

ACCIÓN FORMATIVA BÁSICA

- sobre a integración da perspectiva de xénero nas políticas públicas



Guías para a incorporación do
principio de igualdade de xénero
nas políticas públicas

Acción formativa básica sobre a integración da perspectiva de xénero nas políticas públicas

Índice

CAPÍTULO 1.	5
EN QUE CONSISTE?	6
COMO A POÑEMOS EN PRÁCTICA?	7
EXERCICIOS PRÁCTICOS	11
CAPÍTULO 2.	12
EN QUE CONSISTE?	13
COMO O POÑEMOS EN PRÁCTICA?	14
INDICADORES DE XÉNERO	16
EXERCICIOS PRÁCTICOS	17
CAPÍTULO 3.	18
QUE ACONTECE COAS IMAXES?	19
EXERCICIOS PRÁCTICOS	21
CAPÍTULO 4.	23
EN QUE CONSISTEN?	24
COMO ELABORALOS?	25
EXERCICIOS PRÁCTICOS	27
ANEXOS.	29

Introdución

Dámosche a benvinda á **acción formativa básica sobre a integración da perspectiva de xénero nas políticas públicas**, elaborada pola área de Igualdade da Deputación da Coruña (Servizo de Acción Social, Cultural e Deportes. Sección de Servizos Sociais).

O contido deste manual estrutúrase ao redor dos **catro capítulos** que compoñen a “**GUÍA 1. Guía básica de recomendacións sobre a integración da perspectiva de xénero nas políticas públicas**” da colección INTEGRA O XÉNERO.

Na seguinte táboa preséntase unha **proposta de desenvolvemento da acción formativa en 2 horas**, indicando os tempos precisos estimados para cada un dos capítulos.

CONTIDOS	TEMPO ESTIMADO
Presentación da acción formativa	10 min.
Actividade para a exploración de coñecementos	
CAPÍTULO 1. A TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO OU MAINSTREAMING	
En que consiste?	30 min.
Implementación: como poñemos en práctica a transversalidade?	
Exercicios prácticos	
CAPÍTULO 2. INFORMACIÓN DESAGREGADA POR SEXO	
En que consiste?	30 min.
Como o poñemos en práctica?	
Indicadores de xénero	
Exercicios prácticos	
CAPÍTULO 3. USO NON SEXISTA DA LINGUAXE E DA COMUNICACIÓN	
Que acontece coas imaxes?	15 min.
Exercicios prácticos	
CAPÍTULO 4. ORZAMENTOS CON PERSPECTIVA DE XÉNERO	
En que consisten?	25 min.
Implementación: como elaboralos?	
Exercicios prácticos	
QUENDA DE DÚBIDAS E PREGUNTAS	10 min.

Agardamos que este manual de facilitación da acción formativa contribúa a integrar a perspectiva de xénero no desempeño da túa actividade profesional, así como no deseño e xestión de programas e proxectos que se realicen.

Presentación da acción formativa

Esta acción formativa enmárcase dentro do proxecto da Deputación da Coruña das **Guías INTEGRA O XÉNERO**. A colección, inicialmente, conta con tres títulos: a "Guía básica de recomendacións sobre a integración da perspectiva de xénero nas políticas públicas"; a "Guía de apoio para o establecemento de cláusulas de igualdade"; e a "Guía para a integración da perspectiva de xénero no emprego e na formación". Para a súa elaboración, apostouse por un modelo metodolóxico e de investigación participativo a través do que implicar ao persoal da propia Deputación e dos Concellos.



O contido das 3 guías organízase dun xeito moi sinxelo arredor dos seguintes factores:



Nesta acción formativa, centraremos nos contidos da **Guía básica de recomendacións sobre a integración da perspectiva de xénero nas políticas públicas**. Os contidos da formación están organizados arredor dos catro capítulos que contén a guía:

CAPÍTULO 1. A TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO OU MAINSTREAMING...

CAPÍTULO 2. INFORMACIÓN DESAGREGADA POR SEXO

CAPÍTULO 3. USO NON SEXISTA DA LINGUAXE E DA COMUNICACIÓN

CAPÍTULO 4. ORZAMENTOS CON PERSPECTIVA DE XÉNERO

Para acompañar esta formación, recoméndase empregar tamén os seguintes materiais:

- Guía básica de recomendacións sobre a integración da perspectiva de xénero nas políticas públicas
- Diapositivas da acción formativa
- Visual Thinking da Guía

Todos estes materiais están dispoñibles na web da Deputación da Coruña para a súa descarga: 
<https://www.dacoruna.gal/servizos-sociais/area-igualdade/proxectos/integra-o-xenero>

Actividade para a exploración de coñecementos

Para comezar, imos realizar unha pequena actividade reflexiva e de debate para introducir o tema. A dinámica a realizar consiste en responder ás seguintes preguntas:



ACTIVIDADE

- Se tiverades que definir con unha ou dúas palabras en que consiste a transversalidade de xénero, cales serían?
- E se tiverades que definir en poucas palabras en que consiste en incorporar a transversalidade de xénero ás Administracións públicas?



No apartado “Glosario” da Guía básica de recomendacións sobre a integración da perspectiva de xénero nas políticas públicas poderedes atopar a definición dalgúns conceptos clave para entender máis a fondo en que consiste a incorporación da transversalidade de xénero ás Administracións públicas.

CAPÍTULO 1.

A TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO OU *MAINSTREAMING...*

OBXECTIVOS DIDÁCTICOS

- Clarificar conceptos clave e o marco normativo no que opera a transversalidade e o principio de igualdade.
- Familiarizarnos coa transversalidade de xénero e co principio de igualdade.
- Sinalar aspectos clave para a súa incorporación na Administración.

CONTIDOS

TEMPO ESTIMADO

En que consiste	5 min.
Implementación: como poñemos en práctica a transversalidade?	10 min.
Exercicios prácticos	15 min.

EN QUE CONSISTE?

Comezaremos por darlle resposta á seguinte pregunta:

En que consiste a transversalidade de xénero?



No apartado “Lexislación e marco normativo” do Capítulo 1 desta guía, poderedes atopar o marco legal internacional, comunitario, estatal e autonómico que ampara a incorporación e transversalización da perspectiva de xénero e o principio de igualdade ao funcionamento das Administracións públicas.

A transversalidade de xénero ten diversas acepcións, podendo entenderse como un **enfoque** e como unha **estratexia** de actuación.

- Como **ENFOQUE**, asume como principios fundamentais o **recoñecemento e a consideración das diferenzas entre as condicións** de vida, as situacións sociais, económicas e culturais, e **as necesidades de mulleres e homes** na decisión, planificación, execución e avaliación das políticas públicas.
- Como **ESTRATEGIA**, procura a **aplicación transversal da igualdade en todos os ámbitos e as etapas das actuacións dos poderes públicos**. Artéllase mediante un proceso complexo que **require a colaboración e o consenso** dos axentes institucionais e sociais implicados na toma de decisións, subliñando a plena participación das mulleres nela.

Trátase de impregnar o conxunto de políticas e programas coa perspectiva de xénero, de forma que se teñan en conta de forma sistemática as diferenzas entre as condicións, situacións e necesidades das mulleres e dos homes no conxunto de todas as políticas, no seu nivel de planificación, desenvolvemento e avaliación.

COMO A POÑEMOS EN PRÁCTICA?

Como incorporamos a transversalidade de xénero ao desenvolvemento do noso traballo e ás nosas tarefas na Administración?

Para darlle resposta a esta pregunta, cómpre ter en conta algúns aspectos.

Cales son as condicións que favorecen a integración da transversalidade de xénero?

