acciones que debían poner en marcha cada uno de los municipios para lograr la transversalidad y las acciones que debía coordinar la Mancomunidad L'Horta Nord.

La acción 21 ha quedado pendiente de ejecución, que establecía realizar las actuaciones necesarias en el sistema informático para que arroje todos los datos que incorpore el mismo, desagrega

6. TRANSVERSALIDAD POR MUNICIPIO	ACCIÓN 21			PENDIENTE	Dep de Informática / C I
	ACCIÓN 22		EN EJECUCIÓN		Secretaría / Responsable de Constitución de cada órgano

dos por sexo.

*Tabla 6* Estado por número de acción Área 6, Transversalidad Municipios  
De: Elaborado por Equality Momentum, según información facilitada

En ese sentido el Departamento de Informática deberá estudiar la posibilidad de encontrar un sistema que pueda aportar esta información desagregada por sexo.

Se recomienda elevar una solicitud a la Diputación y/o para que los programas con los que habitualmente se trabaja cumplan el ordenamiento jurídico (art. 20 y art. 21 de la LO 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres) y desagreguen los datos. Además habrá que publicar el compromiso de modificar los programas que sean necesarios para cumplir este objetivo, ya que es fundamental e instrumental para la realización de otras acciones.

Respecto a la acción 22, consistía en averiguar si en los órganos de toma de decisiones se aplica el principio de presencia equilibrada. El ayuntamiento no nos ha hecho llegar la FIS correspondiente al cumplimiento de esta acción. Sin embargo, se hace detallan a continuación las actuaciones referidas en lo concerniente a esta acción. Esta acción mide si se han puesto en marcha y se hayan implementado las herramientas que posibiliten el control y seguimiento del principio de presencia equilibrada. Las acciones que se han puesto en marcha para dar cumplimiento a esta acción han sido dos:

1/ Se ha diseñado un instrumento de control del principio de presencia equilibrada y se ha puesto a disposición del Ayuntamiento, quien deberá llevar el control de este principio.

2/ Se ha diseñado un compromiso de respetar y aplicar con el máximo interés y voluntad el principio de presencia equilibrada, y está pendiente de firma del Alcalde.

EJE	ACCIÓN	ESTADO DE LA ACCIÓN			Servicio responsable
6. TRASVERSA LIDAD MHN	ACCIÓN 24		EN EJECUCIÓN		Secretaría / Alcaldía / C I Proyecto Global
	ACCIÓN 26	REALIZADA			Dep Informática / C I

ACCIÓN 29	REALIZADA			C I GLOBAL
--------------	-----------	--	--	------------

*Tabla 7* Estado por número de acción Área 6, Transversalidad Mancomunidad  
*De:* Elaborado por Equality Momentum, según información facilitada

La parte instrumental que concierne a la mancomunidad se ha llevado a cabo casi completamente, cumpliendo los objetivos previstos en las acciones 24, 26 y 29:

- Acción 24. Redacción de un Reglamento de funcionamiento interno de la Comisión de Igualdad Global, órgano garante de la correcta implementación del PIO y de la implicación adecuada de todas las áreas y departamentos, en todos los niveles.

La acción ha quedado en ejecución ya que no consta la fecha de aprobación del Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Rafelbunyol.

- Acción 26. Generar en la Web de la Mancomunitat Horta Nord una sección sobre transversalidad de género, con enlaces a las Webs de los ayuntamientos del Proyecto, que aloje documentación común como:

- Herramientas y Protocolos diseñados de manera conjunta para la aplicación de la perspectiva de género.
- Difusión de noticias, actos, o formación en género que afecte al proyecto global.
- Preparar este apartado para alojar recursos comunes cuando se proceda a la redacción del PIO en su fase de ciudadanía.



