

EVALUACIÓN PARCIAL DE LA PROPUESTA *XÀTIVA CIUDAD VIOLETA*

Evaluación de 15 de las 50 propuestas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y contra la violencia de género en Xàtiva – Ciudad Violeta.

Autora: Luisa Josefa García Ruíz

Tutor: Santiago García Campá

Máster Universitario en Igualdad y Género en el Ámbito Público y Privado.

SRM042 – Trabajo Final de Máster profesional

CURSO 2017-2018

Palabras Clave: Xateba, igualdad efectiva, violencia de género, indicadores de evaluación, políticas públicas.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
1. JUSTIFICACIÓN.....	1
1.1 Antecedentes.....	1
1.2 Objetivos del TFM	3
2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	3
2.1.- Las asociaciones feministas de ámbito local como agentes de transformación hacia una sociedad más justa e igualitaria	4
2.2.- El desarrollo local con perspectiva de género, un modelo más próximo a toda la ciudadanía y con mayores posibilidades de responder a sus necesidades y demandas.....	5
2. 3. La complementariedad entre las herramientas de la transversalidad: presupuestos con perspectiva de género e informes de impacto de género	7
3. OBJETO DEL TRABAJO FINAL DE MÁSTER.....	8
3.1. Selección de propuestas de Xàtiva Violeta.....	8
3.2. Indicadores de Evaluación	10
4. METODOLOGÍA.....	11
5. RELACIÓN DE ACCIONES, INDICADORES, FUENTES O EVIDENCIAS, RESULTADOS Y VALORACIÓN.....	13
5.1.- ACCIÓN 1.- El Ayuntamiento cuenta con una Concejalía de la Mujer con personal específico y con dotación presupuestaria suficiente para el desarrollo de su actividad.....	13
5.1.1.- INDICADOR 1.1. Durante toda la legislatura, el Ayuntamiento cuenta con una Concejalía de la Mujer con competencia exclusiva en materia de Igualdad.	13
5.1.2.- INDICADOR 1.2 La Concejalía de la Mujer tiene asignado durante toda la legislatura personal con dedicación exclusiva y suficiente (Una técnica con jornada completa y formación específica y la contribución de media jornada de una auxiliar administrativa.....	13
5.1.3.- INDICADOR 1.3 La Concejalía de la Mujer dispone de dotación presupuestaria suficiente para el desarrollo de sus funciones.....	16

5.2.- ACCIÓN 2.- Se elaboran los Presupuestos Municipales anuales con Perspectiva de Género atendiendo al impacto que estos generan en la vida de las mujeres.....	18
5.2.1.- INDICADOR 2.1 El Ayuntamiento acompaña su presupuesto anual con un informe de impacto de género. Por lo menos a partir del segundo ejercicio de la legislatura.....	18
5.2.2.- INDICADOR 2.2 El Ayuntamiento dispone de informes anuales de evaluación de impacto de género del presupuesto ejecutado, por lo menos a partir del segundo ejercicio de la legislatura.....	19
5.3.- ACCIÓN 3.- La ciudad elabora y desarrolla de forma participativa su Plan de Igualdad, dirigido a conseguir una ciudad igualitaria, sin violencia de género y que educa en valores potenciando la participación de la mujer en todos los ámbitos sociales.	19
5.3.1.- INDICADOR 3.1 En los primeros dos años de legislatura el Ayuntamiento de Xàtiva elabora un Plan de Igualdad Local para toda la ciudadanía con participación de la misma.....	19
5.3.2.- INDICADOR 3.2 A la conclusión de la legislatura el Ayuntamiento ha implementado al menos el 75% de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad.	20
5.4.- ACCIÓN 4.- Existe una Unidad de Género, dependiente de la Alcaldía que garantiza la transversalidad de las políticas de igualdad y desarrolla funciones de gestión del Observatorio de la Igualdad (OI). Esta unidad cuenta con personal específico con titulación y acreditada formación en género, y presupuesto específico y suficiente para la realización de sus funciones.	20
5.4.1.- INDICADOR 4.1 A partir de la aprobación del primer presupuesto de la nueva legislatura, el Ayuntamiento cuenta con una Unidad de Género, dependiente de Alcaldía que garantiza la transversalidad de las políticas de igualdad y desarrolla funciones de gestión de Observatorio de la Igualdad (OI)local. Están reguladas sus funciones y aprobadas por el pleno y cuenta con dotación presupuestaria.	20
5.5.- ACCIÓN 5.- El Ayuntamiento cuenta con un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de su plantilla.....	21
5.5.1.- INDICADOR: 5.1. Antes de concluir el segundo ejercicio de legislatura, el Ayuntamiento cuenta con un Plan de Igualdad de su plantilla.....	21

5.5.2.- INDICADOR 5.2 A la conclusión de la legislatura, el Ayuntamiento dispone de la evaluación sobre la implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de su plantilla.	22
5.6.- ACCIÓN 6.- La ciudad cuenta con el Observatorio de la Igualdad que realiza la evaluación y seguimiento periódico de la participación de hombres y mujeres en los órganos de gobierno municipal y en el conjunto de la plantilla y también garantiza la inclusión de la perspectiva de género en los contratos que suscriba con personas y empresas ajenas a la administración municipal.....	23
5.6.1.- INDICADOR 6.1 En los dos primeros ejercicios de la legislatura el Ayuntamiento de Xàtiva ha constituido su Observatorio de la Igualdad. Consta de reglamento y composición del mismo.....	23
5.6.2.- INDICADOR 6.2. A la conclusión de la legislatura, existe al menos un informe del Observatorio relativo a la participación de hombres y mujeres en los órganos de gobierno municipal. Los informes son públicos y accesibles a toda la ciudadanía.	23
5.7.- ACCIÓN 7.- El Ayuntamiento promociona el uso del lenguaje no sexista en el ámbito de la gestión municipal y en la ciudad.	23
5.7.1.- INDICADOR 7.1 El Ayuntamiento dispone de herramientas para la promoción del uso del lenguaje no sexista, que ha puesto a disposición de su plantilla y de la ciudad. Referencia Objetivo 9. Plan de Igualdad 2015 Se consideran dos campañas, una por año, entendiéndose que inicia al segundo año de legislatura.....	23
5.7.2. INDICADOR 7.2 La página web del Ayuntamiento de Xàtiva utiliza lenguaje inclusivo, evitando contenidos discriminatorios.	24
5.7.3. INDICADOR 7.3 El Ayuntamiento ha realizado al menos 2 campañas abiertas al municipio para promocionar el uso del lenguaje no sexista.....	25
5.8.- ACCIÓN: 8.- Se realizan Convocatorias institucionales y acciones de sensibilización para la celebración de las fechas señaladas en materia de reivindicación de la Igualdad: 22 de Febrero, día de la Igualdad Salarial, 8 de Marzo, 4 de Septiembre Día de la Salud Sexual, 25 de Noviembre Contra la Violencia de Género, 1 de Octubre Voto femenino.	25
5.8.1.- INDICADOR 8.1. Durante toda la legislatura, el Ayuntamiento de Xàtiva realiza convocatorias institucionales para la celebración de fechas señaladas en materia de reivindicación de la igualdad, como mínimo: 8 de Marzo y 25 de	

<i>Noviembre Contra la Violencia de Género. Requerirá difusión a toda la ciudadanía y programa de actos.</i>	<i>25</i>
5.9.- ACCIÓN: 9.- Existe un potente y dinámico Consell de la Dona, para articular la participación de las mujeres en la ciudad y construir la <i>Ciudad Violeta</i>.	28
5. 9.1.- INDICADOR 9.1. Durante toda la legislatura, el Consell de la Dona funciona tal como establece su reglamento, canalizando la participación de las mujeres en la ciudad y promoviendo iniciativas colectivas.....	28
5. 9.2.- INDICADOR 9.2. A partir del segundo ejercicio de legislatura el Consell de la Dona, dispone de presupuesto específico, que gestiona de forma participativa.	29
5. 9. 3.- INDICADOR 9.3 Durante toda la legislatura el Consell de la Dona dispone de los mecanismos suficientes para comunicar/informar de su actividad a la ciudadanía.	29
5.10.- ACCIÓN: 10.- Define una política de subvenciones al mundo asociativo con criterios objetivos y procedimiento transparente, para el apoyo a la actividad de las asociaciones.	30
5,10.1.- INDICADOR: 10.1 En el segundo ejercicio de la legislatura el Ayuntamiento de Xàtiva cuenta con una política de subvenciones del mundo asociativo inclusiva y no discriminatoria.	30
5,10.2.- INDICADOR 10.2 Durante toda la legislatura el Ayuntamiento de Xàtiva publicita adecuadamente las convocatorias de ayudas y la resolución de las mismas.	31
5.10.3.- INDICADOR 10.3 A partir del segundo ejercicio de legislatura, el Ayuntamiento de Xàtiva convoca y resuelve las subvenciones al mundo asociativo en los primeros cuatro meses del ejercicio. La información sobre la concesión de ayudas a las diferentes asociaciones es pública y accesible a toda la población.	31
5.11.- ACCIÓN 11.- La ciudad dispone de una Casa de la Dona, como espacio de reunión de los grupos de mujeres, que facilite la coordinación, el desarrollo de sus actividades, el diseño, la elaboración de programas, de difusión e información de las actividades promovidas por las Asociaciones de mujeres y el propio Ayuntamiento.....	32
5.11.1.- INDICADOR 11.1 A la conclusión de la legislatura municipal, Xàtiva dispone de una Casa de la Dona adecuada a los usos propuestos.	32

5.11.2.- INDICADOR 11.2 Con carácter previo a su puesta en funcionamiento La Casa de la Dona cuenta con un reglamento de funcionamiento aprobado por el Consell de les Dones i Igualtat.....	34
5.11.3.- INDICADOR 11.3 La Casa de la Dona cuenta con dotación económica y de recursos humanos y servicios suficientes para un funcionamiento óptimo.	34
5.12.- ACCIÓN 12.- Elabora, ejecuta y evalúa un Plan local contra la Violencia de Género que parte de un diagnóstico de la realidad de Xàtiva y es riguroso y evaluable. Se elabora de forma participativa y lo aprueba el Consell de la Dona. Atiende a los colectivos más vulnerables de la ciudad y busca la implicación de toda la ciudadanía.....	36
5.12.1.- INDICADOR 12.1 A la conclusión del tercer ejercicio de legislatura Xàtiva cuenta con un Plan Local contra la Violencia de Género aprobado por el Consell de la Dona que incluye diagnóstico, objetivos, propuesta de acciones, recursos e indicadores de evaluación.....	36
5.12.2.- INDICADOR: 12.2 A la conclusión de la legislatura se ha realizado campaña de difusión e información del Plan Local contra la Violencia de Género.	38
5.12.3.- INDICADOR: 12.3 A partir de la publicación del Plan Local contra la Violencia de Género, existe información adecuada sobre la implementación del plan.....	38
5.13.- ACCIÓN 13.- Articula recursos para el acompañamiento, asistencia, asesoramiento y terapia de las mujeres víctimas de malos tratos	39
5.13.1.- INDICADOR: 13.1 A partir del primer ejercicio de legislatura, el Ayuntamiento de Xàtiva dispone del servicio de acompañamiento, asistencia y terapia dirigido a las mujeres víctimas de malos tratos.....	39
5.13.2.- INDICADOR:13.2 A partir de la puesta en marcha del programa de atención, se publicita el servicio y existe información suficiente al alcance de toda la población.....	40
5.13.3.- INDICADOR:13.3 A la conclusión de la legislatura se sistematiza e informa de los datos principales del servicio.	40
5.14.- ACCIÓN: 14.- La ciudad cuenta con un grupo especial de la Policía Municipal para la atención de casos de violencia de género, así como con los recursos necesarios para la atención a las víctimas de los delitos.....	40

5.14.1.- INDICADOR:14.1.- A la conclusión de la legislatura, el Ayuntamiento de Xàtiva ha constituido un grupo especial de la policía local para atención a casos de violencia de género.	40
5.14.2.- INDICADOR14.2. El grupo especial de policía local cuenta con formación, protocolos y recursos necesarios para el ejercicio de su labor.....	41
5.15.- ACCIÓN 15.- Cuenta con recursos de urgencia para aquellas mujeres víctimas de violencia (al margen de su solicitud o no de la Orden de Protección)	42
5.15.1.- INDICADOR: 15.1 Durante toda la legislatura Xàtiva dispone de recursos de urgencia para mujeres víctimas de violencia de género.	42
6. CONCLUSIONES	43
7.- REFERENCIAS	49
ANEXOS	51

Anexo I: Radiografía de Xàtiva

Anexo II: Xàtiva Violeta

Anexo III: Indicadores de evaluación de la Xàtiva Violeta

Anexo IV: Acta Consell Municipal de les Dones per la Igualt 2/06/2017

INTRODUCCIÓN

A lo largo de los últimos veinte años se han venido desarrollando acciones destinadas a mejorar las condiciones de vida de las mujeres para situarlas como agentes activos, emisoras y receptoras de cambios sociales, económicos y culturales. Dichas acciones, reclamadas por el activismo feminista, fueron auspiciadas por recomendaciones y normativas internacionales. Es en 1995, en la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, celebrada en Pekín, donde se promueve un cambio estratégico en el diseño, planificación y evaluación de las acciones.

Para conocer la eficacia de dichas acciones es necesario evaluar su impacto social desde el punto de vista de género, cómo afecta a mujeres y hombres, y a los diferentes grupos de mujeres y hombres. Por lo que es necesario conocer y saber utilizar los instrumentos y estrategias adecuadas.

Como el trabajo que se presenta consiste en una evaluación parcial de la Propuesta de la ciudad Xàtiva Violeta, (en adelante PXV), realizada por *Xateba, Associació per la Igualtat i contra la Violència de Gènere*, la primera parte del trabajo describe el proceso de elaboración del documento PXV y sus indicadores de evaluación.

Seguidamente se describe el planteamiento teórico que sustenta este Trabajo Final de Máster (en adelante TFM) para continuar con la descripción de su objeto de estudio.

En la parte central del trabajo se desarrolla la evaluación de quince de las cincuenta acciones establecidas por Xateba, mediante sus indicadores. Se indican las fuentes o evidencias que permiten verificar su cumplimiento y, de ese modo, analizar la consecución de los resultados esperados con cada indicador, valorar su grado de consecución y formular algunas propuestas de revisión.

Finalmente, se presentan las principales conclusiones que se obtengan con el análisis llevado a cabo y las recomendaciones más relevantes que servirán para la reformulación de la siguiente PXV con sus planteamientos teóricos y metodológicos revisados.

1. JUSTIFICACIÓN

1.1 Antecedentes

Para situar el documento de la PXV es necesario conocer el ámbito de donde surge y su proceso de elaboración. La PXV es un documento propuesto por Xateba, una asociación feminista de ámbito local, la ciudad de Xàtiva, que trabaja por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y contra la violencia de género.

Sus fines estatutarios son¹:

- Luchar por la dignidad de la mujer, reivindicando los recursos económicos y humanos necesarios para la erradicación de la violencia de género.
- Reivindicar la igualdad formal, real y efectiva de las mujeres en todos los ámbitos de convivencia, en las oportunidades, el trato, la participación, las decisiones, la responsabilidad y la aplicación de la justicia.
- Defender los principios de igualdad, democracia y libertad en todos los órdenes de participación social y política.
- Proponer en el ámbito educativo acciones encaminadas a garantizar en las nuevas generaciones una actitud respetuosa hacia cualquier personas independientemente de su género.
- Colaborar con la Administración Local y Autonómica en la programación y ejecución de políticas encaminadas a conseguir la igualdad de género.
- Participar en los órganos de carácter social y político donde se diseñen y ejecuten programas de actuación dirigidos al ámbito de la mujer.
- Formular propuestas sociales y políticas encaminadas a dar solución a problemas y necesidades relacionadas con las mujeres.
- Promover y facilitar la participación de las mujeres en el ámbito local.
- Promover, colaborar y asesorar la realización de estudios sobre las necesidades y situación actual de las mujeres en el ámbito territorial de actuación de la Asociación.

