



DEPUTACIÓN PROVINCIAL
A CORUÑA

SERVIZO DE ACCIÓN SOCIAL, CULTURAL E DEPORTES
SECCIÓN DE SERVIZOS SOCIAIS

Expediente: 2024000004531

RESOLUCIÓN POLA QUE SE APROBA A INSTRUCIÓN PARA A TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO NA DEPUTACIÓN DA CORUÑA

Don **VALENTÍN GONZÁLEZ FORMOSO**, Presidente da Deputación Provincial da Coruña,

Visto o expediente número 2024000004531, relativo ao contrato anteriormente citado e os informes do Servizo de Acción Social, Cultural e Deportes, Secretaría Xeral e de Fiscalización,

RESOLVO:

Primeiro. Aprobar a *Instrución para a Transversalidade de Xénero* na Deputación da Coruña, co seguinte texto:

INSTRUCIÓN PARA A TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO NA DEPUTACIÓN DA CORUÑA

A presente Instrución, coa natureza de orde de servizo segundo o art. 6 da Lei 40/2015, do 1 de outubro, de réxime xurídico do sector público e do procedemento administrativo común, resulta de aplicación ao conxunto dos servizos e enmárcase na normativa e xurisprudencia da Unión Europea, estatal e autonómica.

PRIMEIRO.- CONCEPTO, CONTEXTO E NATUREZA XURÍDICA

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 poñer a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes nun lugar central dentro da política pública, que supón un proceso de organización, mellora, desenvolvemento e 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, creando as condicións necesarias que permitan dinamizar as políticas de igualdade.

A preocupación por acadar unha igualdade efectiva púxose de manifesto de maneira máis evidente na IV Conferencia Mundial da Muller da ONU, que tivo lugar en Beijing no ano 1995 onde se incorpora a estratexia de transversalizar o principio de igualdade nas políticas públicas. O Goberno de España uniuse á Plataforma desta Conferencia, apostando pola transversalidade como estratexia de especial interese, e poñendo en marcha mecanismos institucionais para acadar a igualdade entre mulleres e homes. Así, apostou pola integración da perspectiva de xénero nas leis, políticas, programas e proxectos públicos.

A transversalidade de xénero concíbese desde a Unión Europea como unha estratexia que precisa de compromiso e vontade política, sensibilización e formación, elaboración de estatísticas desagregadas por sexo, orzamentos sensíbeis á análise da dimensión de xénero, recursos económicos e humanos, participación das mulleres en toda a diversidade no proceso de toma de decisións, utilización da comunicación inclusiva e non sexista e da avaliación do impacto de xénero na normativa, nos programas e nos plans e na orientación do orzamento provincial.

No ámbito do ordenamento xurídico español, o artigo 14 da Constitución española proclama o dereito á igualdade e á non discriminación por razón de sexo, e o artigo 9.2 consagra a obriga dos poderes públicos de promover as condicións para que a igualdade das persoas e dos grupos nos que se integren sexa real e efectiva.

A Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, dedica 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 Estatuto de Autonomía promulgado en 1981 no seu artigo 4.2. xa enuncia que corresponde aos poderes públicos de Galicia promover as condicións para que a liberdade e a igualdade das persoas e dos grupos sociais sexan reais e efectivas, así como remover os obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude, e facilitar a participación das galegas e dos galegos na vida política, económica, cultural e social.

A Lei 7/2023, do 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia, recolle no título II Integración transversal do principio de igualdade nas actuacións da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e do sector público autonómico, capítulo I Principio de transversalidade da dimensión de xénero no artigo 20, o significado da transversalidade e os criterios de actuación da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e o sector público autonómico que integrarán a dimensión da igualdade de trato e de oportunidades na elaboración, na execución e no seguimento de todas as políticas e de todas as accións desenvolvidas no exercicio das competencias asumidas de acordo coa Lei orgánica 1/1981, do 6 de abril, do Estatuto de autonomía para Galicia.