Lo que se ha hecho en cumplimiento de esta acción ha sido crear un banner, con el logotipo de la Mancomunidad que se creó para el proyecto global y que contiene la siguiente documentación:

- 1º Pla d'Igualtat Mancomunitat l'Horta Nord
- 2º Declaració institucional
- 3º Ple d'aprovació del Pla d'igualtat
- 4º Firma de la comisió redactora
- 5º Presentació del Pla d'Igualtat.
- 6º Jornades de sensibilització
- 7º Jornades de formació
- 8º Guia de comunicació inclusiva i NO sexista 2017
- 9º Pacte valencià contra la violència de gènere i masclista



Además hay un enlace al área de Igualdad de la Diputación, muy útil, donde pueden descargarse más documentación y estar al día sobre las noticias más actuales en la materia (<http://igualtat.dival.es/>) y considerable material en prevención y actuación de violencia de género.

Se recomienda seguir alimentando este apartado, y hacer partícipe a los pueblos de la Mancomunidad para consolidar el proyecto global para la igualdad impulsado desde la Mancomunidad.



La web municipal de Rafelbunyal carece de una pestaña que deribe al enlace de la web de la mancomunidad, lo que habrá que subsanar a través del del departamento informático o servicios de mantenimiento que lo posibiliten.

Respecto a la acción 29, que preveía la realización de al menos dos veces al año, en febrero y en octubre, sesiones de intercambio donde se abordarán cuestiones que afecten al proyecto global, y se comentarán las experiencias, buenas prácticas y avances relacionados con la IOMH entre los Ayuntamientos y la Mancomunitat.

Además de las reuniones de la Comisión de Igualdad, y hasta la aprobación definitiva del Plan de Igualdad, que fue en el Pleno del 30 de Mayo de 2017, se ha realizado un encuentro el 20 de noviembre, al que acudieron: 12 mujeres y 16 hombres, de las distintas áreas municipales. En el mismo, las personas integrantes de la Comisión pudieron participar y comentar sus experiencias.

1ª MESA REDONDA: “COMISIÓN GLOBAL DE IGUALDAD PROYECTO HORTA NORD”

Modera: Ana María Julián Edo. Consultora de Equality Momentum, agente de igualdad y jurista.

Intervienen:

-Los miembros de la Comisión Global de Igualdad. Temáticas:

-Estado de la implementación 2017: breve resumen de la consultora.

-Planificación de la implementación de 2018: breve propuesta de la consultora.

3ª MESA REDONDA: “POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD” Modera: Alicia Piquer

Sancho. Concejala de Igualdad de Rafelbunyal. Intervienen: Yolanda Sánchez Herrero.

Coordinadora del Proyecto Global de Igualdad Horta Nord y Concejala de Igualdad de Albalat

dels Sorells. María Such Palomares. Directora General del Institut Valencià de les Dones i per

l'Igualtat de Gènere. Isabel García Sánchez. Diputada Delegada de Juventud, Deportes e

Igualdad en la Diputación de Valencia.



## I Encuentro del Proyecto Global de Igualdad Horta Nord

que se celebra en la Casa de Cultura de Rafelbunyol (C/ Camí Fondo, 2)

el lunes 20 de noviembre de 2017

### PROGRAMA

#### 9:00-9:15 ACREDITACIÓN Y ENTREGA DE DOCUMENTACIÓN

#### 9:15-9:30 INAUGURACIÓN

#### 9:30-11:00 MESA REDONDA: "COMISIÓN GLOBAL DE IGUALDAD PROYECTO HORTA NORD"

Moderador: Ana María Julián Edo. Consultora de Equality Momentum, agente de igualdad y jurista.

Intervienen:

-Los miembros de la Comisión Global de Igualdad.

Temáticas:

-Estado de la implementación 2017: breve resumen de la consultora.

-Planificación de la implementación de 2018: breve propuesta de la consultora.

#### 11:00-11:30 PAUSA-CAFÉ

#### 11:30-13:30 MESA REDONDA: "FUERZAS DE SEGURIDAD ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO. ESTADO DE LA CUESTIÓN Y RETOS PENDIENTES"

Moderador: Diego Fernández-Cañadas Navarro. Oficial Jefe de Policía Local de Albalat del Sorells.

Intervienen:

Alfredo Pacheco Torralva. Inspector Jefe de la Policía Local de Rafelbunyol.

