

LA RED VALENCIANA DE IGUALDAD COMO EXPERIENCIA DE IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LOCAL

Presentado por:

M^a Loreto Martínez Otero

Tutora/or:

Santiago García Campá

Máster Universitario en Igualdad de Género en el Ámbito Público y Privado (Plan 2013)
[\[Interuniversitario / A distancia\]](#)

16.^a Edición

Curso académico 2022/23

Primera convocatoria

ORIENTACIÓN CURSADA: AGENTE DE IGUALDAD

Palabras clave: Transversalidad de género, políticas públicas de igualdad, agente de igualdad, promotor/a de igualdad, unidad de igualdad, ámbito local.

Gracias a mi madre y a mi padre por no dudar nunca de la importancia de la educación, por su esfuerzo y sacrificio sin el cual, muy probablemente, no me encontraría escribiendo estas líneas. Gracias a mi hermana y a mi hermano, que me cuidaron y me ayudaron siempre.

Gracias a Andrés, por su apoyo incondicional y sin fisuras.

Gracias a Martina y Álvaro, por respetar con paciencia y asumir con resignación todo el tiempo dedicado a mis estudios.

Gracias a Santiago García Campá por la exquisita atención prestada durante el proceso de tutorización y por sus aportaciones, siempre acertadas, que han enriquecido este trabajo.

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	6
I. INTRODUCCIÓN	7
II. ANTECEDENTES Y ESTADO DE LA CUESTIÓN	9
III. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD.....	12
1. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD	12
2. ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA EN MATERIA DE IGUALDAD EN LA COMUNITAT VALENCIANA	13
2.1. <i>Nivel autonómico</i>	14
2.1.1. Vicepresidencia y Consejería de Igualdad y Políticas Inclusivas.....	14
2.1.2. Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres.....	15
2.2. <i>Nivel local</i>	16
IV. LA RED VALENCIANA DE IGUALDAD	17
1. QUÉ ES LA RED VALENCIANA DE IGUALDAD	17
1.1. <i>Historia y evolución</i>	17
2. FUNCIONES DE LA RED VALENCIANA DE IGUALDAD	24
3. FIGURAS PROFESIONALES QUE INTEGRAN LA RED VALENCIANA DE IGUALDAD	29
4. FUNCIONES DE LAS UNIDADES DE IGUALDAD DE LA RVI.....	31
4.1. <i>La unidad de igualdad: funciones, personal y organigrama</i>	31
4.2. <i>Los visados de los planes de igualdad: la dualidad Administración autonómica-Administración local:</i>	34
4.4. FUNCIONES IMPROPIAS DE LAS UNIDADES DE IGUALDAD DE LA RVI	36
5. HERRAMIENTAS DE APOYO Y COORDINACIÓN INTERNA.....	38
5.1. <i>Espacio de Coordinación de la Red Valenciana de Igualdad</i>	38
5.2. <i>XARAI</i>	41
5.3. <i>Instrucciones</i>	41
5.4. <i>Encuentros, jornadas formativas y documentos guía</i>	42
5.4.1. Encuentros.....	42
5.4.2. Fem Xarxa, Fem Igualtat	44
5.4.3. Documentos guía.....	45
5.5. <i>Herramientas informales de coordinación</i>	46
V. CONCLUSIONES	48
1. RETOS INMEDIATOS DE LA RVI.....	48
2. PROPUESTAS DE MEJORA DE LA RVI	49

3. NUEVAS AMENAZAS A LA RVI	51
VI. BIBLIOGRAFÍA	52
NORMAS JURÍDICAS CONSULTADAS	55
ANEXO	58

RESUMEN EJECUTIVO

Con la lectura de este Trabajo Final de Máster conocerás la evolución, naturaleza, organización, recursos, funciones y equipo de trabajo de la Red Valenciana de Igualdad, un servicio específico para implementar las políticas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito local de la Comunidad Valenciana. También encontrarás los retos más inmediatos de la Red, dispondrás de una serie de propuestas prácticas para su mejora, contarás con oportunidades para realizar nuevos estudios sobre la Red y anticiparás las amenazas que se adviertan para su futura continuidad.

Este Trabajo muestra que la Red Valenciana de Igualdad es un servicio específico para la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres que persigue como objetivo general incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas municipales. La Red también asume en el ámbito local las funciones de asesorar y sensibilizar a las mujeres, prevenir la violencia de género e informar a empresas y entidades sobre la elaboración e implementación de planes de igualdad dentro de sus organizaciones, incluyendo la elaboración de los informes técnicos pertinentes para la obtención del visado y el sello *Fent Empresa. Iguals en Oportunitats*.

El Trabajo Final de Máster aprecia que el principal valor de la Red Valenciana de Igualdad radica en que buena parte del territorio de la Comunitat Valenciana cuenta con un equipo profesional especializado que trabaja diariamente para eliminar la desigualdad de género estructural, erradicar la discriminación por razón de sexo, promover la participación de las mujeres en la sociedad y la política, y prevenir y detectar la violencia de género y machista, entre otras cuestiones. Estos motivos justifican que la Red Valenciana de Igualdad sea estudiada como una buena práctica que, no sin limitaciones, merece ser conocida, reconocida, visibilizada y transferida a otros territorios.

Como la figura profesional de agente de igualdad es imprescindible en la ejecución de las funciones de la Red Valenciana de Igualdad, la elaboración de este trabajo en la orientación profesional de AGENTE DE IGUALDAD del Máster Universitario de Igualdad y Género en el Ámbito Público y Privado de la Universidad Jaume I de Castelló permite poner en evidencia la adquisición de las competencias que proporciona esta orientación profesional.

I. INTRODUCCIÓN

El objeto del presente Trabajo de Fin de Máster (en adelante TFM) es estudiar la Red Valenciana de Igualdad (en lo sucesivo RVI o Red) como experiencia de implementación de políticas públicas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito local de la Comunitat Valenciana.

Nadie mejor que el feminismo sabe que “lo que no se nombra, no existe”, y ahí radica la justificación de por qué es necesario este trabajo. Como se verá en páginas posteriores, esta red está presente en 101 entidades locales, entre municipios y mancomunidades, de toda la Comunitat Valenciana; a efectos prácticos, esto se traduce en que la ciudadanía de todas ellas son beneficiarias, de una u otra manera, de la labor de un equipo profesional capacitado y especializado en igualdad y género que cada día trabaja por revertir la desigualdad de género estructural, detectar y erradicar la discriminación por razón de sexo, aumentar la participación social y política de las mujeres, y prevenir y detectar la violencia de género y machista, entre otras funciones.

A pesar de su importancia, no existe ningún estudio que la visibilice y, con todo el posible margen de mejora que como cualquier actuación pudiera presentar, consideramos que se trata de una experiencia digna de ser conocida, reconocida y visibilizada.

Existen redes similares y en distintos estados de desarrollo en otras comunidades autónomas de España¹, e incluso alguna prevista en algún programa electoral². Pero un repaso somero por la escasa información existente (o que, al menos, hemos sido capaces de encontrar) pone de manifiesto que hay ciertas diferencias sustanciales entre ellas, como la modalidad de contratación, las categorías profesionales o incluso

¹ Algunos ejemplos pueden ser los siguientes páginas web: Red de Técnicas de Igualdad del Territorio Histórico de Álava: https://irekia.araba.eus/documents/2908004/11181245/_V+Plan+Igualdad_CAST.pdf/a71199b1-c50d-c27d-cf9d-4619be0033d1?t=1677225377907; Red de Técnicas de Igualdad en entidades locales de Navarra: <https://www.igualdadnavarra.es/es/entidades-locales>; Orden IPA/31/2021, de 7 de junio, por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas para la contratación e incorporación de Agentes de Igualdad de oportunidades en entidades locales: http://ias1.larioja.org/boletin/Bor_Boletin_visor_Servlet?referencia=16948601-1-PDF-539381.

² Como, por ejemplo, el PSOE en la Comunidad Autónoma de Aragón (<https://aragonpsoe.es/blog/2023/05/23/lamban-anuncia-la-creacion-de-una-red-con-50-agentes-de-igualdad-para-garantizar-que-las-politicas-feministas-lleguen-a-todo-aragon/>) o Podemos para las elecciones autonómicas, municipales, insulares y forales (https://podemos.info/wp-content/uploads/2023/05/Podemos_programa_marco_28M_interactivo.pdf).

la ausencia/presencia de la figura profesional de Técnica/o Superior en Promoción de Igualdad de Género, que sí es obligatoria en la Comunitat Valenciana³. Creemos que sería una buena propuesta de trabajo para un futuro TFM: un análisis comparativo de las diferentes redes de igualdad existentes en el Estado español. De momento, la panorámica de la experiencia valenciana que se pretende ofrecer con este trabajo podría servir de base para ello.

La motivación principal para elegir este tema radica en mi propia experiencia laboral en la Red: ocho meses como técnica de apoyo en el Servicio de Igualdad de un ayuntamiento integrado en ella, y como Agente de Igualdad en la misma en 2018 (seis meses) y, de forma continuada, desde 2019 hasta la actualidad. Esto ha tenido influencia directa tanto en la redacción de este documento como en la obtención de datos. En este sentido, se ha realizado una revisión bibliográfica de fuentes obtenidas tanto en las asignaturas del propio máster como otras que hemos considerado oportunas, junto con diferente legislación y normativa relacionada con la RVI, pero también de literatura gris producida por la propia Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres (informes, resúmenes anuales, etc.). Asimismo, se ha contactado con técnicas de dicha Dirección General, tanto por correo electrónico como por teléfono.

El objetivo general que se pretende alcanzar es sistematizar la información más relevante de la RVI en un único documento, de modo que cualquiera con interés en ella pueda utilizarlo como referencia, ya sea para obtener una vista general de la misma, ya sea para detectar aspectos de mejora o en los cuales sería interesante profundizar.

Para su abordaje, este TFM se estructura seis capítulos.

En el capítulo II se menciona la obligación de los poderes públicos de desarrollar políticas de igualdad y de dónde emana, así como de sus implicaciones para todas las administraciones autonómicas y locales. También se pone de relieve cómo el ámbito local es crucial para abordar las brechas de género y las dificultades en la

³ Como ejemplo podría consultarse la Resolución 479E/2022, de 30 de diciembre, de la directora gerente del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua, por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones en concurrencia competitiva "Subvenciones a entidades locales de Navarra para fomentar la contratación, consolidación, y apoyo al mantenimiento del personal técnico de Agente de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la ayuda a su financiación" para el año 2023", publicada en el Boletín Oficial de Navarra 3/2/2023 y accesible en el sitio web: <https://bon.navarra.es/es/anuncio/-/texto/2023/24/22>

implementación de la perspectiva de género en él, siendo la RVI un instrumento autonómico que pretende superar estas dificultades para una favorecer integración de la transversalidad de género a nivel municipal.

En el capítulo III se define qué son las políticas públicas de igualdad y se detalla cuál es su organización administrativa en el territorio de la Comunitat Valenciana, mencionando también, brevemente, la estructura institucional que las hace posible en las entidades locales.

El capítulo IV se dedica por completo a describir la RVI, empezando por su definición y pasando luego a su historia y evolución, haciendo un repaso a su financiación, al número de entidades y de profesionales que la componen y al cambio de denominación de la Red desde su creación, incluyendo también una recopilación de las principales leyes y de los principales decretos que la regulan de forma directa. Además, en este capítulo se describen las funciones de la RVI y se analizan las figuras profesionales que la integran y sus competencias, dedicando un apartado especial a la dualidad administración autonómica-local a la hora de que estas figuras desempeñen su labor y cómo les afecta. Por último, cierra este capítulo las herramientas de apoyo y coordinación interna de las cuales dispone la Red.

El capítulo V recoge algunos retos inmediatos para la Red y posibles propuestas de mejora, así como cuáles son las nuevas amenazas para su propia continuidad.

Por último, y adelantándonos al contenido de futuras páginas, la RVI nació estando integrada exclusivamente por agentes de igualdad, figura profesional que, si bien ahora se acompaña de la de PROMIG, continúa siendo un elemento imprescindible en la Red, de ahí que nos parezca del todo adecuado este tema en el marco de la orientación profesional cursada en la que se realiza el presente TFM, que es, precisamente, la de AGENTE DE IGUALDAD.

II. ANTECEDENTES Y ESTADO DE LA CUESTIÓN

En España, la igualdad constituye un valor superior del ordenamiento jurídico, en virtud del artículo 1.1. de la Constitución Española (C.E.), que también reconoce la igualdad ante la ley y la no discriminación por razón de sexo en su artículo 14 (igualdad formal o de trato). Asimismo, en su artículo 9.2. asigna a los poderes públicos la promoción de las condiciones para que la libertad e igualdad de la persona y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas y la remoción de los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, así como facilitar la participación de

toda la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social (igualdad real o material). Es decir, que «el desarrollo de políticas públicas de igualdad es un mandato constitucional a los poderes públicos» (Tur Ausina, 2021, 70)⁴. Todas las administraciones públicas españolas tienen obligaciones en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres emanadas tanto de la C.E. como de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH). La obligatoriedad de aplicar el principio de igualdad, erradicar la discriminación e integrar la transversalidad de género (artículos 3, 6 y 15)⁵ tiene importantes implicaciones tanto en la Administración General del Estado (AGE) como en las Administraciones autonómicas y locales (Guilló Girard, Bartolomé Esteban y Suso Araico, 2022, pág. 18)⁶.

Este aspecto es especialmente relevante en el tema que nos ocupa, puesto que la Red Valenciana de Igualdad (en adelante, RVI o Red, salvo si es citación literal) se idea, diseña, coordina y financia desde el nivel autonómico, pero su ejecución e impacto directo se produce en el local. La Red constituye un instrumento de la administración autonómica para proporcionar los recursos básicos necesarios para «la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas municipales» (Ley 9/2003)⁷, de forma que sea una realidad, diríamos que “a pie de calle”, en todo su territorio. Sería una herramienta para contribuir a la Administración local a hacer efectivo ese mandato legislativo y constitucional; el recogido en los artículos 25.2.O, 26.1 y 27.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, que incluye también la prestación de servicios sociales para aquellos municipios con más de 20.000 habitantes⁸; y el recogido en Ley 8/2010, de 23 de junio, de régimen local de la Comunitat Valenciana en su art. 33.k)⁹.

⁴ Tur Ausina, Rosario. 2021. «Marco normativo específico para la igualdad efectiva de mujeres y hombres». En *Manual para Agentes de Igualdad*. Pag.70. Castelló de la Plana: Publicacions de la Universitat Jaume I.

⁵ Artículo 3. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres; Artículo 6. Discriminación directa e indirecta; y Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

⁶ Guilló Girard, Clara Inés; Cynthia Bartolomé Esteban; Anabel Suso Araico. 2022. *Guía de Buenas prácticas para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito local*. Madrid: Subdirección General de Estudios y Cooperación. Instituto de las Mujeres.

⁷ Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Artículo 16.