Os criterios de actuación son:

- A modificación dos patróns socioculturais de conduta de mulleres e homes, co obxectivo de eliminar os prexuízos de xénero.
- A eliminación absoluta das discriminacións por razón de sexo.
- O fomento da igualdade de oportunidades na política económica, laboral e social, a través da supresión da fenda salarial e das diferenzas retributivas por razón de sexo, da eliminación da segregación horizontal e vertical e o fomento do emprego feminino por conta propia ou allea.
- O fomento da comprensión da maternidade como unha función social, para evitar os efectos negativos sobre os dereitos da muller.
- O fomento da participación efectiva das mulleres na toma de decisións e na elaboración de estratexias para o seu apoderamento.
- A garantía da dignidade das mulleres, con especial incidencia na adopción de accións tendentes a erradicar todas as formas de violencia contra a muller, de violencia sexual e de violencia de xénero e, en especial, a canalizada a través das tecnoloxías da información e da comunicación.
- A consideración das desvantaxes especialmente sufridas polas mulleres con discapacidade, as nenas e as mulleres novas, as mulleres maiores, as mulleres de etnia xitana ou doutras minoritarias, as mulleres migrantes e as demais mulleres en situación de discriminación múltiple ou interseccional ao longo de todo o seu ciclo vital.
- A promoción do exercicio dos dereitos das mulleres e do dereito das mulleres ao acceso á xustiza.
- O asesoramento ás vítimas de violencia de xénero e a colaboración cos órganos xudiciais, incluído o exercicio da acción pública nos casos establecidos na normativa aplicable.

A nivel local cabe ter en conta, que dende a aprobación da Lei orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra a violencia de xénero e da Lei orgánica 3/2007 para a igualdade efectiva de mulleres e homes, os concellos asumiron a súa responsabilidade como administracións públicas na procura da igualdade e na loita contra a violencia de xénero, e comezaron a desenvolver políticas públicas propias neste sentido.

A Deputación da Coruña apostou por estudar as necesidades emerxentes na provincia en materia de igualdade a través da elaboración da Diagnose e Plan de acción das políticas de igualdade de xénero na provincia da Coruña 2019-2026, e organizar de forma estratéxica as medidas necesarias, validadas polo territorio para dar solucións e corrixir as desigualdades detectadas.

Estas medidas foron recollidas en dúas grandes áreas. Na área 1 dedicada á transversalización do principio de igualdade en todas as políticas públicas no seo da Deputación provincial e na área 2, cuxo obxectivo é fortalecer a estratexia provincial de impulso das políticas de igualdade nos concellos.

SEGUNDO.- OBXECTO, OBXECTIVO E ÁMBITO DE APLICACIÓN

1. A presente instrución ten por obxecto incorporar a perspectiva de xénero nas políticas públicas provinciais, atendendo á lexislación internacional, europea, estatal e autonómica.
2. Ten a finalidade de servir como unha ferramenta para facilitar a aplicación do principio de igualdade na xestión como valor da cultura organizativa da Deputación da Coruña.
3. Esta instrución está dirixida a todos os departamentos, centros e servizos da Deputación da Coruña e aplicarase a todos os documentos de carácter normativo, programáticos, organizativos, de planificación, estratéxicos e comunicativos emitidos pola Deputación para o desenvolvemento das políticas públicas a nivel provincial.

Os documentos aos que se lles aplicará son os seguintes:

- Documentos e medidas do goberno dirixidas ás Comisións Informativas, Xuntas de Goberno, Xuntas de Portavoces e Plenos.
- Informes emitidos desde todas as áreas de goberno ou de competencia da institución provincial.
- Os actos administrativos, tales como resolucións, dilixencias, actos de trámite, notificacións, publicacións, anuncios, regulamentos, ordenanzas e comunicacións.
- Todos os documentos orzamentarios e xurídicos.
- Campañas de comunicación e información.
- Programas, plans estratéxicos, subvencións, convenios, servizos, publicacións, bolsas e premios.

TERCEIRO.- ESTRUTURAS COMPETENTES E SEGUIMENTO

1. A responsabilidade, no ámbito da administración provincial, reside na Comisión informativa da que dependa as políticas de igualdade e do servizo encargado do desenvolvemento das políticas de igualdade segundo o organigrama, que velará pola integración da perspectiva de xénero nas políticas públicas na Deputación provincial.
2. O grupo interdepartamental creado no marco da Diagnose e Plan de acción das políticas de igualdade de xénero na provincia da Coruña 2019-2026, será o responsable de facer o seguimento sobre a implementación e cumprimento da Instrución para a incorporación da transversalidade de xénero na Deputación provincial.

O grupo estará formado por un equipo técnico interdepartamental como mínimo de seis persoas, asumindo a secretaría técnica a técnica de políticas públicas e de igualdade de xénero, que convocará, moderará, editará as actas de cada sesión de seguimento e os informes finais anuais.

