

Informe de evaluación de impacto de género del Reglamento de Control Interno del Sector Público del Ayuntamiento de Castelló de la Plana

Órgano que lo emite: Negociado de Igualdad
Núm. Expediente: 61530/2024
Asunto: Informe de evaluación del impacto de género del Reglamento de Control Interno del Sector Público del Ayuntamiento de Castelló de la Plana

Eva Boix Beltrán, agente de igualdad del Negociado de Igualdad que suscribe, emite el siguiente informe a solicitud de la Intervención General Municipal en fecha 12 de diciembre de 2024.

CONTENIDO DEL INFORME

- I. Introducción. Descripción del Reglamento
- II. Vinculación con objetivos programáticos y normativas en materia de igualdad de género
- III. Análisis de género según el ámbito de actuación.
- IV. Análisis de género según el acceso a la información y participación
- V. Valoración global del impacto de género de la ordenanza analizada
- VI. Propuesta de mejora para incorporar el enfoque de género en la Ordenanza

I. INTRODUCCIÓN

El presente Reglamento tiene por objeto el desarrollo de las disposiciones vigentes en materia de control interno de la gestión económico-financiera del Ayuntamiento de Castelló de la Plana y sus entes dependientes, con sujeción a lo establecido en el artículo 213 y siguientes del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de haciendas Locales, que atribuye a las Entidades Locales las funciones de control interno, así como en el Real Decreto 424/2017, de 28 de abril, por el que se regula el régimen jurídico del control interno en las entidades del sector público Local.



II. VINCULACIÓN CON OBJETIVOS PROGRAMÁTICOS Y NORMATIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO

1. Leyes que obligan a las administraciones públicas a incorporar la igualdad de género:

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres¹.**

Artículo 14. *Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.*

A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres. [...]
11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

Artículo 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 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.

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 20. *Adecuación de las estadísticas y estudios.*

Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán:

- a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
- d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.
- e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

1 <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>



Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.

- **Ley 30/2003**, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la **valoración del impacto de género en las disposiciones normativas** que elabore el Gobierno. Aunque no afecta al ámbito local, sirve de referencia y orientación para el desarrollo de las políticas públicas.
- **Ley 9/2003**, de 2 de abril, de la **Generalitat Valenciana, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**².

Artículo 4. *Principios rectores de la acción administrativa.*

1. Los poderes públicos valencianos adoptarán las medidas apropiadas para modificar los patrones socio-culturales de conducta asignados en función del género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad.

2. Las distintas administraciones públicas adoptarán una estrategia dual basada en el principio de complementariedad de medidas de acción positiva y las que respondan a la transversalidad de género. La adopción por el Gobierno Valenciano de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre la mujer y el hombre no se considerará discriminatoria en la forma definida en las convenciones internacionales. Estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad, oportunidad y trato.

Artículo 4 bis. *Informes de impacto de género.*

Los proyectos normativos incorporarán 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 deberá acompañar la propuesta desde el inicio del proceso de tramitación.

Artículo 48. *El lenguaje no-sexista en los escritos administrativos.*

Las administraciones públicas valencianas pondrán en marcha los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respeten en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no-sexista.

Artículo 49. *Datos estadísticos e investigaciones.*

El Consell de la Generalitat impulsará la desagregación de datos por sexos en todas las estadísticas e investigaciones que se lleven a cabo en la Comunitat Valenciana, profundizará en el estudio e investigación sobre la realidad social desde una perspectiva de género, y dará cuenta de la evolución de los índices de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la Comunitat Valenciana.

2. Otras leyes aplicables para mejorar la gestión pública

- **Ley 19/2013**, de 9 de diciembre, de **transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno**³: 1. Teniendo en cuenta las competencias legislativas de las Comunidades Autónomas, los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación de este título deberán hacer pública, como mínimo, la información relativa a los actos de gestión administrativa con repercusión económica o presupuestaria que se indican a continuación

2 <https://www.boe.es/buscar/pdf/2003/BOE-A-2003-9334-consolidado.pdf>

3 <https://www.boe.es/boe/dias/2017/02/09/pdfs/BOE-A-2017-1291.pdf>



Artículo 8. *Información económica, presupuestaria y estadística.*

En su numeral 8.1 d) Los presupuestos, con descripción de las principales partidas presupuestarias e información actualizada y comprensible sobre su estado de ejecución y sobre el cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas.