⁸ Retomado con la aprobación del Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, después de que su artículo 28 fuera suprimido por la Ley 27/2013, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, que recogía «la promoción de la mujer» y que permitía introducir la

Sería del todo inoportuno dudar de la importancia y el valor del ámbito local en lo relativo a esto, no sólo porque es «la unidad administrativa más próxima a la ciudadanía y [...], intervenciones a este nivel tienen consecuencias inmediatas en la calidad y organización de la vida cotidiana (León Borja, Margarita, 2005, pág. 146)¹⁰. También porque, dentro de esta organización del día a día, en dicho nivel «los intereses de las mujeres toman forma en torno a cuestiones como los [...] servicios de bienestar [...], que responden a los llamados “intereses prácticos” de las mujeres» (Rodríguez García, 2014, pág. 1)¹¹. Las relaciones que se establecen a nivel local entre los diversos actores políticos y la fácil accesibilidad a los órganos decisorios permiten captar mejor que en otros niveles administrativos las demandas de la sociedad, aumentar la capacidad de participación ciudadana y visibilizar más las políticas públicas (Otero Hermida y Bouzas Lorenzo, 2012, pág. 140)¹².

En definitiva, las entidades locales tienen un papel determinante y una posición trascendental para incidir en la vida de las mujeres y los hombres y disminuir las brechas de género (Guilló Girard, Bartolomé Esteban y Suso Araico, 2022, pág. 20).

Sin embargo, a pesar de su relevancia, posiblemente sea donde se encuentran más dificultades para incorporar la perspectiva de género¹³. «La transversalidad requiere [...] de voluntad política, [...] de presupuesto, de recursos humanos estables y capacitados, así como espacios de coordinación intrainstitucional, colaboración interinstitucional y mecanismos de seguimiento específicos (Guilló Girard, Bartolomé Esteban y Suso Araico, 2022, pág. 26).

En este sentido, consideramos que tanto la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, primero, y la Ley 3/2019, de 18

promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, así como contra la violencia de género, dentro de sus competencias.

⁹ Que incluye la prestación de los servicios sociales y la promoción de políticas para el avance en la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

¹⁰ León Borja, Margarita. 2005. «La evolución del impacto de género en las políticas públicas» En *Ciutats i Persones. Repensar les polítiques de gènere des de l'àmbit local*, dir. De la Fuente Vázquez. Barcelona: Institut de Ciències Polítiques i Socials.

¹¹ Rodríguez García, María Jesús (2014). «Género y política municipal. Representación descriptiva y agenda de género en los municipios españoles». Crisis y cambio. Propuestas desde la Sociología: actas del XI Congreso Español de Sociología. Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. 10-12 de julio de 2013, Vol. 1, 1533-1540.

¹² Hermida Otero, Paula y Bouzas Lorenzo, Ramón. 2012. «Estructura, recursos y desarrollo de las políticas de igualdad en el ámbito local». *Revista de Estudios Políticos (nueva época)*. n. 158. Pág. 139-163.

¹³ Como afirman autoras como De la Fuente Vázquez (2005, pág. 222) o Gelambí Torrell Mònica (2005, pág. 105).

de febrero, de la Generalitat de Servicios Sociales Inclusivos, después, han permitido estructurar una fórmula que puede dar respuesta, con todo el posible margen de mejora, a los mencionados requerimientos para una verdadera transversalidad o *mainstreaming* de género a nivel municipal. Porque, como se irá viendo en páginas siguientes, creemos que la fórmula de la RVI contribuye a eliminar de la ecuación la falta de presupuesto, una cuestión «especialmente relevante en la política y el ámbito que nos ocupa» (Hermida Otero, 2015, pág. 165); a dotar de equipos humanos capacitados; a impulsar la colaboración intrainstitucional a través del trabajo de sus profesionales; a establecer la colaboración interinstitucional que la implantación de la Red hace necesaria; y, por último, a formalizar mecanismos específicos de seguimiento. Y, por supuesto, a sortear el factor de la voluntariedad política (o a reducir su importancia, al menos) al convertir en obligatoria su presencia en las entidades locales que cuenten con competencias o con atribuciones en materia de servicios sociales, a través de profesionales que integran las unidades de igualdad previstas en art. 18 de la Ley 3/2019.

III. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD

Una vez determinado el mandato introducido tanto por la C.E. como por la LOIMH, es pertinente señalar en qué se materializa y cuál es la organización administrativa que lo hace posible en el contexto en el que se centra el presente TFM. Por tanto, pasaremos a definir escuetamente qué son las políticas públicas para la igualdad para a continuación pasar a detallar cuál es su organización administrativa en el territorio de la Comunitat Valenciana.

1. Políticas públicas para la igualdad

Habitualmente conceptualizadas bajo distintos términos, ya sea políticas de género, políticas de igualdad de género o, simplemente, políticas de igualdad (Hermida Otero, 2015, 28), los elementos que las diferencian de otras políticas públicas son (Hermida Otero, 2015, pág. 39):

- Políticas relativas a un derecho fundamental [la igualdad entre hombres y mujeres];
- originadas desde los movimientos afines (mujeres, feministas);
- que afectan y modelan la identidad de las personas y también las identidades colectivas;
- basadas en desigualdades de poder, fáctico, simbólico;
- que incluyen (desigualdades de poder) ámbitos íntimos que regulan el conjunto

de la vida de las personas, es decir, intervienen en lo público/externo y lo privado/interior.

Por su parte, Bustelo Ruesta, en la línea de lo expuesto en las páginas inmediatamente anteriores, incluye a los poderes públicos como agentes primordiales, definiendo estas políticas como:

el conjunto de intenciones y decisiones, objetivos y medidas adoptadas por los poderes públicos en torno a la promoción de la situación de la mujer y de la igualdad de género entre mujeres y hombres. Así, se incluyen todas las acciones impulsadas por los poderes públicos y que tienen por objetivo conseguir una mayor igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, incidiendo sobre las condiciones socio-económicas y culturales que impiden y obstaculizan dicha igualdad (Bustelo Ruesta, 2001, 478)¹⁴.

2. Organización administrativa en materia de igualdad en la Comunitat Valenciana

En lo que respecta a estas políticas públicas de igualdad y la organización administrativa que las hace posible, en España resulta fundamental la necesaria colaboración entre los niveles estatal¹⁵, autonómico y local. Esta colaboración está estipulada por ley¹⁶, siendo la Conferencia Sectorial de Igualdad¹⁷ «el órgano de

¹⁴ Bustelo Ruesta, María. 2001. La evaluación de las políticas públicas de igualdad de género en los gobiernos central y autonómicos en España: 1995-1999 (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid.

¹⁵ Puede consultarse a Agut Nieto y Pitarch Centelles (2021), Bustelo Ruesta (2001) o Fernández de Castro (2014) para profundizar en los principales organismos y entidades para la igualdad en el ámbito estatal, así como su evolución histórica.

¹⁶ Recogida en el art. 21.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre como «Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas».

¹⁷ Esta Conferencia fue constituida el 13 de febrero de 1995 bajo el nombre de Conferencia Sectorial de la Mujer (denominación que aún conserva en el texto vigente de la LOIMH), y su régimen jurídico se contiene en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. En el año 2009 se produjo el cambio de denominación a Conferencia Sectorial de Igualdad. Puede consultarse a Mondragón Ruiz de Lezana *et al.*, 2015, págs. 24-25, disponible en <https://www.ehu.eus/documents/1457190/4844888/Analisis+CS.pdf/bef4d36e-37e2-46b7-81fa-535592d4d32f>.

cooperación entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas en materia de políticas de igualdad»¹⁸ .

2.1. Nivel autonómico

Cada una de las Comunidades Autónomas cuenta con su propia estructura y organismos encaminados a las políticas de igualdad, puesto que las competencias relacionadas con la “promoción de la mujer” forman parte de la cesión de competencias a las Comunidades Autónomas desde su misma creación (Bustelo Ruesta, 2001, 144).

2.1.1. Vicepresidencia y Consejería de Igualdad y Políticas Inclusivas¹⁹

En la Comunitat Valenciana, este es el máximo órgano encargado de la dirección y ejecución de la política del Consell en materia de mujer [sic] (Decreto 170/2020)²⁰.

De sus ocho órganos superiores y centros directivos hay dos que merecen especial atención en este trabajo por su relación directa con la RVI:

- la Secretaría Autonómica de Atención Primaria y Servicios Sociales, encargada de coordinar, supervisar, evaluar y establecer directrices en los servicios sociales de atención primaria de las corporaciones locales a través de su Dirección General de Atención Primaria y Autonomía Personal (Orden 3/2021)²¹. En el apartado 1.1 del capítulo IV se describe cuál es la relación entre los servicios sociales y la RVI.
- la Secretaría Autonómica de Igualdad en la Diversidad, órgano superior que ejerce las competencias que le atribuye el artículo 68 de la Ley 5/1983, de 30 de diciembre, del Consell en materia de dirección, coordinación e implementación de las políticas de igualdad de género, reconocimiento de los derechos de las mujeres y promoción de masculinidades igualitarias, lucha

¹⁸ Ministerio de Política Territorial. (s.f.). Reglamentos de las Conferencias Sectoriales. «Acuerdo por el que se aprueba el reglamento de organización y funcionamiento de la Conferencia Sectorial de Igualdad». *Ministerio de Política Territorial*. https://mpt.gob.es/politica-territorial/autonomica/coop_autonomica/Conf_Sectoriales/Conf_Sect_Regl.html. Última consulta el 14 de mayo de 2023.

¹⁹ Puede consultarse su organigrama en el siguiente enlace: https://www.gva.es/descarregues/organigramas/16033_es.pdf

²⁰ DECRETO 170/2020, de 30 de octubre, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Vicepresidencia y Consellería de Igualdad y Políticas Inclusivas. Art. 1.

²¹ ORDEN 3/2021, de 30 de marzo de 2021, de la Vicepresidencia y Consellería de Igualdad y Políticas Inclusivas, por la que se desarrolla el Decreto 170/2020, de 30 de octubre, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Vicepresidencia y Consellería de Igualdad y Políticas Inclusivas. Art. 1.

contra la violencia de género y machista e igualdad de trato y no discriminación (Decreto 170/2020, art. 11), entre otras, y de la cual depende la Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres, que pasamos a describir a continuación.

2.1.2. Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres

Creado en el año 1988 como Instituto Valenciano de la Mujer (Decreto 29/1988)²², es el centro directivo que ejerce las funciones establecidas en el artículo 70 de la Ley 5/1983, de 30 de diciembre, del Consell, y el resto de funciones previstas en el ordenamiento jurídico, en materia de promoción de la igualdad de género, reconocimiento de los derechos de las mujeres y fomento de masculinidades igualitarias, y prevención y atención integral a las mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijos e hijas (Decreto 170/2020, art. 12).

Sus competencias son las descritas a continuación:

- a) Planificar, desarrollar, hacer el seguimiento y evaluación de las políticas públicas relacionadas con la promoción de la igualdad de género, reconocimiento de los derechos de las mujeres, fomento de las masculinidades igualitarias y prevención, sensibilización y atención integral a las mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijos e hijas.
- b) Velar por la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y la perspectiva de género en las políticas públicas de la Generalitat y, en particular, prevenir conductas discriminatorias contra las mujeres.
- c) Coordinar los servicios y programas de atención y apoyo a la igualdad de género y lucha contra el machismo.
- d) Gestionar las prestaciones públicas y programas, servicios y centros de atención social de su ámbito competencial y cooperar con otras administraciones al efecto.
- e) Diseñar la política residencial y gestionar el concierto social de su área funcional.
- f) Gestionar los conciertos de programas y servicios, subvenciones y otras prestaciones económicas y de reconocimiento de derechos específicos.
- g) Coordinar la Red Valenciana de Igualdad.
- h) Dirigir y coordinar, técnicamente y funcionalmente, las actuaciones de las direcciones territoriales en materias de su competencia [...] (Decreto 170/2020, art. 12).

²² DECRETO 29/1988, de 7 de marzo, del Consell de la Generalitat Valenciana, por el que se crea el Instituto Valenciano de la Mujer. Art. 1.

A nivel administrativo, de esta Dirección General depende la Subdirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres que, a su vez, se estructura en dos servicios. Ambos tienen numerosas funciones de las cuales, por cuestión de espacio, sólo señalaremos aquí aquella donde se menciona expresamente a la RVI:

2.1. Servicio de Promoción de las Mujeres y por la Igualdad de Género, al cual corresponden las funciones siguientes:

[...] r) Diseñar, hacer seguimiento y evaluar la Red Valenciana de Igualdad, en colaboración con la Dirección General de Atención Primaria y Autonomía Personal y la Dirección General de Gestión y Organización del Sistema, para la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas municipales, el asesoramiento y la sensibilización de las mujeres, la prevención de la violencia de género e información a empresas y entidades en la elaboración e implementación de planes de igualdad dentro de sus organizaciones laborales, así como la elaboración de los correspondientes informes técnicos para la obtención del visado (Orden 3/2021, art. 4.).

En las tres capitales provinciales existe una Dirección Territorial de Igualdad y Políticas Inclusivas, con competencia en el territorio de la respectiva provincia (Decreto 170/2020, art. 24), que contemplan un servicio al que corresponden las funciones de gestión de materias como la de violencia contra las mujeres e igualdad de género en su ámbito territorial. Cabe señalar que, en el caso de la provincia de Valencia, hay un servicio específico, denominado Servicio de Igualdad de Género y contra la Violencia sobre las Mujeres (Orden 3/2021, Art. 21).

2.2. Nivel local

No podemos hablar en este trabajo de organización administrativa para la igualdad sin mencionar, aunque sea brevemente, a las entidades locales y su estructura institucional. La organización de las políticas de igualdad en este nivel se caracteriza por su heterogeneidad, pues pueden encontrarse concejalías específicas, otras áreas de menor rango institucional vinculadas a las concejalías de servicios sociales (servicios, departamentos, secciones...), o ninguna estructura institucional concreta, aunque se lleve a cabo algún tipo de política de igualdad. La tendencia general ha sido a desarrollar áreas o concejalías específicas, en lo cual pueden haber influido factores como la propia labor de promoción y apoyo al desarrollo de políticas municipales

desde instancias supramunicipales, posiblemente interesadas en la interlocución estable y capacitada en términos de intervención (Hermida Otero, págs. 161-162).

A este respecto, esta misma autora confirma la existencia de una covariación positiva entre disponer de una concejalía con competencias exclusivas en igualdad y el logro de mayor paridad en los órganos de representación, el desarrollo efectivo de planes de igualdad, la obtención de mayores recursos económicos o la creación de plataformas para la participación ciudadana y de grupos de interés en las políticas de género, elementos que sumados al liderazgo femenino son señalados por la literatura como pilares de una implementación eficaz de las políticas de igualdad (Hermida Otero y Bouzas Lorenzo, 2012, págs. 159-160).

IV. LA RED VALENCIANA DE IGUALDAD

1. Qué es la Red Valenciana de Igualdad

La RVI se define en el artículo 16 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, como:

(...) un servicio específico de promoción de la igualdad (...) que, además de la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas municipales, el asesoramiento y la sensibilización de las mujeres, y la prevención de la violencia de género, se encarga de informar a empresas y entidades en la elaboración e implementación de planes de igualdad dentro de sus organizaciones laborales, así como de elaborar los correspondientes informes técnicos para la obtención del visado.

