

FICHAS DE INDICADORES

ADMINISTRACIONES PÚBLICAS LOCALES Y PROVINCIALES



GENERALITAT
VALENCIANA

Conselleria de Participación,
Transparencia, Cooperación
y Calidad Democrática



XARXES
SANITÀRIES
SOLIDÀRIES
Multipliquem salut



SUBÍNDICE

Enfoque basado en Derechos Humanos (EBDH)



Indicador n^o1

Inclusión de formación específica sobre derechos humanos en la oferta formativa anual.

SIGNIFICADO

La inclusión en la oferta formativa anual de la administración pública de aspectos formativos relacionados con el enfoque basado en derechos humanos supone la ampliación de las competencias de las y los trabajadores en esta materia, para su incorporación en el ejercicio de sus funciones como titular de obligaciones.

Naciones Unidas define el EBDH como *“un marco conceptual para el proceso del desarrollo humano que desde el punto de vista normativo está basado en las normas de derechos humanos, y desde el punto de vista operacional está orientado a la protección de los mismos”*¹.

*“El EBDH está basado en valores, principios y normas universales, propios de la dignidad de la persona humana, que se refieren a la vida, libertad, igualdad, seguridad, participación política, bienestar social y cualquier otro aspecto ligado al desarrollo integral de la persona, y que se sustentan en los derechos humanos”*². En la definición de “derecho”³ se comprende todo el conjunto de derechos sociales, civiles, económicos y políticos⁴. Y también de los derechos reconocidos legalmente y los derechos reclamados por la sociedad civil.

Para el logro de los derechos de todas las personas, el EBDH propone el fortalecimiento de titulares de derechos (TdD) para que puedan ejercer sus derechos (construcción de ciudadanía), de titulares de obligaciones (TdO) para que puedan cumplir con sus obligaciones de respetar, proteger y garantizar los derechos

¹ Naciones Unidas, Preguntas frecuentes sobre el enfoque de derechos humanos en la cooperación para el desarrollo, Nueva York, Ginebra, 2006, p. 15.

² IDHC (2014). Derechos Humanos y Desarrollo. El enfoque basado en derechos humanos. Serie derechos humanos emergentes N° 8. P.24.

³ Se consideran tanto los derechos reconocidos legalmente, como aquellos generados y/o reclamados por las luchas sociales y políticas.

⁴ De acuerdo con los principios de universalidad, indivisibilidad e interdependencia.

(construcción de voluntad política) y de titulares de responsabilidades (TdR) para que puedan cumplir con sus responsabilidades (construcción de ciudadanía)⁵. El ejercicio o la reclamación de un derecho depende de la capacidad de la persona o institución para ejercer su papel, para lo cual requiere de poder, recursos y conocimiento⁶.

El fortalecimiento de las instituciones públicas a través de la formación en derechos humanos y derecho internacional es fundamental, a fin de que éstas puedan cumplir con sus obligaciones de garantizar, proteger y respetar los derechos de los/las ciudadanos/as, elaborar políticas públicas transparentes al mismo tiempo que se garantiza la participación de la ciudadanía en su elaboración y se incorpora la rendición de cuentas. Por último, si bien los derechos humanos son el estándar de referencia para definir los resultados deseados, los principios de los derechos humanos (participación, no discriminación, igualdad, interdependencia, indivisibilidad y universalidad) informan sobre cómo deben ser los procesos para alcanzarlos.

El artículo 9 punto 2 de la Constitución Española indica a este respecto: *“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de toda la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social”*.

Además, el artículo 96.1 de la Constitución Española señala que los tratados internacionales ratificados por España forman parte del ordenamiento jurídico interno. Y por otro lado, el punto dos del artículo 10 señala:

10.2 *“Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España”*.

⁵ IDHC (2014). Derechos Humanos y Desarrollo. El enfoque basado en derechos humanos en la cooperación al desarrollo-EBDH. Serie derechos humanos emergentes N° 8. P.24.

⁶ Jones, E. y Gaventa, J. (2002). Concepts of citizenship: a review. IDS Development Bibliography 19, Brighton, Institute of Development Studies. Pg. 8.

Por su parte, el Programa Mundial de Educación y su Plan de Acción establece la Educación en Derechos Humanos del personal funcionario como un elemento necesario para la plena realización de éstos⁷.

La asunción del Enfoque basado en Derechos Humanos en organismos locales o provinciales comporta la necesidad de generar cambios para crear una nueva cultura de derechos en toda la sociedad, tanto en el ámbito de la ciudadanía, responsable de su exigencia, como en el ámbito de los propios gobiernos, responsable de su respeto, protección y garantía. El cambio no sólo es colectivo y personal. Esta transformación requiere de un sentimiento de vinculación con la defensa de los derechos humanos, incluyendo nuevas visiones, valores y normas, por parte del personal laboral, que propicien la apropiación de nuevas formas de trabajo.

⁷ Directrices para la elaboración de planes nacionales de acción para la educación en la esfera de los derechos humanos. A/52/469/Add.1, 20 noviembre de 1997.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Comprobar la realización, a través de las fuentes de verificación, de formación anual en derechos humanos en la oferta formativa que realice la administración pública correspondiente. Revisar la oferta formativa accesible para el personal de administración pública de un servicio clave (por ejemplo, formación de la administración pública especial, o de un cuerpo de seguridad o emergencias).

2 Asignar la puntuación:

- Si existe la formación sobre derechos humanos en el plan formativo del personal laboral en un servicio clave:1.
- No, no existe formación sobre enfoque de género en el plan formativo del personal laboral: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Plan de formación anual de la administración pública general, administración pública especial, administración de servicios y de los cuerpos de seguridad y emergencias.

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



Mecanismo(s) para visibilizar y denunciar derechos vulnerados del personal al servicio de la administración pública

SIGNIFICADO

Los Ayuntamientos y Diputaciones deben garantizar los derechos del personal al servicio de la administración, ya sea personal laboral, externo o funcionario, a través de mecanismos concretos y explícitos. Algunos de los actos que vulneran la dignidad e integridad de las personas son: el acoso sexual, el acoso por cuestión de género, incluyendo la identidad y expresión de género u orientación sexual, la discriminación por maternidad, el acoso moral o el mobbing, discriminación por motivo de origen nacional, étnico, racial y/o cultural, entre otros.

La administración debe disponer de políticas antidiscriminatorias claras que muestren tolerancia cero a ningún tipo de conducta discriminatoria, tanto hacia la ciudadanía que atiende como hacia el personal laboral. Es necesario, por tanto, el establecimiento de protocolos claros que especifiquen el procedimiento a seguir para prevenir y denunciar situaciones de discriminación y para realizar el acompañamiento en caso de denuncia de la vulneración de derechos del personal laboral. El protocolo puede incluir estas u otras etapas: solicitud de asesoramiento, adopción de medidas provisionales contra el/la supuesto agresor/a, solicitud de intervención (denuncia), aceptación/denegación a trámite de la solicitud, subsanación de la misma, petición de informes técnicos, citación a las partes, procedimiento de revisión médica/psicológica si procede, presentación de pruebas o testigos, elaboración de informes, apertura de expediente sancionador o de información reservada y archivo del expediente. El protocolo debe incluir un área designada como responsable para acompañar a las personas denunciantes en los pasos a realizar. Estos protocolos deben existir y estar integrados en la estructura organizativa formal de la Administración Pública.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Revisar la existencia de protocolos concretos para la denuncia de casos de acoso laboral, acoso sexual y contra el racismo y la xenofobia.

2 Asignar el valor correspondiente:

- Sí existen protocolos específicos contra el acoso laboral: 0,34.
- Sí, existen protocolos específicos contra el acoso sexual: 0,33.
- Sí, existen protocolos específicos contra el racismo y la xenofobia: 0,33.

3 Obtener el valor del indicador sumando los elementos considerados en el apartado 2).

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Existencia de protocolos contra el acoso laboral.
- Existencia de protocolos contra el acoso sexual.
- Existencia de protocolos contra el racismo y la xenofobia.

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



Indicador n°3**Publicaciones relacionadas con los derechos humanos en las administraciones públicas.****SIGNIFICADO**

Uno de los pilares fundamentales del enfoque basado en derechos es la generalización y socialización de la información relacionada con el respeto, protección y garantía de los derechos humanos de todas las personas que viven en el municipio/provincia.

La realización de estas publicaciones en el ámbito público es una herramienta clave para dar visibilidad y mostrar el apoyo de los gobiernos locales en su calidad de titulares de obligaciones, y una forma de promover cambios sociales a este respecto. Las publicaciones pueden ser muy diversas y orientadas a distintos públicos objetivos: campañas dirigidas a la ciudadanía para concienciar acerca de los derechos humanos, informes técnicos dirigidos a titulares de responsabilidades/obligaciones relacionados con la protección de los derechos humanos en el ámbito público, etc.

La socialización también sirve para construir visiones alternativas a la realidad, y cambiar el sistema de valores y creencias que, con frecuencia, se encuentra en la base de los procesos de discriminación y vulneración de derechos humanos. Comprender las causas estructurales de la vulneración de los derechos, así como el reconocimiento de una/o misma/o como titular de derechos, responsabilidades u obligaciones, puede generar cambios profundos en la forma de afrontar las situaciones hacia una mayor concienciación social y garantía de derechos.

Socializar las experiencias exitosas relacionadas con procesos de garantía de derechos humanos puede ayudar a otras administraciones con el aporte de nuevas herramientas y visiones de trabajo, fomenta el conocimiento colectivo y el trabajo en red.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Revisar las comunicaciones de la administración pública correspondiente del último mes. Con el fin de acotar, revisar seis (6) comunicaciones externas en redes sociales y/o página web del Ayuntamiento/Diputación. Revisión de las publicaciones en materia de derechos humanos, dirigidos tanto hacia la ciudadanía general como hacia personal funcionario/laboral de la administración.

2 Asignar el valor correspondiente:

- Sí se han realizado 5 publicaciones o más sobre DDHH: 1.
- NO, se han realizado menos de 5 publicaciones sobre DDHH: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Archivo /fondo documental.
- Catálogo de publicaciones (tanto físicas como digitales) relacionadas con los derechos humanos.
- Página web, redes sociales

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



Indicador nº4**Inclusión del enfoque de derechos humanos en los Planes Municipales/ Provinciales.****SIGNIFICADO**

Artículo 10.1. de la Constitución Española: *“La dignidad de la persona, los derechos in- violables que le son inherentes [...] son fundamento del orden político y de la paz social”.*

Transversalizar el enfoque de derechos humanos en los Ayuntamientos y Diputa- ciones supone convertirlo en fundamento, objeto e instrumento de las políticas públicas. Su objetivo es fortalecer la actuación municipal/provincial para hacer frente a la pobreza, las desigualdades y a las principales carencias o vulneraciones de derechos humanos en el municipio/provincia y que afectan en mayor medida a las personas en situación de vulnerabilidad: mujeres, personas LGTBIQ+, personas de distinto origen nacional, racial, étnico o cultural a la mayoría racial (personas afrodescendientes, personas del pueblo gitano, población nacionalizada, personas migrantes y refugiadas, etc.), personas con discapacidad o diversidad funcional, personas con adicciones, personas mayores, jóvenes, personas sin hogar, perso- nas afectadas por la crisis económica, en situación de desempleo, etc.