3. As funcións de apoio e asesoramento sobre a aplicación da presente instrución, serán asumidas inicialmente desde o servizo encargado do desenvolvemento das políticas de igualdade segundo o organigrama.

CUARTO.- ACCIÓNS PARA A TRANSVERSALIDADE

Entre as posibles accións transversais, a Deputación da Coruña establece como criterios a seguir para a xestión inclusiva das políticas provinciais os que se desenvolven ao redor das seguintes instrucións:

1. Comunicación inclusiva e non sexista.
2. Recollida e análise de datos e estatísticas da realidade diferenciada de mulleres e homes.
3. Promoción da igualdade en contratos, plans, proxectos, subvencións, bolsas, premios ou calquera outra convocatoria pública.
4. Promoción da igualdade de oportunidades no acceso, participación e utilización dos servizos provinciais.
5. Formación específica para o fomento da igualdade e a aplicación da transversalidade de xénero.
6. Informes de impacto de xénero.
7. Xestión de persoal, acceso, provisión, promoción, formación, retribución, seguridade e saúde.
8. Prevención e intervención en materia de violencia de xénero.

1. Comunicación inclusiva e non sexista

A Deputación da Coruña procurará un uso non sexista da linguaxe en todos os documentos, soportes e intervencións que produza directamente ou a través de entidades ou terceiras persoas.

Nas comunicacións escritas ou orais, en xeral, recoméndase a aplicación do Caderno de “Linguaxe non sexista (2019)” editado pola Deputación da Coruña, da Guía de linguaxe inclusivo do Concello de Santiago de Compostela (2016), da Guía “Criterios para o uso da lingua (2012)” editada pola Universidade da Coruña, Criterios de linguaxe non sexista (2011) da Universidade de Santiago de Compostela e o Manual de redacción xornalística da Secretaría Xeral de Igualdade (2010) e a coordinación para o asesoramento, de ser necesario, cos departamentos de Normalización e Igualdade, sendo responsable último o servizo que o elabora.

Criterios :

- Evitarase o uso do masculino con sentido globalizador para non provocar a invisibilización das mulleres. Para iso empregaranse termos colectivos ou abstractos (ex. “a persoa interesada” na vez de “o interesado”) Empregaranse pronomes como quen, cadaquén, vostede, vostedes, etc.
- Nomearase en masculino e feminino cando nos comuniquemos con mulleres e homes.
- Limitarase o emprego de barras ou guións coa dobre terminación gramatical.
- Procurarase alternar a orde de precedencia ao nomear mulleres e a homes, polo que se evitará que unha mesma forma apareza sempre en primeiro lugar.

- 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.
- Nos 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 e os ocupados por homes en masculino.
- Aplicarase o criterio de accesibilidade universal, fomentando o uso de pictogramas e/ou braille e interpretación de linguaxe de signos, entre outras posibilidades.

Na comunicación visual procuraranse seguir os seguintes criterios:

- Equilibrar o número de imaxes femininas e masculinas, coidando as condicións destas e respectando o tamaño e posición en que aparezan.
- Mostrar a diversidade das mulleres e homes con respecto á idade, etnia, diversidade funcional, orientación sexual, canons estéticos, polo que se evitará proxectar no seu tratamento prexuízos, discriminacións e/ou connotacións negativas destas diferenzas.
- Evitar que se proxecte unha imaxe visual baseada na división do traballo a través das imaxes de mulleres e homes en roles igualitarios. Mostrar aspectos positivos na conciliación e corresponsabilidade onde as mulleres conquistan o ámbito público e os homes o ámbito privado.
- Desde a Deputación non se promoverán actos onde as mulleres estean relegadas a un mero obxecto sexual e evitarse aparecer naqueles organizados por outras entidades ou institucións que o fagan.
- Utilizarase o logo de Igualdade da Deputación en todos os proxectos e soportes que traballen de forma específica esta materia.

Na comunicación gráfica nas estradas provincias e nos edificios públicos procurarse dispoñer, sempre que a lexislación vixente o permita, de:

- Sinais gráficos non androcentristas, evitando a ausencia, invisibilidade ou minusvaloración da representación feminina.
- Sinais gráficos ou visuais non sexistas nin estereotipadas, procurando que as mulleres non aparezan representadas maioritariamente en funcións relacionadas coas actividades privadas, domésticas, familiares ou de coidados doutras persoas.
- Empregaranse sinais gráficos ou visuais inclusivos das diversidades das persoas e estes serán accesíbeis.