Compromiso e participación

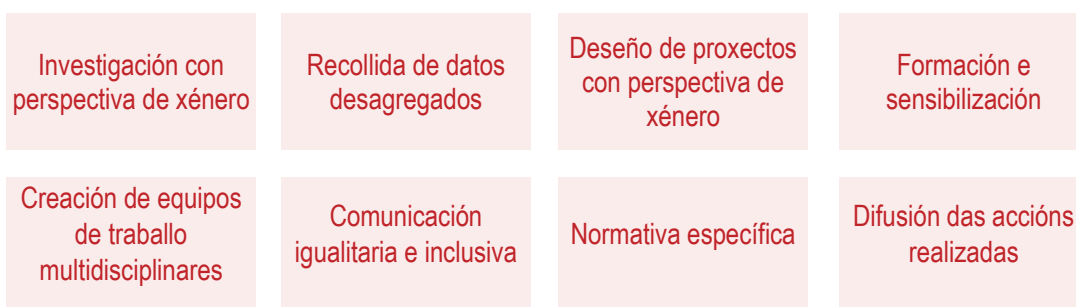
Coñecemento da Administración pública e da realidade social

Recursos humanos e materiais

Servizo de Asistencia Técnica de Igualdade

- **Compromiso e participación.** Un primeiro paso é asumir un compromiso político, técnico e administrativo explícito co principio de igualdade de trato e de oportunidades. Para isto é positivo un compromiso explícito do Pleno da Corporación, así como a coordinación e colaboración interdepartamental.
- **Coñecemento da Administración pública e da realidade social.** É necesario coñecer a situación real e as condicións nas que viven e traballan mulleres e homes. Isto require da análise e a realización de estudos que contén con recollida de datos desagregados por sexo, e de incorporar a interseccionalidade ás políticas públicas.
- **Disposición de recursos humanos e materiais.** É necesario dotar ás Administracións de persoal técnico específico con formación en materia de xénero e igualdade e introducir partidas orzamentarias específicas dirixidas a tal fin.
- **Dotación dun Servizo de Asistencia Técnica de Igualdade.** Trátase dun servizo de apoio e asesoramento dirixido a todos os departamentos e áreas da Administración para a resolución de dúbidas e consultas.

Mais, cales son as accións específicas para incorporar a transversalidade de xénero ás Administracións públicas?



- **Investigación con perspectiva de xénero.** Cómpre contar coa información das diferentes partes que integran o conxunto da Administración, de xeito que produzan e recollan a información que reflicta dun xeito real e verídico a realidade das traballadoras e dos traballadores.

 Pode recollerse información a partir de fontes estatísticas de organismos tanto públicos como privados, informes, proxectos, bases de datos, estudos etc., existentes sobre o ámbito de actuación.

- **Recollida de datos desagregados por sexo.** Isto significa contar con información estratéxica para fundamentar medidas e accións coas que corrixir as problemáticas detectadas. A información obtida permite analizar a realidade de mulleres e homes e, con isto, realizar análises de xénero.

 No **Capítulo 2** recóllense algunhas pautas, suxestións e orientacións para a recollida de datos desagregados.

- **Deseño de proxectos con perspectiva de xénero.** Hai que fixar obxectivos estratéxicos e claros, onde se especifiquen os propósitos concretos que se perseguen, asegurándose que están en consonancia co principio de igualdade de trato e oportunidades.

Pensa, que fases se deben seguir para deseñar proxectos con perspectiva de xénero?

 Neste apartado da **guía** poderedes atopar pautas para o deseño de proxectos con perspectiva de xénero.

- **Formación e sensibilización en materia de xénero e igualdade.** Incorporar dun xeito transversal a perspectiva de xénero **só é posible se se conta con persoal formado e sensibilizado** en materia de igualdade. Para isto, son útiles as accións formativas específicas de igualdade, pero tamén os módulos en materia de xénero que se poden incluír noutras accións formativas non específicas de igualdade.
- **Creación de equipos de traballo multidisciplinares.** O ideal é a posta en marcha de equipos de traballo mixtos e interdepartamentais nos que participe persoal das diferentes áreas, desenvolvendo unha metodoloxía integral e transversal de traballo.

- **Comunicación igualitaria e inclusiva.** Cómpre incorporar un uso non sexista da linguaxe e das imaxes en todo tipo de documentación.

✖ No **Capítulo 3** atoparedes pautas para un emprego non sexista e inclusivo da linguaxe e das imaxes.

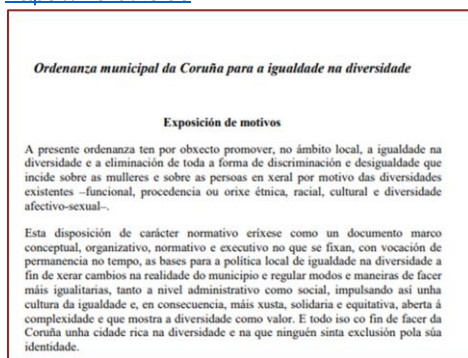
- **Normativa específica en materia de xénero.** A elaboración de normativa específica en materia de xénero como **instrucións, ordenanzas, decretos etc.** é un paso necesario para incluír a perspectiva de xénero no funcionamento da Administración pública. Nesta normativa pode recollerse a **obligatoriedade de introducila en pregos técnicos e administrativos.**

Algúns exemplos:



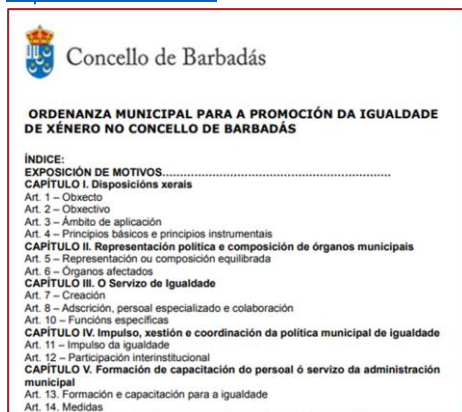
Ordenanza municipal da Coruña para a igualdade na diversidade

<https://n9.cl/fsio3>



Ordenanza municipal para a promoción da igualdade de xénero no Concello de Barbadás

<https://n9.cl/250t8a>



- **Difusión das accións realizadas.** Con moita frecuencia, as actuacións que se realizan en materia de políticas de igualdade non adoitan obter o suficiente nivel de recoñecemento e difusión, e adoitan quedar invisibilizadas. Por isto, é fundamental recoñecer e darlle difusión ás accións xa implementadas ou que están en curso.

Algúns exemplos:



A Deputación convoca o XIV Concurso de viñetas para o alumnado de secundaria baixo o lema 'Pan e rosas'

IGUALDADE 15 de Marzo de 2023

Compartir

O obxecto do certame é reflexionar, concienciar, dar visibilidade e mudar mentalidades na poboación adolescente a favor da igualdade entre homes e mulleres

O prazo de presentación de orixinais rematará o 30 de marzo

Os traballos deberán versar sobre a análise e percorrido histórico da conmemoración do 8M, así como dalgún fito histórico asociado á loita polos dereitos laborais das mulleres



A Deputación pon en marcha a campaña "É por ser muller" con motivo do 8M

IGUALDADE 08 de Marzo de 2023

Compartir

A deputada de Igualdade, María Muíño, encabezou o acto institucional que tivo lugar esta mañá na sede da institución provincial, e no que participaron todos os grupos políticos da corporación e o dúo musical 'Fillas de Casandra'

A programación, que se desenvolverá ao longo dos meses de marzo e abril, inclúe palestras, foros de diálogo e un espectáculo poético-musical a cargo de AldaoLado



"As mulleres non queremos ter que estar continuamente discutindo a fenda salarial, non queremos ter que estar reclamando as dúplas xornadas, hai que erradicalas e impedir que se difen leis que só"



A cooperativa xuvenil padronesa Moira, gañadora do Concurso de Proxectos...

14 de xullo



A Deputación da Coruña celebra o demadeiro pleno do actual mandato

13 de xullo



Antonio Izquierdo Escribano doa a súa biblioteca persoal á Deputación da...

13 de xullo



A Deputación entrega scooters a dez agrupacións de Protección Civil da...

12 de xullo



A Deputación adxudica por 404.295 euros as obras de mellora da seguridade...

12 de xullo



Fornoso presenta o estudo audiovisual virtual da Deputación no Congreso Mundos...

07 de xullo



A Deputación felicita ao Consello da Cultura Galega polos seus 40 anos de...

07 de xullo



A Deputación da Coruña publicará un libro para conmemorar o centenario das...

07 de xullo

Para rematar este capítulo, pedimos ás persoas participantes que revisen o apartado de novas da páxina web dalgún Concello ou Deputación e comenten:



No apartado "Caixa de ferramentas" do capítulo 1 desta guía, podedes atopar múltiples recursos metodolóxicos e prácticos que vos axudarán a incorporar, dun xeito transversal, o principio de igualdade e a perspectiva de xénero nas vosas Administracións públicas.

Estase a dar difusión ás accións implementadas na Administración?