1.1. Historia y evolución

La RVI viene definida en la citada Ley 9/2003 pero no desde su aprobación, sino tras su modificación en enero de 2019²³. Esta red sustituyó al Servicio Infodona, una estructura de centros de la entonces Conselleria de Bienestar Social distribuidos por todo el territorio de la Comunidad Valenciana, cuyo objetivo era prestar servicios de información, formación y asesoramiento a las mujeres, así como la promoción de acciones de igualdad, para facilitar su participación en igualdad en todos los ámbitos

²³ Producida por el art. 48 de la Ley 27/2018, de 27 de diciembre, de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera y de organización de la Generalitat.

de nuestra sociedad (Orden de 22 de noviembre de 2004)²⁴. En funcionamiento desde 1999, supuso la instalación de puntos de información por todo el territorio de la Comunitat Valenciana, con la participación de las entidades locales, prevista en el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Comunitat Valenciana (1997-2000) (Mariana Mateo, 2014, 64)²⁵.

Fue en el año 2017 cuando se puso en marcha la Red Valenciana de Agentes de Igualdad (Institut Valencià de les Dones, 2022, pág. 1)²⁶, estableciéndose su financiación a través de subvenciones de concesión directa o nominativas, que son aquellas cuya dotación presupuestaria y beneficiaria o beneficiario aparece determinados en los estados de gasto del Presupuesto autonómico (Ley 38/2003)²⁷. De este modo, los ayuntamientos con más de 20.000 habitantes primero y después también las mancomunidades podrían ser beneficiarios de estas ayudas, y pasarían a ser quienes asumieran la contratación de las y los profesionales que conformaran la Red²⁸.

Esto supuso un cambio de gran relevancia en la implementación de las políticas públicas de igualdad en la Comunitat Valenciana, al revertir el modelo de prestación de servicios de titularidad pública a través de gestión privada por otro de carácter exclusivamente público. Con ello el denominado “Gobierno del Botánico”²⁹, integrado por PSPV, Compromís y Podemos, cumplía lo recogido específicamente en el objetivo 8 del Documento de renovación del Acuerdo del Botánico, firmado en enero de 2017:

Creación, mantenimiento y recuperación de la gestión pública de los servicios de fomento [de] la igualdad y atención psicológica, jurídica, social y de empleo a mujeres violentadas y menores expuestas a la violencia machista, siendo prioritaria la creación de una red municipal de agentes de igualdad.

²⁴ ORDEN de 22 de noviembre de 2004, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se aprueba la Carta de Servicios de Infodona. Anexo.

²⁵ Mariana Mateo, Gabriela. 2014. «Serveis i recursos socials per a dones: la resposta institucional de la Comunitat Valenciana». *TSnova, Trabajo Social y Servicios Sociales*, n. 9 pág. 64.

²⁶ Institut Valencià de les Dones. 2022. «Resumen del Informe Anual 2022 Red Valenciana de Igualdad». Institut Valencià de les Dones.

²⁷ Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. Art. 22.

²⁸ Este proceso no estuvo exento de polémica, llegando las propias trabajadoras de InfoDona a elevarlo ante el Síndic de Greuges. Para más información pueden consultarse las quejas [1703670](#) y [1702632](#) dirigidas por éste a la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas.

²⁹ Esta denominación hace referencia al gobierno de la Comunidad Valenciana que se formó tras las elecciones autonómicas celebradas en 2015, cuyo programa político conjunto se firmó en el Jardín Botánico de Valencia.

Durante los años en los que estuvo vigente esta vía de financiación, en virtud del Programa presupuestario atribuido a la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas 323.10 Igualdad de Género, línea nominativa S5159000, denominada *Xarxa d'Agents d'Igualtat* de la Ley de Presupuestos de la Generalitat Valenciana de las correspondientes anualidades³⁰, la cantidad inicial se vio incrementada en 3.670.200€ desde el año 2017 hasta el 2020, como puede comprobarse en la siguiente tabla:

Tabla 1. Importes adjudicados a la RVI a través de líneas nominativas durante los años 2017-2022.

Añualidad		Importe total adjudicado	% incremento presupuestario anual	% incremento presupuestario con respecto a 2017
2017		1.900.000€		
2018	Programa 323.10, línea nominativa S5159000,	2.605.200€	37,11%	37,11%
2019	denominada Xarxa d'Agents d'Igualtat	5.545.740€	112,87%	191,88%
2020		5.570.200€	0,44%	193,17%
2021	Programa 311.20, línea nominativa	5.092.700€ ³¹	-8,57%	168,03%
2022	S0228000 Financiación entidades locales- Servicios Sociales	5.092.700€	0%	168,03%

Fuente: elaboración propia.

Esta modalidad se mantuvo hasta el año 2021, cuando se fijó el contrato programa

³⁰ Tomo 2, Sección 16, Servicio 02, Centro gestor 01, F.P. 7-Anexo de las leyes siguientes: Ley 14/2016, de 30 de diciembre, de presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2017; Ley 22/2017, de 29 de diciembre, de presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2018; Ley 28/2018, de 28 de diciembre de 2018, de presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2019; Ley 10/2019, de 27 de diciembre, de presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2020.

³¹ Las cantidades correspondientes a 2021 y 2022 han sido proporcionadas vía telefónica por Laura Natividad Soriano, técnica de la Subdirección General del Institut Valencià de les Dones, en fecha de 17 de mayo de 2023 a las 9:00 horas, y se incluyen en la línea nominativa S0228000 «Financiación entidades locales-Servicios Sociales», disponible en el Tomo 2, Sección 16, Servicio 04, Centro gestor 01, Programa 311.20 de la Ley 4/2020, de 30 de diciembre, de presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2021 y de la Ley 8/2021, de 30 de diciembre, de presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2022. Cabe indicar que la autora de este TFM contactó en dos ocasiones por teléfono (5 de mayo a las 9:00 h y 17 de mayo a la misma hora) y dos por correo electrónico (5 de mayo a las 10:23 horas y 15 de mayo a las 9:34 horas), si bien la entrevista telefónica ha sido la única posible para obtener estos y otros datos proporcionados por la persona entrevistada, a quien agradezco expresamente su colaboración.

como nuevo instrumento³². Se trata de un convenio interadministrativo plurianual suscrito entre la Generalitat y las entidades locales para regular tanto las relaciones jurídicas y financieras como las de colaboración interadministrativas en materia de servicios sociales. Con él pretende mejorarse la calidad y eficiencia de los servicios sociales y dotarles de mayor estabilidad (Decreto 38/2020³³). Este cambio respondía a las novedades introducidas al respecto por la Ley 3/2019, de 18 de febrero, de servicios sociales inclusivos de la Comunitat Valenciana, a través de su artículo 110, y afecta a la RVI porque sus profesionales pasan a integrar las unidades de igualdad previstas por ella en el equipo de profesionales de la zona básica de servicios sociales, convirtiéndose en uno de los servicios de atención primaria (art. 18).

Debe subrayarse que introducir el convenio como forma de colaboración sólo implica un cambio a nivel presupuestario, ya que el centro gestor ahora es la Dirección General de Gestión y Organización del Sistema³⁴, pero las competencias de diseño, seguimiento y evaluación de la RVI continúan recayendo en la Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres, en cumplimiento de lo estipulado por el Decreto 170/2020, de 30 de octubre, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas en su artículo 12, y la Orden 3/2021, de 30 de marzo de 2021, de la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas, por la que se desarrolla, su artículo 4.

En la actualidad, el número de ayuntamientos y mancomunidades subvencionadas para la contratación de agentes y promotoras de igualdad asciende a 101 (Institut Valencià de les Dones, 2022, pág. 13), cantidad que se ha mantenido constante desde 2019. No obstante, es preciso señalar que no constan datos en el informe correspondiente al año 2021, lo cual pudiera deberse a que ese año fue en el que entró en vigor el mencionado contrato programa. Este dato supone un incremento de 34 entidades con respecto a 2018 y de 45 con respecto al año de su puesta en marcha.

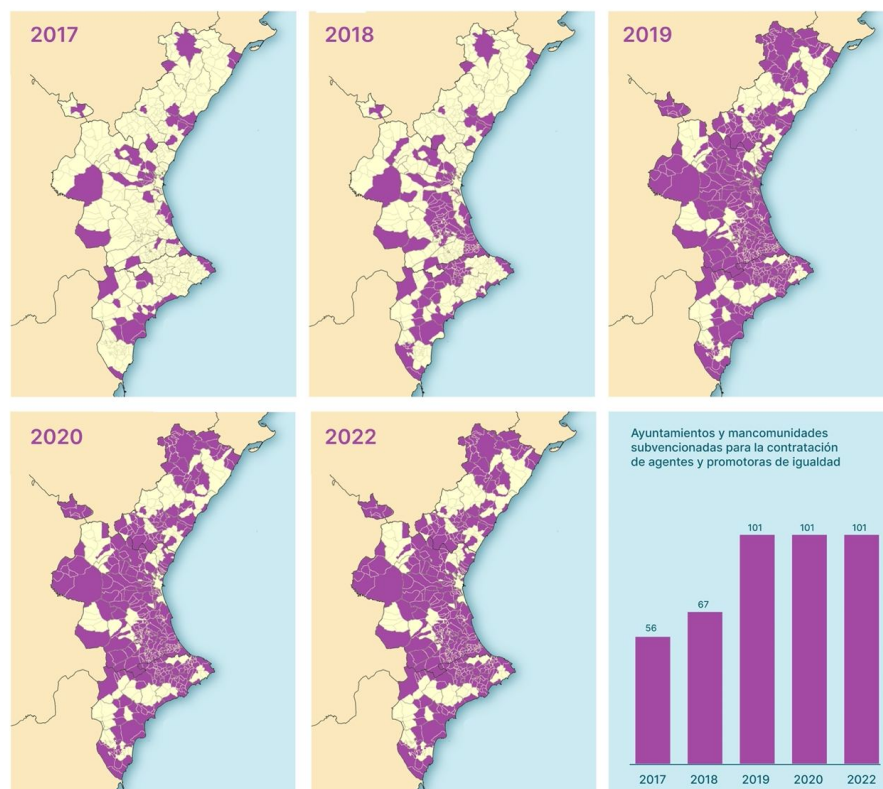
³² Toda la documentación relativa al mismo (normativa, instrucciones, fichas, modelos, etc.) puede consultarse en: <https://inclusio.gva.es/es/web/planificacion-y-organizacion/contracte-programa>

³³ DECRETO 38/2020, de 20 de marzo, del Consell, de coordinación y financiación de la atención primaria de servicios sociales, Arts. 10 y 11.

³⁴ Programa 311.20-Gestión y organización del sistema, Servicio de Atención primaria de carácter básico, aplicación presupuestaria 16.04.01.311.20, línea presupuestaria T1131.

En las siguientes imágenes, obtenidas de los informes anuales de la Red³⁵, puede visualizarse de forma gráfica, indicándose las nuevas incorporaciones con color violeta:

Figura 1. Evolución en el número de entidades adheridas a la RVI.



Fuente: elaboración propia a partir de las imágenes contenidas en los resúmenes anuales sobre la RVI publicados por el Institut Valencià de les Dones.

En lo que se refiere al número de profesionales, la Red se compone en la actualidad de 133 agentes de igualdad y 173 promotoras y promotores, siendo mujeres aproximadamente el 97% de ellas, según datos proporcionados por la propia Subdirección General³⁶. Pese a que la figura de PROMIG no comenzó a incorporarse hasta el año 2019, con un número inicial de 15 profesionales (mientras que fueron 33 las incorporaciones de agentes de igualdad de ese mismo año), puede comprobarse que superan en número a las/los agentes en el momento de redactar este TFM. Consideramos que la causa radica en que la ratio de esta figura por habitante presenta

³⁵ Disponibles en <https://inclusio.gva.es/es/web/mujer/xarxa-valenciana-agents-iguallat>.

³⁶ Obtenidos en conversación telefónica el 5 de mayo de 2023, a las 9:00 horas con Laura Natividad Soriano; ratificados por ella misma en otra conversación telefónica mantenida el 17 de mayo a las 9:00 horas. La alta movilidad existente entre los equipos de la Red debido a la temporalidad de las contrataciones, afirma, dificulta contar con datos más precisos, de ahí que no hayan podido proporcionarse la disgregación exacta por sexo ni por edad.

un mayor incremento a medida que el nivel de población aumenta, como podrá comprobarse en la Tabla 3.

Cabe hacer aquí un apunte relativo a la denominación de la propia Red que, en 2019 dejó de llamarse «Red Valenciana de Agentes de Igualdad» para pasar a denominarse «Red Valenciana de Igualdad», lo cual se ajustaba más a la realidad atendiendo a que la de agente de igualdad ya no era la única figura profesional que integraba la Red. Estos cambios de denominación han estado acompañados de su correspondiente cambio de marca identificativa, que también se modificó en 2021 para adaptarla a la integración dentro de los servicios sociales. Eso explica el hecho de encontrar documentación (informes, noticias, memorias, soportes promocionales...) con distintas denominaciones y logotipos, de tal modo que conocer estos cambios ayuda a ubicar adecuadamente los documentos y materiales relacionados con la RVI en el tiempo.

Figura 2. Logotipos de la Red desde su creación.



Fuente: Elaboración propia.

Nota: en la simbología de centros del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales, el que está en vigor desde 2021 es el que identifica a las unidades de igualdad y, al igual que el de los demás centros, carece de denominación escrita y debe presentarse siempre precedida de la marca identificativa de la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Polítiques Inclusives seguida de la del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales³⁷.

Por último, y puesto que este subapartado pretende ofrecer una panorámica de la evolución histórica de la RVI, será de utilidad incluir aquí una recopilación de las principales leyes y los principales decretos que la regulan de forma directa:

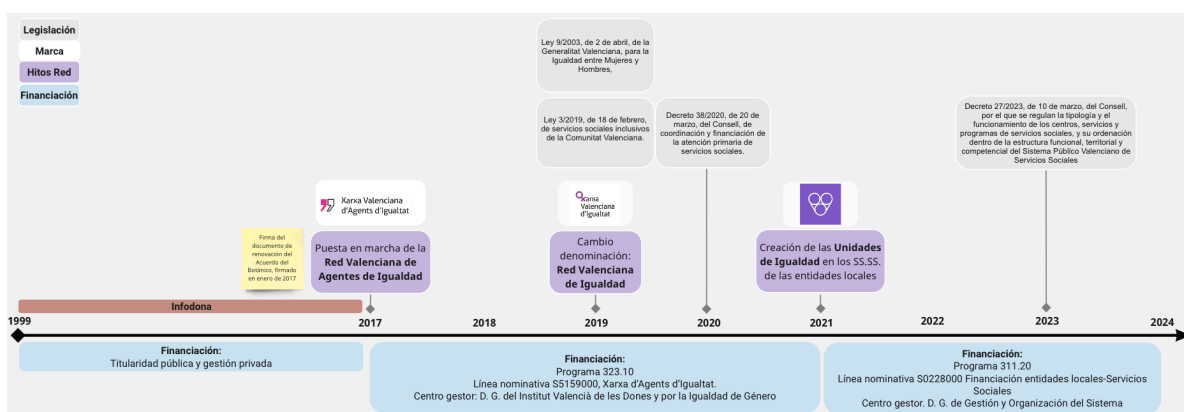
- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres:
 - Artículo 16. Red Valenciana de Igualdad: Define la RVI.
- Ley 3/2019, de 18 de febrero, de servicios sociales inclusivos de la Comunitat

³⁷ Pueden consultarse todos en <https://inclusio.gva.es/es/web/s.sociales/sistema-public-de-serveis-socials>.