Dado que los Ayuntamientos y las Diputaciones son las administraciones que tienen un contacto más estrecho y directo con la ciudadanía, es de gran importancia que los organismos locales cuenten con planes estratégicos municipales o provinciales de derechos humanos, que sean transversales al resto de planes y políticas. Basado en un diagnóstico previo y participativo en el municipio/provincia, el plan de dere- chos humanos abordaría de manera estratégica y global las vulneraciones de de- rechos humanos, paliando los obstáculos que impiden su pleno ejercicio y aquellos que generan discriminación múltiple. Adoptar este enfoque de manera transversal supone fortalecer las capacidades de las administraciones públicas como “garante de derechos humanos” para rendir cuentas ante la ciudadanía del cumplimiento de sus obligaciones, en su ámbito competencial, de respetar, proteger y hacer efectivos sus derechos, alineando su normativa con las disposiciones de derechos humanos adoptadas y ratificadas por España. Adoptar un plan de DDHH también tiene como objetivo fortalecer y mejorar las capacidades de la ciudadanía para la exigencia de sus derechos en relación con las administraciones públicas. Por último, el plan debe

propiciar mecanismos y canales para garantizar el derecho de participación de la ciudadanía, especialmente de las personas que sufren discriminación, en el diseño, implementación, seguimiento, evaluación y rendición de cuentas de las políticas públicas de la administración.

Las obligaciones de los Ayuntamientos y Diputaciones en relación con los derechos humanos son⁸:

- La obligación de **respetar**, es decir, abstenerse de acciones que vulnere(n) (o interfieran) en el disfrute de los derechos humanos.
- La obligación de **proteger**, esto es, garantizar que otros actores (entidades públicas o privadas) no interfieran en el disfrute de los derechos humanos.
- La obligación de **hacer efectivos y realizar**, esto es, de adoptar las medidas apropiadas (inmediatas y progresivas) que permitan el disfrute efectivo de los derechos humanos. Para cumplir esta obligación el Ayuntamiento o Diputación está obligado a fortalecer la capacidad de las personas de satisfacer sus necesidades y ejercer sus derechos, prestar directamente los servicios si no se pueden satisfacer los derechos de otro modo y eliminar la discriminación (directa o indirecta) en el acceso a estos derechos.

Disponer de un plan Municipal/Provincial de derechos humanos conlleva tener un presupuesto asignado para poder llevar a cabo todas las medidas, acciones y programas contenidos en dicho Plan. Asignar un presupuesto suficiente para hacer realidad el plan es un indicador del nivel de compromiso político con su papel como garante de los derechos humanos de todas las personas.

Por otro lado, la normativa Municipal/Provincial debe estar alineada con la normativa de derechos humanos a nivel autonómico, estatal e internacional, teniendo en especial consideración los pactos internacionales, tratados, protocolos y otros instrumentos de derechos humanos ratificados por España.

En este indicador se considera únicamente la existencia de un plan de derechos humanos, por considerar que debe ser la primera medida a implementar en los gobiernos locales previamente a la inclusión de este enfoque en los presupuestos municipales y la normativa.

⁸ Ayuntamiento de Madrid. Plan estratégico de Derechos Humanos. 2017-2019.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Revisar la existencia de un plan municipal/provincial de derechos humanos en la página web del Ayuntamiento/Diputación, o realizar consulta al servicio/área correspondiente.

2 Asignar el valor correspondiente:

- El Ayuntamiento/Diputación posee un Plan Municipal/Provincial de derechos humanos: 1.
- El Ayuntamiento/Diputación no posee un Plan Municipal/Provincial de derechos humanos :0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Revisar en la página web del Ayuntamiento/Diputación, la existencia de un Plan estratégico de derechos humanos municipal o provincial. Por ejemplo, el Ayuntamiento de Madrid dispone de un plan municipal/provincial de derechos humanos.

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



Indicador n°5**Mecanismos de participación ciudadana en los Presupuestos Municipal /Provincial.****SIGNIFICADO**

Una herramienta para evaluar en qué medida el Ayuntamiento tiene incorporado el enfoque de derechos humanos en sus políticas públicas es la existencia a nivel municipal de la herramienta de “*Presupuestos Participativos*”. Los presupuestos participativos son un instrumento de democracia directa que permite a la ciudadanía ejercer su derecho de participación en la toma de decisiones en el ámbito público sobre la ejecución de una parte de su presupuesto. En los presupuestos participativos las propuestas son realizadas por la propia ciudadanía. Dichas propuestas deben ser apoyadas a través de una votación ciudadana, y aquellas más apoyadas, pasarán a ser valoradas por parte de los servicios técnicos municipales, estudiando su viabilidad técnica y legal. Finalmente, las propuestas viables serán votadas y elegidas por la ciudadanía. Este proceso debe ser transparente, y la información (convocatoria, presupuesto, propuestas, etc.) debe estar accesible en la página web del Ayuntamiento. En el caso de las diputaciones provinciales, su función principal es la de apoyar económicamente los presupuestos participativos de los gobiernos locales a través de convocatorias de subvenciones relacionadas con la participación ciudadana, la transparencia y el buen gobierno.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Revisar la última convocatoria de Presupuestos Participativos en el caso de los Ayuntamientos y la última convocatoria de subvenciones en el caso de las Diputaciones. Revisar que la convocatoria de subvenciones incluya el apoyo de presupuestos participativos locales en los últimos 12 meses.

2 Asignar el valor correspondiente:

- Sí, en los últimos 12 meses, el Ayuntamiento ha publicado una convocatoria de presupuestos participativos o la Diputación ha publicado una convocatoria de subvenciones que incluye el apoyo a presupuestos participativos locales: 1.
- NO, en los últimos 12 meses, el Ayuntamiento no ha publicado una convocatoria de presupuestos participativos o la Diputación no ha publicado una convocatoria de subvenciones que incluye el apoyo a presupuestos participativos locales: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Presupuestos participativos municipales. Por ejemplo, el Ayuntamiento de Valencia realiza esta medida.
- Convocatoria de subvenciones para la promoción de la participación en la diputación provincial. Revisar que la convocatoria recoge como elemento subvencionable los presupuestos participativos de los gobiernos locales. Por ejemplo, la Diputación de Valencia posee una convocatoria de Transparencia y Gobierno abierto, que incluye los presupuestos participativos.

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



Grado de transparencia de información de las entidades locales.

SIGNIFICADO

La transparencia hace referencia al **acceso democrático de la información relevante de la gestión pública** completa, veraz, adecuada y oportuna, por parte de la ciudadanía⁹. Es además uno de los elementos que conforman la *accountability*, término que hace referencia a la necesidad de que las y los actores, sean responsables de sus acciones, como pieza central de las relaciones entre todas las partes implicadas¹⁰. La transparencia supone una cuestión de principios y valores, que cuando se aplica como principio rector, otorga credibilidad y autoridad a las entidades locales frente a la ciudadanía.

La Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (LTBG) obliga a los gobiernos locales a publicar una serie de información, lo que se conoce como Publicidad Activa¹¹. Las entidades locales pueden publicar una serie de información adicional que, si bien no es de obligado cumplimiento, es conveniente su publicación.

El mapa Infoparticipa, Calidad y Transparencia de la Comunicación Pública, es un proyecto que se originó en 2012, con el objetivo de publicar los resultados de evaluar la información que ofrecían los ayuntamientos, los consejos comarcales y las diputaciones en sus páginas web, para valorar su nivel de transparencia y la calidad de la información disponible. Actualmente, este indicador está formado por 52 indicadores agrupados en torno a las siguientes preguntas:

⁹ Retolaza, I. (2003). El municipio somos todos: gobernanza participativa y transparencia municipal. Programa de desarrollo integral interdisciplinario y médicos mundi. Pg 69, 71

¹⁰ Peris, B., Acebillo, B. y Calabuig, C. (2008). La agenda 21 local como instrumento para la gobernanza democrática local. Avances de investigación (21), Madrid, Fundación Carolina y Centro de estudios de América Latina y la Cooperación Internacional. Pg. 62.

¹¹ Gobierno de España (2021). Portal de la Transparencia. Disponible en: https://transparencia.gob.es/transparencia/transparencia_Home/index/MasInformacion/Que-es-el-portal-de-transparencia.html?imprimir=1

1 Transparencia de la Corporación

1.1 ¿Quiénes son los y las representantes políticos?

1.2 ¿Cómo gestionan los recursos colectivos?

1.3 ¿Cómo se gestionan los recursos económicos: presupuestos, salarios, contrataciones, subvenciones...?

2 Información para la Participación

2.1 ¿Qué información proporcionan sobre el municipio y la gestión de los recursos colectivos?

2.2 ¿Qué herramientas se ofrecen para la participación ciudadana?

La información es valorada con dos tipos de criterios de validación:

- a.** Información, temática, contenido, comprensión y representación gráfica: valora qué debe y cómo debe aparecer en la web, por ejemplo, si está o no actualizada la información.
- b.** Ubicación o espacio de la web donde debe aparecer: valora si la información está correctamente situada y si es fácilmente localizable.

El presente indicador utiliza la herramienta de mapa Infoparticipa para valorar el nivel de transparencia y la calidad de la información publicada en la página web de la entidad o gobierno local.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Entrar en la página web <https://www.mapainfoparticipa.com/index/mapa/>. Seleccionar la última evaluación disponible, en este caso 2020/2021. Introducir el nombre del municipio/diputación en el buscador o buscarlo en el mapa. Obtener el valor del indicador "Total" expresado en porcentaje (%)

2 Asignar la puntuación:

- Sí, se obtiene un valor del indicador igual o mayor a un 70%: 1.
- No, se obtiene un valor del indicador inferior a un 70%: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Página web <https://www.mapainfoparticipa.com/index/mapa/>

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



Indicador n^o7**Evaluación del Plan o estrategia de Participación ciudadana municipal/provincial.****SIGNIFICADO**

La evaluación del Plan Municipal/Provincial es un aspecto básico de la planificación que tiene como objetivo valorar en qué medida se han logrado las metas y objetivos que se habían diseñado en el Plan. La evaluación debe considerar tanto elementos cualitativos como cuantitativos. Es decir, es importante conocer cómo el Plan ha contribuido a promover la participación de la ciudadanía en las decisiones públicas, especialmente de las personas que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad o las que sufren discriminación múltiple¹². Esto, sólo puede ser valorado por las propias personas participantes -titulares de derechos-, dándoles voz para que puedan valorar si las acciones realizadas se articulan con sus intereses y necesidades o han impactado positivamente en sus vidas -análisis cualitativo-. Por otro lado, un análisis cuantitativo permitirá conocer el número de acciones realizadas con respecto a las inicialmente previstas, así como si se han logrado los objetivos previstos en el plan o estrategia de participación ciudadana, valorando los indicadores cuantitativos contenidos en él y su grado de consecución o de logro.