Dionisio García Jiménez. Oficial Jefe de la Policía Local de Museros.

Javier López Agustín. Oficial Jefe de la Policía Local de Albuixech.

Carlos Cristian Lacalle Marquina. Comandante de Puesto de GC de Massamagrell.

Guillermo Morant Roromat. GC de Massamagrell, Unidad de Viagen.

Estefanía Navarrete Ibáñez. Inspectora de policía y coordinadora del grupo GAMA.

Miguel Álvaro Rodríguez. Comisario Jefe de la Policía de la Generalitat Valenciana.

José María Ángel Bataña. Director General de la Agencia de Seguridad y Respuesta a las Emergencias y Director de la AVSRE.

#### 13:30-13:45 PAUSA

#### 13:45-14:45 MESA REDONDA: "POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD"

Moderador: Alicia Piquer Sancho. Concejala de Igualdad de Rafelbunyol.

Intervienen:

Yolanda Sánchez Herrera. Coordinadora del Proyecto Global de Igualdad Horta Nord y Concejala de Igualdad de Albalat dels Sorells.

Maria Such Palomares. Directora General del Institut Valencià de les Dones i per l'Igualtat de Gènere.

Isabel García Sánchez. Diputada Delegada de Joventut, Deportes e Igualdad en la Diputació de València.

#### 14:45-15:00 CONCLUSIONES. CLAUSURA



## VII VIOLENCIA DE GÉNERO

El área de violencia de género dos acciones estaban previstas para 2017. Ninguna de ellas ha sido ejecutada complementamente, sin embargo se exponen a continuación los avances realizados en esta área.

7. VG	ACCIÓN 31		EN EJECUCIÓN		C I GLOBAL
	ACCIÓN 32		EN EJECUCIÓN		C I GLOBAL

*Tabla 8* Estado por número de acción Área 7 Violencia de Género  
*De:* Elaborado por Equality Momentum, según información facilitada

- Acción 31. Promover la creación de una red de entidades locales contra la violencia de género para coordinar los recursos preventivos y asistenciales que atienden a mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijas e hijos, a nivel mancomunidad y comarca, que cuente con la sensibilización y formación necesaria y que garantice como mínimo la participación de:
  - Policía Local: que asuma las funciones de acompañamiento a las mujeres víctimas de violencia de género a la recogida de enseres en el domicilio por mandamiento judicial, y a quienes lo precisen y/o soliciten al centro médico y a presentar denuncia. Implicación en la colaboración de diversas actividades como:

- Creación de una Red de Agentes en materia de Igualdad a nivel mancomunado, coordinada con el resto de recursos implicados en la materia para avanzar hacia una actuación integral.
- Declaraciones institucionales de denuncia de la VG.
- Concienciación a la ciudadanía sobre la situación de las mujeres en el mundo.
- Fomentar la inclusión equilibrada de las mujeres en el cuerpo de Policía.
- Visibilizar actividades y hechos significativos de mujeres referentes en distintos ámbitos.
- Charlas y talleres de sensibilización en centros educativos para infancia y adolescencia (promover actitudes igualitarias, buenos tratos, identificar la desigualdad de género, etc.)
- Personal experto en la asistencia social, jurídica y psicológica a mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijas e hijos.
- Se procurará implicar a agentes participantes en el proceso preventivo y/o asistencial como personal competente en centros educativos, centros sanitarios, juzgados, etc.

La FIS cumplimentada por el Ayuntamiento de Rafelbunyol establece que se hace un acompañamiento desde la Policía Local a las mujeres víctimas de violencia de género para que puedan interponer la denuncia, así como a otras instancias u organismos que demanden aquellas. Además, se colabora con la Policía Nacional y la Guardia Civil para realizar charlas y talleres de sensibilización en centros educativos para infancia y adolescencia.