Valenciana:

- Artículo 18. Servicios de atención primaria, aptdo. 1, letra g: Determina que las unidades de igualdad son uno de los servicios en los que se organiza la atención primaria básica, y qué garantizarán la incorporación de la perspectiva de género y cómo ha de hacerlo, para efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres de forma transversal en el conjunto de políticas públicas de ámbito local.
- Artículo 64. Equipo de profesionales de la zona básica de servicios sociales, aptdo. 2, letra b): Señala a las personas profesionales de las unidades de igualdad como integrantes del equipo de profesionales de la zona básica de servicios sociales.
- Decreto 38/2020, de 20 de marzo, del Consell, de coordinación y financiación de la atención primaria de servicios sociales.
 - Artículo 33. Equipo de profesionales de la zona básica de servicios sociales: Recoge a las unidades de igualdad como parte de este equipo, núcleo de intervención del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales.
 - Artículo 35. Unidades de igualdad: Especifica que están integradas en la Xarxa Valenciana d'Igualtat y sus funciones.
- Decreto 27/2023, de 10 de marzo, del Consell, por el que se regulan la tipología y el funcionamiento de los centros, servicios y programas de servicios sociales, y su ordenación dentro de la estructura funcional, territorial y competencial del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales.
 - Artículo 57. La atención primaria de carácter básico, aptdo. 2: Señala a las personas profesionales de las unidades de igualdad como integrantes del equipo de profesionales de la zona básica de servicios sociales.
 - Artículo 58. Servicios de atención primaria de carácter básico, aptdo. 1, letra g): Determina que las unidades de igualdad son uno de los servicios en los que se organiza la atención primaria de carácter básico.
 - 2.7. Unidades de igualdad: Recoge su función y sus tareas básicas (incluyendo personal profesional que las componen y sus ratios); los programas estructurales en los que se organiza (incluyendo su definición, objetivos y forma de provisión) y la posibilidad de adscripción a ellos de programas instrumentales.

Figura 3. Línea de tiempo con el resumen de los principales hitos hasta la actualidad.



Fuente: Elaboración propia.

2. Funciones de la Red Valenciana de Igualdad

Dado que la Red integra a las unidades de igualdad que forman parte del servicio de Atención Primaria de carácter Básico, sus funciones son las recogidas en el artículo 35 del Decreto 38/2020, que se enuncian a continuación:

- Información y asesoramiento personalizado a mujeres sobre servicios y prestaciones, formación, orientación laboral y creación de empresas, entre otras.
- Diseño y planificación de programas de sensibilización, información y formación en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Prevención, detección y derivación de víctimas violencia de género, así como de las necesidades de la entidad local y, en su caso, de los municipios que la integren, en materia de violencia de género.
- Coordinación e impulso de la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas municipales.
- Diseño de acciones para fomentar el asociacionismo de mujeres y asesoramiento para la constitución de las asociaciones.
- Coordinación con todos los miembros del equipo de profesionales de la zona básica, con profesionales de los servicios de carácter específico y con otras personas profesionales municipales, del sistema autonómico, de organismos públicos, de entidades de iniciativa social y de entidades públicas y privadas que trabajen en materia de igualdad y violencia de género.
- Coordinación, elaboración, implementación y evaluación de planes de igualdad dirigidos a la población de la entidad local y en su caso, de los municipios que la integren, apoyo a la negociación de planes de igualdad dirigidos al personal de la entidad local así como información y asesoramiento a empresas y entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad, y evaluación de aquellos planes que se remitan para su visado.

- h) Coordinación con la Xarxa Valenciana d'Igualtat.
- i) Coordinación con la Xarxa Jove de la Comunitat Valenciana.
- j) Registro de la información social que les corresponda mediante la aplicación informática proporcionada al efecto, asegurando que las aplicaciones informáticas incorporen la variable «sexo» y que los datos e indicadores que se recaban estén desagregados por género [sic] y que son cumplimentadas por el equipo de intervención social.
- k) En general, cualquier otra función que le sea encomendada por razón de su competencia.

Es posible resumir estas once funciones en cuatro fines generales:

- Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el conjunto de políticas públicas de ámbito local, así como promover y fomentar la participación social de las mujeres,
- Impulsar los planes de igualdad en el ámbito territorial de referencia, con actividades que faciliten modificaciones en la socialización de género,
- Realizar actuaciones de prevención de la violencia de género y machista en su demarcación territorial,
- Realizar la evaluación, programación y desarrollo de intervenciones relacionadas con la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, detectando situaciones de riesgo de discriminación por razón de sexo, con el objetivo de hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres de forma transversal y en todos los ámbitos de la sociedad (Institut Valencià de les Dones, 2022, pág. 1).

Todas ellas se ejecutan a través de cuatro programas estructurales con sus respectivos objetivos, recogidos por el Decreto 27/2023 en su apartado 2.7 del anexo I³⁸.

Tabla 2. *Programas estructurales a implementar a través de las unidades de igualdad.*

1. Programa para la incorporación para la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas municipales

³⁸ DECRETO 27/2023, de 10 de marzo, del Consell, por el que se regulan la tipología y el funcionamiento de los centros, servicios y programas de servicios sociales, y su ordenación dentro de la estructura funcional, territorial y competencial del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales, págs. 17563-17564.

Definición: Realizará acciones para incorporar en todas las políticas públicas la perspectiva de género, provocando el cambio social necesario para erradicar las acciones machistas, y discriminatorias.

- Objetivos:**
- Evaluar, diseñar e impulsar la perspectiva de género en las políticas públicas municipales y de las mancomunidades de forma transversal (incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos e informes de impacto por razón de género en normativa, así como en subvenciones, contratos, convenios, y otras actuaciones).
 - Asesorar sobre la normativa europea, estatal y autonómica en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
 - Asesorar sobre el uso de lenguaje inclusivo en el ámbito administrativo municipal en los documentos y comunicaciones, y su extensión a otros ámbitos sociales, culturales y artísticos.
 - Elaborar y analizar los datos estadísticos con perspectiva de género.
 - Asesorar, elaborar, implementar y evaluar, y en su caso, mejorar los planes de igualdad municipales y/o de la mancomunidad.

2. Programa de información, orientación y asesoramiento personalizado a mujeres

Definición: Es el instrumento mediante el cual se atiende de forma individual a las mujeres que por su trayectoria vital puedan requerirlo.

- Objetivos:**
- Atender a mujeres sobre recursos, servicios, formación, orientación socio-laboral, itinerarios profesionales y normativa que favorezca la igualdad entre mujeres y hombres.
 - Informar y asesorar a mujeres para la creación de empresas y la mejora de la actividad empresarial y/o autónoma.
 - Diseñar acciones para fomentar el asociacionismo de mujeres y asesorar para la constitución de las asociaciones.
 - Realizar acciones de sensibilización, información y formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (charlas, ponencias, talleres, campaña 8 de marzo, y otras actividades de similar índole), en coordinación con la Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres.

3. Programa de prevención de la violencia de género y otras violencias sobre

las mujeres

Definición: Es el instrumento mediante el cual se previene de forma efectiva la violencia de género y machista.

Objetivos:

- Detectar la violencia de género y otras violencias sexuales y derivar a los recursos especializados a mujeres víctimas de violencia de género (servicio de violencia de género y machista).
- Coordinarse con los servicios especializados de la Generalitat.
- Detectar las necesidades del municipio en materia de prevención de la violencia de género.
- Participar en los planes de protección local en coordinación con el resto de los servicios de ámbito estatal, autonómico y local.
- Realizar acciones de sensibilización, información y formación para prevención de la violencia de género (charlas, ponencias, talleres, campaña 25 de noviembre, y otras actividades de similar índole), en coordinación con la Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres.

4. Programa de informes técnicos y asesoramiento a empresas y entidades en cuanto a planes de igualdad de las empresas.

Definición: Es la herramienta para generar el impulso de los planes de igualdad de las empresas, asesorando directamente a aquellas entidades que pretenden proceder a su gestión.

Objetivos:

- Fomentar la igualdad de mujeres y hombres en el mundo laboral.
- Informar y asesorar a empresas o entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad.
- Realizar informe para el visado del plan de igualdad de oportunidades de las empresas de la Comunitat Valenciana.
- Realizar informe de evaluación intermedia y final para dicho visado.

Fuente: Elaboración propia en base al apartado 2.7.del anexo I del Decreto 27/2023.

El citado Decreto también establece en el mismo punto que a las unidades de igualdad podrán adscribirse como programas instrumentales «todas aquellas actuaciones que desarrollen, promuevan o particularicen los objetivos de los programas estructurales en relación con la igualdad, el asociacionismo de mujeres o la inserción laboral de las

mujeres, entre otros».

Consideramos relevante mencionar aquí que los visados referidos en el programa 4 de la tabla constituyen un incentivo previsto por la Generalitat para que las empresas que desarrollan su actividad en la Comunitat Valenciana establezcan planes de igualdad. Así, la obtención de esta validación constituye condición *sine qua non* para obtener las correspondientes ayudas previstas para las empresas³⁹. Junto a este visado, regulado por el Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana, se otorga el uso del sello «Fent Empresa. Iguals en Oportunitats»⁴⁰, que funciona como distintivo de calidad o de “excelencia” en lo referente a políticas de igualdad de género en la entidad. Su concesión depende de la Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres, quien cumple esta función a través del equipo de agentes de igualdad de la RVI, en la cual se profundizará en páginas posteriores.

³⁹ El art. 20 de la Ley 3/2009 prevé que «la administración autonómica incentivará a las empresas que establezcan planes de igualdad», ayudas para cuya obtención estos «tendrán ser visados por el centro directivo de la administración de la Generalitat Valenciana con competencias en materia de mujeres e igualdad de género» que, como ya se ha mencionado con anterioridad, es la Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres. Uno de estos incentivos son las cláusulas de responsabilidad en la contratación pública. El apartado SÉPTIMO del ACUERDO de 27 de marzo de 2015, del Consell por el que se establecen directrices para la aplicación de cláusulas de carácter social en la contratación de la Administración de la Generalitat y su sector público, así como en materia de subvenciones de la Administración de la Generalitat recoge que «En caso de empate en la puntuación obtenida por dos o más empresas a las que les hubiera correspondido la máxima puntuación, se establecerá la preferencia en la adjudicación a aquellas proposiciones de los/las licitadores/as que con la solvencia técnica de la empresa presenten un plan de igualdad previamente aprobado por cualquier administración pública u órgano competente». Más recientemente, el art. 11 del DECRETO 118/2022, de 5 de agosto, del Consell, por el que se regula la inclusión de cláusulas de responsabilidad social en la contratación pública y en las convocatorias de ayudas y subvenciones, «Para el supuesto de que tras la aplicación de los criterios de selección de las empresas o entidades contratistas se produjera un empate de las mejores proposiciones en la puntuación final obtenida por las licitadoras, se incluirán en el pliego al menos uno de los criterios de desempate siguientes, incluidos dentro de los previstos en el artículo 147 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público, siempre que se encuentren vinculados al objeto del contrato: a) Tendrán preferencia en la adjudicación, cuando el empate se produzca entre proposiciones de empresas y entidades que no estén legalmente obligadas a disponer de un plan de igualdad, las de aquellas empresas y entidades que, al vencimiento de la presentación de ofertas, hayan negociado con la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiese, y hayan aprobado y tramitado la inscripción de los planes de igualdad en el registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo o equivalente de otras administraciones, aún no estando obligadas legalmente. Adicionalmente, se valorará que los planes de igualdad dispongan de un certificado o distintivo de carácter oficial o empresarial.»

⁴⁰ ORDEN 18/2010, de 18 de agosto, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regula el uso del sello «Fent Empresa. Iguals en Oportunitats».

3. Figuras profesionales que integran la Red Valenciana de Igualdad

Las figuras profesionales que conforman la Red son dos: agentes de igualdad y promotoras/es de igualdad (en adelante, PROMIG).

Ya incluidas en la ficha correspondiente del contrato programa, en la actualidad, vienen determinadas en el apartado 2.7.2. del Decreto 27/2023, en el que también se especifica la ratio por profesional. Esta aparecía recogida en el artículo 65.5 de la Ley 3/2019, pero no se precisaba nada sobre cuántas ni cuáles deberían ser las figuras profesionales:

Tabla 3. *Ratio de profesionales de las unidades de igualdad estipuladas en el Decreto 27/2023.*

Habitantes	Agente de igualdad	Promotor/a de igualdad
Agrupación de zonas 20.000 a 39.999	1	1
Agrupación de zonas 40.000 a 59.999	1	2
Agrupación de zonas 60.000 a 79.999	1	3
Agrupación de zonas 80.000 a 99.999	2	3
Agrupación de zonas 100.000 a 199.999	2	4
Agrupación de zonas 200.000 a 299.999	3	4
Agrupación de zonas 300.000 a 399.999	3	5
Agrupación de zonas 400.000 a 499.999	3	6
Agrupación de zonas 500.000 a 599.999	3	7
Agrupación de zonas 600.000 a 699.999	4	7
Agrupación de zonas Más de 700.000	4	8

Ambos perfiles están incluidos en el Catálogo Nacional de Ocupaciones (CNO2011), correspondiendo el 2825 al de Agentes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y el 3714 al de Promotores [sic] de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los requisitos que la Dirección General del Instituto de las Mujeres ha estipulado a las entidades locales para la contratación de ambos perfiles, obviamente, son distintos. Para el primero requiere una titulación de nivel universitario (diplomatura/licenciatura o grado)⁴¹ y, para el segundo, el título de Técnico/a Superior en Promoción de Igualdad de Género, según lo establecido en el Real Decreto 779/2013, de 11 de octubre, por el cual se establece el título de Técnico Superior en Promoción de Igualdad de Género donde se fijan sus enseñanzas mínimas.

Adicionalmente, al primero se le exige una formación específica añadida a la de base, que se ha visto modificada de forma muy reciente. Desde los inicios de la RVI, además de la titulación universitaria, las y los agentes de igualdad debían contar con «Título de doctorado y/o máster en género y/o políticas de igualdad emitido por una Universidad o una formación mínima de 250 horas en perspectiva de género y políticas de igualdad de oportunidades realizadas en un mismo curso y certificada por un organismo público» (Contrato programa 2021/2024, Ficha 3.7-Unidad de Igualdad). Este requisito formativo se ha mantenido hasta la entrada en vigor del Decreto 27/2023, que ha eliminado la formación de 250 horas y mantiene como exigible un Máster Oficial Universitario en Género y Políticas de Igualdad, sin el cual no podrá procederse a ninguna nueva contratación.

