

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### MUNICIPAL

#### A CORUÑA

##### Concellería de Igualdade e Diversidade

*Instrución para a Transversalidade de Xénero do Concello da Coruña*

#### INSTRUCCIÓN PARA A TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO<sup>1</sup> DO CONCELLO DE A CORUÑA

A presente Instrución, coa natureza de orde de servizo dirixida ao conxunto dos servizos municipais, enmárcase na normativa e xurisprudencia autonómica, estatal e da Unión Europea.

O cometido da presente instrución é o de servir de ferramenta para facilitar a aplicación efectiva do principio de Igualdade na Diversidade na xestión da política municipal trasladando o efecto do mesmo na súa misión na mellora da inclusión social na cidade, contribuíndo a eliminar as situacións de discriminación indirecta que inciden maiormente sobre as mulleres e sobre as persoas por motivo das diversidades existentes –funcional/sensorial, procedencia ou orixe étnico, diversidade cultural e diversidade sexual-.

#### PRIMEIRO.- NATUREZA XURÍDICA, ÁMBITO DE APLICACIÓN E EFECTOS.-

A presente Instrución ten a natureza xurídica de circular-orde de servizo e, según o que establece o art. 21 da Lei 30/1992, de 26 de novembro, de Réxime Xurídico das Administracións Públicas e do Procedemento Administrativo Común, resulta de aplicación obrigada para os distintos servizos municipais.

Esta instrución nace coa intencionalidade de aplicarse a todos os documentos municipais de carácter normativo, programáticos, estratéxicos ou comunicativos emitidos desde o Concello de A Coruña para desenvolver as políticas públicas a nivel local, entre os que se inclúen:

- As medidas de goberno municipal expostas e/ou trasladadas ás Comisións respectivas, á Xunta de Goberno ou ó Pleno.
- Os Informes emitidos desde as áreas de goberno ou competencia municipal.
- As normas municipais, independentemente do rango das mesmas, sexan ordenanzas, instrucións ou regulamentos.
- Os actos administrativos, tales como resolucións, decretos, dilixencias, actos de trámite, notificacións e comunicacións coa cidadanía
- Os orzamentos municipais.
- As campañas de comunicación e información.
- Os programas e plans estratéxicos de intervención na cidade e os seus distritos.

#### SEGUNDO.- CONCEPTO E CONTEXTO DA TRANSVERSALIDADE DO ENFOQUE DA IGUALDADE DE XÉNERO<sup>2</sup>

A orixe do concepto da transversalidade de xénero (gender mainstreaming) atópase na Comunicación da Comisión Europea de 1996 sobre “A incorporación da igualdade de oportunidades para homes e mulleres en todas as políticas e actividades da Unión Europea”. O devandito documento refírese á necesidade de incorporar á corrente principal das políticas públicas a abordaxe das causas estruturais da desigualdade dentro da actividade organizativa, de deseño, formulación, planificación e avaliación da propia Administración Pública.

1 O concepto de **transversalidade de xénero** emprégase, como sinónimo de ‘mainstreaming’ de xénero ou enfoque integrado de xénero, para referirse á responsabilidade de todos os poderes públicos no avance da Igualdade efectiva entre mulleres e homes.

A transversalidade de xénero é o proceso de “organización (reorganización), mellora, desenvolvemento e a avaliación dos procesos políticos, de modo que a perspectiva de xénero se incorpore en todas as políticas, a todos os niveis e en todas as etapas, polos actores normalmente involucrados na adopción de medidas políticas” (Consello de Europa, 1999)

2 A igualdade de xénero está relacionada co principio de equivalencia humana e polo tanto tamén co logro pleno dos dereitos humanos, coa aceptación e valorización das diferenzas, coa democracia real e a independencia económica nun contexto de responsabilidades plenamente compartidas en equidade, entre mulleres e homes (Consello de Europa, 1999)