Na comunicación institucional procurase a:

- Representación equilibrada de mulleres e homes en todos os actos institucionais e de presenza protocolaria da Deputación, para o que se elaborará un decálogo.
- Promoción da utilización dunha imaxe non sexista das mulleres nos medios de comunicación en que participe ou que subvencione a Deputación.
- Inclusión explícita do compromiso da Deputación da Coruña coa “igualdade na diversidade” na divulgación, información e normativa da institución.

- Nos órganos, xurados ou tribunais garantírase a representación equilibrada de mulleres e homes, das diversidades existentes, polo que se procurará que ningún sexo estea representado en menos do 40%.
- Coherencia na transmisión do compromiso pola igualdade coidando de non outorgar recoñecementos, premios ou distincións a persoas, entidades ou proxectos que discriminen por razón de sexo, diversidade ou calquera outra existente que supoña un retroceso no obxectivo da igualdade.

2. Recollida e análise de datos e estatísticas da realidade diferenciada de mulleres e homes.

Ter unha imaxe da realidade o máis precisa posíbel é un obxectivo para conseguir orientar a xestión política da Deputación coa finalidade de incidir na mellora das condicións de vida e asentando a base da igualdade de xeito sólido. Para cumprir este cometido é preciso facer un esforzo colectivo **na recollida e análise de datos** para, deste xeito, elaborar balances estatísticos desagregados por sexo e outras variábeis sociais e de diversidade, nos documentos técnicos onde sexa posible.

Os criterios que se van seguir para a recollida de datos son:

- Inclusión das variábeis de sexo/xénero nos estudos, estatísticas, enquisas e recollida de datos.
- Inclusión, cando corresponda, da categoría xénero non binario na variable sexo nos estudos, estatísticas, enquisas e recollida de datos.
- Inclusión das variábeis de sexo/xénero nos programas informáticos e de xestión estatística nos casos nos que se conte con datos persoais ou de participación.
- Desagregación por sexo na produción estatística e de indicadores que faga a Deputación directamente ou por medio de empresas ou institucións públicas contratadas ou coas que colaboren.

Os criterios a seguir para o tratamento, interpretación e análise dos datos que posibilite unha aproximación á diagnose da diferente realidade incluíndo a perspectiva de xénero¹ e a interseccionalidade² que afecta a mulleres e homes da provincia son:

- Ter en consideración os estereotipos, normas sociais da desigualdade que afectan á posición social das mulleres nos ámbitos económicos, políticos, culturais, sexuais...
- Integrar na análise as necesidades e demandas das persoas, e especificamente as das mulleres vinculadas ao traballo de atención a menores, persoas maiores e /ou dependentes, así como as derivadas da conciliación de tempos asignados no traballo remunerado que asumen.
- Ter en conta que da diagnose da realidade amosaranse as diferenzas observadas entre as situacións e condicións de vida de mulleres e homes, identificarase cando un feito ou situación detectada está relacionada coa pertenza a un grupo poboacional de referencia e contemplarase en termos comparativos as condicións de vida das mulleres e homes.

¹ A perspectiva de xénero refírese a unha mirada analítica realizada desde como se constrúen historicamente as relacións de subordinación de xénero, isto é, as relacións de poder desigual entre mulleres e homes. A incorporación da perspectiva de xénero vai acompañada de enfoques específicos e estratéxicos, así como de procesos de mudanzas técnicas e institucionais.

² A perspectiva de 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.

- Relacionar os datos cos precedentes e identificación das mudanzas relativas á división sexual no traballo.
- A análise deberá reflectir como se ven afectadas as necesidades das mulleres derivadas das desigualdades co fin de extraer medidas e accións evitando a tendencia de reproducir estereotipos de vitimización.

3. Promoción da igualdade en contratos, plans, proxectos, subvencións, bolsas, premios ou calquera outra convocatoria pública.

As subvencións en concorrencia ou non, as contratacións, plans, proxectos, etc realizadas desde a Deputación da Coruña e organismos dependentes dela terán coherencia coas políticas de igualdade que se desenvolven desde a institución e incorporarán a perspectiva de xénero adoptando as medidas necesarias.