Se trata de un cambio que pretende dar respuesta a una reivindicación efectuada por la Federación Estatal de Asociaciones Profesionales de Agentes de Igualdad de Oportunidades (FEPAIO)⁴² desde hace más de diez años (FEPAIO, 2011)⁴³, ante la ausencia de una normativa a nivel estatal que establezca esta exigencia de forma generalizada. Pero también se han sumado a ello las propias universidades, en un esfuerzo conjunto por regular, profesionalizar y dignificar la labor de un sector cada vez más en alza⁴⁴.

Sin duda, las recientes novedades y cambios legislativos y normativos relacionados con la igualdad efectiva de mujeres y hombres (como el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, por poner algún ejemplo) han abierto un abanico de oportunidades laborales que no pocas empresas están aprovechando, en algunos casos para lucrarse sin contar con profesionales cuya formación especializada garantice un servicio de calidad, en un

⁴² Entre cuyas socias se encuentra la actual APAI-CV (Asociación Profesional de Agentes de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de la Comunitat Valenciana), constituida en el año 2019, que continúa la labor de la antigua Asociación Profesional de Agentes de Igualdad de Oportunidades de la Comunidad Valenciana (IOCOVA).

⁴³ Federación Estatal de Asociaciones Profesionales de Agentes de Igualdad de Oportunidades (FEPAIO). 2011. *Situación de la Figura de Agente de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en España y propuestas para una Certificación Profesional*. Madrid: Instituto de la Mujer.

⁴⁴ Un encuentro relativamente reciente y muy interesante al respecto fueron las Jornadas Profesionales de Igualdad de Género: Intrusismo, nichos de mercado y salidas, laborales: <https://igualdad.umh.es/2021/09/29/jornada-profesionales-de-igualdad-de-genero-intrusismo-nichos-de-mercado-y-salidas-laborales/>.

ejercicio evidente de intrusismo laboral⁴⁵.

La inclusión de la exigencia de máster unifica el criterio de acceso a estos puestos y asegura que el personal que se incorpora a la Administración local, en este caso, posee las competencias necesarias para el buen ejercicio de la profesión.

Se trata esta de una cuestión de gran relevancia, especialmente en vista de la creciente incorporación de plazas de agentes de igualdad en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) de las entidades locales, y el proceso de estabilización de carácter obligatorio derivado de la entrada en vigor de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, cuya finalidad es estabilizar las plazas de carácter estructural antes del 31 de diciembre de 2024.

Y, llegado este punto, se plantean también uno o varios interrogantes sobre el futuro de la propia RVI, como qué ocurrirá cuándo sus equipos de profesionales pasen a incorporarse a cada entidad local como empleados públicos fijos y cuál será el papel que desempeñará la Administración autonómica a partir de ese momento.

4. Funciones de las unidades de igualdad de la RVI

4.1. La unidad de igualdad: funciones, personal y organigrama

Habiendo señalado cuáles son los perfiles profesionales componentes de la RVI, y atendiendo a sus diferentes competencias, parece oportuno abordar las funciones que tienen encomendadas. Todo ello sin dejar a un lado la cuestión de las competencias de cada una de sus figuras porque, en ocasiones, se constata lo difuso de ambas tanto por parte de las propias personas que integran los equipos como por parte de quienes ocupan puestos de responsabilidad o de coordinación técnica o política.

La competencia general del o la PROMIG consiste en:

programar, desarrollar y evaluar intervenciones relacionadas con la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres aplicando

⁴⁵ Una situación que motivó la publicación del Manifiesto “Por una gestión profesionalizada de las políticas de igualdad”, suscrito por la Asociación Profesional de Consultorías de Igualdad (APCGénero) y la Asociación Profesional de Agentes de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres (FEPAIO) en 2021: https://www.consultoriagenero.org/wp-content/uploads/2021/03/Manifiesto_APCG_FEPAIO.pdf.

estrategias y técnicas del ámbito de la intervención social, detectando situaciones de riesgo de discriminación por razón de sexo y potenciando la participación social de las mujeres (Real Decreto 779/2013, Art. 4).

Esto implica un mayor contacto directo con quienes hacen uso de los servicios en materia de igualdad, al centrarse sus funciones en las áreas de animación, sensibilización y desarrollo de actividades de atención directa a las personas usuarias (Agut Nieto y Pitarch Centelles, 2021, 182).

Un aspecto de interés que recoge el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP) es que esta figura desarrolla su actividad profesional «en colaboración con el equipo de intervención y desde la supervisión directa de la persona competente de nivel superior»⁴⁶. El Catálogo Nacional de Ocupaciones (CNO-2011)⁴⁷ lo hace de forma más específica, e indica que ejercerá sus funciones «en colaboración con los agentes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres o con los responsables del departamento de la mujer», e incluye entre sus tareas la de «colaborar con los agentes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres».

La figura de agente de igualdad, por su parte, no aparece recogida en el CNCP y sí en la CNO-2011, con el código 2825 y de la siguiente manera:

Los agentes de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres diseñan, dirigen, coordinan, dinamizan, desarrollan, gestionan y evalúan planes, programas, proyectos y campañas de acción positiva referidos a la igualdad de oportunidades y género en diferentes áreas y ámbitos profesionales (Instituto Nacional de Estadística, CNO-2011)⁴⁸.

Y señala entre sus tareas la de «supervisar a otros trabajadores».

FEPAIO (2011, págs. 130-131) proporciona una definición de ambas figuras profesionales que consideramos bastante clara:

⁴⁶ Su código es el SSC451_3.

⁴⁷ Su código es el 3714.

⁴⁸ Instituto Nacional de Estadística. Madrid. 2011. «Clasificación Nacional de Ocupaciones. CNO-11». Instituto Nacional de Estadística. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177033&menu=ultiDatos&idp=1254735976614. Fecha última consulta: 24 de abril de 2023.

Tabla 4. Definición de figuras profesionales en base a las proporcionadas por FEPAIO.

Figura profesional	Definición
Agente de igualdad	<p>Profesionales con formación universitaria y especialización Técnica en Igualdad (Máster) que le cualifica para el impulso, coordinación y evaluación de actuaciones dirigidas a la progresiva consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en los distintos ámbitos sociales.</p> <p>Los cometidos son el diagnóstico y análisis de situaciones de desigualdad de mujeres y hombres, para proponer, diseñar, implementar y evaluar las políticas públicas y programas que contribuyan a la reducción y eliminación de esas situaciones, a la vez que coordinar y asesorar en esta materia a otras y otros profesionales y Entidades.</p>
Promotor/a de igualdad	<p>Profesionales con formación no universitaria que centran sus funciones en las áreas de animación, sensibilización y desarrollo de actividades de atención de personas usuarias.</p> <p>Muestran dependencia orgánica de apoyo y colaboración con profesionales de nivel Técnico Superior, por lo que han de trabajar en colaboración con el equipo de trabajo y desde la supervisión directa de Agentes de Igualdad.</p>

Resulta relevante mencionar aquí que también en las resoluciones de concesión de subvenciones nominativas a las entidades locales anteriores al contrato programa se señalaba de forma expresa y concisa que «Las funciones a realizar por parte del promotor o promotora de igualdad son: Coadyuvar en sus funciones a la o el agente de igualdad», y así lo reproducían aquellas en las bases específicas de sus convocatorias de procesos selectivos⁴⁹.

Por tanto, al menos a nivel teórico, parece claro que «las y los promotores de igualdad, desde el punto de vista jerárquico, dependen del perfil de agente de igualdad, ya que su actividad laboral está condicionada por este» (Agut Nieto y Pitarch Centelles, 2021,

⁴⁹ La resolución de subvención nominativa y las bases específicas de convocatoria del Ayuntamiento de Pilar de la Horadada son un ejemplo, entre otros. Puede consultarse en https://pilar-horadada.transparencialocal.gob.es/es_ES/media/34597 y en <https://sede.pilardelahoradada.org/portal/gdConecta/CUD:12435413552303311365.pdf>.

pág. 183).

Sin embargo, en la práctica puede darse un solapamiento, quizá debido a la falta de conocimiento de funciones por parte de ambos tipos de profesionales o a su desconocimiento por parte de los cargos políticos o técnicos inmediatamente superiores. Podría considerarse también que este solapamiento, en algunos casos, esté relacionado con el hecho de que muchas agentes de igualdad iniciaron solas su andadura en la –por aquel entonces– Red Valenciana de Agentes de Igualdad, ya que las contrataciones de la figura PROMIG comenzaron a realizarse más tarde, por lo que asumieron todas las funciones precisas para llevar adelante el trabajo técnico de las concejalías de igualdad. Esto puede haber generado una inercia que resulte difícil cambiar de forma rápida, debido también a cuestiones como relaciones ya consolidadas entre la profesional y las asociaciones o usuarias del municipio, por ejemplo.

A pesar de los solapamientos puntuales que puedan tener lugar, su trabajo debe ser coordinado y orientado a definir, programar, desarrollar y evaluar intervenciones de promoción de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, a la detección de situaciones de riesgo de discriminación por razón de sexo y a potenciar la participación social de las mujeres, utilizando para ello estrategias y técnicas de intervención social (Contrato programa. Ficha 3.7-Unidad de igualdad). No cabe duda, por tanto, de que «ambos profesionales constituyen un equipo de trabajo, el cual complementa las funciones de uno y del otro, con escenarios comunes y niveles de responsabilidad diferentes» (Agut Nieto y Pitarch Centelles, 2021, 182).

4.2. Los visados de los planes de igualdad: la dualidad Administración autonómica-Administración local:

Una cuestión más a tratar es la elaboración de informes de impacto de género en las entidades locales. Según lo previsto por el artículo 4 bis de la Ley 9/2003, los informes de impacto de género se elaborarán «por el departamento o centro directivo que propone el anteproyecto de ley o proyecto de norma, plan o programa de acuerdo con las instrucciones y directrices que dicte el órgano competente en la materia». A pesar de esto, es muy frecuente que sean las agentes de igualdad quienes asuman su redacción, en ocasiones con el objetivo a medio-largo plazo de conseguir que los principales departamentos implicados en la elaboración de ordenanzas, planes o reglamentos adquieran cierta autonomía en este sentido.

Retomando lo anterior, una diferenciación que sí estimamos bien evidente en las funciones entre ambos perfiles profesionales es la relacionada con los visados y evaluaciones de planes de igualdad empresarial, siendo competencia exclusiva de la agente de igualdad su análisis y la emisión de un informe técnico, preceptivo y vinculante, de concesión de visado. Al hilo de ello, no podemos dejar de comentar en este punto la doble condición que les supone en lo referente a sus funciones, de las cuales deben rendir cuentas tanto a la Dirección General del Instituto de las Mujeres (órgano competente para otorgar el visado) como a la administración local que las contrata y en las que desarrollan su labor diaria. Predomina, en última instancia, las obligaciones con respecto a esta última, y repercute en el retraso en la emisión de informes y evaluaciones de planes de igualdad de las empresas.

Sólo con la lectura de sus funciones asignadas es posible hacerse una idea de multiplicidad y variedad de tareas que llevan a cabo las agentes de igualdad, muchas de ellas suscritas a plazos, reuniones de órganos colegiados, subvenciones, campañas, informes de impacto de género, formaciones, evaluación de planes y programas, etc. A la planificación de este trabajo habitual deben añadir la solicitud, de forma aleatoria en el tiempo y atendiendo a criterios de proporcionalidad, de informes relacionados con el mencionado visado. El trabajo previo a la emisión de dicho informe requiere de la revisión de varios documentos, entre ellos, obviamente, el propio plan de igualdad propuesto, el cual suele constar de varias decenas de páginas que han de leer, analizar, comparar y valorar antes de emitir informe al respecto en los 10 días hábiles proporcionados. Esta situación llega a plantear la tesitura de que la agente de igualdad deba elegir entre cumplir plazos con la Administración autonómica (que abona su salario) o con la local (que es quien le contrata).

Esta labor ha ido creciendo paulatinamente con la entrada en vigor de nuevas normas en lo que atañe a planes de igualdad. Entre ellas, pueden destacarse dos novedades legales sobre los planes de igualdad que tensionaron el desarrollo de esta tarea: la inclusión en 2016 como criterio de valoración en la solicitud de subvenciones que las empresas cuenten con un distintivo o certificado en materia de igualdad; o la ampliación del deber de contar con un plan de igualdad a todas las empresas con una plantilla de cincuenta personas trabajadoras o más, introducida por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación –desarrollado reglamentariamente por el Real Decreto 901/2020, de 13 de agosto–, que originó un incremento abrupto en las solicitudes de visado por empresas que se ha mantenido

hasta 2021.

Tabla 4. *Evolución de informes de visado y de evaluación y asesoramiento sobre planes de igualdad emitidos por las agentes de igualdad de la RVI.*

	2019	2020	2021	2022
Informes de visado emitidos	194	297	381	264
Informes de evaluación de resultados	186	191	174	109
Asesoramiento a empresas y entidades	1.010	517	1.058	1.133

Fuente: Elaboración propia a partir de los Resúmenes de los Informes anuales de la RVI emitidos por el Institut Valencià de les Dones.

4.3. Las unidades de igualdad de la RVI en las mancomunidades de municipios

La situación en las mancomunidades de municipios merece especial atención. Según lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, tienen personalidad y capacidad jurídicas para el cumplimiento de sus fines específicos y se rigen por sus estatutos propios. Pero están conformadas por un número de municipios variable, algunos de ellos muy numerosos, como los 28 de la Mancomunidad Intermunicipal del Alto Palancia (Castellón), los 29 de la Mancomunitat de Municipis de La Safor (Valencia) o los 28 de la Mancomunitat El Xarpolar, por citar algunos ejemplos. A la casuística que ya de por sí puede presentar cada entidad local, en este caso se añade la variable territorial, con amplias áreas geográficas y hábitat muy disperso en algunas, y la necesidad de prestar un servicio de forma itinerante y de dar respuesta a las necesidades específicas de cada municipio concreto.

4.4. Funciones impropias de las unidades de igualdad de la RVI

Como decíamos, esta confusión en las funciones no ocurre sólo entre ambas figuras, sino que también se constata que, en algunas entidades locales adheridas a la RVI, agentes de igualdad y PROMIGs asumen funciones que no les corresponden. Esto ocurre, en particular, con la atención psicológica a víctimas de violencia de género; una función que compete al equipo de intervención específico y que así se ha contemplado siempre⁵⁰. Al consultar nuevamente la Tabla 2 puede observarse que en

⁵⁰ Ni Muñoz Girón, Charo (2009, págs. 19-20), ni Agut Nieto y Pitarch Centelles (2021, págs. 182-183) incluyen la atención o intervención psicológica en violencia de género entre las funciones de Agente de Igualdad ni entre las de PROMIG. Tampoco en el Manifiesto de la

el programa relacionado con violencia de género se hace referencia siempre a la prevención, la detección, la coordinación con otros servicios o la derivación a recursos especializados; también a la sensibilización, información o formación, pero nunca a la intervención psicológica. Las instrucciones de la Dirección General del Instituto de las Mujeres al respecto han sido precisas desde los inicios de la RVI y en la actualidad, al incorporarse en los servicios sociales de todas las entidades locales, puede que resulte más importante, si cabe, esta delimitación, para evitar que se les asignen funciones que la legislación y la normativa reservan a servicios de atención primaria específica⁵¹.