Entre las actividades que desarrolla Xateba se encuentra la propuesta de la *Ciudad Xàtiva Violeta*. Seguidamente se describe el proceso seguido hasta llegar al documento final:

- En 2005 se realizó un estudio y valoración de la ciudad denominado “Radiografía de Xàtiva”. Se trataba de mostrar los datos de la presencia de las mujeres en los ámbitos asociativos, económicos, entidades financieras, medios de comunicación y representación política y sindical. Se realizó una rueda de prensa para dar a conocer sus resultados.
- En 2014 se amplió y actualizó el mismo estudio.
- En 2015 se revisaron los datos para su valoración (Anexo I). Debe advertirse que no se trata de un estudio diagnóstico exhaustivo de la ciudad para conocer el estado de igualdad real entre mujeres y hombres, ni su situación frente a la violencia de género, puesto que Xateba no dispone de los recursos para llevar a cabo un estudio de esas características.

El documento final presenta y valora los datos desagregados por sexos: demográficos, de salud, empleo, violencia de género, transporte público, dependencia, conciliación, participación, deporte, educación y cultura. La limitación de dicho estudio reside

¹ Los estatutos de la asociación se pueden consultar en el siguiente enlace: <http://xateba.es/images/PDF/estatutos.pdf>. Su programa de actividades en: <http://www.xateba.es/>

especialmente en las fuentes que se utilizaron para recoger los datos, pues se trata únicamente de datos cuantitativos. Algunos apartados se presentan además incompletos.

- A partir de las conclusiones generales de dicho estudio, se realizó una propuesta a todos los partidos políticos que se presentaron a las elecciones municipales de mayo de 2015, para su incorporación a los programas políticos. Es la PROPUESTA de XÀTIVA VIOLETA (Anexo II). Esta propuesta fue asumida por los nuevos gobernantes en EL PACTE DE SANT DOMÈNEC².

El documento de la PXV consta de 50 medidas locales con una visión transversal y que busca el “bien vivir” de todas las personas, también de las mujeres y de las niñas. Su aplicación estaba programada para la legislatura 2015-2019.

- Para la evaluación de las acciones de la PXV se organizó un grupo de trabajo dentro de la misma junta directiva de Xateba, estableciéndose los indicadores que servirían para evaluar las propuestas contenidas en la PXV (Anexo III). El objetivo era presentar el grado de cumplimiento de las acciones de la PXV a lo largo de 2018, antes de la finalización de la legislatura en curso. Quiere dejarse constancia de que esta evaluación no se ha realizado todavía.

1.2 Objetivos del TFM

Los objetivos que se plantean en este TFM son:

- Evaluar el grado de cumplimiento de 15 de las 50 acciones de la PXV, a través de los indicadores de evaluación formulados por Xateba.
- Revisar los indicadores de evaluación con el fin de contribuir a mejorarlos como instrumento de cambio para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y contra la violencia de género en la ciudad de Xàtiva.
- Proponer la revisión teórica y metodológica de la PXV y de sus indicadores de evaluación para su debate en el seno del Consell de les Dones per la Igualtat de Xàtiva con el fin de poder elaborar la PXV II.

2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

La situación de desigualdad y discriminación que viven las mujeres afecta a todos los ámbitos de la vida pública y privada. Las estructuras sociales se basan en un modelo hegemónico de supremacía de los roles masculinos frente a los femeninos (lógica de la jerarquía). Estas estructuras, asentadas a lo largo de la historia y adaptadas a las diferentes sociedades, se manifiestan en todos los órdenes de la vida.

² El Pacte de Sant Domènec es el pacto de legislatura aprobado por los partidos que gobiernan el Ayuntamiento de Xàtiva: PSOE, EU, COMPROMÍS. Sant Domènec, 19 junio de 2015.

Para conocer la situación de la mujer en el entorno europeo, se propone el “Índice de Igualdad de Género 2017”³ del *Instituto Europeo de Igualdad de Género* (EIGE 2017). Interesa destacar la incorporación, por primera vez, de otro indicador: intersección de las desigualdades. Con relación a España, se ofrecen los datos comparativos con el resto de países de la Unión Europea⁴. El Informe que se ofrece también responde a la evolución desde 2005 a 2015 con relación a seis dimensiones fundamentales (trabajo, dinero, conocimiento, tiempo, poder y salud), además de dos dimensiones satélite (violencia e intersección de las desigualdades)⁵

En el ámbito de la Comunidad Valenciana, en relación con la violencia de género, es interesante contar con el trabajo presentado por el *Sindic de Greuges (2017) Informe sobre la violencia de género*.⁶

Este TFM se desarrolla en torno a tres ejes principales:

- Las asociaciones feministas de ámbito local como agentes de transformación hacia una sociedad más justa e igualitaria.
- El desarrollo local con perspectiva de género, un modelo más próximo a toda la ciudadanía y con mayores posibilidades de responder a sus necesidades y demandas.
- La complementariedad entre las herramientas de la transversalidad: presupuestos con perspectiva de género e informes de impacto de género

2.1.- Las asociaciones feministas de ámbito local como agentes de transformación hacia una sociedad más justa e igualitaria

Los grandes cambios sociales con relación a los derechos de las mujeres han venido de la mano de la lucha feminista. Un movimiento ideológico que ha reclamado el derecho de las mujeres a disfrutar de los bienes sociales, económicos y culturales en condiciones de igualdad. Tal y como dice A. Valcárcel (2001, p.29) “El feminismo está

³ El Índice de igualdad de género se basa en los datos de Eurostat (encuesta de población activa de la UE, encuesta sobre la estructura de los ingresos, estadísticas de la UE sobre la renta y las condiciones de vida, estadísticas demográficas); los cuestionarios de Unesco / OCDE / Eurostat sobre estadísticas en el ámbito educativo; la encuesta europea de Eurofound sobre las condiciones de trabajo; la base de datos WMID de la Comisión, y la encuesta de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA) sobre la violencia contra las mujeres. Recuperado el 13 de agosto [file:///C:/Users/usuario/Downloads/mh0116328esn%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/mh0116328esn%20(4).pdf)

⁴ Consultado el 20 agosto 2018, <http://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/ES>

⁵ Recuperado el 20 de agosto de 2018: <file:///C:/Users/usuario/Downloads/mh0216050esn.pdf>.

⁶ Se trata del Informe sobre la atención y protección a las mujeres víctimas de violencia de género en la Comunitat Valenciana, año 2017. Este trabajo ha estado coordinado por las investigadoras de la Universidad de Alicante Ana Rosser y Diana Jareño. Recuperado el 26 de agosto de 2018: <https://www.sumatalpacte.com/wp-content/uploads/2017/09/informe-sindic-greuges-violencia-genero-cas.pdf>.

comprometido con el fortalecimiento de las democracias” porque significa reclamar los derechos que tienen establecidos como ciudadanas.

Las asociaciones feministas han tenido una función protagonista en la exigencia de derechos de las mujeres. Los cambios legislativos obedecen precisamente a esas demandas.

Dentro del movimiento feminista hay que destacar el trabajo desarrollado por las asociaciones feministas de ámbito local. Se trata de grupos de mujeres, aunque en los últimos años también se están incorporando hombres feministas, que han venido desarrollando actividades de sensibilización social frente a las situaciones de discriminación, abuso y violencia que sufren las mujeres.

Asociaciones que han movilizado campañas para exigir a las diferentes administraciones la aplicación de políticas activas tendentes a cambiar las inercias discriminatorias. En la mayoría de las ocasiones, estas asociaciones han trabajado sin recursos, sin formación reglada y afrontando numerosas resistencias por parte de los poderes públicos. Su trabajo ha estado guiado por la convicción de que sus condiciones de vida merecían ser mejores, por ellas, por la vida que han visto a sus mujeres mayores y por la que todavía viven las jóvenes y las niñas.

2.2.- El desarrollo local con perspectiva de género, un modelo más próximo a toda la ciudadanía y con mayores posibilidades de responder a sus necesidades y demandas

Las políticas supralocales, por su ámbito competencial, son de gran relevancia para articular normas y recursos necesarios para establecer las transformaciones básicas que supongan mejorar las condiciones de vida de las mujeres y las niñas. En este sentido, es de gran transcendencia la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres; la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el ámbito de la Comunidad Valenciana. Con relación a la normativa contra la violencia de género, hay que destacar la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; y la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer, en el Ámbito de la Comunidad Valenciana.

El compromiso de las administraciones y sociedad civil contra la violencia de género, en la Comunidad Valenciana, se ha manifestado a través del *PACTE VALENCIÀ CONTRA LA VIOLENCIÀ DE GÈNERE*, suscrito por el Ayuntamiento de Xàtiva y la asociación feminista Xateba.⁷

⁷ Recuperado el 27 de agosto de 2018:

https://www.sumatalpacte.com/wp-content/uploads/2017/09/Pacte-Valencia_cast-1.pdf

Todas ellas tienen una implicación directa en la administración local como la organización política más cercana a las personas y por ello, son agentes protagonistas para reactivar procesos de cambio.

El desarrollo local supone tener en cuenta las necesidades de hombres y mujeres que conviven y se desarrollan en él. Atenderemos a la diferencia que establece A. Massolo (2006, p.4) entre las necesidades prácticas de género, de las necesidades estratégicas de género:

Necesidades prácticas de género son las que se derivan de los roles de las mujeres socialmente aceptados en la esfera doméstica: madre, esposa, ama de casa. Responden a las necesidades inmediatas vinculadas a las carencias o insuficiencias de servicios y bienes materiales básicos que sufren las familias y las comunidades, y motivan la participación femenina en la esfera pública. [...] Necesidades estratégicas de género son las que surgen del reconocimiento y toma de conciencia de la posición de subordinación, desigualdad y discriminación de las mujeres en la sociedad. Se dirigen a la transformación de las relaciones sociales de género y a la adquisición de libertad, igualdad real, autoestima y empoderamiento, según el contexto sociopolítico y cultural de donde emergen y se expresan. [...] Se orientan a mejorar o elevar su posición en la sociedad: el ejercicio de sus derechos, su participación pública en la toma de decisiones, su autonomía personal, el acceso a la educación, capacitación, empleo, cultura, recreación y deportes.

Las necesidades prácticas de género y las necesidades estratégicas de género son complementarias puesto que suponen orientar las políticas a corto y medio plazo para articular cambios estructurales que perduren en el tiempo.

Siguiendo a A. Massolo (2006, p.6), “El desarrollo local es una estrategia sociopolítica de cambio (Gallicchio, 2005), en la que el concepto y la perspectiva de género tienen potencial de cambio, ya que aluden a determinantes sociales, culturales y políticas que son transformables”.

Con relación a la violencia de género, las políticas institucionales a nivel local son un elemento clave para establecer estrategias de prevención e intervención, especialmente en la protección y asistencia. En esa línea se sitúa el Real Decreto-Ley 9/2018, de 3 de agosto, de Medidas Urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la Violencia de Género. El objetivo es que los ayuntamientos amplíen y desarrollen las competencias contra la violencia de género con mayor dotación de recursos.

Si las diferentes administraciones son importantes para los cambios estructurales desde la perspectiva de género, también las organizaciones sociales, culturales y económicas son actores centrales del cambio. El trabajo coordinado de ambos sectores es un requisito básico para la eficacia del desarrollo local desde la perspectiva de género.

En definitiva, según A. Massolo (2006, p.5), “La posición y los intereses estratégicos de las mujeres representan los mayores desafíos al desarrollo local, que supone la articulación entre actores con capacidad de iniciativa, la construcción de un sujeto colectivo del desarrollo local, la participación ciudadana, la concertación y la elevación de la calidad de vida”

2. 3. La complementariedad entre las herramientas de la transversalidad: presupuestos con perspectiva de género e informes de impacto de género

Una de las herramientas clave para el desarrollo de las políticas de igualdad y contra la violencia de género es el establecimiento de los presupuestos con perspectiva de género.

“Los términos «Presupuestos sensibles al género», «Presupuestos con relación al género», «Presupuestos para las Mujeres» y «Declaraciones de presupuestos para las mujeres» se refieren a una amplia variedad de procesos y herramientas cuyo objetivo es permitir evaluar el impacto de los presupuestos de los gobiernos en términos de género” (Villagómez, 2011, p.2).

No se trata de realizar presupuestos separados para mujeres y hombres, sino que “Suponen un esfuerzo por desagregar el presupuesto general de los gobiernos en términos de su impacto en los hombres y las mujeres y en los diferentes grupos de mujeres y hombres, y teniendo en cuenta de forma adecuada las relaciones de género subyacentes en la sociedad en general” (Villagómez, 2011, p.6).

La investigación realizada por P. de Villota (2017) sobre la política fiscal con perspectiva de género en el periodo de la crisis económica, revela hasta qué punto las decisiones económicas no son neutrales y afectan de manera diferente a mujeres y hombres.

Los presupuestos de género (PG) y la estrategia de transversalidad son mecanismos complementarios que juegan un papel protagonista en la aplicación de políticas de igualdad efectiva de mujeres y hombres y contra la violencia de género, también en el ámbito local. Pero en demasiadas ocasiones, la transversalidad ha supuesto la ausencia de responsabilidades. “Los PG son a la vez una herramienta técnica y una estrategia política que abarca todo el ciclo de diseño, gestión y evaluación de las políticas públicas, no solamente el presupuestario, desde la fase de programación hasta la de evaluación” (Álvarez y Collantes, 2011, p. 28)

Es relevante conocer la propuesta de B. Collantes (2015, p.77): “El método de las 3R utilizado para la Evaluación del Impacto de Género viene a representar la estructura lógica de la planificación: analizar, experimentar, proponer y evaluar, es decir, analizar

de nuevo, proponer y evaluar los resultados. Reflexionar, aplicar Recursos y evaluar Resultados”.

En este sentido se incorporan los Informes de impacto de género: “El Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto es el documento en el que se analiza cuál va a ser el impacto que la inversión de los recursos públicos va a tener en los hombres y mujeres [...] para el próximo ejercicio. Se trata de una evaluación ex ante de los créditos destinados a las medidas de política ideadas para corregir las desigualdades que persisten en la realidad” (Aguilera, del Olmo y Escobar, 2011, p.69). Por último y enlazando con el primer principio, es necesaria la incorporación de sectores ciudadanos en las diferentes fases de planificación de los presupuestos desde la perspectiva de género. Para establecer esta participación, la administración debe garantizar la formación en género de su propio personal y de las personas participantes en su gestión, aplicar principios de transparencia en los procesos y en la información, así como establecer canales de comunicación bidireccional.

Siguiendo la frase inicial de A. Valcárcel, con la aplicación de estrategias y herramientas de género se está profundizando en los procesos democráticos de toda la ciudadanía, y con ella, la de las mujeres.

3. OBJETO DEL TRABAJO FINAL DE MÁSTER

3.1. Selección de propuestas de Xàtiva Violeta

A partir del documento elaborado por Xateba sobre la PXV, se han seleccionado 15 acciones como objeto de este TFM. El objetivo de este TFM no puede abarcar la evaluación de las 50 acciones descritas en la PXV por extralimitar los propios objetivos del trabajo y la carga académica que corresponde a esta asignatura.

Se han seleccionado todas aquellas acciones dirigidas a la puesta en marcha de las herramientas necesarias para que el Ayuntamiento de Xàtiva aplique políticas de igualdad efectiva de mujeres y hombres y contra la violencia de género. Unas estructuras que aspiran a su pervivencia en el tiempo para salvaguardarlas de los vaivenes partidistas.