Teranse en conta os seguintes criterios:

- Inclusión do marco normativo sobre igualdade.
- Inclusión do compromiso coa igualdade de mulleres e homes e da diversidade.
- Uso non sexista da linguaxe: toda a documentación utilizará unha linguaxe inclusiva e non sexista na súa redacción e solicitará que as propostas e documentación das solicitudes presentadas eviten o uso discriminatorio da linguaxe e da imaxe así como o uso dunha comunicación inclusiva durante o período de execución da acción obxecto da axuda (contrato ou subvención).
- Contribución ao avance da igualdade: valorarase a 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 responsabilidades laborais, familiares ou persoais.
- Excluiranse dos diversos procedementos da Deputación as persoas e/ou entidades sancionados ou condenados por resolución administrativa ou sentenza firme nos termos dispostos na Lei 38/2003, do 17 de novembro, xeral de subvencións, Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes, na Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero, así como na Lei 7/2023, do 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia.
- Eliminaranse dos procedemento ás persoas condenadas por sentenza firme por algún delito contra a liberdade e indemnidade sexual, (artigo 13.5. da Lei 26/2015, de 28 de xullo que modifica a Lei orgánica 1/1996, do 15 de xaneiro, de protección xurídica do menor).
- Excluiranse as solicitudes promovidas por persoas ou entidades que empreguen na súa actividade unha linguaxe sexista ou empreguen a imaxe da muller como reclamo ou con connotacións de tipo sexual ou denigrante segundo o disposto no Decreto legislativo 2/20015, do 12 de febreiro.
- Requirirase a incorporación, con carácter xeral, da transversalidade de xénero e valorarase, en función da convocatoria, o seu nivel de integración. Algunhas das medidas posibles para a aplicación da transversalidade son; emprego dunha linguaxe non sexista

e inclusiva, elaborar materiais que fomenten a igualdade, tratar as imaxes con valores de igualdade, presenza equilibrada, composición equilibrada nos equipos directivos, diversidade, pluralidade de roles e identidades de xénero.

- Iranse incorporando segundo o establecido na Lei 9/2017, do 8 de novembro, de contratos do sector público (LCSP) cláusulas sociais nos **pregos de cláusulas administrativas particulares e de prescricións técnicas** orientadas a fomentar a igualdade de xénero, relativas á obrigatoriedade de implementar medidas de fomento da igualdade, de aplicar medidas contra o acoso sexual e por razón de sexo, garantir o uso dunha comunicación inclusiva, aplicar medidas de conciliación corresponsable, sempre que a natureza e o obxecto do contrato o permitan.

Outros criterios no caso das contratacións públicas son:

- Ter en conta a integración da perspectiva de xénero nas ofertas presentadas polo licitador/a, tendo en conta os compromisos de contratación de mulleres, especialmente mulleres vítimas de violencia de xénero derivadas de servizos especializados, contratación de mulleres en postos de responsabilidade, minoración da fenda de xénero na distribución e condicións laborais do persoal da entidade.
- Presentación polas/os licitadoras/es dun plan de igualdade que melloren os mínimos legais ou convencionais establecidos.

Para as empresas de máis de 50 traballadores e traballadoras recoméndase esixir o correspondente certificado da Xunta, máis aló do rexistro obrigatorio.

Para as empresas de menos de 50 traballadoras e traballadores precisarase que o Plan de igualdade estea aprobado pola Xunta Directiva, negociado polas representacións sindicais, de ser o caso, e conte cunha partida económica para a súa implementación, para poder telo en conta remitirán a certificación correspondente.

- Presentación polas/os licitadoras/es dun plan de conciliación da vida laboral, persoal e familiar que detalle e precise suficientemente as medidas que se van implementar ou existentes na empresa en relación coa execución do contrato e que melloren os mínimos legais ou convencionais establecidos.

Esixirase que o Plan de conciliación estea aprobado pola Xunta Directiva, negociado polas representacións sindicais, de ser o caso, e conte cunha partida económica para a súa implementación, para poder telo en conta remitirán a certificación correspondente.

- Poderá valorarse a cualificación e experiencia en materia de igualdade de xénero do persoal adscrito ao contrato cando poida afectar de maneira significativa á calidade da execución.

4. Promoción da igualdade de oportunidades no acceso, participación e utilización dos servizos provinciais.

A Deputación da Coruña aplicará o principio de igualdade de oportunidades no acceso aos servizos e recursos, establecendo accións positivas como mecanismos correctores das desigualdades atendendo ás diversidades. Os criterios que se han seguir, son os seguintes:

- Consideración da igualdade na diversidade como preferencia valorativa, entre os criterios de adxudicación das solicitudes de acceso aos recursos, participación en programas e/ou uso das instalacións existentes (deportivas, culturais, educativas, etc).