Trátase do obxectivo de desenvolvemento xeral e a longo prazo, integrado nas organizacións públicas e privadas dun territorio, en políticas de ámbito estatal ou local, e en programas de servizos e sectoriais. Coa vista posta no futuro, precisa transformar institucións sociais, leis, normas culturais e prácticas comunitarias que son discriminatorias (ONU-Mulleres)

A **estratexia** de transversalidade de xénero incorpórase a instrumentos programáticos e reguladores das políticas dos estados membros da Unión Europea, como o V Programa de Acción Comunitario ou Estratexia Marco para a Igualdade entre Homes e Mulleres (2000-2005). O VI Programa de Acción Comunitario, Plan de Traballo ou «Folla de ruta da igualdade entre homes e mulleres», 2006-2010, reforzou a importancia do enfoque de xénero na planificación e a xestión política, vinculándoo á calidade da gobernanza e a transparencia; o que resulta indicativo dun reforzo da responsabilidade poñendo en práctica as metodoloxías da igualdade de xénero, como a avaliación do impacto do xénero e a elaboración do orzamento tendo en conta a dimensión de xénero (gender budgeting). Posteriormente, a Estratexia para a Igualdade entre Mulleres e Homes, 2010-2015, reafirmou o compromiso co enfoque dual aprobado pola Comisión Europea, consistente en simultanear a aplicación de políticas específicas e transversalidade de xénero para a igualdade efectiva, e con este motivo, adoptou o Pacto Europeo pola igualdade de xénero (2011-2020)

A transversalidade de xénero concíbese desde a Unión Europea como unha estratexia que precisa de:

- compromiso e vontade política,
- sensibilización e formación sobre enfoque de xénero en niveis técnicos e responsabilidades políticas,
- estatísticas desagregadas por sexo, estatísticas e orzamentos sensibles á análise da dimensión de xénero,
- coñecemento sobre a evolución das políticas específicas de igualdade,
- coñecemento da estrutura, funcionamento e políticas sectoriais da Administración Pública,
- recursos económicos e humanos,
- participación das mulleres en toda a súa diversidade no proceso de toma de decisións,
- utilización dunha comunicación inclusiva e non sexista,
- avaliación do impacto de xénero da normativa, plans, programas e orientación do orzamento público.

A Lei Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para a Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes, adica o artigo 15 á transversalidade da aplicación do principio de igualdade de trato entre mulleres e homes; establecendo, para o efecto:

“O principio de igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes informará, con carácter transversal, a actuación de todos os poderes públicos. As administracións públicas deben integralo, de forma activa, na adopción e execución das súas disposicións normativas, na definición e orzamentación de políticas públicas en todos os ámbitos e no desenvolvemento do conxunto de todas as súas actividades”.

No ámbito autonómico, o Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade, recolle tamén a integración transversal do principio de igualdade nas actuacións da administración xeral e do sector público autonómico de Galicia (título I) dedicando o seu artigo 5 ao significado da transversalidade e os criterios de actuación.

A maiores do marco xurídico sobre a transversalidade de xénero, xa mencionado, o Concello de A Coruña, contempla tamén como marco de referencia legislativa para o avance da **igualdade e diversidade de xénero**, a Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de persoas lesbianas, gais, transexuais, bisexuais e intersexuais (LGTBI) en Galicia.

### TERCEIRO.- DAS ESTRUCTURAS COMPETENTES PARA A TRANSVERSALIDADE

A responsabilidade, no ámbito da Administración municipal, reside na Concellaría de Igualdade e Diversidade que, en colaboración coa Concellaría de Participación e Innovación Democrática, velará pola integración do enfoque de xénero nas políticas públicas do Concello de A Coruña.

Para o desenvolvemento da transversalidade precísanse tanto estruturas e mecanismos de decisión política orientada á igualdade de xénero, como comisións de traballo para facer o seguimento sobre a posta en marcha dos criterios que dan contido á presente Instrución para a Transversalidade de Xénero e o impacto transformativo na democratización da realidade municipal.