En definitiva, evaluar si el Plan de Participación Ciudadana ha contribuido a garantizar la participación de la ciudadanía en los asuntos públicos, y especialmente de los sectores más vulnerabilizados, supone analizar si las medidas contenidas en él han logrado su objetivo-cuantitativo y cualitativamente, o si es necesario eliminar, profundizar o adaptarlas a una realidad social en continuo cambio. En segundo lugar, evaluar los planes supone analizar la participación de las instancias implicadas, tanto los distintos servicios y departamentos municipales/provinciales como las organizaciones de la sociedad civil y la ciudadanía. Y por último, la evaluación de los planes debe ser transversal a todas las áreas y servicios municipales, puesto que afecta a todas ellas.

En el presente indicador nos hemos centrado en la participación de Titulares de derechos (ciudadanía) en el proceso de evaluación del plan de participación, por considerar este elemento como uno de los más relevantes.

¹² Desde una perspectiva interseccional las desigualdades de género están en relación intrínseca con otras por razón de clase, etnia, raza u origen nacional, dando lugar a lo que se denomina **discriminaciones múltiples**.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Buscar el informe de evaluación del Plan Municipal/Provincial de Participación Ciudadana o realizar una consulta a la persona del área o servicio responsable de su coordinación. Valorar si la ciudadanía ha podido expresar su opinión y valoraciones a través de un cuestionario de satisfacción o entrevista. En caso de no estar disponible el informe de evaluación del Plan, buscar la evaluación de al menos seis (6) acciones realizadas contenidas en dicho Plan.

2 Asignar la puntuación correspondiente:

- Sí, la ciudadanía ha podido expresar su opinión y valoraciones en relación con el impacto que las acciones contenidas en el Plan de Participación Ciudadana han tenido sobre su vida: 1.
- No, la ciudadanía no ha podido expresar su opinión y valoraciones en relación con el impacto que las acciones contenidas en el Plan de Participación Ciudadana han tenido sobre su vida: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Informe de evaluación del Plan municipal/Provincial de Participación Ciudadana o de, al menos, 6 acciones contenidas en él.
- Consulta al área o servicio correspondiente.

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS





SUBÍNDICE

Enfoque de género



Inclusión de formación sobre género en la oferta formativa anual.

SIGNIFICADO

La inclusión en la oferta formativa anual de la administración pública correspondiente de aspectos formativos relacionados con el enfoque de género supone la ampliación de las competencias de las y los trabajadores para su incorporación en todas las tareas de su competencia.

“Género tiene que ver con cómo nos relacionamos las personas en función de nuestro sexo y lo que socialmente se espera de cada una. El género hace referencia a los roles, estereotipos, responsabilidades y oportunidades asignados social y culturalmente al hecho de ser hombre y ser mujer. Género no es igual a mujer/es, siendo necesaria la inclusión de los hombres en el proceso. Género no está desligado de otros atributos de la identidad de cada persona: origen étnico o nacional, cultura, grupo social, edad, etc.”¹³

En estas fichas, consideramos que el género hace referencia a la feminidad y a la masculinidad. A las atribuciones que una sociedad y cultura concreta construyen, en un momento histórico particular, para las dos morfologías corporales aceptadas (sexo): mujer y hombre. Refiere a los roles, estereotipos, responsabilidades y oportunidades asignadas social y culturalmente a ambas identidades sexuales; y que se transmiten por complejos procesos de socialización. Estas características son opuestas, complementarias y herméticas; es decir, si tienes características de un polo, no puedes tenerlas del otro. Y se convierten en identidades normativas que dejan en los márgenes identidades disidentes o no normativas, como son las personas Trans y las personas Intersexuales; así como identidades propias de la orientación sexual como son las personas gays, lesbianas y bisexuales, frente a la heteronormatividad.

¹³ Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) (2018). *Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género*. Madrid. Pg. 14.

Hace referencia también al poder y a la desigualdad. Por un lado, las atribuciones propias de la masculinidad son más valoradas socioculturalmente que las propias de la feminidad, generando una asimetría de poder entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida (social, laboral, familiar, económico, personal, cultural, etc.). Por otro lado, las identidades normativas reciben un mayor reconocimiento y poder que las identidades no normativas o disidentes.

El enfoque de género se propone analizar la inequidad, la discriminación y las asimetrías de poder que se dan entre las diferentes identidades del sistema sexo/género. Este enfoque, combinado con el EBDH (Enfoque Basado en Derechos Humanos), analiza la realidad en términos de inequidades y desigualdades en el acceso y ejercicio de los derechos, enfocándose en aquellas que afectan específicamente a los grupos vulnerabilizados¹⁴ del sistema. **Es decir, entiende que las inequidades por cuestión de género son una causa de la vulneración de derechos humanos**¹⁵.

¹⁴ "Término usado preferiblemente en lugar de grupos o poblaciones vulnerables. La razón de ser de este concepto es que ningún ser humano, ni grupo poblacional es vulnerable por naturaleza. Son las condiciones y factores de exclusión o discriminación los que hacen que muchas personas y grupos de personas vivan en situación de vulnerabilidad y de bajo disfrute de los derechos humanos". Disponible en: https://cvc.cervantes.es/foros/leer_asunto1.asp?vCodigo=45246.

¹⁵ IDHC (2018). *La aplicación del enfoque de género y basado en los Derechos Humanos (EGyBDH) en la cooperación para el desarrollo*. Pg. 7

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Comprobar la realización, a través de las fuentes de verificación, de formación anual en género en la oferta formativa anual que realice la administración pública correspondiente. Revisar la oferta formativa accesible para el personal de administración pública de un servicio clave (por ejemplo, formación de la administración pública especial, o de un cuerpo de seguridad o emergencias).

2 Asignar la puntuación:

- Si existe la formación sobre enfoque de género en el plan formativo del personal laboral:1
- No, no existe formación sobre enfoque de género en el plan formativo del personal laboral: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Plan de formación anual de la administración pública general, administración pública especial, administración de servicios o de los cuerpos de seguridad y emergencias.

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



Indicador n°9**Inclusión de una línea estratégica de género en el documento de marco estratégico de la administración pública.****SIGNIFICADO**

Los marcos estratégicos definen el modelo de desarrollo de la ciudad o del territorio para un marco temporal concreto. Es decir, definen las directrices y el marco de trabajo que vertebra las actuaciones de la administración pública en relación con los planes, políticas, programas y acciones municipales o provinciales. En ellos se definen los ejes fundamentales de trabajo, así como las líneas estratégicas de la administración pública. Por tanto, incorporar el enfoque de género de manera explícita como una línea estratégica concreta o como un plan estratégico muestra el compromiso de la administración por su inclusión en todas sus políticas públicas de una manera transversal, y tiene además implicaciones en la propia estructura organizativa de la administración.

Cuando el enfoque de género y de diversidad sexual se incluye como línea o eje de trabajo en el marco estratégico de la administración, se tendrá que realizar una serie de pasos concretos para su transversalización en todas las políticas y servicios: creación con dotación presupuestaria de un organismo/servicio municipal o provincial de igualdad de género, realización de un diagnóstico en el territorio para conocer las vulneraciones de derechos de mujeres y personas LGTBIQ+, realización de un Plan Municipal/Provincial de Género, realización de un Plan de Igualdad de género para personal laboral, establecimiento de protocolos relacionados con la prevención de la discriminación por género, realización de presupuestos con perspectiva de género, etc. La puesta en marcha de estas u otras medidas, requiere de la existencia de un servicio de igualdad, y de la realización de reuniones interdepartamentales de coordinación para la transversalización del enfoque de género.

Este indicador trata de determinar si la asunción del enfoque de género por parte de la administración se integra a nivel estratégico a través de la inclusión de una línea estratégica en género en el marco estratégico de la administración pública.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Comprobar, en la redacción del marco estratégico de la administración pública, la existencia de una línea específica de igualdad de género. Será considerada una línea de trabajo específica de género aquella que considere la defensa, protección y garantía de los derechos humanos de las mujeres y otras identidades disidentes del género, y la integre en sus políticas públicas de manera transversal.

2 Asignar el valor correspondiente:

- Sí, existe una línea específica de igualdad de género en el marco estratégico: 1.
- No, no existe una línea específica en el marco estratégico: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Única

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Documento de Marco estratégico de la administración pública correspondiente. Por ejemplo, el Ayuntamiento de Valencia dispone en la web del Documento Plan Marco de Igualdad entre mujeres y hombres.

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



OBSERVACIONES

En el supuesto que se modifique el marco estratégico de la administración pública correspondiente, este indicador deberá ser revisado a la luz del nuevo marco.

Inclusión del enfoque de género en las comunicaciones de la administración pública.

SIGNIFICADO

Para analizar el grado de incorporación del enfoque de género en las comunicaciones tanto internas como externas, es importante prestar atención al lenguaje utilizado, el mensaje que se comunica y el uso de la imagen.

El uso del masculino como genérico está aceptado social y culturalmente y, por tanto, se considera correcto en el aspecto gramatical. No obstante, es importante analizar su significado profundo y oculto, pues supone considerar lo masculino como lo universal, como la unidad de medida para todas las cosas. Es decir, pone lo masculino en el centro, generando lo que se ha denominado *sesgo androcéntrico*. Este lenguaje sesgado, refuerza lo masculino e invisibiliza a las mujeres del imaginario colectivo. De esta forma, tiene efectos discriminatorios y excluyentes hacia las mujeres, creando asimetrías en el trato real que recibimos socialmente¹⁶.

El empleo de un lenguaje inclusivo por parte de las administraciones públicas es esencial, no sólo porque demuestra su compromiso en la generación de una nueva cultura comunicativa en favor de la democracia de género, sino además porque están sujetas al marco normativo existente a nivel europeo y estatal sobre la necesidad y obligatoriedad del uso de la comunicación inclusiva y no sexista¹⁷. Por consiguiente: se deben seguir las siguientes pautas para su incorporación¹⁸:

- Empleo de formas genéricas e infinitivos: personas, plantilla, equipos técnicos, colectivos, ciudadanía, etc.

¹⁶ Existen numerosos ejemplos de lenguaje androcéntrico, como por ejemplo el uso de "duales aparentes": términos equivalentes poseen connotaciones positivas en masculina y peyorativas en femenino. En otras ocasiones, en el discurso social se emplea un trato diferente para mujeres y hombres, lo que se conoce como disimetría. Un ejemplo de ello lo encontramos en la expresión "mujeres militares", se relega a un segundo plano la profesión de la persona y se señala en primer lugar su condición sexual. Enred consultores SL (2012). *Guía sobre estrategias de comunicación incluyente. El género como prioridad*. Gobierno de Navarra.