Con el fin de clasificar las acciones de la PXV, se seguirá a Alfama y Alonso (2015), en su resumen de los instrumentos de desarrollo del mainstreaming de género en las políticas públicas (Tabla 1). En esa clasificación, se introducen las acciones de la PXV.

Tabla 1: Clasificación de los instrumentos de género con relación a las acciones de la PXV

Tipo de instrumento	Objetivos	Nº Acción de la PXV
1. De introducción del mandato y planificación	<i>Introducir y concretar el mandato o compromiso con la transversalidad.</i>	<p>3.-PMIO.</p> <p>12.-Plan contra la Violencia de Género.</p> <p>8.-Convocatorias institucionales y acciones de sensibilización.</p> <p>13.-Articula recursos para el acompañamiento, asistencia, asesoramiento y terapia a mujeres víctimas de malos tratos.</p>
2. De organización y estructuración institucional	<i>Adaptar la estructura organizativa para poder implementar la transversalidad</i>	<p>1.-Concejalía de Igualdad.</p> <p>4.-Unidad de Género,</p> <p>14.-Grupo especial de la Policía Municipal</p>
3. De conocimiento:	<i>Generar conocimiento no sesgado sobre la realidad y diseminarlo</i>	6.-Observatorio de la Igualdad.
4. De proceso político	<i>Incorporación de la perspectiva de género en los procesos habituales de elaboración de políticas.</i>	<p>2.- Presupuestos Municipales con Perspectiva de Género.</p> <p>5.-Plan de Igualdad de la plantilla.</p> <p>7.-Lenguaje no sexista.</p> <p>10.-Política de subvenciones.</p> <p>15.- Recursos de urgencia.</p>
5. De participación	<i>Participación de entidades sociales, movimiento feminista y de mujeres y expertas en género</i>	<p>9.-Consell de la Dona.</p> <p>11.-Casa de la Dona.</p>
6. De seguimiento	<i>Rendición de cuentas y evaluación Valorar el desempeño de los diferentes agentes y ámbitos sectoriales, rendir cuentas a la ciudadanía</i>	

Fuente: Alfama y Alonso (2015) y elaboración propia.

3.2. Indicadores de Evaluación

Se puede definir un indicador de género (en adelante IdG) como aquél cuya finalidad es recoger los cambios sociales debidos a las relaciones entre mujeres y hombres a lo largo del tiempo (Dávila 2004).

Siguiendo a M. Dávila (2007), los IdG nos van a permitir ver las ausencias de las mujeres en los espacios estudiados, las razones que lo explican, en qué medida se han tenido en cuenta sus necesidades e intereses (básicos y estratégicos), cómo se participa, si se trata o ignora la discriminación por razón de género, en qué medida un proyecto o un programa afecta al rol de género y si varía con el tiempo.

Los indicadores de evaluación de la PXV no presentan estas características y por ello no son indicadores de género. Su objetivo es conocer si las acciones incluidas en la Xàtiva Violeta se han aplicado y en qué medida. Su redacción está basada en señalar si se ha cumplido o no la acción descrita en la PXV, estableciendo las condiciones que se deben cumplir. En algunos casos se formulan como objetivos operativos o ítems cuya respuesta es afirmativa o negativa. En otros casos son objetivos generales que necesitan replantear su operatividad. En todos, se propone revisar su redacción para que marquen la información necesaria para conocer y valorar el cumplimiento del objetivo operativo.

Ejemplo: El indicador 5.3 se presenta de la siguiente manera: “La Concejalía de la Mujer dispone de dotación presupuestaria suficiente para el desarrollo de sus funciones”. Se trata de un objetivo que debería concretar el término suficiente. Los indicadores que pueden ayudar a encontrar la información necesaria para evaluar el objetivo podrían ser: Porcentaje de presupuesto asignado a la Concejalía de la Mujer sobre el total del presupuesto y Aumento/disminución del porcentaje presupuesto Concejalía de la Mujer sobre el año anterior. En este sentido, se incorporará un replanteamiento en su redacción en el apartado de conclusiones.

Hay dos elementos que se han de tener en cuenta sobre los indicadores a estudiar:

- No han sido consensuados por el grupo técnico-político y asociativa. Es decir, son unos indicadores redactados por Xateba en los que no han intervenido el grupo técnico encargado de su desarrollo ni el político, responsable último de su aplicación. Este hecho limita su metodología y dificulta el proceso de evaluación.
- No están basados en objetivos operativos (Dávila 2007).

Las partes en las que se ha estructurado el estudio de cada indicador son:

A.- Las fuentes o evidencias: Se trata de encontrar la información necesaria para conocer el cumplimiento o no de lo descrito en el indicador. Por otra parte, las fuentes

que servirán para informar a los indicadores han de ser accesibles. Sin embargo, el Ayuntamiento de Xàtiva sólo tiene publicada en su página web las actas plenarios, los presupuestos y las notas de prensa sobre su actividad municipal. No se publican las memorias de los diferentes servicios, departamentos o áreas, ni las actas del Consell de les Dones. Este hecho ha dificultado el acceso a la información, tratándose de un proceso arduo y tedioso que puede disuadir sobre su búsqueda o, en el peor de los casos, imposibilitarla. Por ello, el criterio de accesibilidad de los indicadores también será objeto de alguna propuesta de revisión al final del TFM.

Se han incorporado los números de expedientes de las Juntas de Gobierno o Sesión Plenaria donde se aprueban los temas y fechas que refiere el indicador, así como la información aportada por la Regidora de Igualdad y la Técnica de Igualdad, en reunión celebrada el 19 de julio, en la Casa de les Dones, para tratar este tema.

B.- Resultado: Se presentan los datos que dan cumplimiento, o no, del indicador. En algunos casos no se dispone de la información necesaria para ofrecer los resultados de su cumplimiento. Por ello se tiende a ofrecer datos para su valoración como proceso. Se recomienda que el resultado sea valorado por la propia asociación de Xateba.

C.- Valoración: Si ofrece ambigüedad, se propone una revisión formal del indicador. También se valora la importancia de realizar la acción descrita.

Se ha insistido especialmente en los procesos colectivos para llegar a acuerdos. Desde el punto de vista metodológico es más importante construir procesos con la implicación de sectores relacionados, que el resultado último de lo marcado por el indicador.

4. METODOLOGÍA

La PXV son acciones y objetivos que se plantean para que se ejecuten desde el Ayuntamiento de Xàtiva. El órgano que asume estas funciones es el Consell de les Dones per la Igualtat (acta 24/11/2015, p.1):

L'objecte genèric d'este Consell és estimular i canalitzar la participació de la ciutadania i de les seues associacions en la gestió de les qüestions referides a millorar la situació i qualitat de les dones de Xàtiva, oferint un espai més d'influència ciutadana i d'interrelació d'informació. Així mateix, en compliment del PACTE DE LA CIUTAT VIOLETA, que el govern de la ciutat té subscrit en el PACTE DE SANT DOMÈNEC, el Consell de les Dones per la Igualtat, serà l'òrgan propositiu de seguiment i control pel (sic) acompliment d'este pacte.

Es decir, es el Consell de les Dones per la Igualtat el “órgano propositivo de seguimiento y control del Pacte de la Ciutat Violeta”, y con él, la PXV. Por ello, a lo

largo de la valoración de los indicadores de evaluación se incorporará esta función para proponer su desarrollo. Se cuenta con los acuerdos normativos y organizativos para el seguimiento y control de la PXV, se trata de acordar estrategias y herramientas para hacerlo efectivo.

Se presentan las fases de la PXV, para su propuesta de revisión metodológica:

- a) **Elaboración:** El diseño y redacción de la PXV fue realizado por Xateba, como se ha explicado anteriormente, con base en los datos sobre aspectos destacados de la ciudad. Hay que señalar que en su diseño no se incorporó a personal técnico-político del ayuntamiento que serán los responsables de su ejecución. Este hecho supone un problema para el desarrollo y evaluación de las acciones diseñadas. La participación de otras representantes del movimiento feminista de Xàtiva y de los grupos de mujeres, hubiese supuesto ampliar la visión sobre las necesidades de las mujeres que viven en la ciudad.
- b) **Difusión:** Se editó el cartel de la PXV y se presentó a la ciudadanía a través de medios de comunicación locales. Además, se incluyó en todos los actos que Xateba organizaba a lo largo del primer año desde su elaboración.
- c) **Compromiso político:** A través del Pacto de Sant Doménech se incluyó en el pacto de gobierno.
- d) **Ejecución de las propuestas/acciones:** El órgano de participación y representación de los colectivos de mujeres de la ciudad de Xàtiva es el Consell de les Dones per la Igualtat, cuya presidenta es la concejala de la Mujer e Igualdad. Como queda señalado, será el órgano donde se debatan y arbitren todas las decisiones para llevar a cabo la PXV.
- e) **Evaluación:** Para operativizar su evaluación se propone grupo de trabajo acordado por el Consell de les Dones per la Igualtat. Por otra parte, también conviene evaluar el impacto social de las acciones, estableciendo los indicadores de género (de realización, de resultados y de Impacto) (Dávila, 2007). Para ello convendrá incluir a los grupos feministas y de mujeres de la ciudad y también a sectores no directamente vinculados con las acciones. Para tal fin, se propone la creación de una “Comisión de trabajo” para la elaboración, seguimiento y evaluación de los indicadores: formado por personal técnico con formación en herramientas de género, personal político y representantes de asociaciones feministas y de mujeres. Su función será propositiva y ejecutiva. El órgano de decisión será el pleno del Consell de les Dones per la Igualtat.

5. RELACIÓN DE ACCIONES, INDICADORES, FUENTES O EVIDENCIAS, RESULTADOS Y VALORACIÓN

Abreviaturas utilizadas sobre las fuentes o evidencias:

ASP: Acta Sesión Plenaria

JG: Junta de Gobierno

ACD.: Acta del Consell de les Dones

RDI-TI: Regidora de la Dona i Igualtat - Tècnica d'Igualtat

5.1.- ACCIÓN 1.- El Ayuntamiento cuenta con una Concejalía de la Mujer con personal específico y con dotación presupuestaria suficiente para el desarrollo de su actividad.

5.1.1.- INDICADOR 1.1. Durante toda la legislatura, el Ayuntamiento cuenta con una Concejalía de la Mujer con competencia exclusiva en materia de Igualdad.

A) FUENTES O EVIDENCIAS: ASP: 10/15: 4-7-15. 8º: *“Delegar en Francesca Chapí Alberó les matèries pròpies de dona i igualtat, que compren el següent:*

- Dona i igualtat

- Polítiques transversals de Dona en el municipi.”

B) RESULTADO: El Ayuntamiento ha contado con una Concejalía de Mujer e Igualdad desde el inicio de la legislatura. Sus competencias se describen como “las materias propias de mujer e igualdad”. Se incluye, además, otra competencia que se describe como “políticas transversales de mujer en el municipio”. Se da cumplimiento al indicador tal y como queda redactado, puesto que se ha organizado una Concejalía de la Mujer con competencia exclusiva desde el inicio de la legislatura hasta la actualidad.

C) VALORACIÓN: La denominación de dicha concejalía es “Concejalía de la Mujer e Igualdad”. Incorpora el término igualdad para describir las políticas de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como todas las que incorporan la diversidad sexual. La organización de una concejalía de la mujer e igualdad supone situar en la agenda política municipal los planes y medidas que buscan conseguir una igualdad real de mujeres y hombres y contra las violencias machistas.

5.1.2.- INDICADOR 1.2 La Concejalía de la Mujer tiene asignado durante toda la legislatura personal con dedicación exclusiva y suficiente (Una técnica con jornada completa y formación específica y la contribución de media jornada de una auxiliar administrativa.

A) FUENTES O EVIDENCIAS: JG:

- *Bases reguladores de proves selectives que regeixen la convocatòria per a la contractació i posterior formació d'una borsa de treball d'agent d'igualtat, inclosa en el subgrup A1 de titulació, mitjançant sistema selectiu de concurs-oposició. Exp. 241/2017, JGL 4/17 (23-1-17); 8/17 (20-2-17).*
- *Acceptació de pràctiques formatives de Remedios Carmen Perales Colomer, alumna del Ces Joan Maragall, de Badalona, en el departament de dona i igualtat. Exp. núm. 144/2017, JGL 8/17 (20-2-17).*
- *Pràctiques formatives de Victoria Sáez Garrido en el departament dona i igualtat. Exp. núm. 185/2018. JGL 6/18 (5-2-18).*
- *Pràctiques formatives de Paula Garcia Gironès en el departament de dona i igualtat. Exp. núm. 5250/2017, JGL 9/18 (26-2-18).*

Según información de RDI y T I, se adjunta tabla 1.

B) RESULTADO:

Tabla 2: Personal asignado a la Concejalía de Igualdad

	2015	2016	2017	2018
INFODONA/ AGENTE DE IGUALDAD	Desde octubre 1998 a 30/03/2016 Infodona:	A partir del 01/04/2016 al 31/12/2016: Agente de Igualdad. Jornada completa	A partir del 1 de enero de 2017: Técnico de Igualdad: laboral indefinida a tiempo parcial Jornada completa, desarrollando programas en La Casa de les Dones.	Técnico de Igualdad; laboral indefinida a tiempo parcial. Jornada completa, desarrollando programas en La Casa de les Dones.
Programa de Intervención Laboral para mujeres víctimas de violencia de género		5 personas. Contratadas durante 6 meses. Jornada completa.		

Personal En Prácticas	Trabajadora Social: Personal en prácticas para atención a mujeres en situación de violencia de género	Trabajadora Social: Personal en prácticas para atención a mujeres en situación de violencia de género		
Agente de Igualdad		Agente de Igualdad. Función Diagnóstico sobre la violencia de género en Xàtiva		
Psicóloga clínica			Desde el 01/07/2017, psicóloga con función de atención a mujeres víctimas de violencia de género. Jornada completa.	Hasta el 28/02/2018, psicóloga con función de atención a mujeres víctimas de violencia de género. Jornada completa.
Programa: Avalem Joves Plus EMPUJU/ EMCUJU				A partir del 01/08/2018: Desarrollo de programas Casa de les Dones: 2 psicólogas clínicas

				2 trabajadoras sociales 1 criminóloga 1 socióloga 1 administrativa 2 conserjes
--	--	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente: Información de RDI-TI y JG. Elaboración propia.

C) VALORACIÓN: El indicador describe la adscripción de personal a la Concejalía de Dona i Igualtat como “exclusiva y suficiente”.

La dedicación ha sido exclusiva por parte de la Técnica de Igualdad. Sin embargo, no existe exclusividad por parte de la persona con funciones de administración que depende de otros departamentos. El resto de las personas que han desempeñado trabajos en el área de la “Dona i Igualtat” han mantenido una relación laboral con contratos temporales, una media de un año, y a jornada completa. Es decir, todo el personal trabajador adscrito a la Regidoria de la Dona i Igualtat ha sido exclusiva.

Según los datos proporcionados por la RDI y la TI, el mes de agosto de este año se han incorporado 9 personas adscritas a la Concejalía de la Mujer, con dedicación exclusiva y por un tiempo de contratación de un año. Son 9 mujeres con diferente perfil profesional, tal y como se describe en la tabla 2. Se han contratado a través de programas para la incorporación laboral de personas menores de 30 años.

Para establecer el criterio de suficiencia, se incorpora la valoración que realiza la TI. Considera que la contratación de estas 9 personas puede suponer ampliar las funciones que se desarrollan en el departamento, pero que se debe tender a crear los puestos de trabajo para consolidar las plazas.