Por otro lado, uno de los objetivos del encuentro realizado en noviembre, y en concreto de la segunda mesa, fue precisamente iniciar la red de entidades locales para promover y coordinar recursos preventivos y asistenciales dentro de la Mancomunidad, lo que se

materializó en el primer encuentro al que acudieron: 4 mujeres y 27 hombres, la mayoría del cuerpo de seguridad municipal. El programa del encuentro se encuentra en el anexo 3.

## 2ª MESA REDONDA: "FUERZAS DE SEGURIDAD ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO. ESTADO DE LA CUESTIÓN Y RETOS PENDIENTES"

Moderador: Diego Fernández-Cañadas Navarro. Oficial Jefe de Policía Local de Albalat del Sorells. Intervienen: Alfredo Pacheco Torralva.

Intendente Jefe de la Policía Local de Rafelbunyol. Dionisio García Jiménez. Oficial Jefe de la Policía Local de Museros. Javier López Agustín. Oficial Jefe de la Policía Local de Albuxech. Carlos Cristian Lacalle Marquina. Comandante de Puesto de GC de Massamagrell. Guillermo Morant Boronat. GC de Massamagrell, Unidad de Viogen. Estefanía Navarrete Ibáñez. Inspectora de policía y coordinadora del grupo GAMA. Miguel Álvaro Rodríguez. Comisario Jefe de la Policía de la Generalitat Valenciana. José María Ángel Batalla. Secretario Autonómico, Director de la Agencia Valenciana de Seguridad y Respuesta a las Emergencias.





Respecto de la acción 32, que establecía divulgar los recursos de atención en materia de violencia de género que existen en el municipio y la mancomunidad ha quedado en ejecución y su acción se completará durante 2018, mediante la realización de un mapa de recursos en materia de violencia de género.

El objetivo en este eje es hacer una valoración de los recursos humanos con los que se cuenta, tanto a nivel de cada ente local como mancomunado, para coordinar una sensibilización y formación conjunta de los mismos de modo que cuando se redacte la fase del PIO de ciudadanía, estos estén en las mejores condiciones para actuar, prevenir y asistir.

Se recomienda mantener un nivel de coordinación entre los municipios que favorezca y fortalezca los lazos de la red que se pretende crear, ya que es un eslabón imprescindible para mejorar la atención y protección de las mujeres.

También se ha desarrollado una acción de formación en habilidades para la detección y actuación en materia de violencia de género, dirigida exclusivamente al colectivo de seguridad ciudadana. A ella asistieron 25 personas, 3 mujeres y 22 hombres de los pueblos que participan en el proyecto global.

En concreto asistieron de Rafelbunyal 2 personas, 1 mujer; 1 hombre

Se considera positivo avanzar en metodologías teórico-prácticas que ayuden a las y los policías a cumplir uno de los objetivos y mantener el compromiso de ofrecerles formación continua en esta área para favorecer la labor que tienen atribuida en la protección de las mujeres de la violencia de género.

Respecto de las actividades realizadas en el municipio en materia de violencia de género han sido las siguientes:

- Adhesión pacto contra la violencia de género y el machismo.
- Animación lectora sobre diversidad cultural e igualdad de género. Conmemoración día internacional contra la violencia de género.
- Semana de la mujer y la igualdad.
- Exposiciones "trabajo en las mujeres" teatro "las putas amas de casa" charlas sobre salud

Se valora muy positivamente el despliegue de actividades que se han realizado en el municipio de Rafelbunyal, aunque no se ha realizado ninguna verificación documental, no constan los programas o carteles de actividades, no las fechas en las cuales se han realizado, sino que se ha verificado de manera testifical a través del contacto con el Ayuntamiento.

Se recomienda no obstante, afinar en el sentido que apunta la acción y realizar el mapa de recursos accesible a las mujeres víctimas de violencia de género, a través de la web, redes sociales, así como en las propias dependencias de los servicios sociales.

## 5. RECOMENDACIONES DE MEJORA

A continuación se reproduce el listado con las recomendaciones de mejora, generado a la finalización del Informe de Evaluación, mencionando los ejes a que hacen referencia; en el caso de que dichas recomendaciones se refieren a una acción concreta, se señala en el margen izquierdo de la tabla. Los listados se han organizado en las tablas de la 9 a la 16.

