



O XÉNERO

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

► Guía básica de recomendacións sobre a integración da perspectiva de xénero nas políticas públicas

COLECCIÓN **INTEGRA O XÉNERO**

GUÍA 1. Guía básica de recomendacións sobre a integración da perspectiva de xénero nas políticas públicas

Editado por ▼

Deputación da Coruña, 2023

Servizo de Acción social, Cultural e Deportes. Sección de Servizos Sociais

Coordinado por ▼

Eva Ovenza Pereira (Igualdade da Deputación da Coruña)

Autoría ▼

Desenvolvemento Local Galego S.L. (www.deloga.es)

Deseño e maquetación ▼

Decibreiro (www.decibreiro.com)

Impresión ▼

Deputación da Coruña

Depósito Legal ▼

DL C 1600-2023

CONTIDO

PRESENTACIÓN	04
INTRODUCCIÓN	05
QUE CONTÉN ESTA GUÍA?	06
CAPÍTULO 1. A TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO OU MAINSTREAMING...	07
En que consiste?	08
Lexislación e marco normativo	08
Implementación: como poñemos en práctica a transversalidade?	10
Sinteticemos	14
Caixa de ferramentas	15
CAPÍTULO 2. INFORMACIÓN DESAGREGADA POR SEXO	16
En que consiste?	17
Lexislación e marco normativo	17
Como o poñemos en práctica?	19
Indicadores de xénero... Que son?	21
Exemplos prácticos	22
Sinteticemos	23
Caixa de ferramentas	24
CAPÍTULO 3. USO NON SEXISTA DA LINGUAXE E DA COMUNICACIÓN	25
En que consiste?	26
Por que facer un uso non sexista da linguaxe?	26
E que acontece coas imaxes?	27
Exemplos prácticos	30
Sinteticemos	36
Caixa de ferramentas	37
CAPÍTULO 4. ORZAMENTOS CON PERSPECTIVA DE XÉNERO	38
En que consisten?	39
Lexislación e marco normativo	39
Implementación: como elaboralos?	39
Exemplos prácticos	43
Sinteticemos	46
Caixa de ferramentas	47
GLOSARIO	48
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49

● PRESENTACIÓN

Esta **Guía de recomendacións sobre a integración da perspectiva de xénero nas políticas públicas** forma parte da colección de guías de apoio para a incorporación da transversalidade de xénero “**Integra o xénero**” da Deputación da Coruña. Con esta colección búscase un achegamento á perspectiva de xénero dun xeito integral, que permita ao persoal da Deputación e dos concellos integrala no desempeño da súa actividade profesional, reducindo as desigualdades de xénero no deseño e xestión das políticas públicas, programas e proxectos que se realicen a nivel provincial.

Esta colección de guías é **resultado dun proceso participativo** co persoal da Deputación e dos concellos da provincia. A partir de ferramentas cuantitativas e cualitativas recompilouse información e detectáronse as principais problemáticas e necesidades coas que se atopa o persoal no desenvolvemento das súas funcións. Para isto, en primeiro lugar, realizouse un estudo a través dun **cuestionario** sobre as crenzas, actitudes e perspectivas do persoal ante o principio de igualdade entre mulleres e homes. En segundo lugar, realizáronse **entrevistas semiestruturadas** co persoal da Deputación, para ampliar a información obtida na enquisa sobre os factores de interese detectados. E, en terceiro lugar, realizáronse **grupos de traballo** para afondar nas necesidades e dar voz ás propostas feitas dende os diferentes servizos e seccións da Deputación da Coruña e do persoal municipal.

Todas as Administracións públicas teñen que ter en conta o principio de igualdade e a perspectiva de xénero para a toma de decisións, **desde todas as áreas e en todos os procedementos**. Para conseguir un modelo de xestión pública que integre transversalmente o enfoque de xénero, tal e como se esixe desde os organismos internacionais, estatais e autonómicos é necesaria a capacitación e o traballo coordinado a nivel político, técnico e administrativo.

● INTRODUCCIÓN

Ao falar de transversalidade de xénero pensas en “dificultades”? Ou en “falta de formación”?

Ou véñenche á mente termos como “inclusión”, “mirada”, “compromiso”, “indicadores”, “políticas de igualdade”, “responsabilidade”, “perspectiva”, “necesidade” ou “colaboración”?

O concepto de igualdade de oportunidades evolucionou desde as accións positivas cara o concepto de *mainstreaming* de xénero (incorporación da perspectiva de xénero de forma transversal nas diferentes áreas da vida social e política). Producíronse avances significativos, pero seguen a darse dinámicas que colocan ás mulleres nunha situación de desvantaxe, xerando desigualdades e discriminacións por razón de sexo –diferenzas salariais, toma de decisións, participación, promoción, etc.–. Por isto, é necesario poñer en marcha métodos e estratexias que traballen estas desigualdades a nivel estrutural.