A este obxecto responde a creación da **Unidade para a Transversalidade de Xénero, Ética e Diversidade**, en dependencia orgánica da Concellaría de Igualdade e Diversidade, coa misión de coordinar e facilitar o proceso de desenvolvemento da transversalidade nas políticas do Concello, integrando como equipos e comisión de traballo:

– A Comisión Técnica Interdepartamental: equipo técnico interdepartamental encargado de por en práctica e realizar o seguimento da transversalidade de xénero e do desenvolvemento do enfoque participativo<sup>3</sup>.

3 O enfoque participativo considera o proceso e ferramentas necesarias garantindo a participación activa de todas as persoas, en igualdade de condicións, facilitando as metodoloxías de traballo adecuadas para a consecución dos obxectivos formulados e de maneira específica para contribuír favorablemente no obxectivo da Igualdade.

– A Comisión de Seguimento e Avaliación do Impacto, como equipo político responsable do avance das políticas municipais orientadas á igualdade de xénero e a profundización democrática.

#### **CUARTO.- CRITERIOS PARA A TRANSVERSALIDADE**

Entre as posibles accións transversais, a Xunta de Goberno Local (XGL) establece como criterios a seguir para a xestión inclusiva das políticas municipais os que se desenvolven ao redor das seguintes instrucións:

1. Comunicación incluínte e non sexista.
2. Recollida de datos e estatísticas da realidade diferenciada de mulleres e homes.
3. Promoción da igualdade en contratos, subvencións e convocatorias públicas.
4. Promoción da igualdade no acceso e utilización dos servizos municipais.
5. Formación municipal para a igualdade de xénero.
6. Formación municipal en metodoloxías colaborativas e participativas.
7. Informes de impacto de xénero.

##### **1.- Comunicación incluínte e non sexista**

Nas **comunicacións escritas**, en xeral, recomendase a aplicación do 'Caderno de orientación sobre linguaxe administrativa neutra' editada pola Deputación provincial da Coruña, da Guía 'Criterios de linguaxe non sexista' editada pola Universidade de Santiago ou dos criterios incluídos no capítulo 5 da Guía de 'Criterios para o uso da lingua' editada pola Universidade da Coruña. Estes materiais estarán accesibles a través da web <http://coruna.gal/igualdadediversidade>

Particularmente, establécense as seguintes instrucións a seguir:

**1.1.-** En todos os impresos, informes, memorias, estudos, programas, folletos divulgativos, notas de prensa, normativa e, en xeral, calquera documentación realizada ou promovida polo Concello de A Coruña coidarase o uso inclusivo e non estereotipado da linguaxe.

**1.1.1.-** Terase en conta tamén o criterio de accesibilidade universal, fomentando o uso de pictogramas e/ou braille, entre outras posibilidades.

**1.2.-** En todas as publicacións e documentos emitidos desde o Concello de A Coruña coidarase de non provocar a invisibilización das mulleres, e evítase o uso do masculino con sentido globalizador, tendo en conta os seguintes criterios:

**1.2.1.-** Utilización de termos colectivos ou abstractos sen carga de xénero, cando sexa posible; por exemplo, no canto de 'cidadáns', mellor 'cidadanía', no canto de 'traballadores do concello' mellor 'persoal do concello', no canto de 'o interesado' mellor 'a persoa interesada' ou no canto a 'a historia do home' mellor dicir 'a historia da humanidade'.

**1.2.2.-** Utilización de pronombres sen marca de xénero, como quen, cadaquen, vostede, vostedes para evitar a predeterminación de xénero, por exemplo 'a quen lle interese';

**1.2.3.-** Nomear en masculino e feminino cando a comunicación se dirixa a homes e mulleres, ou nenas e nenos; por exemplo, no canto de 'os empresarios', mellor 'os empresarios e empresarias' ou no canto de 'campamento para nenos', dirase 'campamento para nenas e nenos';

**1.2.4.-** Conveniencia de limitar o uso de barras ou guións coa dobre terminación gramatical a formularios e boletíns de inscrición, cando non sexa posible aplicar algunha outra das instrucións mencionadas. A @ non ten a consideración de signo lingüístico, polo que é preferible non utilizala como tal, coa salvedade de algunha comunicación dixital non excesivamente formal.