Otra función que también se constata que asumen algunas unidades de igualdad de la RVI es la relacionada con temáticas LGTBI. Algo que no siempre se hace de forma deliberada por parte de las entidades locales: algunas concejalías lo son de Igualdad, pero también de Diversidad, o de Igualdad y Políticas Inclusivas; a veces ocurre por la carencia de personal en las concejalías con competencias en estos temas, lo cual trata de paliarse adjudicando las tareas al equipo de la unidad de igualdad. Es necesario matizar aquí que, al margen de la relación más o menos estrecha que pueda presuponerse entre ambas áreas, las funciones relacionadas con cuestiones LGTBI corresponden a la Dirección General de Igualdad en la Diversidad y no a la del Instituto de las Mujeres; además de que su abordaje requiere de una formación con la que el equipo de profesionales de las Unidades de Igualdad no tiene por qué contar. Por último, tanto agentes de igualdad como PROMIG llevan a cabo múltiples tareas de tipo administrativo que no les corresponden y les resta tiempo para poder dedicar a las que realmente son sus funciones. La presentación de solicitud de subvenciones, la respuesta a requerimientos, las solicitudes de homologación de actividades formativas o la mera incorporación de documentación a expedientes pueden ser algunas de esas tareas que, siendo asumidas por personal de apoyo administrativo, sin duda, agilizaría el trabajo de ambas figuras profesionales.

Asociación Profesional de Consultoría de Género (APCGénero) y de la Federación Estatal de Agentes de Igualdad de Oportunidades (FEPAIO) (2021). Ver nota 45.

⁵¹ Universidad Miguel Hernández de Elche. (6 de octubre de 2021). *Natividad Soriano, L. en Mesa redonda 1: de la formación en igualdad de género a la profesionalización* [Archivo de Vídeo]. Min. 51:26-54:37. YouTube.

<https://www.youtube.com/watch?v=xpbWWTjTHbo&list=PLClKgznRFYe52KFj-e56cvgW1-KcCDXgF>

5. Herramientas de apoyo y coordinación interna

Con el fin de garantizar la eficacia y la eficiencia en su funcionamiento, la Red cuenta con una serie de herramientas de apoyo y coordinación interna que permiten la gestión y el seguimiento de su labor. En este apartado, se analizarán cuatro herramientas que la Administración autonómica pone a disposición de los equipos de la RVI: el espacio de coordinación de la RVI, la aplicación web XARAI, las instrucciones de la Dirección General del Instituto de las Mujeres y, finalmente, la celebración de encuentros y formadas formativas y la elaboración de documentos guía.

5.1. Espacio de Coordinación de la Red Valenciana de Igualdad

La Red dispone de un espacio de coordinación integrado dentro de eFormación⁵², una plataforma LMS (*Learning Management System*) de enseñanza en línea basada en Moodle[®] ⁵³. Puesta en marcha por la Dirección General de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, da servicio a múltiples organizaciones de la Generalitat, como LABORA, el Instituto Valenciano de Administración Pública o la propia RVI.

Este espacio está dirigido por la Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de Género. Su comunidad de usuarias/os está conformada por las técnicas de las Direcciones Territoriales y los equipos de profesionales que integran la Red (Instrucción nº 2/2019, pág. 3)⁵⁴.

No es nuestro propósito describir profusamente el contenido y estructura de toda el aula, puesto que consideramos que tampoco resultaría de interés, pero sí destacaremos algunas cuestiones que servirán para ofrecer una idea aproximada de su funcionamiento como instrumento de coordinación⁵⁵.

Al tratarse de un espacio orientado a la formación, su estructura es similar a la de un

⁵² Accesible en: <https://e-formacion.gva.es/es/inicio>

⁵³ Sistema gratuito para la gestión de aprendizaje en línea con licencia GNU General Public License. Para más información: <https://moodle.org/?lang=es>

⁵⁴ Instrucción Nº 2/2019 de la Directora General de l'Institut Valencià de les Dones i per la Igualtat de Gènere.

⁵⁵ Al ser de uso interno, no se nos ha permitido el uso de capturas de pantalla del contenido del espacio. Puede visualizarse su página de acceso en el [Anexo 1](#).

curso en línea al uso, en el que hay un foro de Presentación (todas las personas que se integren en la RVI deben presentarse en él, indicando el ayuntamiento o mancomunidad a la que pertenecen); otro foro de Novedades; o un almacén para archivos de interés general, por mencionar algunos. También hay un apartado específico para notificar las altas y bajas en la plataforma y un enlace de acceso a la aplicación XARAI (al que dedicamos un apartado específico en este punto) con su correspondiente foro para posibles incidencias detectadas al respecto.

Respondiendo a esa estructura de docencia o aprendizaje en línea, el espacio se encuentra dividido en diferentes unidades temáticas:

- Coordinación Xarxa
- Perspectiva de género en políticas municipales
- Información y asesoramiento personalizado a mujeres
- Fomento del asociacionismo
- Prevención y detección de la violencia de género
- Programas de sensibilización
- Planes de igualdad
- Justificación: datos y memorias
- Formación
- Campañas institucionales

Cada una de ellas dispone de un Foro en el que tanto agentes de igualdad como PROMIG pueden formular sus consultas, al igual que las técnicas de la Dirección General pueden responder a ellas o facilitar información o avisos que consideren oportunos. También disponen de un almacén a modo de repositorio para visualizar y /o descargar documentos adicionales que el equipo de la Dirección General añade, referentes a tales publicaciones en el Foro u a otros temas de interés.

La unidad 8 cuenta con un espacio específico denominado «Aportación de contratos y titulaciones», creado para facilitar el cumplimiento de la obligatoria presentación de copias de las titulaciones acreditativas del cumplimiento del requisito de formación para ambas figuras profesionales, que deberán acompañarse de la copia de la toma de posesión como funcionaria o funcionario en el puesto de trabajo.

Por otro lado, dos veces al año (en julio del año en curso y enero del siguiente) se habilita aquí una entrega o “tarea” para que cada agente o PROMIG pueda adjuntar la memoria técnica justificativa de las actividades realizadas durante el primer o segundo

semestre del año, según corresponda, también de obligado cumplimiento⁵⁶.

Las unidades con mayor demanda o mayor número de hilos de debate⁵⁷ (con independencia de la cantidad de intervenciones producidas en cada uno) son:

- Coordinación (119 hilos de debate),
- Planes de igualdad (45),
- Justificación: datos y memorias (39),
- Prevención y detección de la violencia de género (30),
- Perspectiva de género en las políticas municipales (20);

Este espacio (o «la plataforma», como se denomina comúnmente entre profesionales de la Red) constituye la principal herramienta de coordinación formal de la que la RVI dispone. Sin embargo, presenta algunas limitaciones o déficits que sería conveniente superar para mejorar su eficacia. La principal es que se trata de un entorno orientado a la formación, con una estructura adecuada para la docencia y el aprendizaje en línea, pero no para el trabajo colaborativo, el contacto y la interacción con el resto de profesionales que integran la RVI.

Es preciso añadir a esto la necesaria mejora detectada en la propia dinamización del espacio, puesto que algunas consultas planteadas quedan sin respuesta. Además, la sesión expira tras determinado tiempo sin interactuar dentro del aula y es obligatorio volver a identificarse para iniciar la sesión de nuevo. Así, en muchas ocasiones, ante la falta de inmediatez del propio sistema y la necesidad de autenticarse cada cierto tiempo, las agentes de igualdad repiten la consulta por teléfono. Esta vía supone que la respuesta o la solución al problema planteado no se ve reflejada en el hilo de la plataforma en el cual se formuló, ni se disemina al resto de su comunidad de usuarias/os. Consideramos que debería realizarse un mayor esfuerzo en esta línea porque el espacio de coordinación no deja de funcionar como una especie de base de consulta que, de mantenerse actualizada, sería de gran ayuda para la labor diaria de los equipos.

La plataforma facilita también la opción de Mensajería, desde la que se solicitan y

⁵⁶ Puede consultarse el modelo de memoria en el siguiente enlace: <https://inclusio.gva.es/documents/610706/164698770/VAL-MEMÒRIA+JUSTIFICATIVA+FORMULARI.pdf/81006837-7e00-1585-ebbe-8b427faf6321?t=1644831433613>

⁵⁷ A fecha de 1 de mayo de 2023.

envían los informes de evaluación o visado de planes de igualdad entre las técnicas de referencia de la Dirección General y las agentes de igualdad. Estos mensajes (correos internos, en realidad), además de quedar reflejados en las correspondientes bandejas de entrada o salida dentro de la plataforma, llegan también al correo externo asociado de la persona usuaria, que suele ser el corporativo de la entidad local en la que esta trabaja. Sin embargo, al menos en nuestra experiencia, no suele ser una vía muy utilizada para otra cuestión que no sea esta. Si en algún momento se desea o necesita hacer una consulta o petición por correo electrónico, se utilizan los corporativos directamente a través del gestor de correo que tenga cada ayuntamiento o mancomunidad.

5.2. XARAI

Acrónimo de Xarxa de Agents de Igualdad, XARAI⁵⁸ es una aplicación web en el que las y los agentes de igualdad centralizan el registro de toda su actividad en un único sistema de información. Cada profesional registra las consultas de particulares y entidades que atiende a diario, de forma que se vuelca en el sistema y es posible obtener y analizar la información siempre que se necesite, ya sea por parte de cada profesional de la RVI, ya por parte del personal de la Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres.

A las primeras les permite acceder a datos estadísticos que pueden ser necesarias o requeridas por su entidad local, mientras que a las segundas les posibilita conocer el perfil y las necesidades de aquellas personas o entidades que son atendidas a través de la RVI, junto con el número y tipología de atenciones realizadas.

Hasta 2021, año en que comenzó a funcionar la aplicación, la información era recogida por cada agente de igualdad en una base de datos independiente que debían remitir a la Dirección General la cual, a su vez, la volcaba en una base de datos conjunta. XARAI vino a sustituir esa base de datos y, en la actualidad, está en funcionamiento la versión 3.1., actualizada en marzo de 2022, que ha ido nutriéndose de las mejoras que las profesionales van detectando desde su puesta en marcha a través de su uso.

5.3. Instrucciones

⁵⁸ Tampoco se nos ha permitido el uso de capturas de pantalla del contenido XARAI. Proporcionamos captura de su página de acceso en el [Anexo 2](#).

Una herramienta de organización interna más que de coordinación son las instrucciones emitidas por la directora general. Su finalidad es proporcionar información y establecer la forma en que los equipos profesionales de la RVI deben proceder ante determinadas cuestiones en el ejercicio de sus funciones, así como para aplicar la normativa correspondiente en el caso de los visados y sus evaluaciones.

En la página web del Institut de les Dones constan publicadas dos de ellas⁵⁹:

- Instrucción 2/2019, de 2 de mayo de 2019, de Espacio de Coordinación de la Red Valenciana de Igualdad
- Instrucción 3/2019, de 14 de mayo, de Planes de Igualdad en empresas de la Comunidad Valenciana
-

Si bien, a nivel interno, se constata la existencia de dos más:

- Instrucción 1/2019, de 13 de febrero de 2019, de Red Valenciana de Igualdad,
- Instrucción 1/2022, de 7 de julio de 2022, de análisis y actualización de los documentos de trabajo para la elaboración de los informes técnicos del visado y del proceso de valoración.

Las instrucciones suponen un instrumento importante para garantizar un funcionamiento de la Red lo más uniforme posible, y la aplicación homogénea y coherente de la normativa en una determinada área de competencia, como es el caso de la valoración de los planes de igualdad.

5.4. Encuentros, jornadas formativas y documentos guía

En el ámbito de la coordinación y el apoyo interno, es esencial contar con herramientas que permitan tanto el desarrollo de nuevas habilidades y conocimientos como el reciclaje profesional de agentes de igualdad y PROMIGs. Entre estas herramientas, los encuentros y las jornadas formativas brindan una oportunidad única para intercambiar experiencias, adquirir nuevas habilidades y actualizar conocimientos en un ambiente colaborativo y enriquecedor.

5.4.1. Encuentros

Desde el año 2019 hasta abril de 2023, los encuentros y jornadas que han tenido lugar

⁵⁹ Instituto de las Mujeres. Directrices, instrucciones, acuerdos y circulares. <https://inclusio.gva.es/es/web/mujer/directrius-instruccions-acords-i-circulars>. Última consulta el 4 de mayo de 2023.

y hemos tenido constancia han sido las siguientes:

Reuniones de carácter técnico:

- I Encuentro de Coordinación entre la Red de Centros Mujer y la Red Valenciana de Igualdad (septiembre de 2019): reunión de trabajo de carácter técnico entre el personal de ambas y presentación del Centro Mujer Rural 24h. Se realizaron varios encuentros distribuidos por las tres provincias.
- Encuentros presenciales entre la Dirección General del Institut Valencià de les Dones y la Red Valenciana de Igualdad: previstos uno por provincia, sólo se celebró uno el 21 de julio de 2022 en la provincia de Castellón, con el objetivo de aportar sugerencias para la elaboración del nuevo Decreto de Visados de Planes de Igualdad en la Comunitat Valenciana, la evaluación y puesta en común de las actuaciones realizadas por la RVI en el primer semestre de 2022, así como cualquier otro aspecto de interés que sus profesionales desearan plantear.

Reuniones de carácter técnico-político:

- Encuentro de la Federación Valenciana de Municipios y Provincias y la Dirección General del Instituto de las Mujeres, el 24 de febrero de 2020, sobre convocatoria de subvenciones a entidades locales, figuras profesionales pendientes de contratación en la RVI y memoria de actividades de esta correspondiente al 2019.
- Reunión en línea con la directora general de la Instituto Valenciano de las Mujeres (23 de noviembre de 2021): sobre la concesión directa de subvenciones a los ayuntamientos para el desarrollo del proyecto «Bolsas de cuidado profesional para familias con hijas e hijos menores de 14 años», uno de los proyectos del Plan Corresponsables⁶⁰.

Con respecto a las jornadas formativas, han tenido lugar las que siguen:

⁶⁰ Se trata de una política pública puesta en marcha en 2021 por la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género del Ministerio de Igualdad que, en colaboración con las comunidades autónomas y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla pretende prestar apoyo específico de las necesidades de conciliación de las familias con niñas, niños y jóvenes menores de 14 años [ampliada esta edad hasta los 16 años en las convocatorias de 2022 y 2023], así como con otros ejes de actuación relacionados con la creación de empleo, la dignificación y el reconocimiento de la experiencia profesional de cuidados, la sensibilización en materia de corresponsabilidad y la articulación de bases informativas de recursos disponibles en este campo. En la Comunitat Valenciana, la competencia para conceder estas subvenciones corresponde a la Dirección General del Institut Valencià de les Dones (Decreto 178/2021, del Consell, de 5 de noviembre, de aprobación de las bases reguladoras para la concesión directa de subvenciones a los ayuntamientos para el desarrollo del proyecto «Bolsas de cuidado profesional para familias con hijas e hijos menores de 14 años»).