Para garantir o compromiso das Administracións públicas na promoción do principio de igualdade, a xustiza social e os dereitos civís, afondando nos principios democráticos e de participación de mulleres e homes na sociedade, **unha estratexia é a inclusión da perspectiva de xénero nas políticas públicas**. Nesta liña, a Deputación da Coruña puxo en marcha o “Plan de Igualdade Provincial *Compartimos Plan*” (2019-2023), no que se enmarca a elaboración desta colección de guías. Non obstante, a aplicación da perspectiva de xénero nos principios, estratexias e prácticas diarias das Administracións é unha tarefa que implica a todo o persoal – político, técnico e administrativo– como estratexia de longo alcance, que inclúa a realidade de mulleres e homes á hora de elaborar medidas e políticas.

• QUE CONTÉN ESTA GUÍA?

A TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO OU *MAINSTREAMING*

Capítulo introdutorio, para nos familiarizar coa transversalidade de xénero e o principio de igualdade. Recóllense os conceptos, a lexislación e o marco normativo, no que operan, ao tempo que se sinalan os aspectos clave para a súa incorporación nas Administracións.

INFORMACIÓN DESAGREGADA POR SEXO

Recóllense as condicións contextuais que, desde as Administracións, favorecen a súa integración. Sintetízase o procedemento para a recollida de datos desagregados por sexo.

USO NON SEXISTA DA LINGUAXE E DA COMUNICACIÓN

Concrétanse pautas para un uso non sexista e inclusivo da linguaxe, da comunicación e das imaxes dende as Administracións.

ORZAMENTOS CON PERSPECTIVA DE XÉNERO

Especificanse as recomendacións e os aspectos clave para a incorporación da perspectiva de xénero nas partidas económicas e orzamentos.



CAPÍTULO 1

A TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO OU *MAINSTREAMING...*

• EN QUE CONSISTE?

A transversalidade de xénero ten diversas acepcións, pode 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.

A **transversalidade de xénero** debe entenderse como un proceso político e como un procedemento técnico. Pode definirse como **a organización, a mellora, o desenvolvemento e a avaliación dos procesos políticos, que incorporan a perspectiva de xénero** en todas as políticas públicas.

• LEXISLACIÓN E MARCO NORMATIVO

O principio de igualdade e a transversalidade de xénero recóllense na lexislación e no marco normativo internacional das últimas décadas. A Organización de Nacións Unidas elaborou diversos documentos e normativas, entre os que destaca a “Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra a Muller”, ratificada por España no ano 1984. Nos últimos anos, os organismos internacionais avanzaron cara a erradicación das barreiras que dificultan a consecución da igualdade real entre mulleres e homes. Isto reflíctese na elaboración de normativa específica, na creación de organismos de igualdade e na elaboración de programas de acción para a igualdade de oportunidades.

En España, o marco xurídico das políticas de igualdade recóllese no artigo 14 da Constitución (1978). Destaca tamén a Lei orgánica 1/2004, do 1 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero, que inclúe a transversalidade entre os seus principios reitores e a **Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo**, para a igualdade efectiva de mulleres e homes. Esta lei recolle o principio de transversalidade nos seus artigos:

ARTIGO 4. Integración do principio de igualdade na interpretación e na aplicación das normas

A igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes é un principio informador do ordenamento xurídico e, como tal, integrárase e observárase na interpretación e na aplicación das normas xurídicas.

ARTIGO 15. Transversalidade do principio de igualdade de trato entre mulleres e homes

O principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes informará, con carácter transversal, a actuación de todos os Poderes Públicos. As Administracións públicas integrarano, **de forma activa**, na adopción e execución das súas disposicións normativas, na definición e nos orzamentos de políticas públicas en todos os ámbitos e no desenvolvemento do conxunto de todas as súas actividades.

MARCO ESTATAL	1978	Constitución española.
	1985	Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases do réxime local.
	2004	Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.
	2007	Lei orgánica 3/2007, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.
	2015	Real decreto legislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do estatuto básico do empregado público.
		Pacto de Estado contra a violencia de xénero.
	2017	Lei 9/2017, do 8 de novembro, de contratos do sector público, pola que se traspón ao ordenamento xurídico español as directivas do Parlamento Europeo do Consello 2014/23/UE e 2014/24/UE, do 26 de febreiro de 2014.
	2018	Real decreto-lei 9/2018, do 3 de agosto, de medidas urxentes para o desenvolvemento do Pacto de Estado contra a violencia de xénero.
	2019	Real decreto-lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación.
	2020	Real decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes.
MARCO AUTONÓMICO	1981	Lei orgánica 1/1981, do 6 de abril, de Estatuto de Autonomía para Galicia.
	2004	Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes.
	2007	Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.
	2015	Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.
	2017	Decreto 70/2017, do 13 de xullo, polo que se regula a formación en igualdade e prevención e loita contra a violencia de xénero do persoal ao servizo da Administración da Comunidade Autónoma de Galicia.