A intención é corrixir a menor participación e acceso aos servizos provinciais dirixidos á poboación en xeral, de grupos específicos como por exemplo grupos deportivos ou culturais femininos, colectivos de diversidade sexual, persoas migrantes, con diversidade funcional ou sensorial, etc.

- Inclusión efectiva do criterio universal de 'accesibilidade' como norma xeral para todas as actividades provinciais.
- Consideración e previsión, cando sexa posíbel, de atender as necesidades de conciliación de tempos e responsabilidades de coidado, especificamente dos/das menores, pero tamén das persoas maiores, nas actividades dirixidas á cidadanía.

5. Formación específica para o fomento da igualdade e a aplicación da transversalidade de xénero.

A Deputación procurará unha maior formación e sensibilización sobre a aplicación da perspectiva de xénero na xestión provincial e municipal e para iso seguiranse os seguintes criterios :

- Consideración da igualdade de oportunidades entre homes e mulleres como un dos obxectivos de mellora profesional do persoal da Deputación.
- Inclusión no Plan agrupado de formación anual como mínimo de catro accións formativas en materia de igualdade de xénero e prevención da violencia de xénero de carácter básico e de nivel avanzado e especializado.
- Organización de accións formativas sobre linguaxe inclusiva e sobre as diferentes formas de aplicación da transversalidade recollidas no presente regulamento.
- Organizacións de accións formativas específicas para a integración da perspectiva de xénero nas diferentes áreas: emprego, urbanismo, deporte, cultura, medio ambiente, informática, etc.
- Inclusión dun módulo sobre igualdade de xénero, e diversidade nas accións formativas non específicas sobre igualdade que se oferten no marco do Plan agrupado de formación dirixido ao persoal.
- Adaptacións de accións formativas para que integren a dimensión de igualdade.

O Servizo de **Formación** desenvolverá anualmente un estudo das necesidades formativas en materia de igualdade do persoal en coordinación co Servizo de Planificación de persoal e a estrutura provincial en materia de igualdade e procurará:

- Executar as accións formativas en horario laboral e respectando o horario de presenza obrigatoria e a política de flexibilidade horaria por conciliación recoñecida ao persoal para non ser discriminatorio o seu acceso e aproveitamento.
- Fomentará mecanismos de conciliación; axustando horarios, ampliando posibilidades de formación en liña, priorizando os casos de persoas que se incorporan tras permiso ou excedencia de coidados de menores ou persoas dependentes delas, informando a estas persoas polos medios que se acorden para unha mellor reorganización social dos coidados.

- Todas as accións formativas impartidas cumprarán co establecido na presente instrución en relación a garantir na formación a igualdade entre mulleres e homes na información, comunicación e nos contidos impartidos.

6. Informes de impacto de xénero.

En coherencia coas disposicións e normativas da transversalidade do principio de igualdade, os plans, programas, subvencións, proxectos, servizos e normativa de especial transcendencia económica e social con incidencia directa na poboación 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 que se terán en conta na estrutura e contido terán especial importancia os seguintes:

- Situación de partida. Diagnose e análise da realidade da igualdade de xénero.
- Previsión de resultados e contribución ao desenvolvemento de obxectivos de igualdade.
- Valoración do impacto de xénero. Avaliación dos efectos establecidos polo plan, programa, subvención, proxecto e/ou servizo respecto ao avance da igualdade de oportunidades.
- Formulación de propostas de mellora. Recolleranse modificacións para evitar o impacto negativo de xénero ou para mellorar aspectos detectados, e incluírá recomendacións sobre a aplicación e o desenvolvemento de medidas complementarias.

7. Xestión de persoal, acceso, provisión, promoción, retribución, seguridade e saúde.

A Deputación da Coruña e o resto de organismos dependentes dela, garantirán o principio de igualdade entre mulleres e homes e de diversidade en todas as áreas de xestión do persoal, na definición de postos de traballo, o acceso, clasificación profesional, promoción, formación, saúde laboral, retribucións e dereitos laborais.