- **Ley 13/2016, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera y de organización de la Generalitat⁴**

Artículo 45. Se añade un artículo 4 bis en la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, relativo a la obligación de incorporar informes de impacto de género de los proyectos normativos.

3. Normativa municipal para alcanzar la igualdad de género en el Ayuntamiento de Castelló:

- **Procedimiento de elaboración de informes de impacto de género del Ayuntamiento de Castelló aprobado por la Junta de Gobierno Local el 10 de marzo de 2022.**
- **III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres (PIO), aprobado por el Pleno del Ayuntamiento el 29 de noviembre de 2019**

La ATL no tiene comprometidas ninguna medida en el PIO. No obstante, algunas de las medidas recogidas en el Plan, conciernen a la ATL por ser parte del Consistorio y por estar obligados legalmente a la aplicación práctica de las leyes anteriormente señaladas.

Área 1. Cambio institucional.

Objetivo 3. Consolidar el grado de integración de la perspectiva de género en las estadísticas y datos municipales.

Objetivo 4. Incluir la perspectiva de género en la comunicación interna y externa del Ayuntamiento de Castelló.

1.4.3. Garantizar un uso del lenguaje e imagen inclusiva en los documentos internos del Ayuntamiento de Castelló y los documentos que emanan hacia la ciudadanía.

Objetivo 5. Integrar la perspectiva de género en la política local a través del presupuesto municipal con el fin de orientar el proceso presupuestario a la reducción de las desigualdades de género.

1.5.1. Incluir en el informe anual de presupuestos con impacto de género un apartado para detallar qué partidas presupuestarias y qué importe se destinan a combatir la violencia de género y machista.

Objetivo 7. Consolidar las estructuras necesarias para la transversalización de la perspectiva de género en las políticas municipales, tanto las que afectan a dinámicas internas como la externas.

1.7.1. Garantizar que todos los planes y programas estratégicos municipales incorporan la igualdad de género.

III. ANÁLISIS DE GÉNERO SEGÚN EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN

4 <https://www.boe.es/boe/dias/2017/02/09/pdfs/BOE-A-2017-1291.pdf>



La distribución de los recursos económicos entre mujeres y hombres es uno de los criterios fundamentales que nos indican hasta qué punto una sociedad es equitativa o no lo es en términos de género. Así, los contratos municipales son un indicador de esta equidad.

El Ayuntamiento, como órgano redistribuidor de recursos tiene una gran responsabilidad y una posición de privilegio para favorecer el avance en igualdad de mujeres y hombres en esta cuestión. Por este motivo, introducir una mirada con perspectiva de género al proceder de la intervención municipal no es una cuestión menor.

La perspectiva de género implica la toma en consideración de las diferencias entre mujeres y hombres en un ámbito o una actividad para el análisis, la planificación, el diseño y la ejecución de políticas, teniendo en cuenta la manera en que las diversas actuaciones, situaciones y necesidades afectan a las mujeres. La perspectiva de género permite encontrar líneas de reflexión y de actuación para erradicar las desigualdades.

De este modo, la perspectiva de género en la contratación pública consiste en integrar la visión de género en todos los estadios del proceso de contratación con el fin de utilizar la contratación pública para promover la igualdad de las mujeres y los hombres.

La decisión de llevar a cabo una contratación que aparentemente puede resultar neutral puede desencadenar efectos diversos sobre las mujeres y los hombres incluso sin pretenderlo, por eso es importante incluir esta perspectiva de género para determinar las cláusulas de igualdad y en qué momento de la contratación las podemos incluir.

Finalmente, es importante recordar que Ley de Contratos del Sector Público establece en su artículo 71.1d) prohibición de contratar con empresas por:

No hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias o de Seguridad Social impuestas por las disposiciones vigentes, en los términos que reglamentariamente se determinen; o en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, no cumplir el requisito de que al menos el 2 por ciento de sus empleados sean trabajadores con discapacidad, de conformidad con el artículo 42 del Real Decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en las condiciones que reglamentariamente se determinen; o en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, no cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y que deberán inscribir en el Registro laboral correspondiente.