¹⁷ <http://igualtat.dival.es/sites/default/files/public/guia-comunicacion-cas.pdf>

¹⁸ Varias fuentes: (1) Farnamundi (2021). *Pautas para la incorporación efectiva del enfoque de género en las comunicaciones de Farnamundi*. (2) Guía de estilo CVONGD (2019). Disponible en: <https://www.cvongd.org/va/noticias/actualitat-de-la-coordinadora/manual-de-estilo-de-la-cvongd/>. (3) Enred consultores SL (2012). *Guía sobre estrategias de comunicación incluyente. El género como prioridad*. Gobierno de Navarra.

- Empleo de fórmulas dobles: mujeres y hombres, técnicos y técnicas, expertas y expertos, etc.
- Empleo de pronombres sin género o eliminación del artículo: Quien actúa, profesionales de la salud, etc.
- Alternar el orden femenino y el masculino, para visibilizar a las mujeres en igualdad a los hombres.
- Especial cuidado en evitar expresiones o términos sexistas, que provoquen disimetrías o discriminación hacia las mujeres: las militares vs mujeres militares (sexista).

Con respecto al mensaje, es importante evitar el androcentrismo tanto en los contenidos como en las referencias, utilizando las siguientes pautas¹⁹:

- Quién cuenta la historia. Visibilizar a las mujeres en posiciones activas como trabajadoras de servicios públicos, médicas, trabajadoras sociales, etc. como protagonistas del cambio.
- Poner en valor las experiencias de las mujeres, como creadoras de conocimiento, y utilizar fuentes y referencias de mujeres expertas para validar los contenidos.
- Evitar asimetrías en el trato y la representación: Es importante recoger los testimonios y las historias de mujeres en roles activos o protagonistas de cambio en el ámbito público, deconstruyendo estereotipos basados en la pasividad, el victimismo y la fragilidad. Así como en los roles tradicionales asignados a las mujeres/hombres en los distintos espacios (privado/público). También es importante visibilizar la diversidad con relación a las identidades sexuales y de género, poniendo en el centro a las personas protagonistas de sus historias.

¹⁹ Farmamundi (2021). *Pautas para la incorporación efectiva del enfoque de género en las comunicaciones de Farmamundi*. Guía de estilo CVONGD (2019). Disponible en: <https://www.cvongd.org/va/noticias/actualitat-de-la-coordinadora/manual-de-estilo-de-la-cvongd/>

- Por último, los contenidos deben estar dirigidos a denunciar las desigualdades por razón de género y la posición desigual de las mujeres y personas LGTBIQ+ en todos los aspectos de la vida, además de denunciar las múltiples violencias y discriminaciones que sufren las mujeres por el hecho de serlo.

Con respecto al uso de la imagen, es especialmente importante²⁰:

- Evitar la caracterización y valoración estereotipada en la representación de las mujeres. Evitar victimizar a las mujeres o representarlas en roles estereotipados (madres, esposas, etc.), poniendo en valor su diversidad (cuerpos, etnias, edades...).
- Hacer un trato paritario de la categoría de las participaciones de hombres y mujeres: Mostrar a las mujeres en profesiones, posiciones y cargos de poder y relevancia social en igualdad con respecto a los hombres. Evitar la ausencia de mujeres o de hombres en determinados ámbitos públicos o privados.
- Garantizar la paridad en la frecuencia de aparición de hombres y mujeres, otorgándoles igual importancia en las ilustraciones. Equiparar el protagonismo gráfico de hombres y mujeres en la web (tamaño de imágenes, jerarquía, estructura en la web, etc.).
- Evitar el uso de iconos de connotación masculina como genéricos, sino potenciar el empleo de iconos que visibilicen ambos géneros o con sentido neutro o simbólico.

Adicionalmente, desde el equipo promotor, consideramos importante hacer un esfuerzo por visibilizar como agentes activas del cambio a personas con identidades disidentes del sistema sexo/género, como son las personas LGTBIQ+.

²⁰ Enred consultores SL (2012). *Guía sobre estrategias de comunicación incluyente. El género como prioridad*. Gobierno de Navarra.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Revisar las comunicaciones de la administración pública correspondiente del último mes. Con el fin de acotar, revisar seis (6) comunicaciones externas en redes sociales y/o página web del Ayuntamiento/Diputación.

2 Asignar el valor correspondiente.

- Sí, al menos el 50% de todas las publicaciones revisadas, visibilizan y representan a mujeres y/o personas del colectivo LGTBIQ+ como protagonistas: 1.
- No, menos del 50% de todas las publicaciones revisadas, visibilizan y representan a las mujeres y/o personas del colectivo LGTBIQ+ como protagonistas: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Única

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Publicaciones en redes sociales
- Publicaciones en página web

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



Planes Municipales/Provinciales de Promoción de la igualdad de género

SIGNIFICADO

“Ninguna acción es neutral al género”²¹. Partiendo de esta base, debemos considerar el impacto de todas las acciones en la vida de las personas según su género y el disfrute de sus derechos. Es importante *“valorar las implicaciones que tiene para hombres y mujeres cualquier acción que se planifique, incluyendo las de tipo legislativo, las políticas o los programas en todas las áreas y a todos los niveles”*²².

El RDL 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género, introdujo modificaciones en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, asignando a los municipios competencias en materia de *“promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género”*.

Y es que son los Ayuntamientos y las Diputaciones las administraciones que tienen un contacto más estrecho y directo con la ciudadanía y las que pueden identificar vulneraciones en el ejercicio real de los derechos de las mujeres y las personas LGTBIQ+ en su territorio con mayor facilidad. Es por ello muy interesante y de gran importancia que los organismos locales cuenten con planes estratégicos municipales o provinciales de igualdad de género, que sean transversales al resto de planes, políticas, presupuestos y normativa, avanzando en la incorporación de este enfoque en el gobierno local.

²¹ AECID (2015). Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género. Pp. 44.

²² AECID (2015). Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género. Pp. 17.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Revisar la existencia de un plan municipal/provincial de igualdad de género* con enfoque de diversidad sexual.

2 Asignar el valor correspondiente:

- El Ayuntamiento/Diputación posee un Plan Municipal/Provincial de Igualdad de Género con enfoque de diversidad sexual: 1.
- El Ayuntamiento/Diputación no posee un Plan Municipal/Provincial de Igualdad de Género con enfoque de diversidad sexual:0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Plan estratégico de género municipal o provincial de la administración pública correspondiente. Por ejemplo, el Ayuntamiento de Castellón, dispone del III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres.

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



OBSERVACIONES

* El Ayuntamiento/Diputación puede disponer de dos planes complementarios, uno de género y otro de diversidad sexual o LGTBIQ+ en caso de que el plan de igualdad de género no contemple la diversidad sexual.

Indicador nº12**Acciones que promuevan la igualdad de género entre la ciudadanía.****SIGNIFICADO**

Los Ayuntamientos y Diputaciones pueden contribuir a la promoción de la igualdad de género, la prevención de la violencia de género y el reconocimiento de los derechos de las personas LGTBIQ+, mediante la realización de acciones en la agenda urbana/provincial. El objetivo de estas acciones es la de contribuir a la reducción de la discriminación y la desigualdad que sufren las mujeres y las personas LGTBIQ+ por causa de su género, identidad u orientación sexual.

Estas acciones pueden estar incluidas en el Plan Municipal/Provincial de Igualdad de género e incluyen distintos tipos de acciones dirigidas a la ciudadanía:

- Acciones de formación en coeducación, corresponsabilidad, igualdad de género y diversidad sexual, derechos sexuales y reproductivos, orientados a alumnado, público en general, cursos de reeducación a personas con actitudes violentas o machistas, etc.
- Acciones dirigidas a la prevención, detección e intervención en casos de Violencia Machista o de violencia por razón de identidad u orientación sexual: formación sobre prevención de la violencia de género, información a los centros municipales/provinciales sobre el protocolo de detección y derivación de casos de violencia de machista o por razón de identidad u orientación sexual a servicios profesionalizados, puntos de información violeta en fiestas populares, acompañamiento jurídico, psicológico, socio- laboral a víctimas de violencia, etc.
- Campañas de sensibilización en favor de la igualdad: prevención de violencia de género incluyendo delitos de odio, en favor de la corresponsabilidad, a favor del cambio de estereotipos/roles asignados al género y fomentando la diversidad, etc.
- Acciones culturales/deportivas que promuevan la igualdad de género: visibilizar a las mujeres y personas LGTBIQ+ como referentes de los ámbitos

científico, político, deportivo, social o cultural, potenciar actividades culturales relacionadas con la igualdad de género, en contra de la violencia de género, y en favor del colectivo LGTBIQ+, apoyo a la creación artística y deportiva de las mujeres, acciones para la promoción de la ciencia y la tecnología, etc.

- Acciones que fomentan la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar: escuelas infantiles bonificadas, servicios para personas mayores y dependientes, ayudas para menores escolarizados, cursos en corresponsabilidad y coeducación, etc.
- Promoción del acceso y mejora de empleo a las mujeres y personas LGTBIQ+, tanto empleo ajeno como el autoempleo, especialmente a personas víctimas de violencia de género.
- Acciones que promocionan la salud integral de las mujeres y las personas LGTBIQ+: cursos, talleres, actividades deportivas, estudios sobre la salud desde un enfoque de género, etc.
- Acciones que apoyen el asociacionismo y la participación de las mujeres en la ciudad/provincia y que promuevan las asociaciones feministas y colectivos LGTBIQ+, mediante la creación de subvenciones, premios o ayudas u otro tipo de acciones. También se debe promover la participación en la política municipal/provincial de estas asociaciones.
- Acciones dirigidas a la inclusión social de mujeres y personas LGTBIQ+ con discriminación múltiple o que se encuentren en situación de vulnerabilidad económica, política o social: mujeres/personas LGTBIQ+ migrantes, en situación de dependencia, en riesgo de pobreza, en situaciones de prostitución o trata, personas sin hogar, familias monoparentales, etc. Acciones de apoyo económico, ayudas al alquiler social, viviendas de acogida y/o transición para personas víctimas de violencia machista y trata, centros para atención a mujeres/personas sin hogar con enfoque de género, atención a mujeres en situación de prostitución, etc.

Este indicador trata de determinar el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad, la visibilidad de las mujeres y las personas de identidades sexuales disidentes y sus reivindicaciones en la agenda ciudadana/provincial.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Revisión de las acciones realizadas y promovidas por el Ayuntamiento/Diputación y/o el servicio de igualdad o centro de la mujer en los últimos seis (6) meses, relacionados con la inclusión en la agenda ciudadana/provincial de acciones que promuevan la igualdad de género, la prevención de la violencia de género y la visibilidad y la reivindicación de los derechos de las personas LGTBIQ+, como las descritas en el apartado anterior.