- «Programa de Prevención de la Violencia Sexual y de Género, por consumo de pornografía en adolescentes» (en línea, el septiembre de 2021): Destinado a formar a agentes y PROMIGs para que, a su vez, puedan implementar el proyecto en los centros educativos de sus municipios.
- «Jornadas Valoración técnica: Visado Planes de Igualdad empresas Comunitat Valenciana», (en línea; tres en enero y una final en mayo de 2022): Estas jornadas daban respuesta a la demanda de las agentes de igualdad, quienes llevaban tiempo solicitando formación sobre los Reales Decretos 901 y 902 y su repercusión en los visados, así como nueva documentación más actualizada y ágil para la valoración de estos. Asimismo, supone uno de los recursos a emplear por parte de la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas incluidas estipuladas en el contrato programa y recogidas en su ficha 3.7.

5.4.2. Fem Xarxa, Fem Igualtat

Mención aparte requiere este programa cuyo nacimiento fue impulsado, en parte, por la pandemia por COVID-19 y los retrocesos que implicó en cuanto a igualdad de género y derechos de las mujeres. Consideramos que este programa constituyó no sólo una herramienta formativa para los equipos de la propia RVI, sino también un medio para difundir su labor y sus servicios tanto entre las propias corporaciones locales como entre la población general, contribuyendo a aumentar la visibilidad de los recursos disponibles y cómo acceder a ellos, lo que debería contribuir a evitar duplicidades y mejorar la coordinación.

Fem Xarxa, Fem Igualtat nació a propuesta de profesionales de las mancomunidades integradas en la RVI a la Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres con el objetivo de hacer extensible la formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres a todas las personas profesionales que la integraban, así como a otras que pudieran enriquecer y aportar sus conocimientos al mismo y generar sinergias. Se trataba de facilitar recursos a la Administración pública, a entidades sociales y empresas para integrar la perspectiva de género en las entidades locales fundamentalmente, pero también para el intercambio de conocimiento y la creación de redes entre profesionales de la RVI y otros agentes sociales que trabajan en materia de promoción de igualdad y prevención de la

violencia de género (Institut de les Dones, s.f.)⁶¹.

Un aspecto que añade valor a la iniciativa es que la formación impartida estaba abierta a la ciudadanía general, posibilitando el acceso de la misma a una formación básica gratuita y de calidad en estas temáticas, avalada y certificada por la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas. En este sentido, todas las ponencias continúan disponibles en el apartado de Formación de la página web del Institut de les Dones⁶², lo cual resulta posible porque todas las acciones formativas se llevaron a cabo en línea y fueron grabadas, como era habitual durante el periodo de restricciones sanitarias por la pandemia por COVID-19.

Implementado durante cuatro ediciones trimestrales desde octubre de 2020 hasta febrero de 2022, se habilitó un aula Moodle integrada en la misma plataforma eFormación, a través de la cual se accedía al enlace de invitación a los *webinar*, se proporcionaban las presentaciones utilizadas durante ellos y cualquier otro material complementario, y se cumplimentaban los cuestionarios de evaluación formativa y de satisfacción.

Las temáticas abarcaban un amplio espectro de cuestiones, desde las más específicas en torno a transversalidad de género en las políticas públicas (presupuestos públicos con enfoque de género, lenguaje inclusivo en la administración pública o cláusulas de igualdad en la contratación pública) a otras relacionadas con la coeducación, la prevención de la violencia contra las mujeres, los planes de igualdad o la difusión del feminismo, por mencionar algunas.

5.4.3. Documentos guía

Con la finalidad de unificar criterios para la correcta realización de las funciones de las agentes y los agentes de igualdad, la Dirección General facilita materiales y herramientas de trabajo, tanto a través de sus propias instrucciones como, de forma más reciente, en el mismo contrato programa.

⁶¹ Institut de les Dones. (s.f.). La Red Valenciana de Igualdad inicia el nuevo proyecto de formación "FEM XARXA, FEM IGUALTAT". <https://inclusio.gva.es/es/web/mujer/formacio-en-curs>

⁶² Las grabaciones correspondientes a las tres primeras ediciones se encuentran en el apartado [Formación finalizada](#) de la web del Institut de les Dones, mientras que las de la cuarta edición se encuentra en el apartado de [Formación en curso](#) de dicha página web.

Desde el año 2019, cuatro han sido los documentos proporcionados⁶³:

- Guía de lenguaje no sexista de la Generalitat «Igualdad, lenguaje y Administración: propuestas para un uso no sexista del lenguaje».
- Guía Práctica para la inclusión de cláusulas de Responsabilidad Social en la contratación y en subvenciones de la Generalitat y su sector público.
- Guía para la elaboración y obtención del visado de Planes de Igualdad de las empresas de la Comunitat Valenciana. Editada en 2008.
- Manual de elaboración de planes municipales de igualdad de oportunidades.

Tanto la de visado como la de lenguaje no sexista fueron editadas en 2008 y 2009 respectivamente, por lo que es necesaria su reedición, no tanto en el caso de la segunda como en el de la primera, adaptándola a la nueva normativa estatal vigente en materia de planes de igualdad y los cambios en el procedimiento y documentación de solicitud de visado derivados de la adaptación a ella. De forma previa, como es lógico, es necesario un nuevo Decreto de visado del sello «Fent Empresa. Iguals en Oportunitats» en el que basar dicha guía orientativa, en cuyo anteproyecto ya se está trabajando (Gabinete de comunicación de la Generalitat Valenciana, 2023)⁶⁴. Sería muy útil que, junto con estas guías actualizadas, se contara con un repositorio de herramientas prácticas sobre los métodos y los instrumentos de trabajo básicos que las y los agentes de igualdad deben emplear y que, aunque tratados de alguna u otra manera, como en los webinars de Fem Xarxa, no disponen en formato guía o documento de consulta: presupuestos con enfoque de género, informes de impacto de género, indicadores de género... Incluso otros que les resultaría de interés, como modelos de protocolos actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo en la administración local, por ejemplo.

5.5. Herramientas informales de coordinación

Como hemos comentado con anterioridad, el espacio de coordinación presenta algunas limitaciones que impiden una respuesta todo lo rápida que necesitan sus

⁶³ Disponibles en el apartado Publicaciones del Instituto Valenciano de las Mujeres del catálogo Espill, de la Biblioteca de la Dona (<https://inclusio.gva.es/es/web/begv-espill/publicacions>), salvo la de cláusulas sociales, que está disponible en el apartado Material de la web de Presidencia (<https://presidencia.gva.es/es/materiales>).

⁶⁴ Gabinete de comunicación de la Generalitat Valenciana. 2023. La Conselleria de Igualdad recibe 323 solicitudes de empresas para visar sus planes de Igualdad en 2022. <https://comunica.gva.es/es/detalle?id=369606766&site=174338033>

profesionales. Cuando esta necesidad de respuesta es apremiante, recurren a la vía telefónica para contactar directamente con las técnicas la Dirección General, pero, decíamos, estas respuestas no quedan reflejadas en ninguna parte, perdiendo así la oportunidad de que el resto de profesionales que compartan la misma duda o tengan la misma necesidad puedan acceder a ellas sin tener que repetir el mismo proceso de llamada telefónica.

Para paliar la comunicación asíncrona de la plataforma eFormación, tanto agentes de igualdad como PROMIGs han creado sendos grupos en la aplicación de mensajería instantánea WhatsApp, actualmente con 95 participantes el primero y 57 el segundo. En ellos vierten dudas sobre temas diversos, comparten materiales, intercambian experiencias... Resultan especialmente útiles para sugerencias o recomendaciones a la hora de buscar profesionales, empresas o entidades para programar actividades; para dar aviso sobre novedades de diversa índole (normativas, plazos o trámites de subvenciones, convocatorias de manifestaciones o minutos de silencio...); para el intercambio de modelos de documentos y guías; distintas problemáticas que encuentran en su labor diaria y cómo les van dando solución... También vuelcan en ellos las posibles necesidades y mejoras con respecto a la propia RVI, así como sus preocupaciones laborales y profesionales.

Esta interacción en tiempo real resulta muy útil en situaciones en las que la resolución de un problema o la toma de una decisión requiere una respuesta inmediata, como decíamos, lo cual mejora la eficacia y eficiencia de la comunicación y el trabajo colaborativo de la Red. Al mismo tiempo, supone un canal de desahogo y de apoyo que creemos que puede mejorar la motivación y el compromiso de sus integrantes.

Si este sistema estuviera incorporado en la plataforma eFormación, dotándola de diferentes herramientas para elegir la que mejor se adapte a las necesidades de cada situación y tipo de comunicación, podría mejorarse la flexibilidad y coordinación tanto entre agentes de igualdad y PROMIGs como entre ambas figuras y la Dirección General la cual, a su vez, contaría con un mejor e instantáneo conocimiento de las necesidades prácticas de la Red. Esta opción podría plantear, entre otras cuestiones, la exigencia de una labor de dinamización más exhaustiva, pero sería una cuestión a valorar.

V. CONCLUSIONES

Todo lo expuesto hasta aquí nos ofrece la posibilidad de plantear algunos retos inmediatos, de realizar algunas propuestas que consideramos contribuirían a mejorar la RVI y de enumerar cuáles son las amenazas que consideramos más inminentes.

1. Retos inmediatos de la RVI

Los principales desafíos que hemos detectado son cinco:

a) Determinar el papel de la Dirección General del Institut Valencià de les Dones una vez producida la consolidación de plazas de los equipos de profesionales que integran la RVI en la actualidad: el contrato programa hizo obligatoria la presencia de unidades de igualdad y, por extensión, a las y los profesionales de la Red, si bien sólo la inclusión de plazas en la RPT de cada entidad local y su cobertura dentro de los plazos estipulados por la ley será la que dote de estabilidad al personal, pasando a ser empleado público fijo de las mismas. Consideramos que uno de los retos será determinar el rol de la Administración autonómica una vez esta situación se generalice.

b) Resolver la controversia surgida en torno a la titulación exigida a las y los agentes de igualdad: la consideración del Máster Oficial Universitario en Género y Políticas de Igualdad como exigible puede estar marcando un agravio comparativo con otras figuras profesionales a las que únicamente se les exige un grado universitario/diplomatura/licenciatura, como es el caso de la de Técnica/o de la Administración General, por poner un ejemplo⁶⁵.

La propia denominación plantea cierta incertidumbre puesto que no todos los másteres oficiales tienen ese mismo nombre, sino que varían en función de la Universidad, coincidiendo en este caso con el de uno de la Universidad de Valencia, pero no, por ejemplo, con el de la Universitat Jaume I de Castellón (Máster en Igualdad y Género en el ámbito público y privado. Agente de igualdad) o el de la Universidad Internacional de Valencia (Máster Universitario en Intervención Interdisciplinar en Violencia de Género + Diploma en Agente de Igualdad), por poner otros ejemplos de la Comunitat Valenciana.

⁶⁵ Otros ejemplos los encontramos en el Anexo VIII, sobre Categorías y cualificaciones profesionales, titulaciones y requisitos del Decreto 27/2023. La figura de Técnica/o jurídica/o, la de Terapeuta Ocupacional, de Psicóloga/o o la de Educación Social no tienen la obligación de contar con más titulación mínima que la de grado universitario.

Desde luego, esta situación se resolvería con una regulación de la profesión a nivel estatal.

c) Unificación de la clasificación profesional de las Agentes de Igualdad: la situación varía en cada entidad local, ya que algunas agentes de igualdad se incluyen en el subgrupo A1 y otras en el A2, con la diferencia de condiciones salariales que ello implica coexistiendo entre compañeras y compañeros de la Red.

d) Integración dentro de los Servicios Sociales: plantea una doble reflexión ya que, por un lado, y como especifica la Ley 3/2019 en su preámbulo, se pretende blindar los servicios sociales declarándolos servicios públicos esenciales, y el hecho de que la RVI forme parte de los mismos, según entendemos, la convierte en esencial también y le dota de reconocimiento. Sin embargo, vuelve a producirse la vinculación a servicios de carácter “asistencialista”, por así decirlo, y puede producirse mayor confusión sobre las funciones que atañen a los equipos de la Red, cuestionando la pertinencia de que se trate de integrar la perspectiva de género en las corporaciones, tanto a nivel interno como externo, desde los servicios sociales.

e) Determinación clara de competencias con respecto a los visados de planes de igualdad: según el art. 5 del Decreto 133/2017⁶⁶, el análisis y el informe sobre la adecuación de las medidas contenidas en los planes serán realizados «por parte del personal técnico de la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad los informes de visado y sus correspondientes evaluaciones». Como ya se ha observado anteriormente, esta labor la realizan las y los agentes de igualdad de la RVI que, recordemos, constituyen personal de las entidades locales, no de la Dirección General del Institut Valencià de les Dones (anterior Dirección General de la Mujer y por la Igualdad). Recordemos también que esta doble condición llega a plantear la tesitura de que la agente de igualdad, en momentos de alta carga de trabajo, deba elegir entre cumplir plazos con la Administración autonómica o con la local.

2. Propuestas de mejora de la RVI

A continuación, pasamos a describir las propuestas que, según nuestro criterio, podrían mejorar la Red:

⁶⁶ DECRETO 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana. Art. 5.

a) Aumento de la coordinación interadministrativa e intra-red: estableciendo encuentros informativos y de coordinación anuales tanto a nivel político, como técnico y mixto.

Recuperar *Fem xarxa*, *Fem Igualtat*, así como proporcionar formación especializada de forma periódica que puedan demandar tanto agentes de igualdad como PROMIG para la actualización de conocimientos y su reciclaje profesional.

b) Elaboración de una guía de funcionamiento de la unidad de igualdad (RVI):

De modo que, en un único documento, se recojan aspectos relevantes que, sin ánimo de exhaustividad, podrían ser: funciones de las unidades de igualdad; titulaciones requeridas; organigrama que ubique la Red y las unidades de igualdad en el entramado administrativo; herramientas de apoyo y coordinación intra-red disponibles; repositorio de documentos disponibles, directorio de sus integrantes actualizado.

c) Definición clara de funciones que competen al personal de la RVI: con una delimitación bien clara no sólo de qué funciones competen tanto a agentes de igualdad como a PROMIGs, sino, en particular, cuáles no son de su competencia. Es el caso de la intervención en casos de violencia de género o las actuaciones en temas LGTBI ya mencionados, o cualquier otra que la Dirección General haya detectado o pueda detectar que se llevan a cabo. Consideramos que esto sería de utilidad tanto para los propios equipos como para sus responsables inmediatamente superiores, ya sean de carácter técnico o político.