**1.3.-** Ao nomear a mulleres e a homes procurarase alternar a orde de precedencia, evitando que unha mesma forma apareza sempre en primeiro lugar.

**1.4.-** Na redacción de notificacións ou outro tipo de documentos dirixidos a alguén de maneira individualizada a quen se refira o propio texto, a mención de postos e cargos ocupados por mulleres nomearase en feminino.

**1.5.-** Na redacción de notificacións ou outro tipo de documentos xerais, enviados sen coñecer á persoa destinataria, utilizarase o feminino e o masculino para mencionar postos e cargos.

Na **comunicación visual**, procurarase seguir, ademais, os seguintes criterios:

**1.6.-** Utilizar o mesmo número de imaxes masculinas e femininas, equilibrando as condicións das mesmas, respecto ao tamaño e posición nas que aparezan as diferentes imaxes.

**1.7.-** Mostrar a diversidade das mulleres e dos homes, respecto de idade, etnia, discapacidades, opción sexual, canons estéticos; evitando proxectar no seu tratamento prexuízos e/ou connotacións negativas destas diferenzas.

**1.8.-** Evitar que se proxecte unha mensaxe visual baseada na división sexual do traballo, mostrando o valor positivo da corresponsabilidade a través das imaxes de mulleres e homes en roles máis igualitarios (máis homes en actividades, relacionadas co coidado e as tarefas domésticas, e máis mulleres como suxeitos activos e protagonistas no público, no desenvolvemento profesional, homes e mulleres compartindo tarefas e responsabilidades de atención e coidado familiar).

Na **comunicación gráfica na vía pública**, tamén se terán en conta os seguintes criterios:

**1.9.-** Sinais gráficas ou visuais non androcéntricas, evitando a ausencia, invisibilidade ou minusvaloración da representación feminina.

**1.10.-** Sinais gráficas ou visuais non sexistas nin estereotipadas; por exemplo, evitando representar exclusivamente como masculinas as figuras que representen función de peón, condutor, ou usuario de edificios públicos, etc. E procurando que as mulleres non aparezan representadas maiormente en funcións relacionadas coas actividades privadas, domésticas, familiares ou de coidados a outras persoas.

**1.11.-** Sinais gráficas ou visuais inclusivas das diversidades das persoas e accesibles, a través do uso preferente de pictogramas.

**1.12.-** Pictogramas que preferentemente representen obxectos ou actividades, facilmente identificables/atribuíbles a actitudes, roles, actividades e condutas independentemente do sexo das persoas.

Na **comunicación institucional** tamén se coidará a coherencia da mensaxe da igualdade de mulleres e homes; en particular, procuraranse seguir os seguintes criterios:

**1.13.-** Representación equilibrada de homes e mulleres en todas as actuacións institucionais e de presenza protocolaria do Concello, reflectindo o compromiso co valor da igualdade, procurando que ningún sexo estea representado en menos do 40% do total de compoñentes.

**1.14.-** Promoción da utilización dunha imaxe non sexista da muller nos medios de comunicación en que participe ou subvencione o Concello, dentro do respecto da liberdade de expresión e información.

**1.15.-** Inclusión explícita do compromiso do Concello de A Coruña coa 'igualdade na diversidade' na divulgación, información ou norma municipal.

**1.16.-** Nos órganos, xurados ou tribunais de concursos e concesión de premios e recoñecementos, garantírase, ademais da capacitación e competencia, a representación equilibrada de mulleres e homes, das diversidades existentes, procurando que ningún sexo estea representado en menos do 40% do total de compoñentes.