Se recomienda:

Tabla 9

*Listado de recomendaciones, Eje 1 Recursos Humanos*

### ACCIÓN ÁREA 1 RECURSOS HUMANOS

Mantener personal de apoyo estable en administración o coordinación para que la implementación del Plan de Igualdad se produzca de manera correcta.

Es imprescindible designar una persona que realice las funciones de coordinación de la implementación del Plan de Igualdad en cada uno de los pueblos.

Realizar una hoja de ruta con los resultados de la evaluación y planificar las actividades de igualdad (formativas o instrumentales) durante el primer trimestre del año, para poder cumplir con los objetivos del Plan de Igualdad.

Las siguientes acciones corresponden al ejercicio de 2018: 2, 3, 5, 7, 9, 11, 23, 25, 27, 28 y 30.

- 1 Realizar una formación básica a las personas del área de contratación y selección de personal, para evitar los sesgos de género.
- 2 Difundir la implementación del programa de selección y activar las acciones formativas en materia de informes de impacto de género para cumplir con el ordenamiento jurídico (Art 55 Ley Orgánica de Igualdad 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).
- 3 Con el informe de resultados del formulario, proponer las medidas que se consideren oportunas introducir en materia de formación
- 4 Realizar nuevas sesiones de sensibilización hasta conseguir el objetivo de que toda la plantilla participe de estos talleres. Ofrecer una solución específica y si es necesario acordar nuevas sesiones de sensibilización en horario de tarde.

Se recomienda investigar las razones por las cuales solo no ha asistido nadie a la Formación Básica en Igualdad. En función de las razones flexibilizar el horario, o el lugar donde acudir, la elección de fechas, para tratar de incrementar los niveles de participación.

Teniendo en cuenta el ordenamiento jurídico (art. 51, art. 61, 67 de la LO 3/2007 de 22 de marzo de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, entre otros) se recomienda

---

incrementar sustancialmente los índices de participación de la plantilla del Ayuntamiento, y del personal político mediante una carta o comunicado por parte de Alcaldía.

---

Tabla 10.

*Listado de recomendaciones, Eje 2 Ordenación del Tiempo de Trabajo y Conciliación de la vida familiar, laboral y personal.*

---

#### **ACCIÓN ÁREA 2 CONCILIACIÓN**

**8** Volver a replicar la campaña de corresponsabilidad diseñada a través de los distintos canales de la mancomunidad, subirla a la web.

Compilar una base de datos con las asociaciones del municipio, y para conectarse a ellas vie email o redes. El objetivo es rentabilizar el impacto de las campañas que se lancen, y en concreto la de corresponsabilidad, no solo entre la plantilla del Ayuntamiento, sino que alcance también a la ciudadanía.

Tabla 11.

*Listado de recomendaciones, Eje 3 Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales*

---

#### **ACCIÓN ÁREA 3**

**10** Instar a la empresa subcontratada para el servicio de prevención para que acredite formación específica en prevención de riesgos laborales y género en el plazo de 1 año. Se recomienda realizar un seguimiento para comprobar que se ha realizado. En próximas convocatorias, se recomienda introducir una cláusula en los pliegos de contratación que

garantice que el personal de la empresa contratada cuenta con formación específica en salud y género.

Tabla 12.

*Listado de recomendaciones, Área 4 Protocolo ante el Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo*

#### **ACCIÓN ÁREA 4**

Es necesario implementar las acciones 15 y 16 para cumplir con el ordenamiento jurídico, por lo que durante el segundo y tercer semestre de 2018 se debe:

- 14** 1/ Aprobar el Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo ajustado a las necesidades del Ayuntamiento.
- 15** 2/ Constituir un Comité Técnico anti-acoso que cumpla con las garantías y requisitos necesarios para acometer con éxito su finalidad. Proporcionar una formación específica en esta materia de al menos 30 horas a las personas que integran este Comité.
- 16** 3/ Realizar acciones de divulgación y sensibilización a toda la plantilla sobre la existencia del Protocolo y de sus consecuencias

Tabla 13.