2 Asignar el valor correspondiente.

- Sí, en los últimos seis meses, se han realizado más de diez (10) acciones dirigidas a la promoción de la igualdad de género, de las cuales una (1) de ellas ha promovido los derechos de las personas LGTBIQ+: 1.
- No, en los últimos seis meses, se han realizado menos de diez (10) acciones dirigidas a la promoción de la igualdad de género, o bien no se han realizado ninguna acción dirigida a la promoción de los derechos de las personas LGTBIQ+: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Consulta al servicio de igualdad o centro de la mujer/colectivo LGTBIQ+ del Ayuntamiento/Diputación acerca de las actividades realizadas en el último año.
- Acciones realizadas accesibles en la página web del Ayuntamiento/Diputación, sobre la promoción de la igualdad de género y los derechos del colectivo LGTBIQ+.

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



Indicador n°13**Grado de apropiación del enfoque de género por parte de las personas participantes.****SIGNIFICADO**

Los resultados de las acciones que realiza el Ayuntamiento/Diputación deben contribuir a reducir las discriminaciones y la violencia que sufren las mujeres y las personas por razón de su género, identidad u orientación sexual y promover la igualdad.

Esto se encuentra íntimamente relacionado con dos procesos paralelos. Por un lado, con el fortalecimiento de las capacidades de titulares de derechos (TDD) que viven vulneraciones por razón de género, como son las mujeres y colectivo LGT-BIQ+, para ejercer y reclamar la igualdad de género en la garantía de sus derechos. Y, por otro lado, con la creación de espacios que den la oportunidad a los hombres de analizar y reflexionar críticamente la posición que ocupan en la estructura heteropatriarcal, de manera que puedan desarrollar capacidades para participar activamente en la reivindicación de la igualdad de género en la garantía de derechos. Por su parte, titulares de responsabilidades y obligaciones, también necesitan fortalecer sus capacidades para respetar, proteger y garantizar los derechos de las mujeres y personas del colectivo LGTBIQ+.

El presente indicador pretende valorar en qué medida las acciones realizadas por el Ayuntamiento/Diputación contribuyen a un cambio social en relación con las desigualdades por razón de género, entendiendo que la acción es el resultado de un proceso en el marco de un plan de Igualdad de género en el Municipio/Provincia. Para evaluar las acciones consideraremos cuatro aspectos que, desde un enfoque de género, reflejan relaciones de poder:

1 Protagonismo. Históricamente, la masculinidad hegemónica se ha caracterizado por la tendencia de los hombres a colocarse simbólicamente en el centro, es decir, a ocupar posiciones visibles (primer plano). De manera opuesta, la feminidad hegemónica se ha caracterizado por ocupar posiciones no visibles (segundo plano).

Además, sus acciones, sus discursos, sus voces han recibido una mayor valoración por las diferentes sociedades y culturas. A su vez, las identidades de género no hegemónicas han sido relegadas a los márgenes, sin ningún protagonismo.

2 Espacio. Desde la teoría del género, se ha analizado que existe una división sexual de los espacios, asociando los espacios privados (el hogar y otros espacios íntimos) a las mujeres y los espacios públicos (calle, instituciones, medios de comunicación, etc.) a los hombres.

3 Mensaje. Hace referencia al lenguaje (si es inclusivo o excluyente) y a la perspectiva crítica del discurso en relación con el género.

4 Público destinatario. La acción requiere de unas capacidades y tiene un impacto en la transformación social según a quien vaya dirigida. En el caso de una acción dirigida a personas TDR/TDO (entre iguales), las personas comparten características que favorecen la empatía y la credibilidad de la información, amplificando mucho su impacto. En el caso de una acción dirigida a TDD, la acción del gobierno local muestra su compromiso con la igualdad.

Para simplificar la presente herramienta, nos centraremos en la variable del mensaje, al considerarlo un aspecto clave. Consideramos que el primer nivel de cambio o transformación es el discurso, el sistema de creencias. Y éste, a su vez, permite la transformación del comportamiento y el lenguaje.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Realizar una entrevista a las personas responsables del área de igualdad o servicio correspondiente. Evaluar la perspectiva crítica del discurso en relación con el género en las acciones de los últimos 6 meses. Con el fin de acotar, revisar seis (6) acciones realizadas en los últimos 6 meses. Un ejemplo de las acciones que pueden ser evaluadas son las recogidas en la ficha nº 12.

2 Asignar el valor correspondiente, de acuerdo con los siguientes criterios referentes al mensaje:

- Más del 70% de acciones muestran un discurso crítico en relación con el género: 1.
- Menos del 70% de acciones muestran un discurso crítico en relación con el género: 0

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Consulta a la persona/servicio de referencia sobre seis acciones que se han realizado en los últimos seis meses para la promoción de la igualdad de género, la visibilidad de las identidades y orientaciones sexuales diversas y la prevención de la violencia de género.

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



Indicador n^o14**Evaluación participativa de las acciones del Plan de igualdad de género municipal/provincial.****SIGNIFICADO**

La evaluación del Plan Municipal/Provincial es un aspecto básico de la planificación que tiene como objetivo valorar en qué medida se han logrado las metas y objetivos que se habían diseñado en el Plan. Es importante conocer cómo el Plan ha contribuido a promover la igualdad real y a garantizar los derechos de las mujeres y personas LGTBIQ+, especialmente de las que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad o las que sufren discriminación múltiple²³. Esto, sólo puede ser valorado por las propias personas participantes -titulares de derechos-, dándoles voz para que puedan valorar si las acciones realizadas se articulan con sus intereses y necesidades o han impactado positivamente en sus vidas. Además, la evaluación deberá valorar en qué medida se han fortalecido las capacidades tanto de los hombres como de las mujeres y personas de la diversidad para el ejercicio y reclamación de sus derechos en igualdad.

Hay tres principios que comparten el enfoque basado en derechos humanos y el enfoque de género, que deben caracterizar la evaluación de una acción²⁴: la inclusión, la participación y la reducción de las relaciones de poder.

En el presente indicador se valora la participación de mujeres y personas LGTBIQ+ en la evaluación del Plan de Igualdad de género dado que en los anteriores indicadores se ha valorado ya la reducción de las relaciones de poder y la inclusión de la igualdad de género y la promoción de los derechos de las mujeres y las personas LGTBIQ+ en las políticas públicas a través de la realización de acciones.

²³ Desde una perspectiva interseccional las desigualdades de género están en relación intrínseca con otras por razón de clase, etnia, raza u origen nacional, dando lugar a lo que se denomina **discriminaciones múltiples**.

²⁴ UNEG(2014). *Integrating Human Rights and Gender Equality in Evaluations*.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Buscar el informe de evaluación del Plan Municipal/Provincial de Igualdad de Género o realizar una consulta a la persona del área o servicio responsable de su coordinación. Valorar si la ciudadanía, especialmente las mujeres y las personas LGTBIQ+ han podido expresar su opinión y valoraciones a través de un cuestionario de satisfacción o entrevista. En caso de no estar disponible el informe de evaluación del Plan, buscar la evaluación de al menos seis (6) acciones realizadas contenidas en dicho Plan.

2 Asignar el valor correspondiente:

- Sí, las mujeres y personas LGTBIQ+ han podido expresar su opinión y valoraciones en relación con el impacto que las acciones contenidas en el Plan de Igualdad de Género han tenido sobre su vida: 1
- No, las mujeres y personas LGTBIQ+ no han podido expresar su opinión y valoraciones en relación con el impacto que las acciones contenidas en el Plan de Igualdad de Género han tenido sobre su vida: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Informe de evaluación del Plan Municipal/Provincial de Igualdad de Género, o de, al menos, 6 acciones contenidas en él.
- Consulta al área o servicio de Igualdad.

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS





SUBÍNDICE

Enfoque intercultural



Inclusión de formación sobre interculturalidad en la oferta formativa anual.

SIGNIFICADO

La inclusión de formación sobre interculturalidad y/o competencias interculturales dirigido al personal laboral y funcionario de la administración pública supone la ampliación de las competencias personales y profesionales en esta área para su incorporación en todas sus tareas.

La **Interculturalidad**²⁵, hace referencia al conjunto de procesos políticos, sociales, jurídicos y educativos generados por la interacción de las culturas²⁶ en relación de **intercambios recíprocos** provocados por la presencia, en un mismo territorio, de grupos humanos con orígenes e historias diferentes.

Consideramos que es importante incluir el enfoque de interculturalidad en las administraciones públicas porque habitamos sociedades plurales, y las políticas y servicios públicos se realizan con y para personas con estas características. Su incorporación tiene un alcance ético y político porque reconoce las relaciones de poder y las desigualdades que se han generado históricamente y han fomentado la exclusión social de grupos humanos en razón a su origen nacional y étnico. Además, asumiendo que ninguna política ni estrategia es culturalmente neutra, sigue siendo la interculturalidad una materia pendiente en la formalidad del discurso de los derechos humanos y en la práctica política²⁷.

²⁵ García Martínez, A., Escarbajal Frutos, A., & Escarbajal de Haro, A. (2007). *La interculturalidad: desafío para la educación* (No. 370.196 G216i). Madrid, ES: Edit. Dykinson, 2007.

²⁶ "El conjunto de los rasgos distintivos, espirituales y materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan a una sociedad o un grupo social. Ella engloba, además de las artes y las letras, los modos de vida, los derechos fundamentales del ser humano, los sistemas de valores, las tradiciones y las creencias y que la cultura da a las personas la capacidad de reflexionar sobre sí mismos(as)". UNESCO (2018). *Derechos Culturales y Derechos Humanos*. Pg. 33. Por otra parte, esta concepción se ha complejizado en la Conferencia Mundial sobre las Políticas Culturales; México, 1982, al señalar que "es la cultura la que hace de nosotros seres específicamente humanos, racionales, críticos y éticamente comprometidos. A través de ella discernimos los valores y efectuamos opciones. A través de ella la persona se expresa, toma conciencia de sí mismo(a), se reconoce como un proyecto inacabado, pone en cuestión sus propias realizaciones, busca incansablemente nuevas significaciones, y crea obras que lo trascienden."

²⁷ Martínez, A. (2011). *Derechos humanos y diversidades culturales*. Los retos de la interculturalidad. Derechos y Libertades. N^o 26, pp 109-144.

La diversidad cultural, es entendida como “la multiplicidad de formas en que se expresan las culturas de los grupos y sociedades”, ha sido declarada patrimonio común de la humanidad, siendo necesario considerarla para la plena realización de los derechos humanos y el desarrollo humano²⁸, así como una prioridad en el marco de los Estados democráticos para asegurar la comprensión y el respeto de la dignidad de las personas.

Es necesario, diferenciar algunos aspectos que conforman la identidad cultural, a tener en cuenta, en lo que respecta a la inclusión del enfoque intercultural. Se trata del origen nacional por un lado y el origen étnico/racial por el otro:

El origen nacional hace referencia al lazo jurídico y social que se tiene con el lugar de nacimiento de una persona, por consiguiente, la nacionalidad es un derecho fundamental consagrado en el artículo 15 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que se rige según el Derecho Interno de los Estados y el Derecho Internacional, que puede otorgarse bien sea por ese nacimiento en un territorio, o por la adopción de otra nacionalidad. La nacionalidad constituye un elemento fundamental para la seguridad del individuo, ya que, además de conferir a la persona un cierto sentido de pertenencia e identidad, le otorga el derecho a disfrutar de la protección del Estado y le aporta un fundamento legal para el ejercicio de diversos derechos civiles y políticos.²⁹

El origen étnico/racial, hace referencia a la “etnicidad” es decir, a la identificación de una colectividad humana a partir de antecedentes históricos y un pasado común, así como de una lengua, símbolos y leyendas compartidos³⁰.