Asimismo, hacer lo propio con respecto a la determinación de cuáles son las funciones de las dos figuras profesionales de la Red, puesto que derivar la consulta al Real Decreto 779/2013 para conocer qué compete a las y los PROMIGs no resulta para nada claro ni práctico. Todo ello sin perjuicio de que ambas deban trabajar de forma coordinada para el cumplimiento de las funciones generales de la RVI.

d) Introducir mejoras en el Espacio de Coordinación: ajustándolo a las necesidades reales de la Red previa detección de necesidades, ya sea actualizándolo e incluyendo posibles funcionalidades ya previstas en Moodle® pero no integradas en el aula actual, ya sea creando un entorno nuevo. En todo caso, debería ser una plataforma de comunicación y colaboración en equipo que mejore la flexibilidad y la coordinación tanto entre agentes de igualdad y PROMIGs de toda la RVI como entre estas figuras y la Dirección General, agilizando y facilitando su labor diaria.

En este sentido, sería recomendable atender a lo planteado en el capítulo IV sobre la mejora en la dinamización del espacio, de modo que todas las consultas se planteen y resuelvan de forma ágil y queden registradas como base de consulta actualizada.

e) Actualizar las guías y los manuales de consulta que requieran de renovación debido a cambios normativos, en particular la de visado y la de lenguaje no sexista (editadas hace más de catorce años). Con respecto la primera, será preciso contar primero con el nuevo Decreto de visado del sello «Fent Empresa. Iguals en Oportunitats» en cuyo anteproyecto se está trabajando.

3. Nuevas amenazas a la RVI

Puesto que ya hemos aportado retos, reflexiones y propuestas de mejora, es el momento de formular algunas de las principales amenazas para la Red en la actualidad.

Una de las principales dificultades a las que prevemos se enfrenta es el cambio político que se ha producido como consecuencia de los resultados electorales de las elecciones autonómicas y municipales celebradas en mayo de 2023. En el momento de redactar el presente capítulo han pasado sólo unos días desde las últimas elecciones cuyos resultados suponen un giro ideológico importantísimo en el gobierno autonómico que, muy previsiblemente, afectará a todo lo relacionado con las políticas públicas de igualdad. El Gobierno del Botánico será sustituido por otro liderado por el PP (en el poder mientras se optó por la gestión privada de los Infodona) y entre los partidos susceptibles de entrar en las negociaciones se encuentra VOX el cual, en la página 6 de su programa político (denominado Agenda España y disponible en el sitio web del mismo nombre) contempla la «Derogación inmediata de la Ley Integral de Violencia de Género, que consagra la asimetría penal y la desigualdad entre hombres y mujeres y atenta contra los pilares básicos del Estado de derecho», así como la «Eliminación de toda legislación de género que establezca diferencias laborales entre españoles atendiendo a su sexo, raza u orientación sexual, tales como cuotas, preferencia en la contratación o prevalencia en caso de empate en una oposición». Además, son muchos los ayuntamientos en los que ambos partidos han aumentado el número de votos recibidos y pasarán a liderar sus equipos de gobierno. Según Hermida Otero y Bouzas Lorenzo (2012, págs. 160-161), la ideología de los partidos genera efectos diversos en lo relativo al compromiso con la igualdad de género a nivel municipal, siendo los partidos de ideología conservadora los que, desde el punto de vista de la denominación que conceden a los órganos municipales que gestionan la

competencia correspondiente, ponen mayor énfasis en unas políticas locales de igualdad de corte más asistencial y relacionado con competencias situadas en el campo de la familia o los servicios sociales.

Esto genera incertidumbre y preocupación entre las y los profesionales de la RVI, ante la inseguridad de cuál será la conformación final del gobierno autonómico y de sus propios ayuntamientos, y cómo les afectará en el caso de que formen parte de ellos un partido que manifiesta abiertamente un posicionamiento contrario a la legislación y las políticas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La Ley 3/2019, de 18 de febrero, que confiere a la Red su carácter de servicio público esencial, adquiere ahora especial relevancia, aunque, como toda ley, es susceptible de modificación y o derogación a criterio de quiénes ostenten el bastón de mando. Es posible que dentro de unos años sea preciso realizar un nuevo TFM sobre la evolución de la Red en los próximos años.

Para finalizar, concluiremos afirmando que el objetivo fundamental al realizar este trabajo era reunir, estructurar y comunicar la información más relevante sobre la RVI en un único documento, de modo que cualquier persona pudiese conocer su evolución, naturaleza, organización, recursos, funciones y equipo de trabajo. Creemos que se ha logrado a lo largo de las páginas anteriores. De haber dispuesto de más tiempo para la realización del trabajo hubiera sido posible plantear un análisis más exhaustivo con la técnica de la encuesta o con entrevistas personalizadas tanto a personal técnico de la parte autonómica como de la local (es decir, las propias agentes de igualdad y PROMIGs), y también a la parte política de ambas administraciones. Quizá sería interesante plantearse un nuevo estudio que permita profundizar en la Red y contar, como decimos, con aportaciones de todas las partes. Y, retomando lo mencionado en la Introducción de este documento, el análisis comparativo de las diferentes redes de igualdad existentes en el Estado español podría ser una buena propuesta para un futuro TFM.

Y, al hilo de este futuro que ahora mismo se presenta incierto, terminaremos recordando una de las frases más célebres de Simone de Beauvoir, que afirmaba que «basta una crisis política, económica o religiosa para que los derechos de las mujeres vuelvan a ser cuestionados. Estos derechos nunca se dan por adquiridos, debéis permanecer vigilantes toda vuestra vida».

VI. BIBLIOGRAFÍA

Agut Nieto, Sonia y Pitarch Centelles, Laia. 2021. «Organizaciones en igualdad». En

Manual para Agentes de Igualdad, coord. Santiago García Campá. Castelló de la Plana: Publicacions de la Universitat Jaume I.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8321736>

Bustelo Ruesta, María. 2001. *La evaluación de las políticas públicas de igualdad de género en los gobiernos central y autonómicos en España: 1995-1999* (Tesis). Universidad Complutense de Madrid. Madrid. 2001.

<https://eprints.ucm.es/id/eprint/4513/1/T25225.pdf>

De la Fuente Vázquez, María. 2005. «Conclusions». En repensar les polítiques de gènere des de l'àmbit local. Ciutats i persones, dir. María de La Fuente Vázquez. Barcelona: Institut de Ciències Polítiques i Socials.

<https://www.icps.cat/archivos/CiP/GRANA21DELAFUENTE.pdf>

Federación Estatal de Asociaciones Profesionales de Agentes de Igualdad de Oportunidades (FEPAIO). 2011. *Situación de la Figura de Agente de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en España y propuestas para una Certificación Profesional*. Madrid: Instituto de la Mujer.

<https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE0800.pdf>

Fernández de Castro, Patricia. 2014. *Las políticas públicas de igualdad de género dirigidas al empoderamiento político de las mujeres. Análisis evolutivo en el marco español y de la Unión europea y estrategias de acción* (Tesis doctoral). Universidad de Castilla-La Mancha, Departamento de Derecho del Trabajo y Trabajo Social.

<http://hdl.handle.net/10578/5396>

Gelambí Torrell, Mónica. 2005. «La pràctica local: organització de la introducció de les polítiques de gènere als ajuntaments de Catalunya». En repensar les polítiques de gènere des de l'àmbit local. Ciutats i persones, dir. María de La Fuente Vázquez. Barcelona: Institut de Ciències Polítiques i Socials.

<https://www.icps.cat/archivos/CiP/GRANA21DELAFUENTE.pdf>

Guilló Girard, Clara Inés; Cynthia Bartolomé Esteban; Anabel Suso Araico. 2022. *Guía de Buenas prácticas para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito local*. Madrid: Subdirección General de Estudios y Cooperación. Instituto de las Mujeres

Hermida Otero, Paula. 2016. *El impacto de las políticas de género e igualdad en el empleo en el ámbito local* (Tesis). Universidade de Santiago de Compostela. Santiago de Compostela. 2016. <http://hdl.handle.net/10347/14744>

Hermida Otero, Paula y Bouzas Lorenzo, Ramón. 2012. «Estructura, recursos y desarrollo de las políticas de igualdad en el ámbito local». *Revista de Estudios Políticos* (nueva época), 158:139-163. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4130422.pdf>

Institut Valencià de les Dones. 2019, 2020, 2021 y 2022. Informe anual de la Xarxa Valenciana d'Igualtat. <https://inclusio.gva.es/es/web/mujer/xarxa-valenciana-agents-igualtat>

León Borja, Margarita. 2005. «La evolución del impacto de género en las políticas públicas» En repensar les polítiques de gènere desde l'àmbit local. Ciutats i persones, dir. María de La Fuente Vázquez. Barcelona: Institut de Ciències Polítiques i Socials.

Mondragón Ruiz de Lezana, Jaione, Elizondo Lopetegi, Arantxa, De la Peña Varona, Alberto, Juaristi Larrinaga, Francisco, Mokoroa Arizkorreta, Juan Luis, y Novo Arbona, Ainhoa. 2015. Análisis de las Conferencias Sectoriales (2001-2012) Valores y percepciones de los agentes políticos y técnicos y dinámica de funcionamiento. Colección INNAP INVESTIGA. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública. <https://www.ehu.eus/documents/1457190/4844888/Analisis+CS.pdf/bef4d36e-37e2-46b7-81fa-535592d4d32f>

Moriana Mateo, Gabriela. 2014. «Serveis i recursos socials per a dones: la resposta institucional de la Comunitat Valenciana». *TSnova, Trabajo Social y Servicios Sociales*, 9: 64. <http://hdl.handle.net/10550/51834>

Muñoz Girón, Charo. 2009. «La figura del/la agente de igualdad». En *Manual de Agentes de Igualdad*, coord. Marisa Román Onsalo. Sevilla: Diputación de Sevilla. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/libro/514124.pdf>

Rodríguez García, María Jesús. 2014. «Género y política municipal. Representación descriptiva y agenda de género en los municipios españoles». En *Crisis y cambio. Propuestas desde la Sociología: actas del XI Congreso Español de Sociología*, coords.

Heriberto Cairo Carou, Lucila Finkel Morgenstern. Madrid: Universidad Complutense de Madrid. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7280008>

Tur Ausina, Rosario. 2021. «Marco normativo específico para la igualdad efectiva de mujeres y hombre». En *Manual para Agentes de Igualdad*, coord. Santiago García Campá. Castelló de la Plana: Publicacions de la Universitat Jaume I. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8321739>

Universidad Miguel Hernández de Elche. (6 de octubre de 2021). *Natividad Soriano, L. en Mesa redonda 1: de la formación en igualdad de género a la profesionalización* [Archivo de Vídeo]. Min. 51:26-54:37. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=xpbWWTjTHbo&list=PLCIKgnzRFYe52KFje56cvqW1-KcCDXgF>

NORMAS JURÍDICAS CONSULTADAS

Leyes

Ley 5/1983, de 30 de diciembre, del Consell.

Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres.

Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones

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

Ley 27/2018, de 27 de diciembre, de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera y de organización de la Generalitat BOE-A-2019-1987.

Ley 3/2019, de 18 de febrero, de la Generalitat, de Servicios Sociales Inclusivos en la Comunitat Valenciana.

Decretos

Decreto 29/1988, de 7 de marzo, del Consell de la Generalitat Valenciana, por el que se crea el Instituto Valenciano de la Mujer.

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

Decreto 38/2020, de 20 de marzo, del Consell, de coordinación y financiación de la atención primaria de servicios sociales.

Decreto 170/2020, de 30 de octubre, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas.

Decreto 27/2023, de 10 de marzo, del Consell, por el que se regulan la tipología y el funcionamiento de los centros, servicios y programas de servicios sociales, y su ordenación dentro de la estructura funcional, territorial y competencial del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales.

Órdenes

Orden de 22 de noviembre de 2004, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se aprueba la Carta de Servicios de Infodona.

Orden 18/2010, de 18 de agosto, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regula el uso del sello «Fent Empresa. Iguals en Oportunitats».

Orden 3/2021, de 30 de marzo de 2021, de la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas, por la que se desarrolla el DECRETO 170/2020, de 30 de octubre, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas.

Otros textos

Acuerdo del Botánico. Documento de la renovación del acuerdo. 11 de enero de 2017.

Síndic de Greuges. 2017. Nº Expediente: 201703670

Síndic de Greuges. 2018. Nº Expediente: 201702632

Jornada Profesionales de Igualdad de Género: intrusismo, nichos de mercado y salidas laborales. 6 de octubre de 2021. Centro Interdisciplinar de Estudios de Género, Unidad de Igualdad, Universidad Miguel Hernández.
<https://igualdad.umh.es/2021/09/29/jornada-profesionales-de-igualdad-de-genero-intrusismo-nichos-de-mercado-y-salidas-laborales/> anexos

ANEXO

Anexo 1. Página de inicio de la plataforma eFormación.

The screenshot shows the homepage of the eFormación platform. At the top left, there is the logo for 'GENERALITAT VALENCIANA' and 'eformación'. On the top right, there is a search bar and a 'VMI / Cas' link. Below the header, there is a navigation menu on the left with options like 'Inicio', 'Presentación', 'Información de organizaciones', 'Protocolo de Adhesión', and 'Ayuda'. A central section contains a login form with fields for 'DNI/NIE/Passaporte' and 'Contraseña', and a 'INICIAR SESIÓN' button. Below the login form, there are several news articles under the heading 'ACTUALIDAD'. The first article is titled 'La Mancomunidad de la Hoya de Buñol-Chiva lanza iHoya, un nuevo campus virtual para la comarca' and is dated 21/08/2019. The second article is 'IVASS crea su Plan de Formación online dirigido al personal de los centros y servicios' dated 07/06/2019. The third article is 'Las profesionales de la DGTIC celebran el 8 de Marzo dando visibilidad a las ingenieras, las informáticas y las tecnólogas' dated 08/03/2019. At the bottom, there is a notice: 'Comienza el periodo de matriculación de los cursos presenciales en la DGPLGM'. On the left side, there are several banners: 'InfoCoronavirus #EstamosContigo', 'www.gva.es', 'GVA Oberta Portal de Transparencia', 'Formación Online Gratuita saps', and the 'UNIÓN EUROPEA' logo.

Anexo 2. Página de acceso a XARAI.

The screenshot shows the login page for XARAI. At the top left, there is the 'gvlogin' logo. At the top right, there is the logo for 'GENERALITAT VALENCIANA'. The main content area is centered and contains the text: 'Está intentando acceder a la aplicación: XARAI'. Below this, there is a heading 'Sistema de Autenticación de la Generalitat Valenciana'. A blue box labeled 'Certificado Digital' contains the text: 'Bienvenido al área de Identificación de la Generalitat Valenciana' and 'Para poder entrar a la aplicación tiene que tener un certificado electrónico reconocido en la sede electrónica de la Generalitat Valenciana según la normativa vigente.' Below this text is a blue button labeled 'Identificarse con certificado'. At the bottom left, there is a copyright notice: '© Generalitat Valenciana | València'.