*Listado de recomendaciones, Área 5 Comunicación*

#### **ACCIÓN ÁREA 5 COMUNICACIÓN**

- 17** Se recomienda mantener el compromiso, mediante un comunicado desde Alcaldía recordando la necesidad de que el personal técnico y político adquiera habilidades en cuanto a la formación específica en comunicación. Es conveniente, y así se tendrá que comunicar,

que las personas que asisten al mismo han realizado los cursos de sensibilización o formación básica en igualdad con carácter previo.

Se recomienda incrementar sustancialmente los índices de participación en el curso específico de comunicación no sexista y lenguaje inclusivo.

Tabla 14.

*Listado de recomendaciones, área de Transversalidad Municipios*

---

**ACCIÓN ÁREA 6 TRANSVERSALIDAD MUNICIPIOS**

**21** Se recomienda elevar una solicitud a la Diputación para que los programas con los que habitualmente se trabaja cumplan el ordenamiento jurídico (art. 20 y 21 de la LO 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres) y desagreguen los datos por sexo, al igual que toman en consideración otras variables.

**22** La Alcaldía debería firmar y dar difusión de su compromiso para el cumplimiento del principio de presencia equilibrada.

---

Tabla 15

*Listado de recomendaciones, área de Transversalidad Mancomunidad*

---

**ACCIÓN ÁREA 6 TRANSVERSALIDAD MANCOMUNIDAD**

**24** Aprobar el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Igualdad.

- 26** Se recomienda poner un enlace desde la web del Ayuntamiento que se titule Igualdad, Políticas Públicas de Igualdad o Proyecto Global Horta Nord, que apunte al apartado de la web <http://www.mhnord.es/> Treballem per la Igualtat. y utilizar el banner diseñado al efecto por la Mancomunidad.

Tabla 16

*Listado de recomendaciones, área de 8 Los Recursos Humanos ante la Violencia de Género*

#### **ACCIÓN ÁREA 8 VIOLENCIA DE GÉNERO**

- 32** Se recomienda realizar un mapa de recursos de atención en materia de violencia de género que existen en los municipios y la mancomunidad y divulgarlos adecuadamente.

Ofrecer formación de manera permanente a los agentes implicados en la actuación y prevención de la violencia de género.

## **6. CONCLUSIONES**

El art 15 de la LO 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre mujeres y Hombres, de 22 de marzo, obliga a las Administraciones Públicas a integrar el principio de igualdad de manera transversal y 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. Garantizar la transversalidad supone, entre otras cosas, incorporar procedimientos que permitan la recogida de información del seguimiento del plan de igualdad, cuestión estrechamente relacionada con la política de calidad, y que ha de ser abordada por la organización de la Mancomunidad próximamente.

A nivel cuantitativo, el porcentaje de cumplimiento de las acciones es relativamente alto (44%), sobre todo si se tiene en cuenta las acciones que están en proceso de ejecución (39%), se podría hablar de un 83% de acciones iniciadas, teniendo en cuenta que el plan fue aprobado definitivamente en mayo, el dato es sin duda positivo.

En el análisis realizado ha quedado constancia que ha habido poca implicación en la fase de sensibilización, han quedado por sensibilizarse el 90% de los recursos humanos, plantilla que deberá realizar los talleres de sensibilización durante 2018. Y mucho menor ha sido en materia de formación básica, ya que no ha asistido nadie del Ayuntamiento de Rafelbunyal. Se ha de incidir por tanto en la formación básica, tanto a nivel técnico como político, e incrementar los niveles de participación de la plantilla del Ayuntamiento.

La apuesta por el cumplimiento estricto de la Ley pasa por invertir en medios que posibiliten la puesta en marcha de las acciones que han quedado pendientes de ejecución, así como concluir adecuadamente las que se encuentran en proceso. Ello sin perder de vista las acciones que deben implementarse en 2018, por lo que el esfuerzo ha de verse reforzado con el compromiso fehaciente y presupuestado que lo posibilite. Es imprescindible que cada pueblo incorpore una persona interlocutora para implementar el plan de igualdad.