• IMPLEMENTACIÓN: COMO POÑEMOS EN PRÁCTICA A TRANSVERSALIDADE?

Despois de revisar cal é o marco normativo xeral no que nace a transversalidade de xénero, imos atender ás condicións que favorecen a súa integración e as accións específicas para incorporala.

1 — CONDICIÓN S QUE FAVORECEN A INTEGRACIÓN DA TRANSVERSALIDADE

COMPROMISO E PARTICIPACIÓN	COÑECEMENTO DA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E DA REALIDADE SOCIAL	DISPOSICIÓN DE RECURSOS HUMANOS E MATERIAIS	DOTACIÓN DUN SERVIZO DE ASISTENCIA TÉCNICA DE IGUALDADE
----------------------------	---	---	---

1.1 — 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 necesaria a colaboración directa do persoal político e é positivo un **compromiso explícito no Pleno da Corporación**. Ademais, precísase a **coordinación e colaboración interdepartamental**, que garanten a participación das múltiples áreas que conforman a Administración.

1.2 — 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**. Ademais, cómpre detectar as múltiples discriminacións que poden afectar ás persoas, tendo en conta tamén variables como a idade, a orixe, a etnia, as discapacidades etc. Isto é, **incorporar a interseccionalidade ás políticas públicas**.

1.3 — DISPOSICIÓN DE RECURSOS HUMANOS E MATERIAIS

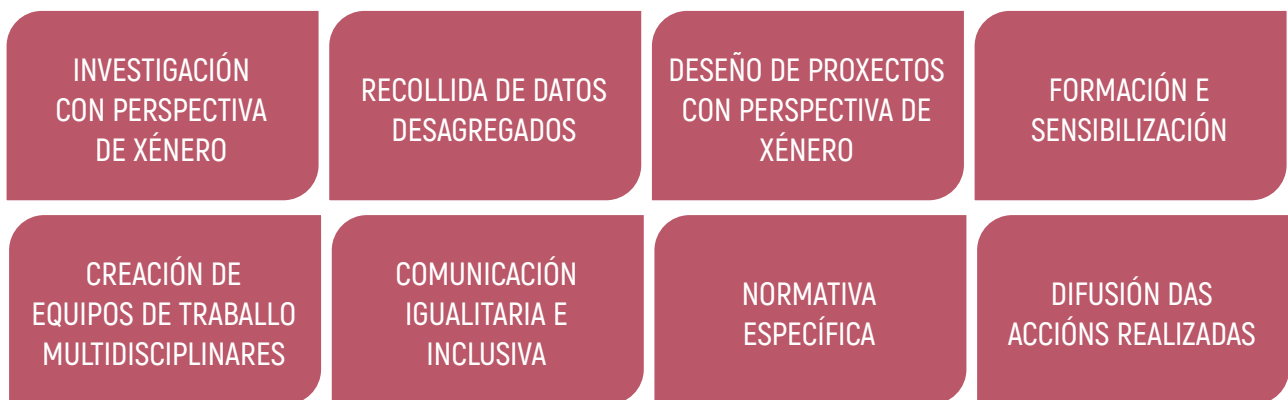
É necesario dotar ás Administracións de **persoal técnico específico con formación en materia de xénero e igualdade** e introducir **partidas orzamentarias específicas** dedicadas a tal fin.

A execución de calquera decisión require a dispoñibilidade de medios, especialmente de **orzamento**, de **tempo** para consultar fontes de información e de **recursos formativos** para integrar a perspectiva de xénero nas diferentes áreas de actuación.

1.4 — 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**. Tamén actúa como apoio para incluír a perspectiva de xénero nos diferentes proxectos e accións que se desenvolvan.

2 — ACCIÓNS ESPECÍFICAS PARA INCORPORALA



2.1 — 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.

Estudo de necesidades do persoal cun dobre obxectivo:

- Diseñar e poñer en marcha as medidas e as accións sobre a base das necesidades e das problemáticas detectadas.
- Involucrar e corresponsabilizar ao persoal no deseño, a execución e a avaliación da incorporación da perspectiva de xénero, optimizando a súa implementación.

2.2 — RECOLLIDA DE DATOS DESAGREGADOS

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

2.3 — DESEÑO DE PROXECTOS CON PERSPECTIVA DE XÉNERO

Non abonda con agregar palabras como “mulleres”, “xénero” ou “igualdade” na redacción dos proxectos, nin incluír algún obxectivo específico dirixido a “elas” no seu deseño. 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.