Que outros medios ou canles de difusión se vos ocorre que poden ser de utilidade para darlle visibilidade ás accións realizadas en materia de xénero

EXERCICIO PRÁCTICO

Actividade grupal	Materiais	Tempo
3 grupos	Exercicio 1 (anexos)	15 minutos

Para poñer en práctica a incorporación da perspectiva de xénero no funcionamento das Administracións, dividiremos ás persoas participantes en tres grupos, coa finalidade de que cada grupo realice de forma paralela o seguinte exercicio en 3 partes:

- 1ª PARTE: Investigación con perspectiva de xénero
- 2ª PARTE: Deseño de proxecto con perspectiva de xénero
- 3ª PARTE: Deseño de medidas con perspectiva de xénero

Cada grupo terá 15 minutos para resolver o exercicio.

Unha vez rematado o tempo, poñerase en común o realizado, reflexionando arredor das cuestións expostas.

CAPÍTULO 2.

INFORMACIÓN

DESAGREGADA

POR SEXO

OBXECTIVOS DIDÁCTICOS

- Sinalar as condicións contextuais que, desde as Administracións, favorecen a incorporación da perspectiva de xénero na recollida de datos.
- Sintetizar o procedemento para a recollida de datos desagregados por sexo.

CONTIDOS

TEMPO ESTIMADO

En que consiste	5 min.
Como o poñemos en práctica?	10 min.
Indicadores de xénero	5 min.
Exercicios prácticos	10 min.

EN QUE CONSISTE?

En que consiste a recollida de información e datos desagregada por sexo?



No apartado “Lexislación e marco normativo” do **Capítulo 2** desta Guía, poderedes atopar o marco legal que recolle as obrigas da Administración respecto a recollida de datos desagregados por sexo.

Para obter información global de mulleres e homes é necesario recoller en cada ámbito de actuación da Deputación e dos Concellos a maior cantidade posible de **información desagregada por sexo**. Para isto, cómpre incluír a **variable sexo** en todas as recollidas de información, que garantan a posibilidade de empregala nalgún momento. Deben darse, polo menos, as seguintes características:

1. A **información estatística** referida a persoas debe estar recollida, recompilada e presentada **desagregada por sexo**.
2. As **variables** deben ser **analizadas e presentadas por sexo**, non só os resultados. Isto é fundamental, pois as estatísticas con perspectiva de xénero non son estatísticas sobre mulleres, senón sobre mulleres e homes.
3. As **estatísticas** teñen que **incorporar a perspectiva de xénero**. Isto implica interpretar a información e identificar estereotipos e factores culturais e sociais que poden producir desigualdades e discriminacións de xénero.



A recollida de datos desagregados por sexo entra en conflito coa LOPD?

Esta obriga normativa **NON entra en contradición coa Lei Orgánica 3/2018, do 5 de decembro, de Protección de Datos Personais e Garantía dos Dereitos Dixitais (LOPD)**, pois o dato sobre a variable “sexo” non constitúe por si mesmo un dato persoal. As comunicacións de datos que inclúan esta variable –sempre e cando non permitan identificar as persoas físicas ás que se refire– quedan fóra do ámbito de aplicación desta normativa, ao non ter a consideración de dato persoal.

COMO O POÑEMOS EN PRÁCTICA?

Como facemos para recoller
información e datos
desagregados por sexo?

Análise de xénero como marco de investigación	Variable "sexo" en todas as estatísticas e estudos	Inclusión de novos indicadores	Análise das fontes de nesgo
Análise das diferentes situacións, condicións, aspiracións e necesidades	Uso non sexista da linguaxe como parte do procedemento	Formación específica para o persoal	

1. **Empregar a análise de xénero como marco de investigación**, tanto na recompilación e produción coma no tratamento e presentación da información. Isto é, desde a análise de xénero é preciso identificar que necesidades e intereses teñen mulleres e homes en función do obxecto da intervención e o ámbito no que se realice, así como identificar as barreiras, as limitacións e as oportunidades que ambos sexos teñen. Ademais, para achegarse a calquera información desde a análise de xénero, hai algunhas dimensións que cómpre ter en conta. Entre elas, as principais son:



Sexo e xénero nas estatísticas e estudos

O **xénero** é unha **categoría de análise**, xa que fai referencia ás diferenzas socio-culturais e relacións xerárquicas existentes entre mulleres e homes. A análise de xénero dá información que permite explicar como se orixinan e reproducen as desigualdades e discriminacións de xénero. O **sexo**, en cambio, é unha **variable de análise** e mostra o número ou a porcentaxe de mulleres e homes.

A información desagregase por sexo, non por xénero.

Roles de xénero

Os roles de xénero **determinan as actividades e as actitudes** que socialmente son **consideradas como masculinas ou femininas** e que se valoran de forma diferente e xerárquica. No caso das mulleres, estes roles están máis vencellados ao coidado doutras persoas, e esta responsabilidade condiciona a súa participación noutros ámbitos como o emprego e a participación social e política.

2. **Incorporar a variable sexo en todas as estatísticas e estudos.** Todos os instrumentos de recollida de información municipal e provincial deben incorporar esta variable. Incluir a variable "sexo" nas estatísticas e estudos é unha condición imprescindible para incorporar a perspectiva de xénero neste eido, aínda que non é unha condición suficiente.

Desagregar os datos por sexo ten que ser un paso sistemático por parte de calquera Administración pública que implique o traballo con persoas, con independencia da temática que se aborde. Así, todos os instrumentos de recollida de información municipal deben incorporar a variable “sexo” e a devolución de toda a información tamén ten que facerse desagregada por sexo (participación en accións e actividades, persoas beneficiarias de subvencións, persoas beneficiarias dos proxectos subvencionados, becas, ofertas de emprego, contratos realizados etc.).

3. Establecer e incluír nas operacións estatísticas novos indicadores.

Os novos indicadores deben posibilitar un mellor coñecemento das diferenzas nos valores, roles, situacións, condicións, aspiracións e necesidades de mulleres e homes, a súa manifestación e interacción na realidade que se vaia analizar. Xeralmente, os indicadores que mellor permiten dar conta destes factores son de tipo cualitativo. Ademais, tamén é recomendable incorporar indicadores ou mecanismos que permitan identificar situacións de discriminación múltiple. Por exemplo, nos casos de violencia de xénero, isto supón ter en conta outras variables como as discapacidades ou a pertenza a minorías étnicas, pois poden ser orixe de discriminación múltiple.

4. Analizar as fontes de nesgo na produción de datos.

A produción estatística con enfoque de xénero non implica xerar novas estatísticas, senón incorporar a perspectiva de xénero nas que xa existen, de cara a obter a máxima información posible acerca das potenciais desigualdades e discriminacións entre mulleres e homes.

5. Explotar os datos de forma que se poidan coñecer as diferentes situacións, as condicións, as aspiracións e as necesidades de mulleres e homes.

A través das estatísticas e estudos poden coñecerse as diferenzas de situación e posición de mulleres e homes, permitindo unha axeitada planificación das políticas municipais e reducindo as desigualdades de xénero existentes. Non obstante, non é suficiente con desagregar información por sexo para evidenciar as desigualdades e discriminacións de xénero, pois hai que empregar outras vías. Unha delas é a elaboración de **indicadores de xénero** na explotación dos datos.

6. Facer un uso non sexista da linguaxe como parte do procedemento para adecuar a perspectiva de xénero nas estatísticas e estudos.

 No **Capítulo 3** desta guía afóndase máis sobre o emprego non sexista e incluso da linguaxe e das imaxes.

7. Formar ao persoal na aplicación da perspectiva de xénero nas estatísticas e estudos.

A incorporación e interiorización dos criterios expostos entre o persoal refórzase a través da formación, xa que normalmente a escasa incorporación da perspectiva de xénero nas estatísticas e estudos non é a falta de vontade para facelo, senón a necesidade de ter coñecemento e pautas para facelo.

INDICADORES DE XÉNERO

Que son os indicadores de xénero?

Os **indicadores de xénero** son ferramentas que informan sobre o estado e a evolución da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes nos distintos campos de actividade (emprego, cultura, saúde, deporte, actividade política etc.). Deste xeito, teñen a función especial de sinalar os cambios sociais en termos de relacións de xénero ao longo do tempo. Polo tanto, a súa utilidade céntrase na habilidade de sinalar os cambios no status e roles das mulleres e dos homes en distintos momentos a través do tempo, medindo se a igualdade de oportunidades está sendo acadada a través das accións planificadas e implementadas.