**1.17.-** Na concesión de premios, distincións e recoñecementos outorgados polo Concello propiciárase que o resultado das categorías existentes posibilite o cumprimento do principio de igualdade na diversidade, respecto ás persoas premiadas, sen renunciar ao criterio de calidade e ao obxecto da convocatoria.

**1.18.-** Coherencia na transmisión do compromiso coa igualdade; por exemplo, evitando o outorgamento, recoñecemento, distinción ou premio municipal a persoas, entidades ou proxectos que discriminen por razón da diversidade, sexa a de identidade de xénero, ou calquera outra existente e que supoñan un retroceso no obxectivo de igualdade.

## **2.- Recollida de datos e estatísticas da realidade diferenciada de mulleres e homes.**

Ter unha imaxe da realidade municipal o máis precisa posible é unha premisa para orientar a xestión da política municipal do Concello de A Coruña coa que incidir na mellora das condicións de vida e asentar a base de igualdade na convivencia municipal. Para cumprir este cometido, será preciso facer un esforzo colectivo na recollida e tratamento da información, coa que elaborar balances estatísticos desagregados por sexo e outras variables sociais e de diversidade desde cada departamento municipal.

Criterios a seguir:

**2.1.-** Inclusión das variables sexo/xénero nos formularios, fichas e cuestionarios do Concello, no que se recollan datos persoais.

**2.2.-** Desagregación por sexo, conxuntamente con outras variables de condicións socioeconómicas, na produción estatística e de indicadores, propia ou contratada polo Concello, a fin de poder detectar situacións diferenciadas que inciden nas vidas das persoas e identificar posibles indicios de desigualdade.

**2.3.-** Inclusión da variable sexo e diversidades das persoas nos programas informáticos e de xestión estatística permitindo a análise cruzada con outras variables na obtención do informe-diagnóstico da realidade.

**2.4.-** Nos procesos participativos e grupos de investigación terase en conta a voz e experiencia das mulleres como fonte de información cualitativa da realidade social que afecta ás mulleres do municipio.

Na **interpretación e análise dos datos** recolleitos incluírase a perspectiva de xénero<sup>4</sup> e a interseccionalidade<sup>5</sup> que afecta a mulleres e homes no municipio. Para iso recoméndanse, inicialmente, os seguintes criterios:

**2.5.-** Tomar en consideración os estereotipos, normas sociais e estruturas sociais da desigualdade que afectan á posición social das mulleres nos ámbitos económicos, políticos, culturais, sanitarios, sexuais, etc.

**2.6.-** Integrar na análise as necesidades e demandas das persoas, e especificamente das mulleres vinculadas ao traballo de atención a menores, persoas maiores e/ou dependentes, así como as derivadas da conciliación de tempos asignados ao traballo remunerado que asuman.

**2.7.-** Aplicación dos seguintes principios básicos na análise da información:

**2.7.1.-** A diferenciación sexual. O informe ou diagnóstico da realidade mostrará as diferenzas observadas entre as situacións e condicións de vida de mulleres e homes.

**2.7.2.-** A especificidade ou particularidade dos feitos observados; o informe de diagnóstico da realidade identificará cando un feito ou situación detectada está relacionado coa pertenza a un grupo poboacional de referencia.

**2.7.3.-** A interrelación. O informe ou diagnóstico da realidade contemplará en termos comparativos as condicións de vida das mulleres e dos homes.

**2.7.4.-** A tendencia do cambio, relacionando os datos cos precedentes e identificación da mudanza dos patróns de comportamentos sociais relativas á división sexual do traballo.

### **3.- Promoción da igualdade en contratos e subvencións**

As contratacións públicas e subvencións realizadas desde o Concello de A Coruña responderán á coherencia do programa de intervención municipal para construír a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. Para responder a este fin, teranse en conta os seguintes criterios.