Fases na elaboración de políticas públicas con perspectiva de xénero:

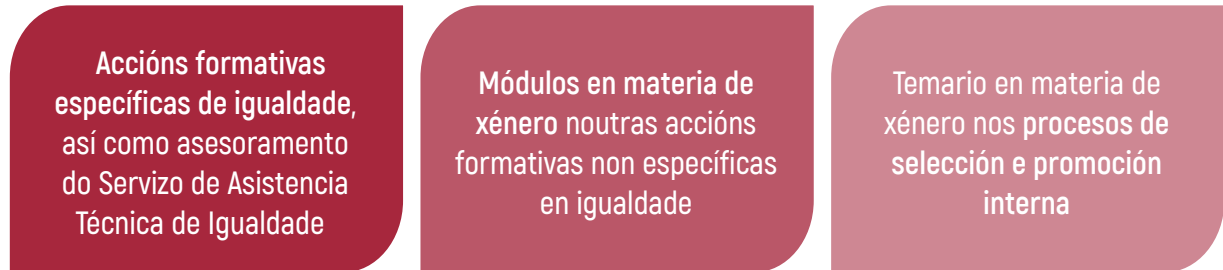


Entón... Como deseñamos proxectos con perspectiva de xénero?

- 1 — Definir a **temática** sobre a que se quere intervir, identificando e visualizando os roles de **mulleres e homes** nela.
- 2 — Establecer **obxectivos** que favorezan a igualdade:
 - Obxectivos específicos dirixidos a mulleres e homes segundo as súas necesidades e accións positivas para reducir posibles fendas de xénero.
 - Obxectivos e accións dirixidas a erradicar os estereotipos sexistas.
 - Accións de sensibilización en igualdade de oportunidades.
 - Accións que faciliten a conciliación familiar e a participación social.
 - Medidas de apoio para persoas con dificultades de mobilidade.
- 3 — Identificar os **medios** cos que se vai realizar o proxecto.
- 4 — Prever os **resultados** en prazos de tempo determinados.
- 5 — Determinar quen e como se vai realizar o **seguimento** e a **avaliación**.
- 6 — Realizar un **uso non sexista da linguaxe e das imaxes** nos documentos.

2.4 — FORMACIÓN E SENSIBILIZACIÓN

Incorporar dun xeito transversal a perspectiva de xénero só é posible se se conta **con persoal formado e sensibilizado**, polo que resulta imprescindible dispor de:



2.5 — CREACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO 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**.

2.6 — COMUNICACIÓN IGUALITARIA E INCLUSIVA

Son fundamentais as **comunicacións igualitarias e inclusivas**, tanto a nivel interno coma externo. Para isto, cómpre incorporar un uso non sexista da linguaxe e das imaxes **en todo tipo de documentación**.

2.7 — NORMATIVA ESPECÍFICA

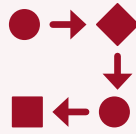
A elaboración de normativa específica en materia de xénero como **instrucións, ordenanzas, decretos, etc.** é un paso necesario para incluír a perspectiva de xénero no funcionamento da Administración pública. Nesta normativa pode recollerse a **obrigatoriedade de introducila en pregos técnicos e administrativos**.

2.8 — DIFUSIÓN DAS ACCIÓNS REALIZADAS

É fundamental recoñecer e darlle difusión as accións xa implementadas ou que están en curso. Para a súa difusión:

- Empregar os medios habituais e as canles de difusión máis próximas a quen van dirixidas as accións.
- Facer un uso igualitario e non sexista da linguaxe.
- Empregar imaxes inclusivas e igualitarias que rompan coa división sexual do traballo, a segregación horizontal e a segregación vertical.
- Responsabilizar a todo o persoal da realización de accións e medidas que promovan unha maior igualdade de trato e de oportunidades entre as persoas.

• SINTETICEMOS



TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO



É unha **estratexia permanente**, non ten un carácter temporal como poden ter as accións positivas.



Asume que non hai ningunha política pública neutra ao xénero, de forma que cómpre ter en conta as diferentes realidades de mulleres e homes.



Busca...

...**erradicar** calquera **desigualdade** e **discriminación** por razón de sexo.

...**mellorar os procedementos** e a eficacia das políticas públicas.

...**complementar as políticas específicas de igualdade xa existentes** que abarcan unha área concreta da actuación pública.



Non busca...

...substituír as políticas específicas de igualdade –tales como as accións positivas–, senón complementar a súa acción para ter maior impacto social.

Conxunto previo de políticas de igualdade de tipo específico.

PUNTO DE PARTIDA

Facilita o soporte necesario en canto ao coñecemento e os datos necesarios para o deseño deste novo enfoque.