El adjetivo “suficiente”, describe de manera ambigua lo que se desea medir. Las necesidades de información que interesaría evaluar son: número de personas trabajadoras adscritas al departamento de Dona e Igualdad, sexo, perfil profesional y requisitos de formación en género e igualdad, tipo de contrato y tipo de jornada laboral. Con base en esa información y las funciones desarrolladas, se valorará colectivamente las necesidades cubiertas y las no cubiertas. Por ello se propone su revisión.

5.1.3.- INDICADOR 1.3 La Concejalía de la Mujer dispone de dotación presupuestaria suficiente para el desarrollo de sus funciones

A) FUENTES O EVIDENCIAS: Informe RDI y TI

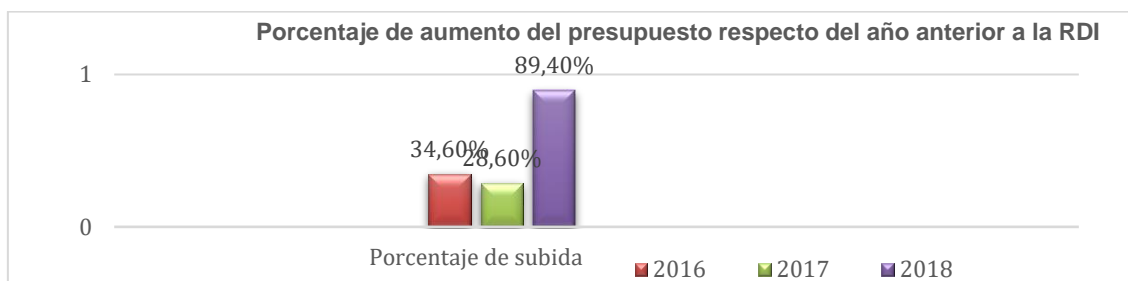
B) RESULTADO:

Tabla 3. Presupuestos anuales de la RDI por conceptos

Concepto / Año	2015	2016	2017	2018
Campañas	18.000 €	3.000€	3.000€	3.000€
Consell Dona	8.000€			12.219,85€
Material Informático		1.000€	1.000€	1.000€
Actividades Propuestas por el Consell Dones		10.000€	10.000€	10.000€
Elaboración planes y actividades		16.000€		
Subvenciones Asociaciones de mujeres		5.000€	5.000€	
Estudios y trabajos técnicos			26.000€	26.000€
Reforma Casa de les Dones				28.000€
TOTAL	26.000 €	35.000 €	45.000 €	85.219,85 €

Fuente: presupuestos del Ayuntamiento de Xàtiva publicados en su página web⁸

Gráfica 1: Porcentaje de subida del presupuesto de la RDI respecto del año anterior.



Fuente: elaboración propia sobre los presupuestos de Xàtiva, publicados en página web

⁸ Consultado el 23 de agosto de 2018: <http://www.xativa.es/va/presupuestos/listado>

C) VALORACIÓN: El indicador incluye la valoración “suficiente” por lo que también queda indeterminado. Se recomienda su revisión para que mida aquello que realmente busca tener información.

Sobre los datos encontrados, se observa un aumento significativo del presupuesto asignado a la Regidoria de la Dona i Igualtat para el año 2018, debido principalmente a la inauguración de la Casa de la Dona y la reforma del edificio.

Los datos de la tabla 3 se deberían completar con los programas desarrollados en otras áreas o departamentos dirigidos a mejorar la igualdad real entre mujeres y hombres, así como el impacto de género de los presupuestos generales. Por ello es tan importante la creación de la Comisión de los Indicadores de la PXV.

5.2.- ACCIÓN 2.- Se elaboran los Presupuestos Municipales anuales con Perspectiva de Género atendiendo al impacto que estos generan en la vida de las mujeres.

5.2.1.- INDICADOR 2.1 El Ayuntamiento acompaña su presupuesto anual con un informe de impacto de género. Por lo menos a partir del segundo ejercicio de la legislatura.

A) FUENTES O EVIDENCIAS: Se han publicado los informes sobre los presupuestos de Xàtiva en la página web del Ayuntamiento del año 2017⁹ y del año 2018¹⁰ En el año 2016, no se incorpora informe de la intervención general.

B) RESULTADO: Los presupuestos anuales que publica el Ayuntamiento en su página web no están acompañados del informe de impacto de género. No se cumple la acción que marca el indicador.

C) VALORACIÓN: La evaluación del impacto en función del género (EIG) es una herramienta que puede ayudar a conocer cómo afectan las medidas o acciones de manera diferenciada a mujeres y hombres. Por lo tanto, su aplicación requiere de una decisión política y de formación en perspectiva de género. Existen experiencias y guías que pueden orientar en su aplicación. Se

⁹ Informe de intervención general sobre estabilidad presupuestaria año 2017: Recuperado el 22 de agosto de 2018. <http://www.xativa.es/sites/default/files/presupuestos/docs/11-Pressupostos2017informelInterventoracomplimentestabilitat.pdf>

¹⁰ Informe intervención general año 2018. Recuperado el 22 de agosto de 2018. <http://www.xativa.es/sites/default/files/presupuestos/docs/11%20Informe%20Interventora%20Pressupostos%202018.pdf>.

destaca la guía de Emakunde (2013): “Guía para la elaboración de Informes de Impacto de género”.

5.2.2.- INDICADOR 2.2 El Ayuntamiento dispone de informes anuales de evaluación de impacto de género del presupuesto ejecutado, por lo menos a partir del segundo ejercicio de la legislatura.

A) FUENTES O EVIDENCIAS: Información de la RDI y TI

B) RESULTADO: El Ayuntamiento no dispone de informes anuales de impacto de género

C) VALORACIÓN: Este indicador está vinculado al anterior. No se acompaña informe de impacto de género ni en los presupuestos previstos ni en los ejecutados.

5.3.- ACCIÓN 3.- La ciudad elabora y desarrolla de forma participativa su Plan de Igualdad, dirigido a conseguir una ciudad igualitaria, sin violencia de género y que educa en valores potenciando la participación de la mujer en todos los ámbitos sociales.

5.3.1.- INDICADOR 3.1 En los primeros dos años de legislatura el Ayuntamiento de Xàtiva elabora un Plan de Igualdad Local para toda la ciudadanía con participación de la misma.

A) FUENTES O EVIDENCIAS: JG

- *Adjudicació contracte menor de serveis de consultora per a desenvolupar un projecte en matèria d'igualtat conforme a les bases de convocatòria de subvenció de la diputació de valència. Exp. núm. 1758/2016, JGL 26/16 (4-7-16).*
- *Aprovació de projecte per al desenvolupament de les polítiques públiques de l'ajuntament de Xàtiva en el departament de la dona i igualtat 2018-2021: gestió i coordinació tècnica del departament de dona i igualtat i la casa de les dones. Exp. núm. 5677/2017, JGL 51/17 (26-12-17).*

Información de la RDI y T I.

B) RESULTADO: Según la información aportada por la RDI y TI, en este momento se encuentra en fase de elaboración del diagnóstico. Tal y como se describe en el indicador, no se cumple la acción.

C) VALORACIÓN: A lo largo de estos 3 años no se ha elaborado el PMIO (Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres). Según la RDI por falta de presupuesto para que lo desarrolle una empresa externa. El PMIO supone sistematizar el desarrollo de las acciones derivadas del estudio diagnóstico, que se han acordado como las relevantes para incidir en los cambios necesarios para

mejorar la vida de las mujeres en su desarrollo integral. Por ello es tan importante que los ayuntamientos incorporen el PMIO como la herramienta esencial de políticas activas de género.

5.3.2.- INDICADOR 3.2 A la conclusión de la legislatura el Ayuntamiento ha implementado al menos el 75% de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad.

A) FUENTES O EVIDENCIAS: Información RDI y T I.

B) RESULTADO: Según la información aportada por la RDI y la TI, desde la RDI se han desarrollado programas y campañas que responden a la necesidad general sobre igualdad efectiva entre mujeres y hombres y contra la violencia de género. Tal y como se formula, este indicador no se cumple.

C) VALORACIÓN: Como el PMIO no se ha elaborado, no se puede cuantificar el porcentaje de medidas aplicadas.

5.4.- ACCIÓN 4.- Existe una Unidad de Género, dependiente de la Alcaldía que garantiza la transversalidad de las políticas de igualdad y desarrolla funciones de gestión del Observatorio de la Igualdad (OI). Esta unidad cuenta con personal específico con titulación y acreditada formación en género, y presupuesto específico y suficiente para la realización de sus funciones.

5.4.1.- INDICADOR 4.1 A partir de la aprobación del primer presupuesto de la nueva legislatura, el Ayuntamiento cuenta con una Unidad de Género, dependiente de Alcaldía que garantiza la transversalidad de las políticas de igualdad y desarrolla funciones de gestión de Observatorio de la Igualdad (OI)local. Están reguladas sus funciones y aprobadas por el pleno y cuenta con dotación presupuestaria.

A) FUENTES O EVIDENCIAS Acuerdo plenario sobre el organigrama de funcionamiento del Ayuntamiento, y publicado en la página web del Ayuntamiento. *Exp. Núm. 2505/2015, Modificació de l'Estructura Organitzativa de Ple 13/15: 3-10-15 Així, les línies estratègiques que inspiren la modificació en l'estructura organitzativa que ara es proposa són les següents:*

1. Definició d'una secció amb competències en l'àmbit soci-econòmic que potencie el teixit industrial i comercial de la Ciutat, l'ocupació i la formació, integrant en aqueix comès valors fonamentals com la participació ciutadana i la igualtat de gènere efectiva. Departament 1D05: Dona i Igualtat.

B) RESULTADOS: En el organigrama del ayuntamiento, la función de la igualdad efectiva de mujeres y hombres se encuentra dentro del ámbito socioeconómico. No depende directamente de Alcaldía. No se ha creado la Unidad de Género ni

se llevan a cabo las funciones del Observatorio de Igualdad. No se da cumplimiento al indicador.

C) VALORACIÓN: La TI asegura que está cumpliendo las funciones de la Unidad de Género.

La creación de la Unidad de Género es una herramienta organizativa para garantizar la transversalidad de las políticas de género. Su dependencia de Alcaldía vincula todas las acciones políticas que son responsabilidad de la alcaldía con su impacto en género. Sin embargo, su inclusión en el área socioeconómica, aun siendo de gran relevancia, no garantiza la transversalidad en otras áreas del Ayuntamiento.

5.5.- ACCIÓN 5.- El Ayuntamiento cuenta con un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de su plantilla.

5.5.1.- INDICADOR: 5.1. Antes de concluir el segundo ejercicio de legislatura, el Ayuntamiento cuenta con un Plan de Igualdad de su plantilla.

A) FUENTES O EVIDENCIAS: ASP:

- *Comissió extra. 8/15 (2-9-15): s'aprova per unanimitat modificar la composició de la comissió d'igualtat.*
- *Comissió 9/15 (23-9-15): aprovada la nova composició.*
- *Ple 13/15 (3-10-15): ratificada la nova composició.*
- *Comissió 11/15 (18-11-15): s'aprova la creació i composició de la comissió de seguiment del pla.*
- *Ple 16/15 (28-11-15): s'aprova el Pla d'igualtat entre homes i dones a l'Ajuntament de Xàtiva.*
- *Ple 16/15 (28-11-15): s'aprova la creació i composició de seguiment del Pla d'igualtat.*

JG:

- *Modificació ROM en perspectiva dona i igualtat. Exp. 2036/2015.*
- *Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Xàtiva. Modificació de la composició de la comissió d'igualtat. Exp. 393/2012, JGL 35/15 (21-9-15).*
- *Adjudicació contracte de subministrament per a l'edició del pla d'igualtat efectiva d'oportunitats entre homes i dones de l'Ajuntament de Xàtiva. Exp. 574/2015(JGL 9/16).*
- *Pla d'igualtat de l'ajuntament de Xàtiva: curs de formació en matèria d'igualtat. Exp. 1478/2016, JGL 20/16 (23-5-16).*

B) RESULTADOS: El Plan de Igualdad de la Plantilla del Ayuntamiento de Xàtiva, se aprueba en sesión plenaria el 28 de noviembre de 2015, por ello se cumple el límite de tiempo que marca el indicador: “antes del segundo ejercicio de la legislatura”.¹¹

C) VALORACIÓN: Se ha desarrollado el proceso de elaboración del Plan de Igualdad de la Plantilla, a través de la comisión constituida para tal fin. Las administraciones son importantes agentes de cambio dentro de su propia organización y son modelo para el resto de las organizaciones.

5.5.2.- INDICADOR 5.2 A la conclusión de la legislatura, el Ayuntamiento dispone de la evaluación sobre la implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de su plantilla.

A) FUENTES O EVIDENCIAS: Información RDI-TI.

B) RESULTADOS: El porcentaje de cumplimiento del I Plan de Igualdad de Oportunidades de la plantilla del Ayuntamiento de Xàtiva, según información de la RDI y TI, es del 60%. En este momento se está en la fase de la evaluación y de diagnóstico para la realización del II Plan de Igualdad de Oportunidades de la Plantilla del Ayuntamiento de Xàtiva.

C) VALORACIÓN: Las fuentes con las que se ha accedido a la información para conocer el cumplimiento del indicador, han sido las aportadas por la RDI y la TI. Convendría que los resultados de las acciones se hicieran públicos.

Por otra parte, el proceso de elaboración, ejecución y evaluación del I Plan de Igualdad de Oportunidades de la Plantilla del Ayuntamiento de Xàtiva ha supuesto iniciar al personal trabajador en procesos de formación en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres y contra la violencia de género.

Este inicio formativo ha sentado las bases para sensibilizar al sector trabajador al cambio de actitudes para alcanzar los objetivos. Se ha de señalar la necesidad de incorporar la formación en materia de igualdad para el sector político, puesto que es el responsable de impulsar las políticas transversales en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y contra la violencia de género.

¹¹ Documento del PLAN DE IGUALDAD DE LA PLANTILLA del Ayuntamiento de Xàtiva. Recuperado el 20 de agosto de 2018 <http://www.xativa.es/sites/default/files/pla-igualtat-val-cas.pdf>.

5.6.- ACCIÓN 6.- La ciudad cuenta con el Observatorio de la Igualdad que realiza la evaluación y seguimiento periódico de la participación de hombres y mujeres en los órganos de gobierno municipal y en el conjunto de la plantilla y también garantiza la inclusión de la perspectiva de género en los contratos que suscriba con personas y empresas ajenas a la administración municipal.

5.6.1.- INDICADOR 6.1 En los dos primeros ejercicios de la legislatura el Ayuntamiento de Xàtiva ha constituido su Observatorio de la Igualdad. Consta de reglamento y composición del mismo.

A) FUENTES O EVIDENCIAS: Información de la RDI-TI

B) RESULTADOS: Según información de la RDI y la TI, no se ha constituido el Observatorio de la Igualdad, ni su reglamento ni su composición.

C) VALORACIÓN: El Observatorio de la Igualdad significaría la construcción de la Xàtiva Violeta en cifras. Se trata de dar a conocer los datos que maneja cada departamento o área de trabajo, desagregados por sexos. Además, el Observatorio de la Igualdad podría incluir todos los datos, desagregados por sexos, de otras administraciones y observatorios de igualdad. Con estas cifras se podrían elaborar los IdG para conocer la realidad sobre la situación de igualdad de mujeres y hombres y sobre la violencia de género en la ciudad de Xàtiva.

5.6.2.- INDICADOR 6.2. A la conclusión de la legislatura, existe al menos un informe del Observatorio relativo a la participación de hombres y mujeres en los órganos de gobierno municipal. Los informes son públicos y accesibles a toda la ciudadanía.