A nivel cualitativo se ha producido un inicio de cultura de la transversalidad a través de la formación o las jornadas organizadas, tal y como se ha detallado en el informe. Se valora muy positivamente este hecho, así como los instrumentos que han sido diseñados y están pendientes de incorporarse en el día a día de cada organización. Es necesario trazar una hoja

de ruta para que la cultura de la organización institucionalice los procesos de planificación del Plan de Igualdad de cara a la correcta implementación del Plan, que sirva de mimbres para formalizar el proyecto de Plan de Igualdad dirigido a la ciudadanía, tal y como se comprometieron en el acuerdo institucional al inicio del proceso.

Es imprescindible mantener el compromiso y posibilitar una dinámica que favorezca la consecución en el tiempo de los objetivos y de las acciones, mediante las reuniones periódicas con los pueblos, a través de la Comisión de Igualdad Global, para la consecución del objetivo común. Es muy positivo que la política de la evaluación se incorpore de manera sistemática y anual, para conocer el impacto de las acciones que están previsto realizar a lo largo de los próximos años, fomentado para ello herramientas de recogida de información que desagreguen aquella por sexo y posibilitando la planificación, para que los Planes se constituyan en verdaderas estrategias de transformación.

## 7. ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Áreas de actuación y acciones del I PI Ayuntamiento de Rafelbunyal .

Tabla 2 Estado por número de acciones Área 1 RRHH

Tabla 3. Estado por nº de acción Área 2 Ordenación del Tiempo de Trabajo y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Tabla 4 Estado por nº de acción Área 3 Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales

Tabla 5. Estado por número de acción Área 4 Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por Razón de sexo.

Tabla 6 Estado por número de acción Área 5 Comunicación

Tabla 7 Estado por número de acción Área 6 Transversalidad

Tabla 8 Estado por número de acción Área 7 Violencia de Género

Tabla 9. Listado de recomendaciones, Área 1 RRHH

Tabla 10. Listado de recomendaciones, Área 2 Ordenación del Tiempo de Trabajo y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Tabla 11. Listado de recomendaciones, Área 3 Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales

Tabla 12. Listado de recomendaciones, Área 4 Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por Razón de sexo.

Tabla 13. Listado de recomendaciones, Área 5 Comunicación

Tabla 14. Listado de recomendaciones, Área 6 Transversalidad Mancomunidad

Tabla 15. Listado de recomendaciones, Área 6 Transversalidad Municipios

Tabla 16. Listado de recomendaciones, Área 7 Violencia de Género

## 8. ÍNDICE DE FIGURAS

- Figura 1. Comparativa del estado de las acciones del IPI Ayuntamiento Rafelbunyol.
- Figura 2. Comparativa del estado de las acciones por área de actuación.
- Figura 3. Colectivos destinatarios de las acciones.
- Figura 4. Responsabilidad de las acciones.
- Figura 5. Estado de las acciones Área 1 RRHH
- Figura 6 Número de asistentes a la sensibilización en Igualdad (3 horas) por organización
- Figura 7 Número de asistentes a la sensibilización en Igualdad (3 horas) por sexo
- Figura 8* Número de asistentes a la formación en Igualdad (6 horas) por organización
- Figura 9 Número de asistentes a la formación en Igualdad (6 horas) por colectivo
- Figura 10 Número de asistentes a la formación en Igualdad (6 horas) por sexo
- Figura 11 Número de asistentes a la formación específica en Comiación no sexista y tratamiento adecuado de las imágenes (4 horas) por organización



*Evaluación I PI de Rafelbunyal 46*



EQUALITY MOMENTUM

## 9. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Bustelo, María (2004). La evaluación de políticas públicas de igualdad de género en España. *Madrid: Editorial Catarata.*

Cifre Gallego, Eva; Vera Perea, María y Signani, Fulvia. (coord.). (2014) Género, Salud y Trabajo. Aproximaciones desde una perspectiva multidisciplinar. Madrid. *Ediciones Pirámide. Grupo Anaya.*

Instituto de la mujer (2008). Guía para el seguimiento y evaluación de Planes de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas, en Orientaciones para negociar medida y *Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las empresas.*

Instituto de la Mujer Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, (2011). Situación de la figura de agente de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en España y propuesta para una certificación profesional. Federación Estatal de Asociaciones Profesionales de Agentes de Igualdad de Oportunidades.