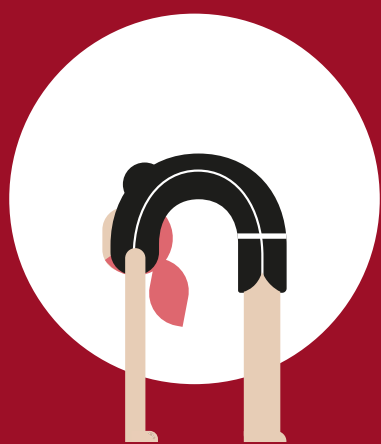
• CAIXA DE FERRAMENTAS



RECURSOS METODOLÓXICOS	ACCESO
Experiencia piloto de transversalidade de xénero (en castelán):	https://n9.cl/0vb21
Guía metodolóxica para a aplicación das directrices para a elaboración do informe de impacto de xénero (en castelán):	https://n9.cl/q5j6x1
Manual de recomendacións para incorporar a perspectiva de xénero na actividade (en castelán):	https://n9.cl/vy7f1
Manual práctico para a identificación das desigualdades de xénero (en castelán):	https://n9.cl/7aphs



RECURSO AUDIOVISUAL	ACCESO
Fundamentos sobre a igualdade entre mulleres e homes: Boas prácticas e transversalidade nas políticas de igualdade (en castelán):	https://tinyurl.com/3bv8787j



CAPÍTULO 2

INFORMACIÓN

DESAGREGADA POR SEXO

• EN QUE CONSISTE?

Para obter información global de mulleres e homes é necesario recoller en cada ámbito de actuación da Deputación e dos Concellos toda a 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:

- **A información** estatística referida a persoas debe estar **recollida, recompilada e presentada desagregada por sexo**.
- **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.
- **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.

• LEXISLACIÓN E MARCO NORMATIVO

- Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

ARTIGO 20. Adecuación das estatísticas e estudos

Co fin de facer efectivas as disposicións contidas nesta Lei e que se garanta a integración de modo efectivo da perspectiva de xénero na súa actividade ordinaria, **os poderes públicos, na elaboración dos seus estudos e estatísticas, deberán:**

- Incluir sistematicamente a **variable “sexo”** nas estatísticas, enquisas e recollida de datos que se leven a cabo.
- Establecer e incluír nas operacións estatísticas novos **indicadores** que posibiliten 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.
- Diseñar e introducir os indicadores e mecanismos necesarios que permitan o coñecemento da **incidencia doutras variables**, cuxa concorrencia resulta xeradora de situacións de discriminación múltiple nos diferentes ámbitos de intervención.
- Realizar **mostras o suficientemente amplas** como para que as diversas variables incluídas poidan ser explotadas e analizadas en función da variable “sexo”.

- e • Explotar os datos dos que dispoñen de modo que se poidan **coñecer as diferentes situacións, condicións, aspiracións e necesidades** de mulleres e homes nos diferentes ámbitos de intervención.
- f • Revisar e, se é o caso, **adequar as definicións estatísticas existentes** coa finalidade de contribuír ao recoñecemento e á valoración do traballo das mulleres, ademais de evitar estereotipos negativos de determinados colectivos de mulleres.

Só excepcionalmente e, mediante informe motivado e aprobado polo órgano competente, poderá xustificarse o incumprimento dalgunha das obrigas anteriormente especificadas.

Polo tanto, para poder aplicar o principio de transversalidade de xénero desde as Administracións públicas é imprescindible, como requisito previo, a recollida de datos desagregados por sexo e a súa posterior análise. Para isto cómpre introducir a recollida de datos desagregados nos cuestionarios, bases de datos, aplicacións informáticas, rexistros, estudos e demais ferramentas empregadas polas Administracións para esta finalidade, facéndose necesaria a realización dos cambios e modificacións pertinentes sobre estas ferramentas.

A recollida de datos desagregados entra en conflito coa normativa de protección de datos?

Non, nin coa **Lei Orgánica 3/2018, do 5 de decembro, de Protección de Datos Persoais e Garantía dos Dereitos Dixitais (LOPDGDD)** nin co **Regulamento Xeral de Protección de Datos (RGPD)**, sempre que se respecte o marco normativo vixente.

O dato relativo ao sexo pode considerarse un dato persoal se permite identificar directa ou indirectamente a unha persoa física, segundo o **Artigo 4 do RGPD**. Mais, no caso de que os datos estean anonimizados de maneira efectiva, non se considerarán datos persoais e, polo tanto, quedarían fóra do ámbito de aplicación da normativa. Así e todo, débese ter en conta o considerando **26 do RGPD**, que sinala que hai que avaliar obxectivamente se existe unha probabilidade razoable de identificación a través da combinación con outras fontes.