Neste apartado da guía poderedes atopar algúns exemplos dos indicadores de xénero máis empregados.

Os indicadores de xénero son aqueles orientados a:

1. Describir a situación e posición relativa das mulleres en relación cos homes.
2. Visibilizar e medir a desigualdade de xénero e aproximarse ás súas causas.
3. Indicar os cambios e tendencias de evolución na situación e posición das mulleres en relación cos homes.

Pero, cal é a diferenza entre un indicador desagregado por sexo e un indicador de xénero?



Considérase **indicador desagregado por sexo** a un indicador tradicional que, na medida en que mide o número de persoas, se desagrega por sexo. Mostra o número ou porcentaxe de mulleres e homes nunha variable respecto da poboación, permite coñecer a realidade e fai visible as diferenzas. Pola súa banda, considérase **indicador de xénero** ao construído para observar como evolucionan aspectos de desequilibrio entre sexos. Permite interpretar a realidade tendo en conta a situación e posición de mulleres e homes nos distintos ámbitos.



Ten en conta que...

O feito de desagregar os datos por sexo non garante que estes datos sexan relevantes. Por exemplo, coñecer tan só a presenza global de mulleres e homes na formación regrada non nos sinala nada sobre se existe a segregación nos estudos de mozas e mozos. A mera desagregación por sexo sen unha interpretación de xénero axeitada podería incluír negos de xénero importantes.



No apartado “**Caixa de ferramentas**” do **Capítulo 2** desta guía, poderedes atopar múltiples recursos metodolóxicos e prácticos que vos axudarán ao emprego de indicadores de xénero e a sistematizar a recollida de datos desagregados por sexo.

EXERCICIO PRÁCTICO

Actividade grupal	Materiais	Tempo
3 grupos	Exercicio 2 (anexos). Un suposto para cada grupo.	10 minutos

Para poñer en práctica os temas abordados neste capítulo, dividiremos as persoas participantes en 3 grupos para que calculen algún indicador e reflexionen sobre as posibilidades que ofrecen o cálculo de indicadores.

A cada un dos grupos entregaráse un **SUPOSTO** para que calculen un índice e reflexionen arredor dalgunhas cuestións.

- **SUPOSTO 1:** Índice de concentración
- **SUPOSTO 2:** Índice de distribución
- **SUPOSTO 3:** Índice de feminización

Cada grupo terá 10 minutos para resolver o exercicio.

Unha vez rematado o tempo, poñerase en común o realizado, reflexionando arredor das seguintes cuestións:

Que utilidade lle dariades vos a cada un dos índices calculados?

Que está pasando neste centro de formación profesional?

Que accións se vos ocorren para cambiar esta realidade?

«Os indicadores de xénero son como unha culler. Non saben se a sopa está quente ou está fría. Non saben a que sabe nin nota se está espesa ou está augada[...] os indicadores de xénero son instrumentos cuxa utilidade lla damos quen os usamos »

Ana Fernández de Vega

CAPÍTULO 3.

USO NON SEXISTA DA LINGUAXE E DA COMUNICACIÓN

OBXECTIVOS DIDÁCTICOS

- Concretar pautas para un uso non sexista e inclusivo da linguaxe, da comunicación e das imaxes
- Facilitar indicadores para a avaliación da linguaxe e representación gráfica empregadas.

CONTIDOS

TEMPO ESTIMADO

Que acontece coas imaxes?	5 min.
Exercicios prácticos	10 min.

No **Capítulo 3 da Guía 1**, poderedes atopar un breve resumo de por que é importante facer desde as Administración públicas un uso inclusivo e non sexista da linguaxe, e o marco legal e normativo que obriga ás Administracións a cumprir con este uso igualitario da linguaxe.

Tamén poderedes atopar unhas breves pautas que vos axudarán a detectar se estades a facer un uso sexista da linguaxe e, así, poder corrixilo.

Na presente acción formativa, incidiremos especialmente na representación plural, inclusiva e non sexista nos contidos visuais.

QUE ACONTECE COAS IMAXES?

Tamén hai sexismo na linguaxe visual?

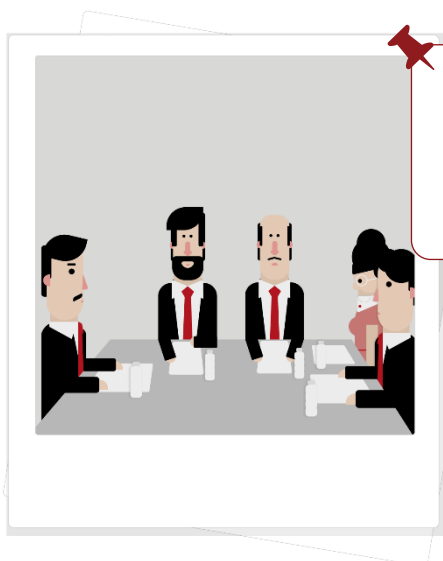
As imaxes retratan momentos, fragmentos da realidade, mais tamén transmiten mensaxes e constrúen significados. Deste xeito, se as imaxes que se transmiten son sexistas ou estereotipadas, por moito que o texto que vai con elas non o sexa, estas terán un impacto sobre o significado e a percepción da realidade.

Unha **representación plural, inclusiva e non sexista** é fundamental para a incorporación da perspectiva de xénero ás imaxes empregadas. Débese avogar polo **emprego de imaxes inclusivas, non discriminatorias, igualitarias e non sexistas**, que retraten a diversidade de corpos, idades, etnias, xénero, etc. existentes.



Contidos que temos que revisar:

Campañas publicitarias e de sensibilización, ofertas de emprego, anuncios, novas en xornais, publicacións en redes sociais, páxinas web, etc.



Neste apartado da guía atoparedes unha **serie de recomendacións** para incorporar a perspectiva de xénero nas imaxes, así como un conxunto de **indicadores** para avaliar a linguaxe iconográfica empregada no tratamento das imaxes.

Na sociedade actual o visual cobra día a día máis importancia. As imaxes e contidos iconográficos están cargados de mensaxes. En moitas ocasións non se coidan nin se lles dá a importancia que teñen e por iso cómpre facer un uso máis consciente dos contidos visuais. Textos escritos de forma inclusiva e non sexista, servirán pouco se van acompañadas de imaxes estereotipadas ou coas que se transmita unha mensaxe contraria.



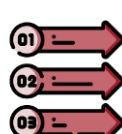
VÍDEOS



IMAXES



FOTOGRAFÍAS



INFOGRAFÍAS



ICONOGRAFÍA



Na guía recóllense unha serie **de alternativas e propostas de cambio para facer un uso o máis igualitario e inclusivo posible da linguaxe**, así como unha serie de fórmulas das que fuxir para rachar co sexismo na linguaxe e nas comunicacións.

EXERCICIO PRÁCTICO

Actividade grupal	Materiais	Tempo
1 grupo	Exercicio 3 (anexos)	10 minutos

Para abordar o emprego non sexista e inclusivo das imaxes, realizaremos unha actividade grupal. Observaremos as imaxes, carteis, fotografías e novas que se recollen no Exercicio e iremos respondendo ás preguntas que se vaian formulando co obxectivo de reflexionar sobre o tratamento, o trato e a interpelación diferencial que reciben mulleres e homes.

Para fomentar e incentivar a conversa, recóllense algúns aspectos aos que facer referencia en caso de que as persoas participantes non os sinalen.

A modo de conclusión da actividade:

Mulleres e homes deben recibir **o mesmo tratamento**, non só no **discurso**, senón tamén nas súas **representacións visuais**. En xeral, existe a tendencia a retratar as mulleres dun modo máis informal e familiar que os homes. Mentres que os homes se mostran cun xesto de satisfacción, actitude seria e seguros de si mesmos, as mulleres preséntanse máis próximas...

Pola outra parte, **os homes adoitan ser representados dunha maneira activa** (en primeiro plano, de pé, mirando á cámara...), mentres **que as mulleres adoitan aparecer máis pasivas** (brazos cruzados, miradas baixas, sentadas, en segundo plano...). As imaxes emanadas da Administración deben **representar as persoas de modo simétrico**, promovendo mulleres como axentes activos e non como obxectos.