No obstante, es importante señalar que, en el recorrido y evolución de los instrumentos internacionales para la lucha de todas las formas de discriminación, ha estado presente la discusión sobre el uso del término raza, y aunque se ha descartado la existencia de las razas humanas, debe entenderse su uso a la luz de

²⁸ El Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) define el desarrollo humano como “el proceso de expansión de las capacidades de las personas que amplían sus opciones y oportunidades”. (AECID, 2020:13).

²⁹ Convención de 1954 sobre el estatuto de los apátridas.

³⁰ Torres-Parodi, C., & Bolis, M. (2007). *Evolución del concepto etnia/raza y su impacto en la formulación de políticas para la equidad*. Revista Panamericana de Salud Pública, 22, 405-416.

la historia y de las relaciones sociales³¹. De hecho, se reconoce como distintas vertientes académicas, de los movimientos sociales, y de los grupos identitariamente identificados como diversos a nivel cultural, usan el término para poner en evidencia un hecho histórico con grandes consecuencias sociales, el racismo. **La raza o la racialización**, es usada como una categoría sociológica y no biológica, que denota las relaciones de poder entre los grupos de diferentes orígenes étnicos, y por ende, la discriminación³² derivada de dichas relaciones.

Entonces, podría señalarse que el origen nacional y el origen étnico/racial suelen ser coincidentes con la identificación que hace el sujeto con el grupo de referencia en el que ha nacido, pero que no siempre es congruente con un determinado territorio o dicha identificación es estática. **La identidad cultural** se refiere al grado de autoidentificación y pertenencia con un grupo determinado en el que la persona ha sido socializada³³.

Incluir el enfoque intercultural en la formación al personal laboral y funcionario permite “la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas, adquiridas por medio del diálogo y de una actitud de respeto mutuo”³⁴

³¹ “La inmensa mayoría de los expertos en la materia coincide en que, desde el punto de vista científico y antropológico, el concepto de que los seres humanos pueden dividirse y clasificarse definitivamente en distintas ‘razas’ carece de fundamento”. Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, celebrada en Bellagio, Italia, del 24 al 28 de enero de 2000.³² “toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico **que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, social o cultural, o en cualquier otra esfera de la vida pública**”. Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial. 1965.

³³ Pina, M. B., & Rodríguez, F. C. (2000). *Nuevas tendencias en la evaluación de programas de educación multicultural*. Revista de Investigación Educativa, 18(2), 463-479.

³⁴ UNESCO (2013). *Textos fundamentales de la Convención de 2005 sobre la protección y la promoción de la diversidad de las expresiones culturales*. Francia. Pg. 7.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Comprobar la realización, a través de las fuentes de verificación, de formación anual en interculturalidad, competencias interculturales, comunicación intercultural o similar en la oferta formativa anual que realice la administración pública correspondiente. Revisar la oferta formativa accesible para el personal de administración pública de un servicio clave (por ejemplo, formación de la administración pública especial o de un cuerpo de seguridad o emergencias).

2 Asignar la puntuación:

- Si existe la formación sobre enfoque intercultural en el plan formativo del personal laboral 1.
- No, no existe formación sobre enfoque intercultural en el plan formativo del personal laboral: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Plan de formación anual de la administración pública general, administración pública especial, administración de servicios o de los cuerpos de seguridad y emergencias.

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



Inclusión de una línea estratégica en interculturalidad en el documento de marco estratégico de la administración pública.

SIGNIFICADO

Un estudio³⁵ llevado a cabo en diversas ciudades de todo el mundo, concluyó que la interculturalidad representa un factor diferencial que favorece el desarrollo local. Es decir, cuando los gobiernos locales promueven una interacción positiva entre las personas de distintos orígenes, etnias, razas y culturas, se fomenta la prosperidad y se mejora la calidad de vida de sus habitantes.

El programa de Ciudades Interculturales del Consejo de Europa³⁶, pone de manifiesto que, cuando se adoptan políticas y prácticas que fomentan la interacción intercultural y la inclusión, los territorios se enriquecen enormemente gracias a la diversidad cultural de sus habitantes. El término “Ciudad Intercultural” puede definirse como el lugar donde:

- *“La igualdad real se busca activamente previniendo la discriminación y adaptando la gobernanza, las instituciones y los servicios de la ciudad a las necesidades de una población diversa.*
- *El liderazgo político y la mayoría de la ciudadanía consideran la diversidad cultural de una manera positiva, como un recurso, y comprenden que todas las culturas cambian a medida que se encuentran en el espacio público. Abogan por una identidad de ciudad pluralista construida alrededor de una visión compartida y valores comunes.*
- *En el espacio público, la relación entre diversos grupos y dentro de la sociedad se diseña a través de políticas públicas que promueven una interacción positiva, una ciudadanía activa y la participación”.*

³⁵Landry, C y Wood, P. (2008) *The Intercultural city: Planning for Diversity Advantage*. Earthscan, London. P. 383.

³⁶ Consejo de Europa (2021). Programa de ciudades interculturales. Disponible en: <https://www.coe.int/en/web/intercultural-cities/about>. Accedido el 5 de enero de 2022.

En definitiva, el desarrollo y la sostenibilidad de un territorio intercultural se basan en la promoción de la igualdad, la diversidad y la interacción positiva e inclusión.

Tal y como recoge la ficha nº 9, los marcos estratégicos definen el modelo de desarrollo de ciudad o provincia, marcando las directrices que vertebran las actuaciones de la administración pública en relación con los planes, políticas, programas y acciones municipales o provinciales. Incorporar el enfoque intercultural en el marco estratégico es una muestra del compromiso de la administración pública de proteger y garantizar los derechos y la dignidad de todas las personas que residan en el territorio, independientemente de su origen nacional, étnico/racial y/o cultural y de sus características económicas, sociales, políticas y culturales. Supone además incluir dicho enfoque en la gobernanza y en la elaboración de todas sus políticas públicas de manera transversal.

Este indicador trata de determinar si la asunción del enfoque intercultural por parte de la administración se integra en el marco estratégico de la administración pública. Su inclusión muestra el compromiso de la administración con la adopción de una actitud positiva frente a la diversidad y una identidad pluralista con enfoque intercultural.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Comprobar, en la redacción del marco estratégico de la administración pública, la existencia de una línea específica de interculturalidad. Será considerada una línea de trabajo específica en interculturalidad aquella que considere la diversidad cultural como un recurso e integre la interculturalidad en sus políticas públicas de manera transversal, con la finalidad de promover el desarrollo integral del territorio y la igualdad de derechos de todas las personas de una manera sostenible.

2 Asignar el valor correspondiente:

- Sí, existe una línea específica sobre interculturalidad en el marco estratégico: 1.
- No, no existe una línea específica sobre interculturalidad en el marco estratégico: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Documento de Marco estratégico de la administración pública correspondiente.
- Plan Intercultural del Municipio/Provincia. Por ejemplo, el Ayuntamiento de Castellón dispone del III Plan de Ciudad Intercultural disponible en la web.

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



OBSERVACIONES

En el supuesto que se modifique el marco estratégico de la administración pública correspondiente, este indicador deberá ser revisado a la luz del nuevo marco.

Inclusión del enfoque intercultural en las comunicaciones de la administración pública.

SIGNIFICADO

En las comunicaciones de la administración local, lenguaje, el mensaje que se comunica y el uso de la imagen deben tener incorporado un enfoque intercultural. **Uno de los objetivos de la comunicación intercultural³⁷ es el de desmitificar los estereotipos y las ideas preconcebidas³⁸ -prejuicios -que se tienen sobre otras culturas y personas de distinto origen nacional, étnico/racial y/o cultural, siendo conscientes de que nuestro conocimiento e interpretación de otros sistemas culturales parte de una posición etnocéntrica³⁹ y hegemónica de nuestra cultura.**

Además, la comunicación intercultural debe visibilizar y valorar positivamente la diversidad cultural, fomentando el diálogo intercultural⁴⁰ para avanzar hacia una sociedad plural, diversa y democrática. Otro de los objetivos de la comunicación intercultural debe ser

37 La comunicación intercultural puede definirse como aquella que va "más allá de los prejuicios, los estereotipos y las discrepancias de las culturas de origen, y exige un esfuerzo permanente para relacionarse de una manera positiva y creativa para ir construyendo modos posibles de relacionarnos en condiciones de igualdad". Maza, S. (2020). Manual de competencias interculturales aplicadas al desarrollo de proyectos en la Administración Pública. Fundación General universidad de la Laguna. España. Pg. 27.

38 Los estereotipos los entendemos como "las creencias sociales de un grupo de personas que tienen cualidades en común como la pertenencia a determinados grupos o categorías sociales» y de acuerdo con Luengo y Blázquez (2004), los estereotipos son imágenes simplificadas sobre personas o grupos que son compartidas por un gran número de personas. Estos estereotipos son descripciones que se realizan sin tener ningún tipo de contacto o conocimiento acerca de estos grupos y, además, están basados en distintas características humanas, como la procedencia social, ideología, opción religiosa, género, edad, grupo étnico, formativo, etc. Éstos, ya sean positivos o negativos, juegan un importante papel en las relaciones sociales con los demás, sobre todo en las personas que desconocemos, al encasillarlas en un grupo y en función de dicho grupo les atribuiremos un determinado rol en las relaciones sociales. A su vez, Malgesini y Giménez (2000) entienden que el estereotipo es el paso previo al prejuicio, que a su vez antecede a la discriminación". Esteban, P. G., & Ibáñez, P. I. (2013). ¿Cómo se transmiten los estereotipos culturales y sexistas a través de las imágenes de las TIC en los libros de texto? Enseñanza & Teaching: Revista interuniversitaria de didáctica, 31(1), 109-125.

39 El etnocentrismo puede ser definido como "un ensimismamiento a nivel cultural que dificultaría gravemente la apertura de una comunidad hacia otras personas por el mero hecho de pertenecer a una cultura diferente. A menudo se traduce en una actitud, más o menos manifiesta, respaldada o no por tesis de tipo filosófico o teórico, de menosprecio hacia otras culturas, o dicho de otro modo, una actitud en virtud de la cual una persona o comunidad estima su propia cultura como superior a las demás" Altarejos, F., & Moya-García-Montoto, A. (2003). Del relativismo cultural al etnocentrismo (y vuelta).