Así mesmo, se os datos permiten a identificación das persoas, a súa recollida e tratamento deben estar lexitimados conforme ao **Artigo 6.1.e) do RGPD**, cando se realicen no exercicio dunha misión de interese público, respectando os principios do **Artigo 5 do RGPD**.

En relación coa comunicación de datos entre administracións públicas, a transmisión de información con fins estatísticos está amparada polo **Artigo 25 da LOPDGDD** se a estatística está esixida por unha norma da UE ou incluída nos instrumentos de programación estatística legalmente previstos.

Ademais, os tratamentos de datos deben quedar rexistrados no **Registro de Actividades de Tratamento (RAT)** da administración correspondente.

- No Plan de Acción das Políticas de Igualdade de Xénero na provincia da Coruña “Compartimos Plan” (2019-2023), no seu obxectivo estratéxico 1.5. recolle a necesidade de impulsar a perspectiva de xénero na análise de datos estatísticos na Deputación.

• COMO O POÑEMOS EN PRÁCTICA?

- 1 — **Empregar a análise de xénero como marco de investigación**, tanto na recompilación e produción coma no tratamento e presentación da información.

Esta ollada ás estatísticas e estudos permitirá un achegamento integral e sen nesgo á realidade sobre a que se está a traballar. A continuación, detállanse algunhas dimensións a ter en conta para achegarse a calquera información desde a análise de xénero.

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 da información 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.

Acceso e control dos recursos

O sexo das persoas condiciona as súas posibilidades de acceder, facer uso e controlar recursos como o tempo, a vivenda, o diñeiro, a tecnoloxía, etc. A través dos datos obtense información sobre o acceso, o uso e o control dos recursos citados, ademais de quen e como se toman as decisións sobre eles e como mulleres e homes se benefician deles de forma diferente (recoñecemento social, apoderamento, dereitos, etc.).

Necesidades, limitacións e oportunidades

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.

2 — Incorporar a variable sexo en todas as estatísticas e estudos

Todos os instrumentos de recollida de información municipal e provincial deben incorporar a variable “sexo”. A devolución da información tamén será desagregada por sexo.

Aínda que, *a priori*, as políticas públicas poidan semellar non sexistas, poden ter un impacto desigual –e incluso discriminatorio– sobre determinados grupos. Unha das dificultades é que non se dispón ou non está sistematizada a información desagregada por sexo da política pública que se quere analizar.

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. Tamén é recomendable incorporar os indicadores ou os mecanismos que permitan identificar as situacións de discriminación múltiple.

Os indicadores son instrumentos de análise

Poden ser unha medida, número, feito, opinión, percepción etc., que sinalan unha situación ou condición específica e miden os cambios a través do tempo. Permiten coñecer de forma sistemática como se producen os feitos e interpretalos dunha forma analítica.

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 sobre as desigualdades 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 dos estudos poden coñecerse as diferenzas de situación de mulleres e homes, o que permite unha axeitada planificación das políticas municipais e provinciais, ademais de reducir as desigualdades de xénero existentes. Non obstante, non é dabondo con desagregar a información por sexo, senón que tamén podemos recorrer á 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

É importante darlle visibilidade a mulleres e homes en todo o proceso de planificación, desenvolvemento e presentación de estatísticas e estudos, así como evitar as expresións e as imaxes sexistas e incorporar as realidades, as necesidades e as expectativas de ambos sexos á sociedade.

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 por falta de vontade, senón pola necesidade de coñecemento e pautas para facelo.

• INDICADORES DE XÉNERO... QUE SON?

Os indicadores de xénero informan sobre o estado e a evolución da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes nos distintos campos de actividade humana (emprego, cultura, saúde, deporte, actividade política, etc.). Algúns dos máis empregados son:

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

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

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

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

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

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

- **Fenda de xénero.** Diferenza entre as taxas ou porcentaxes femininas e masculinas na categoría dunha variable. As máis coñecidas son a fenda salarial e a fenda dixital.

$$\text{Fenda salarial de xénero} = \frac{\text{salario efectivo home} - \text{salario efectivo muller}}{\text{salario efectivo home}} \times 100$$