A) FUENTES O EVIDENCIAS: Información de RDI y T I

B) RESULTADOS: No existe ningún informe del Observatorio de Igualdad puesto que no se ha constituido.

C) VALORACIÓN: El indicador añade que dicho informe ha de ser “público y accesible”. Este criterio se ha de precisar con claridad para que realmente mida lo que busca informar. Por tanto, se recomienda su revisión.

5.7.- ACCIÓN 7.- El Ayuntamiento promueve el uso del lenguaje no sexista en el ámbito de la gestión municipal y en la ciudad.

5.7.1.- INDICADOR 7.1 El Ayuntamiento dispone de herramientas para la promoción del uso del lenguaje no sexista, que ha puesto a disposición de su plantilla y de la ciudad. Referencia Objetivo 9. Plan de Igualdad 2015 Se consideran dos campañas, una por año, entendiéndose que inicia al segundo año de legislatura.

A) FUENTES O EVIDENCIAS: Página web del Ayuntamiento de Xàtiva.

B) RESULTADOS: Documento sobre “*Valencià per la igualtat*”, “*Guia per a usar un llenguatge igualitari en l’Administració local*”¹²

Se publica la presentación del documento a través de la página web del Ayuntamiento de Xàtiva.¹³

Se da cumplimiento a la primera parte del indicador: el Ayuntamiento de Xàtiva ha hecho público un documento sobre “lenguaje igualitario en la administración local” y puesto a disposición de la plantilla. Sin embargo, la segunda parte del indicador “dos campañas, una por año”, no se tiene evidencia de su cumplimiento.

C) VALORACIÓN: En el Plan de Igualdad de la Plantilla de Xàtiva, en el objetivo específico nº 9, se formula: “Introducir la perspectiva de género en la comunicación interna de la corporación, con especial hincapié en el uso del lenguaje no sexista”. El indicador describe las condiciones que garantizan su desarrollo: dos campañas. Convendría que se concretara el tipo de contenido que se busca desarrollar en la campaña: de sensibilización, información o de tipo formativo, con el fin de asegurar el proceso de inclusión del lenguaje igualitario en la administración local.

5.7.2. INDICADOR 7.2 La página web del Ayuntamiento de Xàtiva utiliza lenguaje inclusivo, evitando contenidos discriminatorios.

A) FUENTES O EVIDENCIAS: La página web del Ayuntamiento de Xàtiva.

B) RESULTADOS: No se trata de un indicador que busque medir el nivel de utilización del lenguaje inclusivo entre la publicación y la documentación generada en el Ayuntamiento de Xàtiva.

C) VALORACIÓN: Su redacción está orientada a la formulación de un objetivo, que conviene operativizar. Se recomienda su revisión.

Se propone aplicar las orientaciones sobre cómo evaluar la utilización del lenguaje inclusivo, así como la orientación sobre los indicadores para la evaluación de una comunicación digital incluyente de la Diputación de Valencia (2017, p.53).¹⁴

¹² Recuperado el 21 de agosto de 2018: file:///C:/Users/usuario/Downloads/guia-per-a-usar-un-llenguatge-igualitari-en-l-administracio-local-silla%20(1).pdf

¹³ Consultado el 21 de agosto de 2018: <http://blog.xativa.es/es/2018/03/02/el-ayuntamiento-de-xativa-edita-una-guia-de-lenguaje-administrativo-no-sexista/>

¹⁴ Recuperado el 21 de agosto de 2018 http://www.rafelbunyol.es/sites/default/files/files/Documents/docs_igualtat/guia_de_comunicacion_inclusiva_y_no_sexista_2017.pdf.

5.7.3. INDICADOR 7.3 El Ayuntamiento ha realizado al menos 2 campañas abiertas al municipio para promocionar el uso del lenguaje no sexista.

A) FUENTES O EVIDENCIAS: página web Ayuntamiento de Xàtiva.

B) RESULTADOS. No se ha encontrado ninguna noticia referente a la presentación de campañas del Ayuntamiento para promocionar el uso del lenguaje no sexista.

C) VALORACIÓN. Con relación a la página web del ayuntamiento de Xàtiva, no ofrece la publicación de los documentos y expedientes referidos a los temas de igualdad ni contra la violencia de género. La presentación de la acción política se realiza en formato de noticias de prensa.

5.8.- ACCIÓN: 8.- Se realizan Convocatorias institucionales y acciones de sensibilización para la celebración de las fechas señaladas en materia de reivindicación de la Igualdad: 22 de Febrero, día de la Igualdad Salarial, 8 de Marzo, 4 de Septiembre Día de la Salud Sexual, 25 de Noviembre Contra la Violencia de Género, 1 de Octubre Voto femenino.

5.8.1.- INDICADOR 8.1. Durante toda la legislatura, el Ayuntamiento de Xàtiva realiza convocatorias institucionales para la celebración de fechas señaladas en materia de reivindicación de la igualdad, como mínimo: 8 de Marzo y 25 de Noviembre Contra la Violencia de Género. Requerirá difusión a toda la ciudadanía y programa de actos.

A) FUENTES O EVIDENCIAS: JG

- *Adjudicació contracte menor de serveis per a la contractació de tres autobusos per a la marxa contra les violències masclistes del proper 7 de Novembre de 2015 a Madrid. Exp. 2961/2015 JGL 36/15 (28-9-15). Aprovació de les activitats de la campanya integral de prevenció, sensibilització i denuncia de la violència de gènere i les seues corresponents despeses. Exp. 2924/2015, JGL 44/15 (23-11-15).*
- *Concurs pancartes contra violència de gènere 25-11-2015. Exp. 2924/2015.*
- *Adjudicació contracte menor de serveis per a dur a terme la realització de l'activitat de teatre fòrum integrada dins la campanya integral de prevenció, sensibilització i denuncia de la violència de Gènere. Exp. 2924/2015, JGL 46/15 (9-12-15).*
- *Homenatge a les cinc víctimes xativines de Mauthausen. Exp. 94/2016 (JGL 3/16).*
- *Aprovació de les activitats de la regidoria de la Dona i Igualtat per al primer trimestre del 2016 i les seues corresponents despeses. Exp. 479/2016 (JGL 8/16)*

- *Aprovació de les activitats de la regidoria de la Dona i Igualtat per al segon trimestre del 2016 i les seues corresponents despeses. Exp. 1005/2016 (JGL 14/16).*
- *Aprovació de les bases i de les corresponents despeses de la convocatòria de la regidoria de la Dona i Igualtat del “Premi a la Comissió Fallera que més promoga la igualtat de gènere”. Exp. 730/2016 (JGL 11/16, 15/16 (18-4-16)),*
- *Adjudicació contracte de subministrament per a l’adquisició de merchandising per promocionar la campanya “no és no”. Exp. núm. 2146/2016, JGL 30/16 (2-8-16).*
- *Aprovació de la despesa per al lliurament de premis a favor dels guanyadors/res del concurs del cartell commemoratiu del 25 de novembre, dia internacional contra la violència de gènere. Exp. núm. 3453/2016, JGL 46/16 (28-11-16).*
- *Aprovació de les bases i de les corresponents despeses de la convocatòria de la Regidoria de la Dona i Igualtat del “II premi a la comissió fallera que més promoga la igualtat de gènere”. Exp. núm. 660/2017, JGL 8/17 (20-2-17).*
- *Adjudicació contracte menor de servei a la companyia de teatre “Decopivolta” per a representar l’obra “tulipas” el 10 de març al gran teatre, dins del programa d’activitats del 8 de març “dia de la dona”. Exp. núm. 716/2017, JGL 8/17 (20-2-17).*
- *Lliurament de premis a favor dels guanyadors/res dels concursos de cartells i dibuixos, commemoratius del 25 de novembre, dia internacional contra la violència de gènere. Exp. 4956/2017, JGL 48/17 (4-12-17).*
- *Aprovació de les bases i de les corresponents despeses del III concurs “premi a la comissió fallera que més promoga la igualtat de gènere”. Exp. núm. 335/2018, JGL 5/18 (29-1-18).*

ASP:

- *Moció conjunta amb motiu de la marxa estatal contra les violències masclistes de 7 de novembre de 2015. Ple 14/15: 31-10-18*
- *Moció contra la violència de gènere. Ple 1/16: 30-1-16*
- *Moció Dia Internacional de la Dona. Ple 2/16: 27-2-16*
- *Moció conjunta de tots els grups municipals del Dia de l’orgull lèsbic, gai, transsexual bisexual i intersexual (LGTBI). Ple 5/16: 28-5-16*
- *Manifest Dia Internacional de les Dones, 8 de març de 2017 “feminitzant el món local”. Ple 2/17 (25-2-17)*

- *Moció “in voce” de Francesca Chapí Albero, regidora del grup municipal Eupv-Xàtiva, per augmentar l'assignació destinada per a la lluita contra la violència de gènere, amb relació a les polítiques d'igualtat del projecte de llei dels “pressupostos generals de l'estat”, per a enguany 2017. Ple 5/17 (27-5-17)*
- *Aprovació del Pacte Valencià Contra la Violència de Gènere i Masclista. Exp. núm. 4728/2017. Ple 10/17 (28-11-17)*
- *Moció de Suport a la vaga Feminista del 8 de març de 2018. Ple 2/18 (24-2-18)*
- *Moció per a l'eliminació de la taxa rosa i bonificació de productes d'higiene femenina. Ple 5/18 (28-5-18)*

B) RESULTADOS: Se da cumplimiento a las condiciones marcadas por el indicador. Sobre el programa de actividades y su difusión:

2016.

8 de marzo

- Se presenta en rueda de prensa el programa 8 de marzo de 2016 ¹⁵
- Programa 8 de marzo 2016 ¹⁶

25 de noviembre

- Se presenta en rueda de prensa el programa de 25 de noviembre de 2016¹⁷
- Programa 25 de noviembre de 2016¹⁸

2017

8 de marzo

- Se presenta en rueda de prensa el programa 8 de marzo de 2017¹⁹
- Programa 8 de marzo 2017²⁰

25 de noviembre

- Se presenta en rueda de prensa para el programa de 25 de noviembre de 2017 ²¹

¹⁵ Consultado el 23 de agosto de 2018: <http://blog.xativa.es/es/2016/02/18/el-consell-de-les-dones-per-la-igualtat-organiza-23-actos-alrededor-del-dia-internacional-de-la-mujer/>

¹⁶ Recuperado el 23 de agosto de 2018: <http://blog.xativa.es/wp-content/uploads/2016/02/Dona-D%C3%ADptic.pdf>

¹⁷ Consultado el 23 de agosto de 2018: : <http://blog.xativa.es/es/2016/11/10/xativa-programa-mas-de-30-actos-en-torno-al-25-de-noviembre/>

¹⁸ Recuperado el 23 de agosto de 2018: <http://blog.xativa.es/wp-content/uploads/2016/11/ACTIVITATS-25N-2016.pdf>

¹⁹ Consultado el 10 de octubre de 2018: <http://blog.xativa.es/es/2017/03/06/la-setabense-neus-albertos-recibe-el-premio-isabel-ferrer-de-la-generalitat/>

²⁰ Recuperado el 10 de octubre de 2018: <http://blog.xativa.es/wp-content/uploads/2016/02/Dona-D%C3%ADptic.pdf>

²¹ Consultado el 23 de agosto de 2018: <http://blog.xativa.es/es/2017/11/21/mas-de-una-treintena-de-actos-conmemoran-el-25n-en-xativa/>

2018

8 de marzo

- Se presenta en rueda de prensa para presentar programa 8 de marzo de 2018 y programa²³

C) VALORACIÓN: Se han realizado campañas para conmemorar el 8 de marzo y el 25 de noviembre. Es importante que las instituciones incorporen actividades alrededor de estas fechas para señalar la necesidad de trabajar por la igualdad real entre mujeres y hombres y contra la violencia de género.

Si estas programaciones se incluyeran en el PMIO, significaría dotarlas de una sistematización en su nivel de implementación social.

5.9.- ACCIÓN: 9.- Existe un potente y dinámico Consell de la Dona, para articular la participación de las mujeres en la ciudad y construir la *Ciudad Violeta*.

5. 9.1.- INDICADOR 9.1. Durante toda la legislatura, el Consell de la Dona funciona tal como establece su reglamento, canalizando la participación de las mujeres en la ciudad y promoviendo iniciativas colectivas.

A) FUENTES O EVIDENCIAS ASP:

- *Ple 16/15 (28-11-15): aprovat provisionalment i exposició al públic durant 30 dies, CONSTITUCIÓ Consell de les Dones. Comissió 2/16 (17-2-16): Aprovació definitiva.*
- *Consell municipal de les dones per la igualtat: modificació de membres del consell. Exp. 2925/2015. Comissió Sociocultural 10/16 (21-9-16). Ple 9/16 (1-10-16): aprovats nous nomenaments*
- *Proposta de canvi de suplent del vocal del PSPV, com a membre del Consell de les Dones per la Igualtat. 2925/2015. Comissió S.C. 2/18 (14-2-18) . Ple 2/18 (24-2-18)*
- *Designació d'un nou vocal titular del Consell de les Dones per la igualtat, en substitució de l'actual del Grup Municipal Compromís. 2925/2015. Comissió S.C. 6/18 (20-6-18). Ple 6/18 (30-6-18)*

B) RESULTADOS: No existen informes de evaluación sobre el funcionamiento del Consell de la Dona con base en su reglamento.

²³ Consultado el 23 de agosto de 2018: <http://blog.xativa.es/es/2018/02/27/xativa-prepara-una-serie-de-actos-en-torno-al-8-de-marzo-impulsados-desde-el-consell-de-les-dones/>

C) VALORACIÓN: Convendría acordar el plan de trabajo que desarrollará el Consell de la Dona. En este sentido es importante incorporar informes de evaluación con el fin de mejorar su funcionamiento.

5. 9.2.- INDICADOR 9.2. A partir del segundo ejercicio de legislatura el Consell de la Dona, dispone de presupuesto específico, que gestiona de forma participativa.

A) FUENTES O EVIDENCIAS: Página web del Ayuntamiento de Xàtiva donde presenta sus presupuestos

B) RESULTADOS:

Tabla 5: Presupuesto del Consell de les Dones per la Igualtat

Concepto / Año	2015	2016	2017	2018
Consell Dona	8.000 €			12.219,85 €
Actividades Propuestas por el Consell Dones		10.000 €	10.000 €	10.000 €

Elaboración propia sobre los presupuestos publicados en página web del Ayuntamiento de Xàtiva²⁴

El Consell de les Dones per la Igualtat dispone de presupuesto específico. La condición de “gestiona de forma participativa” no existe información sobre la gestión del presupuesto.

C) VALORACIÓN: El Consell de les Dones per la Igualtat, cuenta con un presupuesto de 10.000 euros, desde el año 2016. Existe otra partida, Consell de la Dona, que en 2015 cuenta con 8.000 euros. No tiene partida presupuestaria en 2016 y 2017. En 2018 cuenta con 12.219,85 euros. La valoración sobre el presupuesto se debe realizar de forma colectiva y desde el propio Consell para incorporarlo en el informe de evaluación. Sobre la redacción del indicador, se recomienda su revisión para acordar exactamente lo que se quiere medir.

5. 9. 3.- INDICADOR 9.3 Durante toda la legislatura el Consell de la Dona dispone de los mecanismos suficientes para comunicar/informar de su actividad a la ciudadanía.

A) FUENTES O EVIDENCIAS: Información de la RDI y la TI

B) RESULTADOS: Las actividades programadas desde el Consell de les Dones per la Igualtat se publicitan en las emisoras de radio y prensa locales y comarcales. Se editan folletos en campañas específicas. Su distribución no está

²⁴ Consultado el 17 de agosto de 2018: <http://www.xativa.es/va/presupuestos/listado>

reglamentada y varía de unas a otras. Se informa por las redes sociales del Ayuntamiento.