As normas que regulen os **procesos selectivos** de acceso, provisión e promoción no emprego público garantirán:

- A denominación da relación dos postos de traballo que respectará as normas da linguaxe inclusiva.
- Nas convocatorias públicas de emprego, provisión e promoción incluíranse contidos legislativos no temario e preguntas nas probas de acceso, de ser o caso, de igualdade entre mulleres e homes e de diversidade, segundo o posto que se vai desempeñar.
- Nos procesos selectivos de acceso, provisión e promoción profesional interna valorarase a formación en igualdade entre mulleres e homes.
- Promoverase o acceso de mulleres a todas as posibilidades de postos de traballo e a todos os niveis de clasificación co fin de avanzar na erradicación da segregación horizontal e vertical.

- Procurarase unha representación ou composición equilibrada das persoas que formen parte dos tribunais, comisións, etc.

As normas que regulen os procesos de contratación externa garantirán:

- Valorar como mérito a formación en igualdade do persoal.

A Deputación da Coruña **identificará as fendas salariais** que poidan existir entre o persoal por razón de xénero e adoptará as medidas oportunas que teña ao seu alcance para eliminar as diferenzas e desigualdades de xénero, tanto na valoración dos postos como na política retributiva.

A Deputación da Coruña e o resto de organismos dependentes dela **incluirán a perspectiva de xénero no ámbito da saúde laboral e a prevención de riscos laborais.**

Adoptándose, entre outros, os seguintes criterios :

- Aprobación e actualización, de ser necesario, do protocolo de actuación fronte ao acoso sexual e por razón de sexo.
- Desenvolvemento de ferramentas para a xestión do acoso sexual e por razón de sexo no ente provincial, así como de calquera medida relacionada coa violencia contra as traballadoras e/ou traballadores da Deputación provincial.
- Análise das desigualdades de xénero nas condicións de traballo, na exposición aos riscos laborais psicosociais, ergonómicos, hixiénicos e na saúde para establecer mecanismos de prevención desde a perspectiva de xénero.
- Investigacións das enfermidades laborais desde a perspectiva de xénero e difusión dos resultados para o seu coñecemento.
- Inclusión dun módulo sobre prevención do acoso sexual e por razón de sexo na formación sobre prevención dos riscos laborais, cando se promova formación nesta materia.
- Formación en materia de xénero ao persoal con competencias na seguridade e saúde laboral.
- As accións de prevención de riscos laborais e a saúde incluirán a perspectiva de xénero e adaptarán o seu contido ás características diferenciadas de sexo.

8. Prevención e intervención en materia de violencia de xénero.

Entenderase por violencia de xénero toda aquela forma de violencia que se produce a partir de desigualdades estruturais; actos de violencia física e/ou psicolóxica, incluídas agresións á liberdade sexual, ameazas, coaccións ou privacións de liberdades exercidas de forma directa ou simbólica. Terase en conta a interseccionalidade que conforma a identidade persoal como a diversidade funcional, procedencia ou orixe étnica, racial, cultural e diversidade afectivo-sexual.

A Deputación da Coruña promoverá ao abeiro da Lei 11/2007, do 27 de xullo, para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero, así como as establecidas na Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero:

- Medidas de investigación, prevención, sensibilización, formación, atención, protección e intervención nesta materia.
- Recursos e servizos necesarios para atender a violencia de xénero.
- Amosará publicamente o seu rexeitamento a todo tipo de violencia de xénero.

- Coordinación interinstitucional colaborando coas entidades estatais, autonómicas e locais competentes para garantir unha actuación áxil e flexible, para fomentar a eficacia da resposta institucional ante a violencia de xénero.
- Convocará, de forma regular, formación especializada para o persoal con competencias directas e porá a disposición do persoal guías e formación con independencia do seu ámbito de traballo para conseguir unha maior transversalidade na atención en materia de violencia de xénero.

Todos os departamentos que obteñan datos persoais sobre violencia de xénero asumen o compromiso de recoller, informalos, obter o permiso para o seu tratamento, de controlar o acceso e de adoptar as medidas axeitadas cumprindo o disposto na Lei orgánica 3/2018, do 3 de decembro, de protección de datos persoais e demais regulamentos na materia.

QUINTO.- APLICACIÓN E ENTRADA EN VIGOR

Esta Instrución entrará en vigor unha vez aprobada por resolución da Presidencia e será publicada no Portal de Transparencia da Deputación da Coruña.

Segundo. Publicar a ***Instrución para a Transversalidade de Xénero*** no Portal de Transparencia da Deputación da Coruña en virtude do establecido no artigo 7 a) da Lei 19/2013, de 9 de decembro, de transparencia, acceso á información e bo goberno.