Establécense tres **criterios xerais** de obrigado cumprimento:

**3.1.-** Inclusión do marco normativo sobre igualdade.

Toda a documentación reguladora do procedemento de contratación pública, así como a regulación das subvencións públicas convocadas polo Concello de A Coruña, incluírá a referencia ao marco xurídico da Lei Orgánica para a Igualdade Efectiva entre Mulleres e Homes (Lei 3/2007) e o Decreto lexislativo 2/2015 polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de Igualdade

**3.2.-** Uso non sexista da linguaxe.

Toda a documentación reguladora do procedemento de contratación pública, así como a regulación das subvencións públicas convocadas polo Concello de A Coruña utilizará unha linguaxe inclusiva e non sexista no seu redactado e solicitará que as propostas e solicitudes presentadas á devandita convocatoria eviten o uso discriminatorio da linguaxe e da imaxe. Do mesmo xeito, pedirase ás empresas contratistas, subcontratistas e entidades subvencionadas a utilización dunha comunicación inclusiva durante todo o período de execución da acción concedida (contrato ou subvención).

**3.3.-** Contribución ao avance da igualdade

Valoración da contribución positiva da proposta presentada con respecto ao avance da igualdade de xénero no municipio, xa sexa de maneira directa ou indirecta, prestando especial atención á previsión e/ou existencia de medidas facilitadoras de conciliación de tempos e de responsabilidades laborais/familiares/persoas.

Ademáis, na contratación pública municipal, seguiranse os **criterios específicos** de Igualdade incluídos na Instrucción de Clausulas Sociais do Concello de A Coruña, aprobado o 23 de outubro de 2015 (BOP do 9 de novembro de 2015)

Entre os **criterios específicos** a seguir, no que ten que ver coas **subvencións**, recoméndanse, entre outros, os seguintes:

**3.4.-** Inclusión do compromiso coa igualdade de mulleres e homes e da diversidade, como criterio de valoración nas bases reguladoras das subvencións, por parte de quen actúe como solicitante; indicando na documentación reguladora da convocatoria de subvención os indicadores de verificación.

4 A perspectiva de xénero refírese a unha mirada analítica realizada desde o tomar en consideración como se constrúen historicamente as relacións de subordinación de xénero, isto é, as relacións de poder desigual entre homes e mulleres. A incorporación da perspectiva de xénero vai acompañada de enfoques específicos e estratéxicos así como de procesos de mudanzas técnicas e institucionais.

5 A **perspectiva da interseccionalidade** permite ampliar e facer máis complexa a mirada explicativa sobre como e porque se producen as desigualdades en contextos específicos e como iso provoca consecuencias nas experiencias de vidas cotiás das persoas.

A diversidade sexual –persoas lesbianas, gais, transexuais, bisexuais, queer e intersexuais, LGTBQI-, a diversidade funcional ou sensorial e a procedencia étnica, territorial e cultural, interactúan coa diversidade de xénero, como factores de múltiple discriminación social e económica. A adopción dun enfoque máis interseccional cara a todas as desigualdades pretende promover o desenvolvemento de políticas públicas municipais máis inclusivas e atentas á diversidade, e por tanto máis democráticas.

**3.5.-** Valoración do nivel de integración da perspectiva de xénero e o enfoque de dereitos humanos no proxecto ou actividade subvencionada, ademais da capacidade e solvencia técnica para desenvolver accións dirixidas á igualdade.

**3.6.-** Inclusión do compromiso da entidade solicitante coa igualdade e diversidade, como criterio nos baremos de valoración, a través de indicadores como a utilización dunha comunicación inclusiva, presenza equilibrada de imaxes de mulleres e homes sen reproducir estereotipos nas accións que vaian desenvolver e composición equilibrada dos seus equipos directivos –no caso das entidades mixtas-

**3.7.-** Entre a documentación a presentar polas persoas ou entidades solicitantes, pedirase unha memoria identificativa de cal é a achega que realiza a entidade na contribución da igualdade.

#### **4. Promoción da igualdade de oportunidades no acceso e utilización dos servizos municipais.**

O Concello de A Coruña aplicará o principio de igualdade de oportunidades no acceso aos servizos e recursos municipais, tendo en conta cando for preciso a posibilidade de establecer accións positivas como mecanismos correctores da desvantaxe social dos colectivos e grupos minorizados atendendo as súas diversidades.