40 Se entiende por diálogo intercultural "un intercambio de opiniones abierto y respetuoso, basado en el entendimiento mutuo entre personas y grupos, y que tienen orígenes y un patrimonio étnico, cultural, religioso y lingüístico diferente". Para que tenga lugar este diálogo es imprescindible tener arraigada una cultura democrática, lo que incluye el respeto mutuo entre las personas participantes y la voluntad de buscar y aceptar un consenso. Maza, S. (2020). Manual de competencias interculturales aplicadas al desarrollo de proyectos en la Administración Pública. Fundación General universidad de la Laguna. España. Pg. 28.

dar a conocer las causas estructurales e histórico-contextuales origen de las desigualdades étnicas/raciales y culturales⁴¹, y defender la dignidad, la igualdad de oportunidades y derechos para todas las personas, independientemente de sus características políticas, socioeconómicas, de idioma, culturales o étnicas, así como los derechos colectivos.

Además, la comunicación intercultural puede mostrar y poner en valor aquellas acciones cuyo objetivo sea la eliminación y reparación de las condiciones de exclusión o discriminación por motivo de etnia, raza u origen. Denunciar la violencia y discriminación que sufren las personas de distinto origen nacional, étnico/racial y/o cultural y fomentar la acción social frente al racismo, la xenofobia y la discriminación en el marco de la justicia social.

Para analizar el grado de incorporación del enfoque intercultural en la comunicación, es importante prestar atención al lenguaje, el mensaje que se comunica y el uso de las imágenes.

Con respecto al mensaje de las comunicaciones en redes sociales y página web de la administración pública, se debe evitar el etnocentrismo, siguiendo las siguientes pautas:

- Quién cuenta la historia. Generar posibilidades para que las personas de distinto origen nacional, étnico/racial y/o cultural que viven en el municipio/provincia puedan narrar sus propias historias de vida y cómo aportan valor a la comunidad en la que viven. La forma en que escribimos sobre las personas no debe instrumentalizarlas, por lo que es importante que se presenten a las personas y colectivos como protagonistas y agentes de cambio desde una visión positiva.

- Visibilizar las acciones que realiza la administración pública para el fomento de la interculturalidad. Se trata de dar importancia y visibilizar las actividades que promueven la interacción positiva y el diálogo intercultural como una fuente de enriquecimiento social, económico, cultural y político. Puede tratarse de acciones dirigidas a la inclusión social, a la acogida e integración de personas migrantes, campañas de sensibilización, acciones formativas, acciones en el área educativa, acciones deportivas, culturales, exposiciones, etc. También se puede incluir las acciones dirigidas a la cooperación internacional, la educación para la ciudadanía global, o programas de protección de personas defensoras de derechos humanos.

⁴¹ Organización Internacional para las Migraciones (OIM) (2017). *Migraciones e Interculturalidad. Guía para el desarrollo y el fortalecimiento de habilidades en comunicación intercultural*. Argentina. Pg. 11.

- Evitar asimetrías en el trato y la representación: Se trata de dar un trato paritario en las comunicaciones a las personas de distinto origen nacional, étnico/racial y/o cultural con respecto a las de la mayoría hegemónica⁴², deconstruyendo estereotipos y prejuicios que se encuentran en la base de la discriminación.
- Por último, los contenidos deben estar dirigidos a denunciar las desigualdades por razón étnica, racial y/o cultural, además de denunciar las múltiples formas de violencia y discriminación que sufren las personas por esta causa: xenofobia, racismo, fascismo cultural, etc.

Con respecto al uso de la imagen es especialmente importante:

- Evitar la caracterización y valoración estereotipada en la representación de las personas de etnias, razas y/o culturas distintas a la de la cultura hegemónica: Evitar victimizar o revictimizar a las personas o representarlas únicamente en situaciones pasivas, poniendo en valor su diversidad y los aportes que realizan a la sociedad.
- Hacer un trato paritario a todas las personas, independientemente de su origen nacional, étnico/racial y/o cultural: Visibilizarlas en profesiones, posiciones y relevancia social en igualdad.
- Garantizar la paridad en la frecuencia de aparición, otorgándoles igual importancia en las ilustraciones. Equiparar el protagonismo gráfico de todas las personas, independientemente de su origen nacional, étnico/racial y/o cultural en las ilustraciones (tamaño de imágenes, jerarquía, estructura en la web, etc.).

En este caso para los Gobiernos Locales consideramos de mayor importancia para la transformación de las comunicaciones que realizan la forma en qué se representa a las personas con orígenes nacionales, étnico/raciales y/o culturales diversos, especialmente aquellos en situación de vulnerabilidad, ya que permite generar la reflexión en cuanto a la forma en que se considera a las personas, si como meros sujetos pasivos receptores de la atención o con capacidades de agenciar el cambio desde el protagonismo.

⁴² Para entender lo que es una cultura hegemónica es necesario saber que *"La hegemonía es la articulación y justificación de intereses particulares que son presentados y aceptados como intereses generales. Así, la hegemonía es la conjunción del poder material con la difusión de una imagen sobre el orden mundial y la presencia de instituciones que administran dicho orden."* Delgado, D. L. (2018) En consecuencia, la cultura como organización social se convierte en un campo de disputa, en el que los intereses, sistemas de valores y creencias del grupo étnico/racial mayoritario en un territorio se imponen a otros y a las demás culturas. Así se generan culturas hegemónicas y culturas subordinadas.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Revisar las comunicaciones de la administración pública de los últimos seis (6) meses. Con el fin de acotar, revisar seis (6) comunicaciones externas en redes sociales y/o página web. En caso de que no existan suficientes comunicaciones, ampliar la duración temporal hasta poder revisar las (6) comunicaciones señaladas.

2 Asignar el valor correspondiente:

- Sí, en todas las publicaciones revisadas, en las que las personas protagonistas de la publicación son personas de distinto origen nacional, étnico/racial y/o cultural, se les representa en posiciones activas y agencia para el cambio social: 1.
- No, las publicaciones revisadas visibilizan y representan a personas de distinto origen nacional, étnico/racial y/o cultural como personas pasivas y sin agencia para el cambio social: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Única

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Publicaciones en redes sociales de la administración pública.
- Publicaciones en página web o portal de transparencia de la administración pública.

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



Indicador nº18**Inclusión de acciones que promuevan la interculturalidad entre la ciudadanía.****SIGNIFICADO**

Los Ayuntamientos y Diputaciones pueden promover la cohesión social y la interacción positiva entre personas y grupos de distinto origen racial, étnico y/o cultural a través de la realización de acciones interculturales en la agenda urbana/provincial. El objetivo de estas acciones es la de contribuir a la reducción de la discriminación y la desigualdad que sufren las personas por razón de su origen, etnia, raza y/o identidad cultural, contribuir a la igualdad de oportunidades y avanzar en la garantía de sus derechos fundamentales.

Estas acciones pueden estar incluidas en el Plan Municipal/Provincial Intercultural e incluyen distintos tipos de acciones dirigidas a la ciudadanía, entre las que se pueden encontrar:

- Acciones formativas de fomento de la interculturalidad y la prevención de la discriminación por razón de origen, etnia, raza y/o identidad cultural en la educación primaria, secundaria y universitaria, etc.
- Campañas de sensibilización en favor de la interculturalidad y contra la discriminación por razones étnicas, raciales y/o culturales dirigidas a la ciudadanía en general y otras medidas de prevención del racismo y la xenofobia.
- Programas interculturales locales como los dirigidos a mejorar la convivencia intercultural, desmitificación de los prejuicios con base étnica, racial y/o cultural, etc. Algunos ejemplos son los proyectos AntiRumores, ConVivencia, Barrios Interculturales, Comunica't, etc.
- Acciones dirigidas a la detección e intervención en casos de delitos de odio: información a los centros municipales/provinciales sobre el protocolo de detección y derivación de casos de delitos de odio a servicios profesionalizados, acompañamiento jurídico, psicológico, socio-laboral a víctimas de violencia, etc.

- Acciones artísticas/culturales en favor de la interculturalidad, los derechos de las personas migrantes, etc.
- Acciones culturales/deportivas que promuevan la interculturalidad.
- Acciones dirigidas a la acogida y normalización de personas de la diversidad étnica, racial y/o cultural diversa: atención, formación lingüística, orientación jurídica, atención social, integración laboral, etc. Incluyendo las acciones de atención integral a personas migrantes.
- Acciones de protección a personas con demanda de solicitud de asilo u otras figuras de protección internacional.
- Subvenciones, premios o ayudas u otro tipo de acciones dirigidas a asociaciones del tercer sector, para la promoción de la interculturalidad. También se debe promover la participación en la política municipal/provincial de estas asociaciones.
- Acciones dirigidas a la cooperación internacional, la educación para la ciudadanía global y protección a personas defensoras de derechos humanos.
- Disponer de un servicio de mediación intercultural transversal a la administración pública y sus servicios competenciales: educación, sanidad, servicios sociales, etc.
- Declaraciones institucionales a favor de la interculturalidad y la diversidad cultural.
- Adhesión al programa de Ciudades Interculturales (RECI) del Consejo de Europa.
- Adhesión a la Red Pangea, instrumento de coordinación de políticas para la atención a personas migrantes.

Este indicador trata de determinar el compromiso del Ayuntamiento o Diputación con la gestión de la diversidad cultural desde una perspectiva intercultural, valorando la existencia de este u otro tipo de acciones en el territorio.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Revisión de las acciones realizadas y promovidas por el Ayuntamiento/Diputación y/o el servicio o comisión intercultural en los últimos seis (6) meses relacionados con la inclusión en la agenda ciudadana/provincial de acciones que promuevan la interculturalidad y la reivindicación de los derechos de las personas de distinto origen, etnia, raza y/o identidad cultural, como las descritas en el apartado de significado.

2 Asignar el valor correspondiente.

- Sí, la administración pública ha realizado, en los últimos seis meses, más de 10 acciones dirigidas a la promoción de la interculturalidad: 1.
- No, el colegio oficial ha realizado, en los últimos seis meses, menos de 10 acciones dirigidas a la promoción de la interculturalidad: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Consulta al servicio de interculturalidad o área asignada del Ayuntamiento/Diputación acerca de las actividades realizadas en el último año.
- Acciones realizadas accesibles en la página web del Ayuntamiento/Diputación, sobre la promoción de la interculturalidad, la prevención, detección y atención a víctimas de violencia de delitos de odio, etc.

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



Indicador nº19

Inclusión del servicio de mediación intercultural y/o traducción en la administración pública.**SIGNIFICADO**

“Entendemos por mediación intercultural -o mediación social en contextos pluriétnicos o multiculturales- como una modalidad de intervención de terceras partes, en y sobre situaciones sociales de multiculturalidad significativa, orientada hacia la consecución del reconocimiento del otro(a) y el acercamiento de las partes, la comunicación y comprensión mutua, el aprendizaje y desarrollo de la convivencia, la regulación de conflictos y la adecuación institucional, entre actores sociales o institucionales etno-culturalmente diferenciados”⁴³.