C) VALORACIÓN: Las vías de comunicación de la actividad que necesite publicitar el Consell de les Dones per la Igualtat, han de estar acordadas en el propio seno del Consell. Por ello, también tiene la función de la evaluación sobre sus mecanismos de difusión e impacto social.

5.10.- ACCIÓN: 10.- Define una política de subvenciones al mundo asociativo con criterios objetivos y procedimiento transparente, para el apoyo a la actividad de las asociaciones.

5,10.1.- INDICADOR: 10.1 En el segundo ejercicio de la legislatura el Ayuntamiento de Xàtiva cuenta con una política de subvenciones del mundo asociativo inclusiva y no discriminatoria.

A) FUENTES O EVIDENCIAS J.G.:

- *Concessió i lliurament d'ajudes a associacions de dones corresponent a l'exercici 2015. Exp. 854/2015, JGL 48/15 23-12-15).*
- *Atorgament subvenció directa a l'Associació Xateba. JGL 38/15 (13-10-15).*
- *Proposta d'atorgament de subvenció directa a l'associació Tyrius. Exp. 70/2016 (JGL 4/16).*
- *Convocatòria i concessió de subvenciones per a les associacions de dones del municipi de Xàtiva: aprovació de les bases reguladores. Exp. núm. 2694/2016, JGL 40/16 (17-10-16).*
- *Concessió de subvencions a les associacions de dones del municipi de Xàtiva. Exercici 2017. Exp. núm. 2715/2017, JGL 4/18 (22-1-18); JGL 10/18 (5-3-18).*
- *Convocatòria i concessió de subvenciones per a les associacions de dones del municipi de Xàtiva: aprovació de les bases reguladores. Exercici 2018. Exp. núm. 2595/2018, JGL 25/18 (18-6-18).*

B) RESULTADOS: Las asociaciones que han recibido subvención desde la RDI han sido Xateba (2016-2017-2018 pendiente), Tyrius (2016), Fent Camí (2017, 2018 pendiente). No se tienen datos para afirmar si la “política de subvenciones es inclusiva y no discriminatoria”. No se puede concluir si se ha cumplido.

C) VALORACIÓN: Como ocurre en la redacción de otros indicadores, nos encontramos en la formulación de un objetivo. El proceso que se propone seguir para alcanzarlo, en un debate con las propias asociaciones y representantes técnico-políticos, es:

- Formulación de objetivos operativos: ¿Cómo entendemos que se alcanza una política de subvenciones inclusiva y no discriminatoria?
- Formulación de los indicadores: ¿Qué información necesitamos para saber si se ha cumplido el objetivo operativo?

5,10.2.- INDICADOR 10.2 Durante toda la legislatura el Ayuntamiento de Xàtiva publicita adecuadamente las convocatorias de ayudas y la resolución de las mismas.

A) FUENTES O EVIDENCIAS. Información aportada por RDI y TI

B) RESULTADOS. El ámbito donde se hace pública la convocatoria y concesión de las subvenciones a las asociaciones de mujeres y con fines sobre la igualdad real de mujeres y hombres y contra la violencia de género, es en el CONSELL DE LES DONES PER LA IGUALTAT.

C) VALORACIÓN: El término “adecuadamente” es impreciso. Es necesario determinar los medios que se consideran adecuados para su publicitación: página web del Ayuntamiento, radio y prensa locales o, a través de material impreso que se hace llegar a las asociaciones con fines de igualdad de género y contra la violencia de género. Se aconseja su revisión.

5.10.3.- INDICADOR 10.3 A partir del segundo ejercicio de legislatura, el Ayuntamiento de Xàtiva convoca y resuelve las subvenciones al mundo asociativo en los primeros cuatro meses del ejercicio. La información sobre la concesión de ayudas a las diferentes asociaciones es pública y accesible a toda la población.

A) FUENTES O EVIDENCIAS. Las aportadas en el indicador 10.1

B) RESULTADOS: El indicador describe dos requisitos que se han de alcanzar a partir del segundo ejercicio de legislatura:

- Las subvenciones, se convocan y resuelven en los primeros cuatro meses del ejercicio: En el 2017, se convoca y resuelve el 5-3-18 y en el 2018, se convoca el 18-6-18, en fecha del 31 de agosto de 2018, sin resolver. No se ha cumplido la primera parte del indicador puesto que se convocaron después de los primeros cuatro meses del ejercicio.
- La información sobre la concesión de ayudas se presenta en el Consell de les Dones per la Igualtat y se difunden en ruedas de prensa²⁵ A diferencia de otras subvenciones que concede el Ayuntamiento, las concedidas a las asociaciones feministas no aparecen en la página web del Ayuntamiento. En ningún caso se

²⁵ Consultado el 10 de octubre de 2018 <http://blog.xativa.es/2016/10/17/xativa-convoca-subvencions-per-a-associacions-de-dones-de-la-ciutat/>

adjuntan las resoluciones en las concesiones a las diferentes entidades jurídicas²⁶.

C) VALORACIÓN: La información sobre las bases y resoluciones sobre las ayudas a las asociaciones, como entidades jurídicas, deberían publicarse en la página web del Ayuntamiento. Se trata de hacer efectivo el principio de transparencia. Este principio se debería aplicar a todas las asociaciones y entidades jurídicas. Además, supondría disponer de información sobre la concesión de subvenciones y ayudas económicas desde la perspectiva de género.

Por otra parte, se debe acordar los medios que se consideran necesarios y accesibles a la población. Se recomienda su revisión.

5.11.- ACCIÓN 11.- La ciudad dispone de una Casa de la Dona, como espacio de reunión de los grupos de mujeres, que facilite la coordinación, el desarrollo de sus actividades, el diseño, la elaboración de programas, de difusión e información de las actividades promovidas por las Asociaciones de mujeres y el propio Ayuntamiento.

5.11.1.- INDICADOR 11.1 A la conclusión de la legislatura municipal, Xàtiva dispone de una Casa de la Dona adecuada a los usos propuestos.

A) FUENTES O EVIDENCIAS. J.G.

- *Adjudicació contracte menor de subministrament per a l'adquisició de 16 equips informàtics per al departament de dona i igualtat. Exp. 1815/2016, JGL 25/16 (27-6-16)*
- *Contracte menor de servei per prestació del programa "tallers per a l'accés a la tecnologia de la informació i de la comunicació (tic) de les dones de Xàtiva. Exp. núm. 2910/2016, JGL 41/16 (24-10-16); 43/16 (7-11-16).*
- *Sobre la revisió de l'avaluació de riscos del CENTRE CÍVIC LA FERROVIÀRIA DE XÀTIVA. Exp. núm. 2226/2017, JGL 21/17 (22-5-17).*
- *Sobre adjudicació del contracte menor d'obres per a la millora de l'accessibilitat i habilitació de la «Casa de les Dones» a l'edifici La Ferroviària de Xàtiva. Exp. núm. 2035/2017, JGL 29/17 (17-7-17), 44/17 (6-11-17), 46/17 (20-11-17), 51/17 (26-12-17).*

²⁶ Consultado el 10 de octubre de 2018: <http://xativa.sedelectronica.es/dossier.21>

- *Contractació per al subministrament i instal·lació de climatització en la casa de les dones per procediment menor amb invitacions. Exp. núm. 5769/2017, JGL 51/17 (26-12-17).*
- *Adjudicació del contracte menor de subministrament i instal·lació de la climatització casa de les dones. Exp. núm. 5769/2017, JGL 6/18 (5-2-18).*
- *Adquisició del quiosc de la plaça de l'Espanyoleto. Inici d'expedient i aprovació del plec de clàusules administratives. Exp. núm. 1301/2018, JGL 20/18 (14-5-18; JGL 24/18 (11-6-18).*

Proyecto Casa de les Dones, aprobado el 2 de junio de 2017, por el Consell de les Dones: acta Consell Dones per la Igualtat 2/06/2017 (ANEXO IV)

Rueda de prensa sobre “Inauguración Casa de les Dones de Xàtiva”²⁸

Según informa la Regidora de Igualdad, la inversión para “remodelar y acondicionar” el edificio, ha supuesto 69.300 euros.

B) RESULTADOS: La Casa de les Dones se inauguró el pasado día 18 de mayo de 2018. Se trata de un edificio de titularidad municipal en el que se ha intervenido para adaptarlo a los diferentes servicios que se describen en el acta Consell de les Dones per la Igualtat 2/06/2017. Si está aprobado y asumido por el propio Consell, se considera que el edificio responde a los servicios para su funcionamiento.

C) VALORACIÓN: El indicador marca la fecha límite para la apertura del edificio de la Casa de les Dones como “antes de la finalización de la legislatura”. Su inauguración fue el 18 de mayo de 2018, por lo tanto, se da cumplimiento a la acción que describe.

Sin embargo, el indicador añade, “adecuada a los usos propuestos”. El ámbito para evaluar si los servicios que se ofrecen en La Casa de les Dones son los que se describen en su proyecto de funcionamiento, debería de ser el Consell de les Dones per la Igualtat. Por ello conviene que, de acuerdo a sus funciones, emita de forma periódica informe de evaluación de los servicios que se realizan en la Casa de les Dones.

Al igual que con el resto de los indicadores, se ha de consensuar su redacción con el fin de que sean asumidos por las personas técnicas expertas en igualdad de mujeres y hombres, sector político y asociaciones, con especial mención a las de mujeres y feministas.

²⁸ Consultado el 29 de agosto de 2018: <http://blog.xativa.es/es/2018/05/17/xativa-inaugura-un-espacio-de-encuentro-para-las-mujeres-y-la-lucha-por-la-igualdad/>

5.11.2.- INDICADOR 11.2 Con carácter previo a su puesta en funcionamiento La Casa de la Dona cuenta con un reglamento de funcionamiento aprobado por el Consell de les Dones i Igualtat.

A) FUENTES O EVIDENCIAS. *Ple*

- *Aprovació inicial del Reglament de normes d'ús intern de la Casa de les Dones "La Ferroviària". 277/2018 . Ple 1/18 (27-1-18)*
- Presentación sobre la previsión de convocar al Consell de les Dones para debatir su reglamento de funcionamiento:²⁹

B) RESULTADOS: El reglamento de uso de la Casa de les Dones (Anexo IV), fue aprobado por el Consell de les Dones, el día 2 de junio de 2017. Su vinculación se hizo efectiva con la aprobación en sesión plenaria, el 27 de enero de 2018. La inauguración de la Casa de les Dones se realizó el 18 de mayo de 2018, es decir, con posterioridad a la aprobación del reglamento de funcionamiento. Por lo tanto, tal y como expresa el indicador, se da cumplimiento al requisito que describe.

C) VALORACIÓN: El reglamento de normas de uso de la Casa de les Dones supone establecer las condiciones de uso de las instalaciones, por ello:

- Hay que destacar la importancia de que el reglamento de uso de la Casa de les Dones haya sido presentado, debatido y aprobado en el seno del Consell de les Dones, órgano de participación.
- Que dicho reglamento haya sido ratificado por el pleno municipal, aceptando la decisión del órgano consultivo del Consell de les Dones per la Igualtat.

5.11.3.- INDICADOR 11.3 La Casa de la Dona cuenta con dotación económica y de recursos humanos y servicios suficientes para un funcionamiento óptimo.

A) FUENTES O EVIDENCIAS: Acta Consell de les Dones per la Igualtat 02/06/2017 (ANEXO IV)

B) RESULTADOS: El indicador marca una dotación económica, recursos humanos y servicios

- Sobre dotación económica, no existe evidencia de presupuesto específico para la Casa de la Dona.
- Sobre recursos humanos:

²⁹ Consultado el 22 de agosto de 2018: <http://blog.xativa.es/es/2017/04/28/el-consejo-de-las-mujeres-por-la-igualdad-aborda-la-organizacion-de-la-casa-de-les-dones/>

Tabla 6. Relación de personal trabajador destinado a la Casa de les Dones de Xàtiva

FIGURA	FUNCIONS	JORNADA
AGENT D'IGUALTAT i ADVOCADA	<i>Coordinació, gestió i programació de la Casa de les Dones Responsable del servei d'orientació jurídica</i>	<i>Completa</i>
PSICÒLOGA	<i>Responsable del servei d'atenció psicològica individual i grupal</i>	<i>Parcial</i>
PERSONAL DE SUPORT ADMINISTRATIU	<i>Tasques d'informació, gestió i administració</i>	<i>Completa</i>
PERSONAL DE RECEPCIÓ	<i>Tasques de recepció, informació i custòdia de l'edifici.</i>	<i>Completa(partida mati i vesprada)</i>
ALTRES: EDUCADORA, TREBALLADORA SOCIAL, TALLERISTES ,ETC...	<i>A determinar segons els usos i els projectes que es desenvolupen</i>	<i>Parcial</i>

Fuente: Acta Consell de les Dones del 2 de junio de 2017 y elaboración propia

En la relación de personal trabajador con destino a la Casa de les Dones no figura el grupo de 9 personas que están destinadas a desarrollar programas en la Casa de les Dones.

- Sobre servicios: Se describen en Anexo IV.

C) VALORACIÓN: Los datos que se han incorporado, en la Tabla 6, son los que figuran en el acta del Consell de les Dones per la Igualtat. Se trata de una previsión de los servicios y recursos humanos. Se ha organizado la "Taula de la Casa de les Dones". Se trata de representantes de las asociaciones usuarias de las instalaciones o que colaboran en la organización de las actividades, junto con representantes del personal técnico y la Regidora de la Dona I Igualtat.

C) VALORACIÓN: Los datos que se han incorporado, en la Tabla 6, son los que figuran en el acta del Consell de les Dones per la Igualtat. Se trata de una previsión de los servicios y recursos humanos. Se ha organizado la "Taula de la Casa de les Dones". Se trata de representantes de las asociaciones usuarias de las instalaciones o que colaboran en la organización de las actividades, junto con representantes del personal técnico y la Regidora de la Dona I Igualtat.

5.12.- ACCIÓN 12.- **Elabora, ejecuta y evalúa un Plan local contra la Violencia de Género que parte de un diagnóstico de la realidad de Xàtiva y es riguroso y evaluable. Se elabora de forma participativa y lo aprueba el Consell de la Dona. Atiende a los colectivos más vulnerables de la ciudad y busca la implicación de toda la ciudadanía.**

5.12.1.- INDICADOR 12.1 A la conclusión del tercer ejercicio de legislatura Xàtiva cuenta con un Plan Local contra la Violencia de Género aprobado por el Consell de la Dona que incluye diagnóstico, objetivos, propuesta de acciones, recursos e indicadores de evaluación.