Os **criterios específicos** a seguir, preferentemente, son os seguintes:

**4.1.** Consideración da igualdade na diversidade como preferencia valorativa, entre os criterios de adxudicación das solicitudes de acceso ós recursos municipais e/ou uso das instalacións públicas existentes (deportivas, culturais, centros cívicos, etc); a intención deste criterios será a de corrixir a menor participación e acceso ós servizos municipais dirixidos a toda a poboación, de grupos específicos, por exemplo, grupos de deporte ou culturais femininos respecto ao uso de instalacións deportivas e culturais, grupos de persoas o colectivos de diversidade sexual (LGTBQI), grupos de persoas migrantes ou grupos de persoas con diversidade funcional ou sensorial, etc.

**4.2.** Inclusión efectiva do criterio universal de 'accesibilidade' como norma xeral para todas as actividades municipais de convivencia, sociabilidade, tempo libre e ocio dirixidos á infancia e/ou xuventude, por exemplo, nos campamentos, de xeito que a existencia de diversidade de capacidades funcionais ou sensoriais non poda ser un impedimento para a participación efectiva en igualdade de condicións.

**4.3.** Consideración e previsión de atender ás necesidades de conciliación de tempos e responsabilidades de coidado, especificamente dos/das menores, nas convocatorias de actividades municipais dirixidas á cidadanía.

#### **5. Formación municipal para a Igualdade de Xénero**

O Concello de A Coruña procurará unha maior sensibilización e formación sobre a aplicación da perspectiva de xénero e o enfoque da interseccionalidade na xestión municipal.

Para este cometido, teranse en conta os seguintes **criterios**:

**5.1.-** Consideración da contribución á igualdade efectiva como un dos obxectivos de mellora profesional do persoal do concello.

**5.2.-** Inclusión dun módulo sobre igualdade de xénero, ética e diversidade nas accións formativas non específicas sobre igualdade que se oferten no marco do Plan de Formación anual dirixido ao persoal.

**5.3.-** Inclusión do Itinerario formativo en transversalidade de xénero, ética e diversidade, no Plan de Formación Interna, a desenvolver gradualmente, segundo as especificacións metodolóxicas e curriculares do mesmo.

**5.4.-** Inclusión como criterio de valoración na selección de persoal docente o coñecemento especializado en igualdade e perspectiva de xénero.

**5.5.-** Adaptación, e redeseño cando for preciso, das accións formativas dirixidas á cidadanía, para que integren a dimensión de igualdade na diversidade.

**5.6.-** Prever a aplicación dun sistema de seguimento e avaliación, a toda a formación municipal -interna e externa- que permita medir cal é a súa contribución ao obxectivo da igualdade de xénero.

#### **6. Formación municipal en metodoloxías colaborativas e participativas**

O Concello de A Coruña procurará o desenvolvemento de metodoloxías participativas e de mediación como parte da estratexia facilitadora da igualdade de oportunidades efectiva á hora de tomar decisións.

En base ao anterior, establécense como criterios específicos, entre outros, os seguintes:

**6.1.** Inclusión no Plan de Formación anual, do persoal do concello, accións formativas sobre metodoloxías colaborativas e participativas aplicadas ao desenvolvemento da xestión das políticas municipais.

**6.2.** Consideración como criterio valorativo a formación/experiencia en mediación, dinamización da igualdade e desenvolvemento de procesos participativos na contratación de profesionais externos para as actividades municipais.



## 7. Informes do impacto de xénero

En coherencia coas disposicións normativas en materia da transversalidade do principio de igualdade, os programas e normativa de servizos municipais de especial transcendencia social e incidencia directa na cidadanía irán acompañados dun informe que valore a previsión do efecto que poderá ter sobre as condicións de vida das mulleres e dos homes e a súa contribución no avance na igualdade de xénero.