A composición da imaxe transmite todo un código simbólico e sérvenos para dar ou restar importancia aos elementos, por iso **é importante non só o número de personaxes masculinos e femininos que aparecen, senón tamén o lugar que asignamos a cada un deles**, quen van colocados en primeiro plano, quen miran cara o fronte, quen non, que fan coas mans, como están dispostos (de fronte, de costas, de pé, sentados, flexionados).

ALGUNHAS RECOMENDACIÓNS PARA CONTIDOS VISUAIS:

- Mostra **equipos de traballo mixtos**, na medida en que a situación o permita porque haxa mulleres en dito grupo.
- É importante que a **distribución por sexos** sexa o máis **equilibrada** posible, que sexa homoxénea, mesturando homes e mulleres nas diferentes posicións da fotografía.
- Se nunha fotografía hai unha presenza desequilibrada de mulleres, situar as presentes en posicións centrais. Se hai unha soa muller nunha foto de grupo, nunca se debe situar en posicións laterais ou en segundo plano.
- En equipos de traballo, se hai homes e mulleres na foto, incorpora imaxes que mostren que as actividades da muller e do home teñen un valor similar.
- Rompe estereotipos asociados ao xénero como por exemplo, se vas facer un gráfico con cores evita o rosa ou morado para representar a nenas ou mulleres e o azul para os nenos e homes. Se vas empregar unha fotografía para complementar o texto, coida que non reproduza estereotipos, por exemplo, no ámbito da saúde adóitase mostrar ao médico (home) e a enfermeira (muller).



No apartado “**Caixa de ferramentas**” do Capítulo 3 desta guía, poderedes atopar múltiples recursos metodolóxicos e prácticos que vos axudarán a facer un uso inclusivo e non sexista da linguaxe tanto escrita como audiovisual.

CAPÍTULO 4.

ORZAMENTOS

CON PERSPECTIVA

DE XÉNERO

OBXECTIVOS DIDÁCTICOS

- Ofrecer recomendacións e aspectos clave para a incorporación da perspectiva de xénero nas partidas económicas e orzamentos.
- Abordar a metodoloxía a seguir para a elaboración dun orzamento público integrando a perspectiva de xénero.
- Facilitar indicadores para a avaliación da inclusión da perspectiva de xénero nas partidas orzamentarias.

CONTIDOS

TEMPO ESTIMADO

En que consisten?	5 min.
Implementación: como elaboralos?	10 min.
Exercicios prácticos	10 min.

EN QUE CONSISTEN?



No apartado "**Lexislación e marco normativo**" do **Capítulo 4** desta guía, poderedes atopar o marco legal que ampara e recolle as obrigas das Administracións públicas no deseño e implementación de orzamentos públicos con perspectiva de xénero.

En que consisten os orzamentos con perspectiva de xénero?

Os orzamentos con perspectiva de xénero son unha ferramenta clave das políticas públicas mediante os cales se asignan recursos públicos para o desenvolvemento de aspectos políticos e sociais dirixidos a fomentar, impulsar e acelerar as transformacións necesarias para acadar maiores niveis de igualdade de xénero.

Os orzamentos con perspectiva de xénero contribúen a...

- **Recoñecer as desigualdades que se dan entre mulleres e homes**, así como entre os diversos grupos de mulleres (rurais, migrantes, etc.).
- **Facilitar a inclusión da transversalidade de xénero nas políticas públicas** mediante aspectos clave incorporados no deseño, implementación e avaliación dos programas orzamentarios.
- **Fortalecer a gobernabilidade das Administracións** ao orientar o gasto público á atención integral das necesidades das persoas.
- **Desenvolver relacións igualitarias entre mulleres e homes** que teñen un impacto directo positivo sobre a sociedade no seu conxunto.

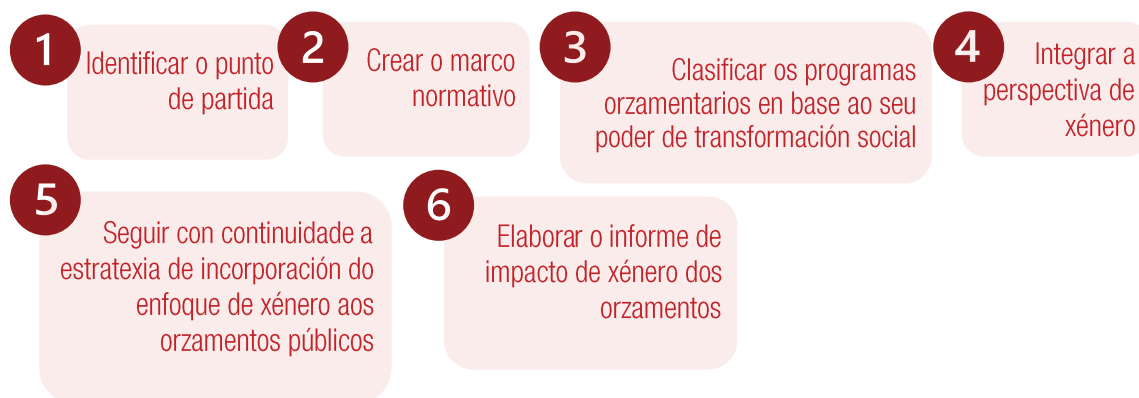
Un orzamento con perspectiva de xénero é, polo tanto, aquel que **incide positivamente no logro da igualdade entre mulleres e homes**, pois, **elabórase tendo en conta a súa situación e as súas necesidades**, o que contribúe a reducir a fenda de xénero e, con ela, os factores que perpetúan as desigualdades.

Os orzamentos con perspectiva de xénero **non significan un aumento da partida orzamentaria nin a xeración de maiores taxas e impostos**. O que si implica é un cambio no proceso de elaboración cara un que permita a análise dos programas orzamentarios desde a súa formulación ata os seus resultados e impacto.

COMO ELABORALOS?

En que consiste elaborar un
orxamentos con perspectiva de
xénero? Como o elaboramos?

Cómpre deseñar un orxamento con perspectiva de xénero que inclúa indicadores e un sistema de auditoría de xénero para medir o impacto que teñen as partidas orxamentarias sobre a poboación, tendo en conta as diferenzas entre mulleres e homes.



1. Identificar o punto de partida, o cal require realizar unha análise do gasto.

Nun primeiro momento, atoparémonos con que é imposible, ou moi complicado, identificar a dotación orxamentaria dirixida ás políticas de igualdade, pois o nivel de agregación da información adoita ser moi elevado. Para identificar con máis rigor o gasto destinado á igualdade de mulleres e homes é preciso manexar información máis detallada e empregar como fonte os datos que proporcionan a asignación orxamentaria dos diferentes programas e proxectos que o compoñen.

Gasto directo

Gasto contido en programas orxamentarios dirixidos directamente á consecución da igualdade ou a incidir nas condicións que teñen un impacto directo na vida das mulleres.

Gasto indirecto

Gasto dirixido á mellora da calidade de vida das mulleres, aínda que non se dirixa expresamente á consecución da igualdade. Este tipo de gasto pode incidir, por exemplo, no aumento da dispoñibilidade das mulleres para o emprego e acadar así a autonomía económica. Supón, por exemplo, a dotación de recursos tales como escolas de educación infantil para crianzas de 0 a 3 anos ou as axudas sociais.

Gasto que non ten efecto directo nin indirecto na igualdade

Resto do gasto que non encaixa dentro dos dous anteriores puntos. Gasto do que se benefician tanto mulleres coma homes, mais que están elaborados desde un punto de vista androcéntrico e non van dirixidos a combater as desigualdades de xénero.

2. Definir o marco normativo para verificar que o orxamento que se está a elaborar contén os mandatos en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes de obrigado cumprimento.

3. Clasificar os programas orzamentarios sobre a base do seu poder de transformación social, é dicir, trátase de coñecer cales dos programas orzamentarios teñen maior capacidade de incidir na igualdade.
4. Integrar a perspectiva de xénero, o que implica a análise de cada un dos programas orzamentarios que se clasificaron como pertinentes coa finalidade de valorar o impacto de xénero previsible.
5. Establecer un sistema de seguimento. Este debe considerar os **resultados de impacto internos** –avances na incorporación do enfoque de xénero nos procesos de elaboración dos orzamentos– e **externos** –avances na eliminación das desigualdades de xénero como resultado e impacto da súa incorporación–.
6. Elaborar o **informe de impacto de xénero dos orzamentos**, co fin de visibilizar os resultados dos programas orzamentarios, valorando o seu potencial impacto sobre a igualdade entre mulleres e homes, e identificar aspectos de mellora de cara sucesivos ciclos de programación orzamentaria.