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

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

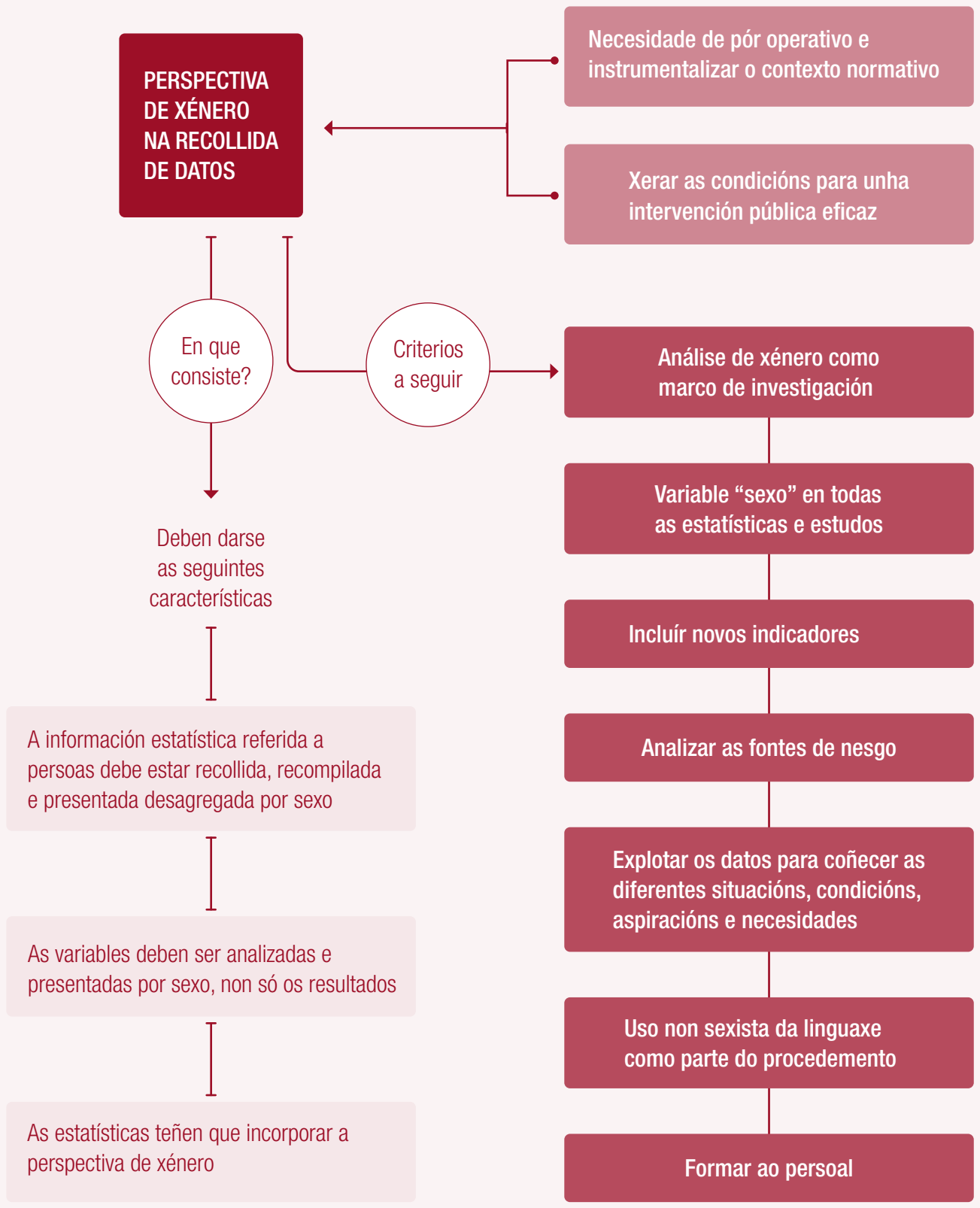
A utilidade dos **indicadores de xénero** está na habilidade de sinalar os cambios no status e nos roles das mulleres e dos homes en distintos momentos a través do tempo. Permite medir se a igualdade de oportunidades se está acadando a través das accións implementadas. Os indicadores de xénero son aqueles orientados a:

- 1 • Describir a situación e a 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 as tendencias de evolución na situación e na posición das mulleres en relación cos homes.

• EXEMPLOS PRÁCTICOS

EXEMPLOS DE INDICADORES	
EMPREGO	Taxa de paro por sexo e idade.
	Taxa de actividade por sexo, idade e sector económico.
	Taxa de temporalidade desagregada por sexo e idade.
	Taxa de parcialidade no emprego por sexo (media xornada).
	Taxa de cotización por sexo.
	Taxa de pensión de xubilación por sexo.
COIDADOS, CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE	N.º de persoas con responsabilidades diarias de coidados desagregado por sexo
	N.º de horas diarias dedicadas ás tarefas de coidados desagregado por sexo.
	N.º de persoas que realizan diariamente tarefas domésticas desagregado por sexo.
	N.º de horas diarias dedicadas ás tarefas domésticas desagregado por sexo.
	N.º de persoas con redución de xornada por sexo.
	N.º de excedencias por responsabilidades de coidados desagregado por sexo.
	N.º de persoas inactivas que traballaban anteriormente por causa de deixar o último emprego desagregado por sexo.
	N.º de persoas inactivas por motivo de non buscar activamente emprego desagregado por sexo.