El 18 de mayo de 2009, la Generalitat Valenciana, las Diputaciones Provinciales de Alicante, Castellón y Valencia, y diversos Ayuntamientos, suscribieron el Pacto Local por la Integración de las personas (in)migrantes. En dicho Pacto se ponía en valor la mediación como un instrumento de acercamiento entre culturas, y que promueve la prevención, abordaje y resolución de conflictos. En dicho Pacto, las administraciones locales se comprometían por el fomento de la figura de mediador/a intercultural.

La Ley 24/2018, de 5 de diciembre, de la Generalitat, de mediación de la Comunitat Valenciana, define, en su artículo 4 la Mediación como *“Aquel procedimiento en el que dos o más partes implicadas en un conflicto o litigio ... intentan alcanzar, de manera voluntaria y por sí mismas, con comunicación y diálogo, un acuerdo satisfactorio sobre la resolución de su controversia, con la asistencia de una o varias personas mediadoras profesionales”*. En su artículo 15, se señalan las actuaciones que los organismos locales pueden llevar a cabo, como son actividades y servicios de mediación y la promoción de intercambio de conocimientos, experiencias y novedades en esta materia.

⁴³ Sales, D. (2013). *Panorama de la mediación intercultural y la traducción /interpretación en los servicios públicos en España*. Accesible en: <https://www.translationdirectory.com/article335.htm#1>. Accedido el 26/05/2021.

Por otro lado, disponer de un servicio de traducción puede ser necesario sin que, por ello, sea preciso la incorporación de un servicio de mediación intercultural. Estos servicios existen normalmente en algunos servicios socio-sanitarios públicos para realizar traducciones documentales. **La mediación intercultural**, por tanto, no es sinónimo de traducción o interpretación y viceversa. La utilización de un servicio u otro dependerá de las características del contexto en el que tenga lugar.

Siendo los Ayuntamientos y Diputaciones los organismos locales más próximos a la ciudadanía, es de vital importancia que cuenten con servicios de mediación y/o traducción con enfoque intercultural, para garantizar los derechos de las personas de origen nacional, étnico, racial y/o cultural diverso a ser atendidas de una manera adecuada.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Realizar una consulta al servicio de interculturalidad o servicio correspondiente, la existencia de un servicio de mediación intercultural y/o traducción con enfoque intercultural, accesibles por parte de la ciudadanía de origen nacional, étnico, racial y/o cultural diverso.

2 Asignar el valor correspondiente:

- Sí, la administración pública correspondiente dispone de un servicio de mediación y/o traducción con enfoque intercultural: 1.
- NO, la administración pública correspondiente no dispone de un servicio de mediación y/o traducción con enfoque intercultural: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Consulta al servicio relacionado con la interculturalidad o servicio correspondiente, acerca de la existencia de un servicio de mediación intercultural y/o traducción con enfoque intercultural, accesible por parte de la ciudadanía.

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



Indicador nº20**Grado de apropiación del enfoque intercultural por parte de la ciudadanía.****SIGNIFICADO**

Los resultados de las acciones que realiza el Ayuntamiento/Diputación deben contribuir a reducir las discriminaciones y la violencia que sufren las personas por razón de su origen nacional, étnico, racial y/o cultural y promover la igualdad desde el reconocimiento de la diversidad.

El presente indicador pretende valorar en qué medida las acciones realizadas por el Ayuntamiento/Diputación contribuyen a un cambio social en relación con las desigualdades por razón de identidad cultural, étnica o racial, entendiendo que la acción es el resultado de un proceso en el marco de un plan Intercultural en el Municipio/Provincia. Para evaluar las acciones consideraremos cuatro aspectos que reflejan relaciones de poder:

1 Protagonismo. Históricamente, el "hombre blanco" se ha colocado simbólicamente en el centro, es decir, a ocupar posiciones visibles (primer plano). De manera opuesta, los colectivos diversos por origen nacional, étnico/racial y/o cultural han ocupado posiciones no visibles o subordinadas. Además, sus acciones, sus discursos, sus voces han recibido una mayor valoración y prestigio, mientras que las de las personas de culturas subordinadas han sido invisibilizadas por las diferentes sociedades y culturas. Negándoles la capacidad de agencia.

2 Espacio. Desde la teoría intercultural, los colectivos de diferente origen nacional, étnico/racial y/o cultural a la mayoría hegemónica no han tenido acceso a los espacios públicos y de poder (instituciones, medios de comunicación, etc.).

3 Mensaje. Hace referencia a si el mensaje es crítico hacia las estructuras de la sociedad que mantienen las desigualdades y la discriminación en razón al origen nacional, étnico/racial y/o cultural.

4 Lenguaje culturalmente apropiado. Hace referencia a la representación de las personas y colectivos con respeto y dignidad, eliminando el uso de palabras, frases

o tonos que reflejan visiones prejuiciosas, estereotipadas o discriminatorias y evitando la reproducción de las relaciones de poder. En el lenguaje escrito no se debe reproducir ningún rasgo de hegemonía o superioridad cultural. Por ejemplo: personas migrantes vs inmigrantes (la migración es un proceso que empieza y acaba y no es un rasgo definitorio de la identidad), persona en situación administrativa irregular vs inmigrante ilegal (ninguna persona es ilegal), países del Sur Global vs países subdesarrollados o tercer mundo, personas empobrecidas económicamente vs personas pobres...

5 Público destinatario. La acción requiere de unas capacidades y tiene un impacto en la transformación social según a quien vaya dirigida. En el caso de una acción dirigida a TdR/TdO (entre iguales), las personas comparten características que favorecen la empatía y la credibilidad de la información, amplificando mucho su impacto. En el caso de una acción dirigida a la ciudadanía, la acción del gobierno local muestra su compromiso con la igualdad de derechos de todas las personas.

Para simplificar la presente herramienta, nos centraremos en la variable del mensaje, al considerarlo un aspecto clave. Consideramos que el primer nivel de cambio o transformación es el discurso, el sistema de creencias. Y éste, a su vez, permite la transformación del comportamiento y el lenguaje.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Realizar una entrevista a las personas responsables del área intercultural o servicio correspondiente. Evaluar la perspectiva crítica del discurso con relación a la interculturalidad en las acciones de los últimos 6 meses. Con el fin de acotar, revisar seis (6) acciones realizadas en los últimos 6 meses. Un ejemplo de las acciones que pueden ser evaluadas son las recogidas en la ficha n° 18.

2 Asignar el valor correspondiente, de acuerdo con los siguientes criterios referentes al mensaje:

- Más del 70% de acciones muestran un discurso crítico en relación con la interculturalidad: 1.
- Menos del 70% de acciones muestran un discurso crítico en relación con el género: 0

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Consulta a la persona/servicio de referencia sobre seis acciones que se han realizado en el último año para la promoción de la interculturalidad, la cooperación internacional, la protección de personas defensoras de los derechos humanos o la ciudadanía global.

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS



Indicador nº21

Evaluación participativa de las acciones que promueven la Interculturalidad en la ciudadanía.

SIGNIFICADO

La evaluación del Plan Municipal/Provincial es un aspecto básico de la planificación que tiene como objetivo valorar en qué medida se han logrado las metas y objetivos que se habían diseñado en el Plan. Es importante conocer cómo el Plan ha contribuido a promover la igualdad real de todas las personas y garantizar los derechos de personas con distinto origen nacional, étnico, racial y/o identidad cultural, especialmente de las que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad o las que sufren discriminación múltiple⁴⁴. Esto, sólo puede ser valorado por las propias personas participantes -titulares de derechos-, dándoles voz para que puedan valorar si las acciones realizadas se articulan con sus intereses y necesidades o han impactado positivamente en sus vidas. Además, la evaluación deberá valorar en qué medida se han fortalecido las capacidades para el ejercicio y reclamación de sus derechos en igualdad. La recopilación de información cualitativa, a través de entrevistas o encuestas de satisfacción, es fundamental para recoger y poner en valor los cambios en las percepciones, las actitudes, los conocimientos y las habilidades de los diferentes grupos. Por otro lado, un análisis cuantitativo permitirá conocer el número de acciones realizadas con respecto a las inicialmente previstas, así como si se han logrado los objetivos previstos en el plan intercultural, valorando los indicadores cuantitativos contenidos en él y su grado de consecución o de logro.

Hay tres principios que comparten el enfoque basado en derechos humanos y el enfoque intercultural, que deben caracterizar la evaluación de una acción⁴⁵: la inclusión, la participación y la reducción de las relaciones de poder. En definitiva, evaluar si el Plan Intercultural ha contribuido a la igualdad de todas las personas, supone analizar si las medidas contenidas en él han logrado su objetivo-cuanti-

⁴⁴ Desde una perspectiva interseccional las desigualdades de género están en relación intrínseca con otras por razón de clase, etnia, raza u origen nacional, dando lugar a lo que se denomina **discriminaciones múltiples**.

⁴⁵ UNEG(2014). *Integrating Human Rights and Gender Equality in Evaluations*.

tativo y cualitativamente, o si es necesario eliminar, profundizar o adaptarlas a una realidad social en continuo cambio. En segundo lugar, evaluar el plan supone analizar la participación de las instancias implicadas, tanto los distintos servicios y departamentos municipales/provinciales como las organizaciones de personas migrantes, refugiados, entidades del tercer sector, y de las propias personas titulares de derechos. Y por último, la evaluación del Plan debe ser transversal a todas las áreas y servicios municipales, puesto que afecta a todas ellas.

En el presente indicador valora la participación de la ciudadanía con participación de personas de origen nacional, étnico, racial y/o cultural diverso en la evaluación del Plan Intercultural, dado que en los anteriores indicadores se ha valorado ya la reducción de las relaciones de poder y la inclusión de la interculturalidad y la promoción de los derechos de personas de origen nacional, étnico, racial y/o cultural diverso en las políticas públicas a través de la realización de acciones.

PROCESO DE MEDICIÓN

1 Buscar el informe de evaluación del Plan Municipal/Provincial Intercultural o realizar una consulta a la persona del área o servicio responsable de su coordinación. Valorar si las personas de origen nacional, étnico, racial y/o cultural diverso han podido expresar su opinión y valoraciones a través de un cuestionario de satisfacción o entrevista. En caso de no estar disponible el informe de evaluación del Plan, buscar la evaluación de al menos seis (6) acciones realizadas contenidas en dicho Plan.

2 Asignar la puntuación correspondiente:

- Sí, personas de origen nacional, étnico, racial y/o cultural diverso han podido expresar su opinión y valoraciones en relación con el impacto que las acciones contenidas en el Plan Intercultural han tenido sobre su vida: 1.
- No, personas de origen nacional, étnico, racial y/o cultural diverso no han podido expresar su opinión y valoraciones en relación con el impacto que las acciones contenidas en el Plan Intercultural han tenido sobre su vida: 0.

FRECUENCIA DE MEDICIÓN Anual

FUENTES DE VERIFICACIÓN

- Informe de evaluación del Plan Municipal/Provincial Intercultural, o de, al menos, 6 acciones contenidas en él.
- Consulta al área o servicio de Interculturalidad o servicio correspondiente.

RELACIÓN Directa

UNIDAD Adimensional

VALOR [0-1]

ODS