Na guía recóllese unha **proposta de estrutura de ficha de análise** para a súa consulta.



Na guía recóllese unha **proposta de estrutura do informe** a modo de referencia. Tamén se presenta un conxunto de **indicadores de avaliación** para a inclusión da perspectiva de xénero nas partidas orzamentarias.

EXERCICIO PRÁCTICO

Actividade grupal	Materiais	Tempo
3 grupos	Exercicio 4 (anexos)	15 minutos

Para poñer en práctica a incorporación da perspectiva de xénero no orzamento das Administracións públicas, dividiremos as persoas participantes en tres grupos, entregándolle a cada un dos grupos un SUPOSTO.



Na guía preséntase un **modelo de ficha para a análise de xénero e a valoración dos programas orzamentarios** para o seu uso e aplicación.

Daráselles 10-15 minutos para que desenvolvan o exercicio e, finalmente, poñerase en común o realizado, reflexionando arredor dos diferentes supostos.



Tamén se recolle un **modelo de ficha de seguimento dos programas orzamentarios**

CONCLUSIONES

Para resumir os contidos desta acción formativa básica, pode reproducirse a **píula audiovisual** que, a modo de Visual Thinking, sintetiza os principais aspectos desta **Guía básica de recomendacións sobre a integración da perspectiva de xénero nas políticas públicas**. Podes atopar este recurso na área de Igualdade da páxina web da Deputación da Coruña (www.dacoruna.gal).



Remátase a sesión cunha **rolda de dúbidas ou preguntas**, ao tempo que se fai unha breve **valoración** da mesma. É o momento de resolver as dúbidas que poidan quedar e conectar de novo coas necesidades das persoas participantes. Para isto, é recomendable empregar algunha dinámica de valoración coa que as persoas se poidan expresar de forma segura e libres de prexuízos. En caso de non dispoñer de tempo para facer a dinámica final de grupo, pode optarse por un breve cuestionario de satisfacción na que valoren, por exemplo, os contidos, horario da formación, localización etc.

ANEXOS

EXERCICIO 1. 1ª PARTE

Investigación con perspectiva de xénero

Desde a vosa Administración quérese poñer en marcha un programa para fomentar o emprendemento entre os grupos poboacionais de entre 40 e 55 anos, pois detectouse que nesta franxa de idade a capacidade de volver atopar un emprego por conta allea dificultase. Dito programa contará dun servizo de apoio e asesoramento para as persoas interesadas, dun obradoiro para o desenvolvemento de ideas e a súa materialización nunha proposta específica, e dun fondo económico para aquelas persoas que, tendo participado no obradoiro, queiran materializar as súas ideas en ideas ou modelos concretos de negocio.

Para que sexa un programa realmente efectivo, desde a vosa Administración quere deseñarse con perspectiva de xénero, tendo en conta as diferentes problemáticas e necesidades coas que se atopan as mulleres e os homes no desenvolvemento dos seus proxectos.

Deste xeito, decídese realizar un informe previo de diagnose, recollendo datos desagregados por sexo para a súa posterior análise. Así, encárganvos realizar un pequeno cuestionario co que recadar información das necesidades e problemáticas que se poden dar entre a poboación obxecto do programa. **Que aspectos ou temáticas pensades que sería necesario introducir no formulario?**

Por favor, a continuación menciona todos aqueles aspectos ou temáticas que consideredes de interese incluír no cuestionario:

EXERCICIO 1. 2ª PARTE

Deseño de proxecto con perspectiva de xénero

Unha vez abordados a través do cuestionario aqueles aspectos e temáticas de interese que reflicten as problemáticas específicas coas que se atopan mulleres e homes á hora de emprender, o seguinte paso é fixar unha serie de obxectivos con perspectiva de xénero que se perseguen acadar coa implementación do programa. Na realidade, estes obxectivos deben establecerse a partir da análise dos resultados obtidos mais, neste exercicio, podedes intentar imaxinar cales serían os principais resultados que arrojaría o devandito cuestionario. Atendendo aos aspectos sinalados no exercicio anterior, elaborade unha batería de obxectivos que se perseguen acadar coa implementación do programa.

Obxectivos a acadar co programa:

Obxectivo 1.

Obxectivo 2.

Obxectivo 3.

Obxectivo 4.

EXERCICIO 1. 3ª PARTE

Deseño de medidas con perspectiva de xénero

Por último, en base aos obxectivos anteriormente establecidos, pensade en medidas concretas que se poderían poñer en marcha desde a vosa Administración para cumprir con cada un dos obxectivos mencionados.

Medias propostas para cada un dos obxectivos:

Obxectivo 1.	
Obxectivo 2.	
Obxectivo 3.	
Obxectivo 4.	

Exercicio 2. Suposto 1

Índice de concentración

Nun centro de formación profesional hai 1457 persoas matriculadas. Destas, hai 321 mulleres, e destas 41 son do ciclo de soldadura, 253 de artes gráficas e 27 de electricidade. Por outro lado, en canto aos homes, hai 564 en soldadura, 83 en artes gráficas e 489 en electricidade. Cal é o **índice de concentración** de cada un destes ciclos?

Fórmula:

Índice de concentración. Distribución de cada sexo entre as categorías dunha variable.

$$\frac{n.^{\circ} \text{ mulleres nunha categoría}}{\text{total mulleres}} \times 100$$

$$\frac{n.^{\circ} \text{ homes nunha categoría}}{\text{total homes}} \times 100$$

	Mulleres	Homes
Índice de concentración do ciclo de soldadura		
Índice de concentración do ciclo de artes gráficas		
Índice de concentración do ciclo de electricidade		

Que utilidade lle dariades vós a ao índice calculado? Que está pasando neste centro de formación profesional?

Que accións se vos ocorren para cambiar esta realidade?

Exercicio 2. Suposto 2

Índice de distribución

Nun centro de formación profesional, hai 1457 persoas matriculadas. Destas, 321 son mulleres, e destas 41 son do ciclo de soldadura, 253 de artes gráficas e 27 de electricidade. Por outro lado, en canto aos homes, hai 564 en soldadura, 83 en artes gráficas e 489 en electricidade. Cal é o **índice de distribución** de cada un destes ciclos?

Fórmula:

Índice de distribución. Diferenzas e desigualdades entre os sexos nunha categoría.

$$\frac{n.^{\circ} \text{ mulleres nunha categoría}}{\text{total persoas}} \times 100$$

$$\frac{n.^{\circ} \text{ homes nunha categoría}}{\text{total persoas}} \times 100$$

	Mulleres	Homes
Índice de distribución do ciclo de soldadura		
Índice de distribución do ciclo de artes gráficas		
Índice de distribución do ciclo de electricidade		

Que utilidade lle dariades vós a ao índice calculado? Que está pasando neste centro de formación profesional?

Que accións se vos ocorren para cambiar esta realidade?

Exercicio 2. Suposto 3

Índice de feminización

Nun centro de formación profesional hai 321 alumnas e 1136 alumnos. Respecto ás alumnas, 41 son do ciclo de soldadura, 253 de artes gráficas e 27 de electricidade. Por outro lado, en canto aos homes, hai 564 en soldadura, 83 en artes gráficas e 489 en electricidade. Cal é o **índice total de feminización**? Cal é o **índice de feminización por cada ciclo**?

Índice de feminización. Nivel de concentración de mulleres nos diferentes sectores de actividade, se hai sectores feminizados ou se as mulleres están infrarrepresentadas.

$$\frac{n.^{\circ} \text{ mulleres nunha categoría}}{n.^{\circ} \text{ homes nunha categoría}} \times 100$$

	Mulleres	Homes
Índice total de feminización		
Índice de feminización do ciclo de soldadura		
Índice de feminización do ciclo de artes gráficas		
Índice de feminización do ciclo de electricidade		

Que utilidade lle dariades vós a ao índice calculado? Que está pasando neste centro de formación profesional?

Que accións se vos ocorren para cambiar esta realidade?