LENGUAJE

Es importante recalcar que el lenguaje es un agente de socialización de género, que transmite el conjunto de actitudes y comportamientos que mantienen en situación de inferioridad y subordinación al sexo femenino, presente en todas y cada una de las manifestaciones de la vida social y en todos los ámbitos de las relaciones humanas. Lo que no se nombra no existe y la utilización del genérico masculino implica que a través del lenguaje se mantiene el androcentrismo, es decir, considerar a los hombres como sujetos de referencia y a las mujeres como seres dependientes y subordinados a ellos. El sexismo no está en la lengua, sino en la mente de las personas, por eso hablamos de “uso sexista” del lenguaje, ya que la lengua, por su variedad y riqueza, ofrece muchas posibilidades para describir una realidad y para expresar todo lo que nuestra mente es capaz de imaginar. Cabe destacar el esfuerzo realizado respecto al uso del lenguaje inclusivo en la redacción del Reglamento.

IV. ANÁLISIS DE GÉNERO SEGÚN EL ACCESO A LA INFORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA

El procedimiento de elaboración del Reglamento de Control Interno del Sector Público del Ayuntamiento de Castelló de la Plana no incorpora participación ciudadana, ya que es un documento interno.



V. VALORACIÓN GLOBAL DEL IMPACTO DE GÉNERO DE LA FIGURA O ELEMENTO ANALIZADO

Contribución alcantarillado La Galera	especial	Reproductor desigualdades	Transformador de desigualdades		No identificable [NI]
			Impacto Directo [ID]	Impacto Indirecto [II]	
Según su naturaleza				X	
Según su ámbito de actuación				X	
Según acceso a la información y participación				x	
Lenguaje inclusivo				x	

El Reglamento de Control Interno del Sector Público del Ayuntamiento de Castelló de la Plana tendrá un **potencial impacto de género positivo**, porque al garantizar el cumplimiento de la legalidad vigente en la contratación municipal, se favorece el avance en la equidad y en la justicia social entre mujeres y hombres.

No obstante, se requiere la utilización de un lenguaje inclusivo en la totalidad del documento, concretamente, debe modificarse:

- Pág. 6: cambiar los funcionarios por *funcionariado*
- Pág. 15, punto 2: cambiar por el funcionario por el *funcionariado*
- Pág. 19: cambiar el representante de la intervención por *la persona que representa la intervención*
- Pág. 19: cambiar al representante por *quien representa*
- Pág. 20, punto 2: cambiar funcionarios técnicos por *funcionariado técnico*; sustituir arquitectos, ingenieros por *arquitectos/as, ingenieros/as*
- Pág. 20, punto 3: cambiar funcionarios por *funcionariado*
- Pág. 21, punto 2: cambiar el representante por *quien representa a la intervención*; asesor designados por *la persona asesora*.
- Pág. 21, punto 3: cambiar asesor técnico por *asesor/a técnica*; al representante por *quien representa*
- Pág. 23, punto 2.3: cambiar el contratista por *el o la contratista*
- Pág. 24, punto 2.3.2: cambiar del contratista por *el o la contratista*
- Pág. 24, punto 2.3.2: cambiar el empresario por *el empresario o la empresaria*
- Pág. 25, c.2): cambiar el contratista por *el o la contratista*
- Pág. 25, punto 2.3.4: cambiar del representante por *quien representa a la intervención*
- Pág. 26, punto 3.3: cambiar del representante por *quien representa a la intervención*
- Pág. 27, artículo 32, punto 1: cambiar el representante por *quien representa*
- Pág. 28, punto 2: cambiar por el adjudicatario por *la o el adjudicatario*
- Pág. 34, punto 3: cambiar beneficiarios por *beneficiarios o beneficiarias*; cambiar los interesados por *las personas interesadas*; de nuevo cambiar beneficiarios por *beneficiarios o beneficiarias*.
- Pág. 37, punto 3: cambiar los auditores, por *la auditoría*



VI. PROPUESTA DE MEJORA PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO

Teniendo el contenido del Reglamento se realizan las siguientes recomendaciones:

1. Se reitera la importancia de aplicar la legislación vigente en igualdad sobre la utilización del lenguaje no sexista e inclusivo por parte de las administraciones públicas (Ley Orgánica 3/2007 artículo 14.11 y ley 9/2003 artículo 48).
2. Garantizar el cumplimiento del artículo 71.1d) de la Ley 9/2017 de 8 de noviembre de Contratos del Sector Público.
3. Formar en cláusulas sociales (y de igualdad en particular) al personal que conforma la intervención municipal.
4. Formar en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres al personal que conforma la intervención municipal.

(Documento firmado electrónicamente al margen)