A) FUENTES O EVIDENCIAS:

Web Ayuntamiento Xàtiva donde se publica el Diagnóstico sobre la percepción de la violencia de género en Xàtiva.³⁰

J. G.:

- *Adhesió i assumptió de compromisos a la xarxa de municipis protegits contra la violència de gènere de la Diputació de València. Exp. núm. 1867/2018, JGL 14/18 (3-4-18)*³¹.
- *Aprovació de les activitats de la campanya integral de prevenció, sensibilització i denuncia de la violència de gènere i les seues corresponents despeses. Exp. 2924/2015, JGL 44/15 (23-11-15).*
- *Adjudicació contracte menor de serveis per a dur a terme la realització de l'activitat de teatre fòrum integrada dins la campanya integral de prevenció, sensibilització i denuncia de la violència de Gènere. Exp. 2924/2015, JGL 46/15 (9-12-15).*
- *Concurs pancartes contra violència de gènere 25-11-2015. Exp. 2924/2015.*

Recursos

- *Adjudicació contracte de subministrament per a l'adquisició de merchandising per promocionar la campanya "no és no". Exp. núm. 2146/2016, JGL 30/16 (2-8-16).*
- *Aprovació de la despesa per al lliurament de premis a favor dels guanyadors/res del concurs del cartell commemoratiu del 25 de novembre, dia internacional contra la violència de gènere. Exp. núm. 3453/2016, JGL 46/16 (28-11-16).*

³⁰ Recuperado el 23 de agosto de 2018: <file:///C:/Users/usuario/Downloads/Diagnostic%20VG%20Xativa.pdf>

³¹ Consultado el 24 de agosto de 2018: <http://blog.xativa.es/es/2017/09/19/xativa-presente-en-la-firma-del-primer-pacto-valenciano-contra-la-violencia-machista/>

B) RESULTADOS: Según informa la RDI, en la actualidad se ha realizado el diagnóstico sobre la violencia de género en Xàtiva. El documento que se presenta tiene por título: “Diagnóstico sobre la percepción de la violencia de género en Xàtiva”. Tal y como explica en su interior el estudio que presenta no es una muestra aleatoria simple, por ello no se puede interpretar como una representación estadística de la población de Xàtiva. Su análisis de los datos se ha de interpretar como un testado de la opinión pública sobre la percepción que se tiene sobre la violencia de género.

Sobre objetivos, propuestas de acción, recursos e indicadores de evaluación, no se encuentran descritos en un documento que sirva como herramienta de trabajo para la erradicación de la violencia de género. Sin embargo, como demuestran las fuentes consultadas, se han realizado campañas contra la violencia de género y machista.

Los objetivos que presenta la RDI con relación a la prevención, asistencia de la violencia de género se encuentran descritos en el acta del Consell de les Dones per la Igualtat de 2/06/2017 (ANEXO IV).

No se especifican los recursos humanos y económicos destinados a la prevención y la lucha contra las violencias machistas. A través de la página web del Ayuntamiento se presenta el titular “Xàtiva dedica más de 85.000 euros a la prevención de la violencia de género”. Este presupuesto no está detallado y presentado para su aprobación en el Consell de les Dones³².

Hay que señalar que, dentro de las campañas contra las violencias machistas, la RDI desarrolla campañas dirigidas a sensibilizar sobre las agresiones sexuales en las fiestas locales, concretamente, en la FIRA DE XÀTIVA y en la semana de Fallas. La campaña es “NO es No”. Presentada y aprobada en el Consell de les Dones per la Igualtat, el año 2016, 2017 y 2018. Con el presupuesto incluido ³³ Sobre la sensibilización contra la violencia de género: concentración delante del edificio del ayuntamiento para manifestar el rechazo a la violencia que sufren las mujeres por el hecho de serlo. Convocada por el Consell de les Dones, a través de la RDI, todos los 25 de cada mes.

³² Consultado el 23 de agosto de 2018: <http://blog.xativa.es/es/2018/02/14/xativa-dedica-mas-de-85-000-euros-a-la-prevencion-de-la-violencia-de-genero/>

³³ Consultado el 22 de agosto de 2018: Año 2016 <http://blog.xativa.es/es/2016/07/22/xativa-lanza-la-campana-noesno-para-prevenir-agresiones-sexistas-durante-la-fira-dagost/>

Año 2017 Para la semana de las Fallas <http://blog.xativa.es/2017/02/01/la-campanya-noesno-tornara-a-activar-se-durant-les-falles-de-2017/>

Año 2018. <http://blog.xativa.es/2018/08/14/campanya-no-es-no-fira-xativa-2018/>

Todas estas acciones de sensibilización e información, así como las de prevención y asistencia a mujeres que viven situación de violencia de género, que ha llevado a cabo el ayuntamiento, no se han plasmado en el documento que marca el indicador. No se da cumplimiento a todas sus condiciones.

C) VALORACIÓN: Existe una amplia oferta de actividades dirigidas a la sensibilización social contra la violencia de género y machista, así como servicios de atención y asistencia a mujeres que viven situación de violencia de género. Sin embargo, no existe una sistematización que oriente sobre los objetivos específicos, selección de medidas y acciones, los recursos que se han aplicado y su evaluación. Su sistematización es lo que entendemos como el Plan Municipal contra la Violencia de Género.

5.12.2.- INDICADOR: 12.2 A la conclusión de la legislatura se ha realizado campaña de difusión e información del Plan Local contra la Violencia de Género.

A) FUENTES O EVIDENCIAS: Información de la RDI-TI

B) RESULTADOS Desde noviembre de 2016, está realizado el Diagnóstico cualitativo de la Violencia de Género en Xàtiva.³⁴

El documento ha sido presentado en rueda de prensa por la RDI. No se ha presentado el Plan contra la Violencia de Género.

C) VALORACIÓN: Tal y como se ha explicado en la valoración del indicador anterior, no se ha realizado un plan contra la violencia de género, por lo tanto, no se ha podido presentar como documento unitario para presentarlo y publicarlo.

La sistematización de las acciones dirigidas a la lucha contra la violencia de género ofrece mayores garantías de alcanzar los objetivos propuestos. Por ello es importante la elaboración, difusión y ejecución del Plan contra la Violencia de Género.

5.12.3.- INDICADOR: 12.3 A partir de la publicación del Plan Local contra la Violencia de Género, existe información adecuada sobre la implementación del plan.

A) FUENTES O EVIDENCIAS: No existen evidencias que informen.

B) RESULTADOS: No se ha publicado el Plan Local contra la Violencia de Género de Xàtiva, por lo tanto, no se ha informado sobre su implementación.

C) VALORACIÓN: El indicador señala "información adecuada" sobre su implementación. Se trata de una descripción ambigua que se recomienda revisar.

³⁴ Consultado el 24 de agosto de 2018: <http://blog.xativa.es/es/2017/08/02/igualdad-presenta-el-nuevo-servicio-integral-de-asesoramiento-psicologico-para-mujeres/>

5.13.- ACCIÓN 13.- Articula recursos para el acompañamiento, asistencia, asesoramiento y terapia de las mujeres víctimas de malos tratos.

5.13.1.- INDICADOR: 13.1 A partir del primer ejercicio de legislatura, el Ayuntamiento de Xàtiva dispone del servicio de acompañamiento, asistencia y terapia dirigido a las mujeres víctimas de malos tratos.

A) FUENTES O EVIDENCIAS: Acta Junta de Gobierno donde se aprueba el servicio de acompañamiento, asistencia, asesoramiento y terapia a las mujeres víctimas de violencia de género.

- *Bases reguladores de proves selectives que regeixen la convocatòria per a la contractació i posterior formació d'una borsa de treball d'agent d'igualtat, inclosa en el subgrup a1 de titulació, mitjançant sistema selectiu de concurs-oposició. Exp. 241/2017, JGL 4/17 (23-1-17); 8/17 (20-2-17).*

Se presenta en rueda de prensa del servicio psicológico que prestará el ayuntamiento de Xàtiva a las mujeres víctimas de violencia de género:³⁵

B) RESULTADOS: La plaza para el servicio de acompañamiento, asistencia, asesoramiento y terapia a las mujeres víctimas de violencia de género, se oferta a través de una bolsa de trabajo como agente de igualdad con la titulación en psicología. La contratación de la profesional que realizará dichas funciones se realizó desde julio de 2017, hasta febrero de 2018. A partir de agosto de 2018, se contratarán a 2 psicólogas clínicas que realizarán dichas funciones. No se tiene constancia que en los requisitos de contratación se exija formación en género.

La función de asesoramiento jurídico la realiza la Agente de Igualdad, con titulación de abogada y con una relación laboral de interinidad.

C) VALORACIÓN: La consolidación del servicio de atención psicológica y jurídica a mujeres víctimas de violencia de género requiere de personal cualificado y con plazas estables con el fin de que se puedan realizar proyectos de intervención a corto, medio y largo plazo. El factor de inestabilidad laboral en dichas plazas ocasiona dificultades para que el servicio se consolide. A su vez, para las mujeres que necesitan del servicio, se incrementa su incertidumbre e inseguridad, que hay que añadir a la situación de especial vulnerabilidad por la que están atravesando.

³⁵ Consultado del 23 de agosto de 2018: <http://blog.xativa.es/2017/08/02/igualtat-presenta-el-nou-servei-dassessorament-psicologic-integral-per-a-dones/>

5.13.2.- INDICADOR:13.2 A partir de la puesta en marcha del programa de atención, se publicita el servicio y existe información suficiente al alcance de toda la población.

A) FUENTES O EVIDENCIAS- Información aportada por la RDI y TI.

B) RESULTADOS En las campañas del 25 de noviembre, desde la RDI, se publicitan los servicios que se ofrecen a las mujeres víctimas de violencia de género.

C) VALORACIÓN: Como ocurre en la redacción de otros indicadores, también aquí se utilizan términos imprecisos que se recomienda revisar: “información suficiente al alcance de toda la población”. Se propone acordar los medios que se interpretan como suficientes: prensa y radio locales, página web y redes sociales del Ayuntamiento, paneles de información, etc.

5.13.3.- INDICADOR:13.3 A la conclusión de la legislatura se sistematiza e informa de los datos principales del servicio.

A) FUENTES O EVIDENCIAS No se han encontrado las fuentes que ofrecen la información.

B) RESULTADOS: No se han hecho públicos los datos del servicio.

B) VALORACIÓN: Es importante que los datos sobre el servicio se hagan públicos y se presente su valoración. Será el propio Consell de les Dones per la Igualtat quien acuerde su sistema de difusión.

5.14.- ACCIÓN: 14.- La ciudad cuenta con un grupo especial de la Policía Municipal para la atención de casos de violencia de género, así como con los recursos necesarios para la atención a las víctimas de los delitos.

5.14.1.- INDICADOR:14.1.- A la conclusión de la legislatura, el Ayuntamiento de Xàtiva ha constituido un grupo especial de la policía local para atención a casos de violencia de género.

A) FUENTES O EVIDENCIAS. Información de RDI-TI.

B) RESULTADOS: - La Policía local no tiene constituido un grupo especial contra la violencia de género.

C) VALORACIÓN: Para valorar este indicador se propone realizar una entrevista con el grupo de la policía local con el fin de que valoraran la necesidad de la constitución de un grupo especial de la policía local, así como los factores que, según ellos, han podido contribuir a la no constitución del grupo especial de la policía local contra la violencia de género.

Los resultados de dichas cuestiones informarán sobre el nivel de sensibilización, concienciación y formación sobre la violencia de género que tiene el personal trabajador y el político. Es importante partir de la propia realidad para establecer los objetivos que se quieren alcanzar en el tema de la violencia de género, con relación a la policía local.

Xàtiva cuenta con Policía Nacional, Policía local y Guardia Civil. Sus representantes forman parte de la “Comissió de Protocol contra la Violencia de Gènere”³⁶

5.14.2.- INDICADOR14.2. El grupo especial de policía local cuenta con formación, protocolos y recursos necesarios para el ejercicio de su labor.

A) FUENTES O EVIDENCIAS-

Página Web de la Diputación de Valencia donde se anuncia el convenio de colaboración entre la Diputación de Valencia y el IVASPE (Institut Valencià de Seguretat i Emergències) para la formación de la policía local de la provincia en materia de violencia de género, incluida la policía local de Xàtiva.

Nota de prensa sobre la reunión de la Junta de Seguridad de Xàtiva, donde se hace público la inclusión del Ayuntamiento de Xàtiva en la red de VIOGÉN, con el fin de que la policía local pueda acceder a los datos sobre violencia de género. También se hace público la recuperación de la Oficina de Víctimas del Delito para el 2017. Que por la Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito, que recoge el catálogo general de derechos, procesales y extraprocesales, de todas las víctimas de delitos e introduce previsiones que afectan a las víctimas de violencia de género y de trata de seres humanos.³⁷

B) RESULTADOS:

- Formación sobre violencia de género realizada a todo el personal de la policía local: Según la información recibido de la RDI y la TI, todo el personal de la policía local de Xàtiva recibe un curso de formación anual contra la violencia de género. No se especifica mínimo de horas ni contenido.

- Protocolo de actuación: Tal y como se anuncia en la nota de prensa
“La inclusió en Viogén permetrà a la Policia Local de Xàtiva fer un acompanyament a les víctimes d’aquest tipus de delictes, així com

³⁶ Consultado el 29 de agosto de 2018: <http://blog.xativa.es/es/2016/05/06/el-ayuntamiento-constituye-la-comision-de-seguimiento-del-protocolo-contra-la-violencia-de-genero/>

³⁷ Consultado el 29 de agosto de 2018: <http://blog.xativa.es/2016/11/24/xativa-sol%C2%B7licita-a-interior-la-seua-inclusio-en-la-xarxa-viogen-per-al-seguiment-de-casos-de-violencia-de-genero/>.

intervenir en la resolució d'aquestos casos amb un major nivell d'informació i en millors condicions que fins ara. La previsió inicial és distribuir tasques entre les policies nacional i local de Xàtiva mitjançant un protocol d'actuació, de manera que la local s'ocuparà del 30% dels casos i la nacional del 70%, reservant-se aquest darrer cos els casos de major risc”

Por otra parte: “ la comisión está formada por la concejala de Mujer e Igualdad, por la juez titular del juzgado de 1ª Instancia e Instrucción nº 2 de Xàtiva, por un inspector de la Policía Judicial, por el jefe de la Policía Local y miembros del antiguo grupo DAMA (grupo operativo especial para el acompañamiento de mujeres víctimas de violencia de género de la Policía Local); por el capitán de la Guardia Civil, por distintos integrantes del servicio de Bienestar Social, por la dirección del servicio de Salud Pública, la supervisora de urgencias del Hospital Lluís Alcanyís y el responsable del protocolo contra la violencia de género del centro de salud; por un miembro del gabinete psicopedagógico en representación del Consejo Escolar, por la agente Infodona del Ayuntamiento y por una representante de Xateba”.

- Recursos: No se han conseguido datos sobre los recursos destinados a la policía local para la lucha contra la violencia de género.

C) VALORACIÓN: La Comissió de Protocol contra la Violencia de Género supone establecer una estructura organizativa para la coordinación de los diferentes sectores que trabajan contra la violencia de género. Es importante que este organismo acuerde qué datos son los relevantes para conocer la situación y en qué medida y cómo está cambiando, así como su sistema de difusión.

5.15.- ACCIÓN 15.- Cuenta con recursos de urgencia para aquellas mujeres víctimas de violencia (al margen de su solicitud o no de la Orden de Protección)

5.15.1.- INDICADOR: 15.1 Durante toda la legislatura Xàtiva dispone de recursos de urgencia para mujeres víctimas de violencia de género.

A) FUENTES O EVIDENCIAS

Página web de los presupuestos de los años 2015, 2016, 2017, 2018. Concepto “emergencia social”³⁸

B) RESULTADOS:

³⁸ Consultado el 20 de agosto de 2018: <http://www.xativa.es/presupuestos/listado>.

Tabla 7: Relación de recursos económicos destinados a emergencia social por año

año	Emergencia social
2015	20.000 €
2016	20.000 €
2017	No consta este concepto
2018	10.000 €

Fuente: página web del ayuntamiento de Xàtiva sobre los presupuestos

C) VALORACIÓN. El indicador está formulado de manera que no indica que se destinan recursos de urgencia en las situaciones de mujeres víctimas de violencia de género. Tan sólo indica que el ayuntamiento “dispone” de recursos de emergencia. Sin embargo, su disponibilidad no supone que se destine a mujeres víctimas de violencia, como tampoco informa sobre las condiciones de denuncia previa que en algunos casos se exige a dichas mujeres que solicitan ayuda. Por ello, se recomienda su revisión.

6. CONCLUSIONES

La evaluación de 15 de las 50 acciones de la PXV se permite formular las siguientes conclusiones, agrupadas en función de los tres objetivos que se había marcado este TFM.