Exercicio 2. Resultados

Índice de concentración

	Mulleres	Homes
Índice de concentración do ciclo de soldadura	12,77%	49,65%
Índice de concentración do ciclo de artes gráficas	78,82%	7,31%
Índice de concentración do ciclo de electricidade	8,41%	43,04%
TOTAL	100%	100%

Índice de distribución

	Mulleres	Homes	TOTAL
Índice de distribución do ciclo de soldadura	2,81%	38,71%	41,52%
Índice de distribución do ciclo de artes gráficas	17,36%	5,70%	23,06%
Índice de distribución do ciclo de electricidade	1,85%	33,56%	35,41%
TOTAL	22,03%	77,97%	100%

Índice de feminización

	Mulleres
Índice total de feminización	28,26%
Índice de feminización do ciclo de soldadura	7,27%
Índice de feminización do ciclo de artes gráficas	304,82%
Índice de feminización do ciclo de electricidade	5,52%

Exercicio 3

Uso inclusivo e non sexista da linguaxe visual

1. Que percibides en cada unha das seguintes imaxes? Vedes algunha diferenza?



2. E nas seguintes, vedes algunha diferenza?



3. Agora observade as seguintes novas. Que se vos ven á mente ao comparalas?

► Cenes de la Vega inicia la reforma del acceso a su calle principal

Las obras de la rotonda que distribuye toda la circulación del municipio se desarrollan en el marco de Arcotur, un programa promovido la Diputación que tiene como objetivo fortalecer la actividad comercial en áreas turísticas



NUEVOS VEHÍCULOS PARA EL PARQUE MÓVIL DE LA DIPUTACIÓN DE LEÓN

23/08/2022



E

l responsable de Infraestructuras, Luis Alberto Arias, ha recibido dos unidades SUV 4x4 adjudicadas en 43.800 euros

El responsable de Infraestructuras y Parque Móvil de la Diputación de León, Luis Alberto Arias, ha procedido a la recepción de dos unidades de vehículo tipo SUV 4x4, con cabina para tres personas. El acto ha contado con la asistencia del representante de la empresa adjudicataria, el suministro y de los técnicos de la institución provincial. La adjudicación de las dos unidades se ha realizado en 43.800 euros.

rotonda de acceso a su calle principal, la avenida de Sierra Nevada, a través de la Diputación de Granada y que incluye una línea de ayudas para fortalecer la actividad comercial en los municipios.

a, que ha estado acompañado por el alcalde, Juan Ramón Castellón, y el concejal de Turismo, María Villegas, ha visitado las obras y ha apuntado que la intervención en las obras de la vía principal del municipio de Cenes de la Vega, conservando los

ANA GÓMEZ PRESENTA EL FESTIVAL ÚNICAS MÁS AMBICIOSO EN CANTIDAD Y CONTENIDOS PARA CONMEMORAR EL 8 DE MARZO

21-Febrero-2023



Presentación V Festival Únicas

La vicepresidenta de Educación, Cultura, Igualdad y Bienestar Social presentaba hoy las actividades que con motivo del Día Internacional de la Mujer se desarrollarán durante todo el mes de marzo en la provincia en el marco del V Festival Únicas y con las acciones desarrolladas por las Agentes Dinamizadoras de Igualdad.

La gala inaugural del V Festival Únicas se celebrará este año en Madridejos, en el emblemático Molino del tío Genaro.

Este año se incluye como novedad en la cartelera un código QR para que quien lo desee pueda descargarse toda la programación en cualquier dispositivo móvil.

4. E nas seguintes, que observades?

El 125 aniversario del hallazgo de la Dama es el elemento vertebrador de la edición 74 de la revista Canelobre

11 JULIO, 2023



La publicación "125 años del nuevo Elche/Elx muestra el ayer, el hoy y el futuro del municipio partiendo del descubrimiento del busto íbero

El salón de plenos ha acogido esta mañana el acto de presentación del número 74 de la revista Canelobre: "125 años del nuevo Elche/Elx", editada por el Instituto Alicantino de Cultura, Juan Gil-Albert, al que ha asistido el alcalde Pablo Ruz y el presidente de la Diputación, Carlos Mazón.



7 JULIO, 2023

El 8 y 22 de julio se celebran los cursos para obtener el carnet de carretilero

Exercicio 3. Resultados

1. Que percibides en cada unha das seguintes imaxes? Vedes algunha diferenza?



FEDERADOS
¡UNIDOS SOMOS MÁS FUERTES!

Na imaxe vese moita homoxeneidade (só nenos). O fútbol e só cousa de nenos? As nenas vense interpeladas neste anuncio do club deportivo? Pode que sexa un equipo masculino, pero entón... por que non se especifica e en cambio se deixa coa sensación de que non hai espazo para as nenas?



YO JUEGO BALONMANO
...SEAS CHICO O CHICA...
ESTE ES TU DEPORTE

Interpélase directa e claramente a rapaces e rapazas, tanto no texto como nas ilustracións.

2. E nas seguintes, vedes algunha diferenza?



ADULTOS Y NIÑOS



NIÑAS Y NIÑOS

En ambos casos empréganse ilustracións non sexistas, mais na linguaxe atopamos que o primeiro exemplo interpela só a homes e nenos, mentres que no segundo caso especificase claramente que é para nenas e nenos.

3. Agora observade as seguintes novas. Que se vos vén á mente ao comparalas?

► Cenes de la Vega inicia la reforma del acceso a su calle principal

Las obras de la rotonda que distribuye toda la circulación del municipio se desarrollan en el marco de Arcotur, un programa promovido por la Diputación que tiene como objetivo fortalecer la actividad comercial en áreas turísticas



23 de Mayo de 2023

Cenes de la Vega ha iniciado la reforma de la rotonda del programa Arcotur, promovido por la Diputación para mejorar la actividad comercial en estas áreas en los municipios.

El presidente de la institución, José Entrena, que es también diputado de Obras Públicas y Vivienda, José María, pretende adecuar y mejorar una de las rotondas de los árboles preexistentes.

ANA GÓMEZ PRESENTA EL FESTIVAL ÚNICAS MÁS AMBICIOSO EN CANTIDAD Y CONTENIDOS PARA CONMEMORAR EL 8 DE MARZO

21-Febrero-2023



Presentación V Festival Únicas

La vicepresidenta de Educación, Cultura, Igualdad y Bienestar Social presentaba hoy las actividades que con motivo del Día Internacional de la Mujer se desarrollarán

el marco del V Festival Únicas y con actividades dinamizadoras de Igualdad.

Para este año en Madridejos, en el

se usará un código QR para que quien lo escanee pueda acceder en cualquier dispositivo móvil.

NUEVOS VEHÍCULOS PARA EL PARQUE MÓVIL DE LA DIPUTACIÓN DE LEÓN

23/08/2022



E

l responsable de Infraestructuras, Luis Alberto Arias, ha recibido dos unidades SUV 4x4 adjudicadas en 43.800 euros

El responsable de Infraestructuras y Parque Móvil de la Diputación de León, Luis Alberto Arias, ha procedido a la recepción de dos unidades de vehículo tipo SUV 4x4, con cabina para cinco personas. El acto ha contado con la asistencia del representante de la empresa adjudicataria del suministro y de los técnicos de la institución provincial. La adjudicación de las dos unidades se ha realizado en 43.800 euros.

Noticias de obras e adquisición de materiales para ELES e as noticias vinculadas con temas de igualdade para ELAS...

4. E nas seguintes, que observades?

El 125 aniversario del hallazgo de la Dama es el elemento vertebrador de la edición 74 de la revista Canelobre

11 JULIO, 2023



La publicación "125 años del nuevo Elche/Elx muestra el ayer, el hoy y el futuro del municipio partiendo del descubrimiento del busto íbero

El salón de plenos ha acogido esta mañana el acto de presentación del número 74 de la revista Canelobre: "125 años del nuevo Elche/Elx", editada por el Instituto Alicantino de Cultura, Juan Gil-Albert, al que ha asistido el alcalde Pablo Ruz y el presidente de la Diputación, Carlos Mazón.



Niños y niñas saharauis visitan el Ayuntamiento con sus familias acogedoras

Juventud e infancia



7 JULIO, 2023

El 8 y 22 de julio se celebran los cursos para obtener el carnet de carretillero

O tratamento, tanto na parte visual coma escrita, é igualitario.

Na imaxe, hai unha **distribución equilibrada por sexos** e no texto, faise un **uso non sexista da linguaxe**:

Niños y niñas
Familias acogedoras

A imaxe é correcta, pois ambas persoas están nunha **posición simétrica** e están **presentadas no mesmo plano**.