Redware Freeman. (1984) Strategic Management: A Stakeholder Approach. Ed. Pitman Series in Business and Public Policy.

## 10. ANEXOS

### **Anexo Justificación Jurídica**

Se recogen en este anexo las principales normas jurídicas de ámbito estatal y autonómico, que hacen referencia a la obligatoriedad de implementar y evaluar los Planes de Igualdad en el ámbito de la Administración Pública, y la introducción de la perspectiva de género.

#### ***Normas de carácter estatal:***

**Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del **Estatuto Básico del Empleado Público**. Planes de Igualdad (DA 7ª).  
“Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.”

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

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

Colaboración entre las Administraciones públicas (Art 21) La Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas cooperarán para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus actuaciones de planificación. En el seno de la Conferencia Sectorial de la Mujer podrán adoptarse planes y programas conjuntos de actuación con esta finalidad. Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas.

Contenido de los Planes de igualdad (Art. 46).

Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (Art. 62)

**Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.** Derechos y deberes derivados del contrato

- Art 17: No discriminación en las relaciones laborales

**Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género:**

- Art. 15. Sensibilización y formación.

- Art. 32. Planes de colaboración.

**Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación**

- Disposición adicional decimotercera. Implantación de la perspectiva de género.

**Ley 9/2017 de 8 de noviembre de Contratos del Sector Público**, por la que se transponen las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

***Normas de carácter autonómico:***

Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Decreto 133/2007, de 27 de julio del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunidad Valenciana.

Decreto 210/1997, de 10 de julio, del Gobierno Valenciano, por el que se crea la Comisión Interdepartamental de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Decreto 232/1997, de 2 de septiembre, del Gobierno Valenciano, por el que se crea el Observatorio de Publicidad No Sexista de la Comunidad Valenciana.

Decreto 52/2004, de 2 de abril, del Consell de la Generalitat, por el que se crea el Foro de la Comunidad Valenciana contra la Violencia de Género y Personas Dependientes en el Ámbito de la Familia.

Decreto 143/2002, de 3 de septiembre, del Gobierno Valenciano, por el que se crea la Comisión Interdepartamental para Combatir la Violencia Doméstica en la Comunidad Valenciana.

Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción socio-laboral para mujeres víctimas de violencia de género.

Ley 6/2009, 30 de junio, de la Generalitat, de Protección a la Maternidad

Decreto 20/2004, de 13 de febrero del Consell por el que se crea el Observatorio de Género de la Comunidad Valenciana

Ley 10/2010, de 9 de julio de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana. Art. 51.

Principios de la selección y Disposición adicional undécima Planes de igualdad

Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la

Comunitat Valenciana. Art. 14, Art. 37, Art. 42, Art. 43, Art. 63, Art. 73

Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.

Decreto 3/2017, de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana

Ley 2/2017, de 3 de febrero, de la Generalitat, por la función social de la vivienda de la Comunitat Valenciana

## **Anexo: Listado Indicadores Evidencias**

Anexo 1 Ficha Técnica Formación en Comunicación

Anexo 3 Programa Jornada Horta Nord 20N 2017

Anexo 4 Ficha Técnica Sensibilización en Igualdad

Anexo 5 Ficha técnica Formación Básica en Igualdad

Anexo 6 Listados de Asistencia Sensibilización Ayuntamiento

Anexo 7 Listado Asistencia Formación Ayuntamiento

Anexo 8 Encuesta de necesidades de formación

Anexo 9 Compromiso PPE



Evaluación I PI de Rafelbunyal 53



## **Anexo: Fichas De Implementación y Seguimiento (FIS)**



EQUALITY MOMENTUM