A responsabilidade técnica de elaboración do informe de impacto de xénero corresponderá ás direccións de área/ xefaturas de servizo. Entre os criterios a ter en conta na estrutura e contido do informe de impacto de xénero, terán especial importancia os seguintes:

**7.1.- Análise da situación:** diagnose sobre a situación de mulleres e homes, no ámbito tratado polo programa, proxecto normativo ou servizo municipal e cal é a relación co obxectivo de igualdade. Na información utilizada teranse en conta os criterios para a recollida e tratamento da información estatística, incluíndo ó mesmo tempo criterios cualitativos sobre a persistencia de roles e estereotipos de xénero, e a identificación de valores, e 'normas sociais' existentes no ámbito de aplicación do programa, proxecto normativo ou servizos municipais.

**7.2.- Previsión de resultados:** previsión de como incidirá a aplicación do proxecto normativo, programa ou servizo municipal sobre a situación de partida identificada, sobre a división sexual do traballo e o sistema de estereotipos e sobre o obxectivo da igualdade e diversidade.

**7.3.- Valoración do impacto de xénero:** valoración dos efectos previstos polo programa, proxecto normativo ou servizo municipal, respecto do avance da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no municipio.

A valoración do impacto operará só en dous sentidos:

**7.3.1.-** En sentido negativo, cando a previsión de resultados non indique unha minoración das desigualdades de xénero identificadas.

**7.3.2.-** En sentido positivo, cando a previsión de resultados contemple a diminución ou desaparición, total ou parcialmente, das desigualdades de xénero e, por tanto, os resultados previstos contribúan aos obxectivos das políticas de igualdade.

**7.4.-** Formulación de propostas de mellora: a modo de conclusión do informe incluíranse propostas referidas, fundamentalmente, a dous aspectos:

**7.4.1.-** Modificacións que precisa o texto e/ou contido do programa ou proxecto normativo para evitar un impacto negativo de xénero ou para mellorar os aspectos positivos xa contemplados.

**7.4.2.-** Recomendacións sobre a aplicación do proxecto normativo, programa ou servizo municipal e o desenvolvemento de medidas complementarias con capacidade de mellorar o impacto positivo de xénero.

### QUINTO.- SEGUIMIENTO E CONTROL

A responsabilidade do seguimento e control da aplicación da presente instrución corresponde á Concellaría de Igualdade e Diversidade, a través da coordinación da **Unidade para a Transversalidade de Xénero, Ética e Diversidade**, e do traballo conxuntamente coordinado coa Concellaría de competencias transversais de Participación e Innovación Democrática.

A posta en marcha e desenvolvemento da presente instrución será progresiva, en base á respectiva 'folla de ruta' e plan de traballo definido polos equipos e comisións correspondentes: a Comisión Técnica Interdepartamental e a Comisión de Seguimento e avaliación do Impacto.

O proceso de seguimento desenvolverase atendendo ao reparto de responsabilidades, cometidos e tarefas a desenvolver nas fases definidas no plan de traballo para a transversalidade, e tendo como horizonte a futura aprobación dunha Ordenanza Municipal para a Igualdade de Xénero.

As funcións de apoio e asesoramento sobre a aplicación da presente instrución, nas diferentes concellarías e departamentos, serán asumidas inicialmente desde a Concellaría de Igualdade e Diversidade, a través da Unidade para a Transversalidade de Xénero, Ética e Diversidade.

### SEXTO.- APLICACIÓN E ENTRADA EN VIGOR

A presente Instrución, unha vez aprobada pola Xunta de Goberno Local, será publicada no BOP e entrará en vigor ao día seguinte ao da súa publicación.

A Coruña, a 11 de marzo de 2016

M<sup>a</sup> Eugenia Vieito Blanco

Concelleira Delegada de Facenda e Administración

Secretaría da Xunta de Goberno Local

(PD. Decreto do 15 de xuño de 2016).