En cambio, temos que prestar atención ao texto, pois están presentando un **curso de carretilla** e non obstante, o texto fai referencia ao masculino:

Carnet de **carretillero**.

Exercicio 4. Suposto 1

Orzamentos con perspectiva de xénero na área de cultura

A área de Cultura da vosa Administración conta cun orzamento total de 300.000 euros para a **programación teatral e a súa xestión**. Posto que un dos obxectivos do Plan de Igualdade para os vindeiros 4 anos recolle a incorporación transversal do principio de igualdade e a perspectiva de xénero en todos os departamentos e áreas da Administración, tanto a programación cultural como a xestión da mesma e dos espazos teatrais a partir de agora vai incorporar a perspectiva de xénero. A vós encárganvos tal cometido: orzamentar o programa con perspectiva de xénero.

Mais, como a área de Cultura non conta polo momento de ningún informe no que se analice dunha forma desagregada por sexo o uso dos espazos, as persoas usuarias, o cadro de persoal das diferentes compañías teatrais, a temática abordada nas obras, o propio cadro de persoal municipal etc., non sabedes moi ben cal é o punto de partida.

Mais sabedes, polo persoal que traballa no diferentes teatros, a seguinte información:

- A maior parte das persoas usuarias son mulleres, sendo o grupo de idade que máis participa da oferta de teatro as mulleres de máis de 65 anos.
- Algunhas das usuarias fixéronlles chegar que non poden asistir con máis frecuencia ao teatro por ser unha hora na que non atopan con quen deixar as crianzas e por non haber habilitado un espazo para tal fin.
- As mulleres son maioría entre o cadro de persoal nos teatros, aínda a maior parte dos postos técnicos (son, iluminación, montaxe, produción etc.) están desempeñados por homes.
- As obras de teatro realizadas nos últimos tres anos que traten abertamente a violencia de xénero ou outras violencias machistas así como problemáticas que afectan dunha forma desproporcionada ás mulleres é de 3, unha por cada 25 de novembro.
- Unha ampla maioría das compañías de teatro contratadas teñen un director home, sendo tamén maioritario o número de actores que de actrices. Dita situación aínda é máis asimétrica nos grupos e actuacións musicais.

A partir dos datos aquí mencionados, así como doutros aspectos dos que sexades conscientes, propoñede medidas e accións que se poidan incorporar á xestión e programación teatral tendo en conta a perspectiva de xénero e, especificando aqueles que suporían para a administración un custe económico á marxe do orzamento co que conta o departamento.

Propostas:		Custo económico a maiores
Medidas e accións:		☐ Si ☐ Non
		☐ Si ☐ Non
		☐ Si ☐ Non
		☐ Si ☐ Non
		☐ Si ☐ Non
		☐ Si ☐ Non
		☐ Si ☐ Non
		☐ Si ☐ Non
		☐ Si ☐ Non
		☐ Si ☐ Non

Exercicio 4. Suposto 2

Orzamentos con perspectiva de xénero na área de obras públicas

Na vosa Administración elaborouse o pasado ano o Plan de Igualdade Municipal para os vindeiros 4 anos. Nun dos seus obxectivos recóllese a incorporación transversal do principio de igualdade e a perspectiva de xénero en todos os departamentos e áreas da Administración. O orzamento anual non varía, pero hai que realizalo tendo en conta a perspectiva de xénero. A vós encárganvos tal cometido. Desde o departamento sinálase – tras a realización dun pequeno estudo- que cómpre priorizar o **mantemento e mellora dos espazos verdes** do municipio ten en conta a perspectiva de xénero, pois no estudo realizado obtense que:

- Os parques, xardíns e demais zonas verdes son percibidas como inseguras polo 62% das mulleres consultadas, sinalando o 87% delas a unha iluminación nocturna insuficiente, fronte tan só ao 22% dos homes.
- O 34% das persoas consultadas indican que non adoitan levar aos seus fillos e fillas ao parque por estar situados preto de estradas de tránsito de vehículos.
- O 43% considera que hai moi poucas zonas de divertimento para as crianzas (columpios, tobogáns etc.), de forma que as zonas existentes están masificadas.
- Os grupos de idade con maior uso destes espazos son homes entre 65 e 80 anos (32%) e homes entre os 15 e os 25 anos (27%). Conxuntamente son o 59% das persoas usuarias. Pola contra, as mulleres entre os 65 anos e os 68 e entre os 15 e os 25 anos tan só supoñen un 23% das persoas usuarias no seu conxunto, un 9% de mulleres entre os 65 e 80 anos e un do primeiro grupo e un 14% as mulleres entre os 15 e os 25 anos.
- O 87% das persoas que traballan nos servizo de mantemento dos espazos verdes do municipio son homes.

A partir dos datos aquí mencionados propoñede algunhas medidas e accións que se poidan incorporar para mellorar estes espazos verdes, así como cambios na súa xestión e mantemento, especificando aqueles que suporían para a administración un custe económico á marxe do orzamento co que conta o departamento.

Propostas:		
Medidas e accións:		Custo económico a maiores
		☐ Si ☐ Non
		☐ Si ☐ Non
		☐ Si ☐ Non
		☐ Si ☐ Non
		☐ Si ☐ Non
		☐ Si ☐ Non
		☐ Si ☐ Non
		☐ Si ☐ Non
		☐ Si ☐ Non

Exercicio 4. Suposto 3

Orzamentos con perspectiva de xénero na área de mobilidade

Na vosa Administración elaborouse o pasado ano o Plan de Igualdade Municipal para os vindeiros 4 anos. Nun dos seus obxectivos recóllese a incorporación transversal do principio de igualdade e a perspectiva de xénero en todos os departamentos e áreas da Administración. O orzamento anual non varía, pero hai que realizalo tendo en conta a perspectiva de xénero. A vós encárganvos tal cometido. Desde o departamento sinálase – tras a realización dun pequeno estudo- que cómpre propoñer medidas de mobilidade que teñan en conta a perspectiva de xénero. Para isto, desde o voso departamento realizouse un cuestionario coa cidadanía do municipio no que se obtiveron, entre outros, os seguintes datos:

- O 93% do persoal traballador da empresa concesionaria do servizo de autobús municipal son homes.
- O 87% do persoal que controla o tráfico (axentes de mobilidade) son homes.
- O 93% do persoal do Centro de Control de Tráfico, encargado do temporizado e organización dos semáforos son homes.
- 7 de cada 10 dos desprazamentos en coche para deixar e/ou recoller as crianzas no centro educativo son realizados por homes.
- 8 de cada 10 dos desprazamentos a pé para deixar e/ou recoller as crianzas no centro educativo son realizados por mulleres.
- 6 de cada 10 dos desprazamentos en bici para deixar /ou recoller as crianzas no centro educativo son realizados por mulleres.
- O 73% do persoal municipal que traballa nos proxectos de mobilidade son homes.
- O 57% das nais consultadas consideran que o traxecto que hai entre a súa casa ata o centro de ensino do seu fillo e/ou filla non é seguro, aumentando ata o 72% nos barrios menos céntricos.
- O 58% das usuarias do autobús municipal son mulleres. Porcentaxe que se reduce ao 27% de mulleres sobre o total das persoas usuarias dos autobuses nocturnos. En canto a por que, o 43% de mulleres que algunha vez o empregaron sinalan como razón principal por ter deixado de usalo por ter sufrido ou sido testemuña de unha ou máis situacións de acoso, o 37% sinala que non se sente segura no tramo da parada de autobús e o seu destino, e o 23% sinala á mala iluminación das paradas de autobús.

A partir dos datos aquí mencionados propoñede algunhas medidas e accións que se poidan incorporar para mellorar a mobilidade municipal con perspectiva de xénero, así como cambios na súa xestión, especificando aqueles que suporían para a administración un custe económico á marxe do orzamento co que xa conta o departamento.

Propostas:		Custo económico a maiores
Medidas e accións:		☐ Si ☐ Non
		☐ Si ☐ Non
		☐ Si ☐ Non
		☐ Si ☐ Non
		☐ Si ☐ Non
		☐ Si ☐ Non
		☐ Si ☐ Non
		☐ Si ☐ Non
		☐ Si ☐ Non
		☐ Si ☐ Non