- Evaluar el grado de cumplimiento de 15 acciones de la PXV.
- Revisar los indicadores de evaluación con el fin de contribuir a mejorarlos.
- Proponer la revisión teórica y metodológica de la PXV.

Evaluar el grado de cumplimiento de 15 acciones de la PXV

En la Tabla 8 se relacionan los instrumentos de género clasificados por Alfama y Alonso (2015) con las acciones de la PXV y el cumplimiento de los indicadores. El comentario de las acciones se realizará según el tipo de herramientas de género que representan:

1. - De introducción y planificación: De las cuatro acciones incluidas en este grupo, la mitad no se cumplen. Son los planes de igualdad efectiva de mujeres y hombres y contra la violencia de género las herramientas de planificación que el Ayuntamiento de Xàtiva no ha desarrollado.

En cuanto al Plan contra la Violencia de Género, el Ayuntamiento de Xàtiva ha desarrollado el diagnóstico sobre la percepción de violencia de género en Xàtiva. Las conclusiones de dicho estudio podrían servir para ayudar a formular los objetivos

generales del Plan Contra la Violencia de Género. Por otra parte, la PXV II podría desarrollarse a partir de dichos planes.

Se debe insistir en la necesidad de contar con la información necesaria para dar a conocer los resultados de las acciones realizadas. Especialmente, para poder evaluar los servicios y necesidades, los informes sobre acompañamiento, asistencia, asesoramiento y terapia a mujeres víctimas de violencia de género. Por ello, en la propia planificación de los servicios se ha de incluir la fase de evaluación y hacer públicos sus resultados.

2.- De organización y estructura institucional: Se trata de crear estructuras que ayuden a aplicar políticas de transversalidad de género. De las tres acciones que se clasifican en este grupo, dos no se cumplen. No se ha creado la Unidad de Género ni el grupo de policía especial contra la violencia de género.

Sí se creó la Regidoria de la Dona i Igualtat con función de transversalidad. Las políticas transversales se garantizaban a través de la Unidad de Género, dependiente de alcaldía. Esta herramienta no se ha creado. Hasta que se desarrolle, se recomienda que desde la Regidoria de la Dona i Igualdad, en virtud de la función asignada, centralice los programas que se desarrollan en otras áreas y departamentos para ofrecer su valoración.

3.- De conocimiento: El instrumento de conocimiento que se evalúa es el Observatorio de Género. No se ha desarrollado. Es importante que los informes que se realicen, así como los datos que se ofrezcan desde el ayuntamiento se desagreguen por sexos, como primera fase para ir construyendo una base de datos. Esta herramienta está relacionada con la construcción de indicadores de género. Mientras no se desarrolla, se debería articular el sistema de ofrecer los informes de cada programa o departamento, cuyos resultados cuantitativos deberían ofrecerse desagregados por sexos.

4.- De proceso político: Las cuatro acciones que se encuadran en este apartado buscan incorporar la perspectiva de género en las políticas locales. El resultado es irregular. Los presupuestos no están diseñados con perspectiva de género y no se emiten informes sobre su impacto de género. Pero como organización sí ha desarrollado el plan de igualdad para su plantilla y aplica el instrumento de la guía de comunicación no sexista. La política de subvenciones y recursos de urgencia, como se ha descrito, no presentan informes de seguimiento o evaluación, pero los indicadores son ambiguos lo que dificulta su evaluación.

Tabla 8: Clasificación de cumplimiento de indicadores y acciones según instrumentos de género

<i>Tipo de instrumento</i>	<i>Acción de la PXV</i>	<i>Indicadores de evaluación +</i>	<i>CUMPLIMIENTO DE LA ACCIÓN</i>
1. De introducción del mandato y planificación	3.-PMIO	NO: 3.1; 3.2	• NO
	12.-Plan contra la Violencia de Género.	NO: 12.1; 12.2; 12.3	• NO
	8.-Convocatorias institucionales y acciones de sensibilización.	SÍ: 8.1	• SÍ
	13.-Articula recursos para el acompañamiento, asistencia, asesoramiento y terapia a mujeres víctimas de malos tratos.	SÍ: 13.1; 13.2 NO: 13.3	• Parcial
2. De organización y estructuración institucional	1.- Concejalía de Igualdad	Si: 1.1; 1.2 AMBIGUO: 1.3	• Parcial
	4.-Unidad de Género.	NO: 4.1	• NO
	14.-Grupo especial de la Policía Municipal	NO: 14.1 SIN INFORMACIÓN: 14.2	• NO

3. De conocimiento:	6.-Observatorio de la Igualdad.	NO: 6.1; 6.2;	<ul style="list-style-type: none"> • NO
4. De proceso político	2.- Presupuestos Municipales con Perspectiva de Género.	NO: 2.1; 2.2;	<ul style="list-style-type: none"> • NO
	5.-Plan de Igualdad de la plantilla.	SÍ: 5.1; 5.2;	<ul style="list-style-type: none"> • SI
	7.-Lenguaje no sexista.	SÍ: 7.1; SIN INFORMACIÓN: 7.3 AMBIGUO: 7.2;	<ul style="list-style-type: none"> • Parcial
	10.-Política de subvenciones.	AMBIGUO: 10.1; 10.2; NO: 10,3	<ul style="list-style-type: none"> • NO/INDETER
	15.-Recursos de urgencia.	SÍ: 15.1	<ul style="list-style-type: none"> • SÍ
5. De participación	9.-Consell de la Dona.	SÍ: 9.2; AMBIGUO: 9.1; 9.3;	<ul style="list-style-type: none"> • Parcial
	11.-Casa de la Dona.	SÍ: 11.1; 11.2; AMBIGUO: 11.3	<ul style="list-style-type: none"> • SÍ/INDETER
6. De seguimiento			

Fuente: Alfama y Alonso (2015) y elaboración propia.

5.- De participación: De todos los instrumentos de género, los que ha desarrollado el ayuntamiento son los de participación, por lo tanto, estos serán su mayor fortaleza en políticas de género. Xàtiva cuenta con un Consell de les Dones per la Igualtat, representativa de la vida política, sindical, asociativa, cultural, económica, de salud, festiva, feminista y personal técnico experto en género. Además, también cuenta con la Casa de les Dones, un espacio para desarrollar políticas activas de género.

- Revisar los indicadores de evaluación con el fin de contribuir a mejorarlos.

Tabla 9: Información sobre los indicadores de evaluación



Fuente: elaboración propia 2018

Atendiendo a los indicadores de evaluación, tal y como se muestra en la Tabla 9, existen 12 indicadores cuyas acciones se han alcanzado y 13 que no. Este resultado no se corresponde con los resultados de la PXV. Una acción necesita el cumplimiento de todos sus indicadores, lo que ocurre en solo dos acciones.

Por otra parte, se han clasificado 7 indicadores que se describen de manera ambigua, lo que imposibilita verificar su cumplimiento. Términos como “públicos”, “accesibles”, “suficiente”, no permiten concretar su evaluación.

Se recomienda la revisión de los indicadores para redactarlos como IdG, de realización, de resultados y de impacto (Dávila, 2007).

- Proponer la revisión teórica y metodológica de la PXV

Se proponen las siguientes acciones:

- a). - Presentación y propuesta de revisión metodológica y formal de la PXV y de sus indicadores a Xateba.
- b). - Presentación y propuesta de revisión metodológica y formal al Consell de les Dones per la Igualtat.
- c). - Propuesta de creación de una comisión de trabajo. Funciones

1.- Revisión y reelaboración de los indicadores de la PXV. Se recomienda elaboración de indicadores de género (IdG). Se prestará especial atención a las fuentes, con el fin de poder disponer de datos, cuantitativos y cualitativos. También se incorporará el impacto social de las 50 PXV entre las asociaciones feministas de Xàtiva.

2.- Evaluación de la PXV.

3. - Presentación resultados a Consell de les Dones per la Igualtat.

4.- Elaborar la PXV II.

d)- Presentación, debate y aprobación de la PXV II en el Consell de les Dones per la Igualtat.

En definitiva, el Ayuntamiento de Xàtiva dispone de una serie de herramientas de género que ha ido desarrollando en los últimos años. A partir de ellas, se pueden ir construyendo otras con funciones que convergen en activar políticas efectivas de igualdad de mujeres y hombres y contra la violencia de género.

La complejidad que supone la aplicación de políticas de género municipales con transversalidad tiene un pilar fundamental: los presupuestos con perspectiva de género y sus informes de impacto de género. Por ello es importante que se inicien procesos que supongan conocer cómo se distribuyen los recursos a mujeres y hombres y a los grupos de mujeres y hombres. De esta forma se aplicarían los reajustes necesarios para una distribución más justa y equitativa.

La asociación feminista, Xateba, comprometida con la igualdad y contra la violencia de género en su acción local, es otra de las fortalezas con las que cuenta el municipio. Por ello, la colaboración conjunta en los objetivos comunes multiplicaría el impacto en las políticas públicas de género.

Para la autora, la elaboración de este TFM ha supuesto un proceso de aprendizaje, no sólo en la elaboración formal del trabajo, también en el estudio y aplicación de las herramientas de género para la creación de una herramienta específica de políticas públicas municipales.

El fin de este documento es ponerlo a disposición, en primer lugar, de Xateba, autora de la PXV y de sus indicadores. Su aprobación supondría aportarlo al Consell de les Dones per la Igualtat como herramienta específica de género para su discusión, debate y aprobación. Se iniciaría así un proceso de formulación de la PXV II. Esta nueva propuesta se volvería a presentar a los partidos políticos que concurren a las elecciones del 2019 para su compromiso en su ejecución.

7.- REFERENCIAS

Aguilera, B. Del Olmo, A. Escobar, A. (2011) *La experiencia de presupuestación con perspectiva de género en la Junta de Andalucía: análisis de las diferentes fases del proceso*. Dirección General de Presupuestos Consejería de Hacienda y Administración Pública Junta de Andalucía Presupuesto y Gasto Público 64/2011: 59-80 Secretaría General de Presupuestos y Gastos © 2011, Instituto de Estudios Fiscales. Recuperado el 20 de agosto de 2018, de:
https://www.juntadeandalucia.es/haciendayadministracionpublica/planif_presup/genero/documentacion/64_Aguilera.pdf

Alfama, E; Alonso, A. (2015). *Las políticas de género en la administración pública*. Una introducción. [versión electrónica]. Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas Núm. 8zk, 2015. Págs. 24-41 or. ISSN: 2173-6405.

Beatriz, C. y Álvarez P. (2011) Complementariedad y coexistencia del enfoque de género y el enfoque a resultados en el presupuesto público. Estudio de casos: Francia y Austria. [versión electrónica]. Presupuesto y Gasto Público 64/2011: 27-58 Secretaría General de Presupuestos y Gastos 2011, Instituto de Estudios Fiscales.

Collantes, B. (2015) *Análisis de los Informes de Evaluación del Impacto de Género de los presupuestos públicos elaborados en Andalucía durante la vigencia del «Decreto 93/2004, de 9 de marzo, por el que se regula el Informe de Evaluación de Impacto de Género en los proyectos de Ley y Reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno*. [versión electrónica]. Asparkía, 26; 2015, 71-89

Collantes, B. *La perspectiva de Género en los presupuestos públicos de la Comunidad Autónoma Andaluza*. Consultado el 21 de agosto de 2018, file:///C:/Users/usuario/Desktop/M%C3%80STER/TFM%20DOCUMENTS/Pages%20from%20Investigacion_Genero_11-13.pdf Departamento Derecho Constitucional Universidad de Córdoba.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (1999). *Indicadores de Género para el seguimiento y la evaluación del Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001 y la Plataforma de Acción de*

Beijing. Santiago de Chile. Consultado el 20 de agosto de 2018

<https://www.cepal.org/es/publicaciones/31242-indicadores-genero-seguimiento-la-evaluacion-programa-accion-regional-mujeres>

Dávila, M. (octubre, 2004). "Mainstreaming de Género: concepto y estrategias políticas y técnicas". [versión electrónica]. 26 y 27 de octubre de 2004. Sevilla. Jornadas de la Unidad de Igualdad y Género. Taller "Indicadores de Género". Gráficas Lizarra, S.A.

Dávila, M. (2007) Indicadores de género: guía práctica. [versión electrónica]. Junta de Andalucía, Consejería de Economía y Hacienda, Instituto Andaluz de la Mujer, D.L. 2007. Instituto Andaluz de la Mujer. ISBN. 84-7921-120-2

De Villota Gil- Escóin, P. (2017) *Aproximación al análisis de la política fiscal durante la crisis desde la perspectiva de género*. Ekonomiz: Revista vasca de economía. ISSN 0213-3865, Nº 91, 2017 (Ejemplar dedicado a: Economía feminista: enfoques y propuestas). P. 278-299

Diputación de Valencia (2017) Guía de comunicación inclusiva y no sexista. [versión electrónica]. Diputación de València 2017

EMAKUNDE. Instituto Vasco de la Mujer (2013): "Guía para la elaboración de informes de impacto de género". Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. Consultado el 13 de agosto de 2018

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/pub_guias/es_emakunde/adjuntos/26.guia.para.la.elaboracion.de.informes.de.impacto.de.genero.pdf

EMAKUNDE. Instituto Vasco de la Mujer (2004) *Formación y acreditación en consultoría para la igualdad de mujeres y hombres*". Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer y Secretaría General de Acción Exterior de Cooperación al Desarrollo. Vitoria-Gasteiz 199. Consultado el 13 de agosto del 2018.

http://www.emakunde.euskadi.eus/u72publicac/es/contenidos/informacion/pub_jornadas/es_emakunde/adjuntos/formaci_acredi_es.pdf

Instituto de la Mujer, (2010) *Sistema Estatal de Indicadores de Género*. Instituto de la Mujer (Ministerio Sanidad, Política Social e Igualdad)

Massolo, A. (2006). *El desarrollo local en la perspectiva de género*. [versión electrónica]. Grupo Interdisciplinario sobre Mujer, Trabajo y Pobreza. Agricultura, Sociedad y Desarrollo, enero-junio 2006. Volumen 3, Número 1. (GIMTRAP, A.C.)

Mateo, M.A. (2000). *Dos perspectivas metodológicas para la inclusión de la perspectiva de género en el análisis de la pobreza*, 2000. [versión electrónica]. Universidad de Alicante. Psicothema ISSN 0214 - 9915 CODEN PSOTEG 2000. Vol. 12, Supl. nº 2, pp. 377-381

Naciones Unidas (1995). Plataforma de Acción, Informe de la IX Conferencia Mundial sobre la Mujer, 4-15 de septiembre de 1995. Consultado el 16 de agosto de 2018 <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>

OIT (2010). *Guía para la incorporación de la perspectiva de género en las estrategias de desarrollo económico local*. Oficina Internacional del Trabajo, Programa de Desarrollo Económico Local, Oficina para la Igualdad de Género. - Ginebra: OIT, 2010. Consultado el 21 de agosto de 2018.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_145711.pdf

Valcárcel, A. (2001). *La Memoria colectiva y los retos del feminismo*. [versión electrónica]. Santiago de Chile. Mujer y Desarrollo. 31. CEPAL, ECLAC. Naciones Unidas

VILLAGÓMEZ, E. (2011). *Conceptos básicos y ejemplos de presupuestos con enfoque de género*. [versión electrónica]. Presupuesto y Gasto Público 64/2011: 11-26 Secretaría General de Presupuestos y Gastos. 2011, Instituto de Estudios Fiscales.

ANEXOS

Anexo I: Radiografía de Xàtiva

Anexo II: Xàtiva Violeta

Anexo III: Indicadores de evaluación de la Xàtiva Violeta

Anexo IV: Acta Consell Municipal de les Dones per la Igualtat 2/06/2017