• SINTETICEMOS



• CAIXA DE FERRAMENTAS



RECURSOS METODOLÓXICOS	ACCESO
Guía de orientación para a introdución da perspectiva de xénero en investigacións e estudos cuantitativos e cualitativos de calquera orde (en castelán):	https://tinyurl.com/bp7smy94
Sistema estatal de indicadores de xénero (en castelán):	https://tinyurl.com/mupax5a3
Información útil desde a perspectiva de xénero (en castelán):	https://tinyurl.com/r359keuf
A avaliación de políticas públicas con enfoque de xénero. Guía de aplicación (en castelán):	https://tinyurl.com/97yvpp6v



RECURSOS AUDIOVISUAIS	ACCESO
Formación do Instituto Andaluz de Administración Pública: como desagregar por sexo e avaliar o impacto de xénero (en castelán):	https://tinyurl.com/yc6c97sx



RECURSOS PRÁCTICOS	ACCESO
Sistema estatal de indicadores de xénero (en castelán):	https://n9.cl/vjb11
Principais indicadores estatísticos de igualdade (en castelán):	https://n9.cl/emjne
Datos desagregados por sexo do INE: “Mulleres e Homes en España” (en castelán):	https://n9.cl/0hnmc



CAPÍTULO 3

USO NON SEXISTA DA LINGUAXE E DA COMUNICACIÓN

• EN QUE CONSISTE?

As linguas non son sexistas en si mesmas, senón o uso que facemos delas. Se se parte da aceptación social –aínda moi estendida– de que o masculino “xenérico” é universal e representa tanto a mulleres coma a homes, cómpre entender que esta concepción é resultado dunha construción androcéntrica e patriarcal que invisibiliza a metade da poboación: as mulleres.

A linguaxe estrutura a nosa mente, determina as nosas percepcións, pensamentos e representacións, constrúe os imaxinarios sociais, a nosa idiosincrasia, a forma na que percibimos e relatamos o mundo. A forma de concibir o mundo constrúese sobre un modelo lingüístico, e será sexista se a linguaxe empregada o é. Deste xeito, a linguaxe é unha ferramenta esencial, e de nós depende usala como estratexia de transformación social cara a igualdade.

Ten en conta que...

A **lingua** é o sistema de signos escritos e orais que permiten que nos comuniquemos coas persoas que comparten a mesma comunidade lingüística.

A **linguaxe** é a capacidade que teñen as persoas para empregar signos escritos e orais, xestos e sons que teñen un significado atribuído de antemán. Isto é a ferramenta que nos permite pensar, conceptualizar, comunicarnos e relacionarnos. Deste xeito, a linguaxe é a forma na que empregamos a lingua.

A **linguaxe sexista** ou o **sexismo na linguaxe** é aquel que fai uso de estruturas gramaticais e as palabras que invisibilizan e exclúen as mulleres, ademais de transmitir prexuízos e estereotipos de xénero. Non é algo propio da lingua como sistema, senón que perpetúa e lexitima os usos arraigados e aceptados como “axeitados” dentro do noso modelo patriarcal e androcéntrico, no que o home se considera como medida de todas as cousas, o que reforza un sistema social desigualitario.

O **uso inclusivo e non sexista da linguaxe** refírese ao emprego de palabras e ás fórmulas gramaticais, así como de imaxes e contidos audiovisuais que non discriminen as mulleres e demais grupos minorizados.

• POR QUE FACER UN USO NON SEXISTA DA LINGUAXE?

— PORQUE É UN DEBER DA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA...

A Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes (LOIEMH) no seu artigo 14 establece como un dos criterios xerais de actuación dos poderes públicos “a implantación dunha linguaxe non sexista no ámbito administrativo e o seu fomento na totalidade das relacións sociais, culturais e artísticas”.

— PARA REMATAR COAS AMBIGÜIDADES...

Frases como “a participación dos veciños” ou “os profesores sinalan a falta de recursos”, teñen un punto de dificultade engadida: a interpretación constante da ambigüidade. Isto é a necesidade constante de ter que interpretar polo contexto. De xeito que é necesario que todas as persoas ás que se busca representar, aparezan directamente interpeladas.

Como detecto se estou a facer un uso sexista da linguaxe?

Para comezar, faite estas preguntas:

- As persoas ás que me quero dirixir, vanse sentir interpeladas cos termos que emprego?
- A comunicación recolle o que quero dicir na forma na que o quero dicir?
- Se emprego a **regra da inversión***, perde sentido a información achegada? Ou é ofensiva?

*A **regra da inversión** é unha ferramenta que se emprega para identificar se hai un trato sexista na información achegada. Consiste en substituír a palabra sobre a que se dubida –con marca de xénero– pola súa correspondente no xénero oposto.

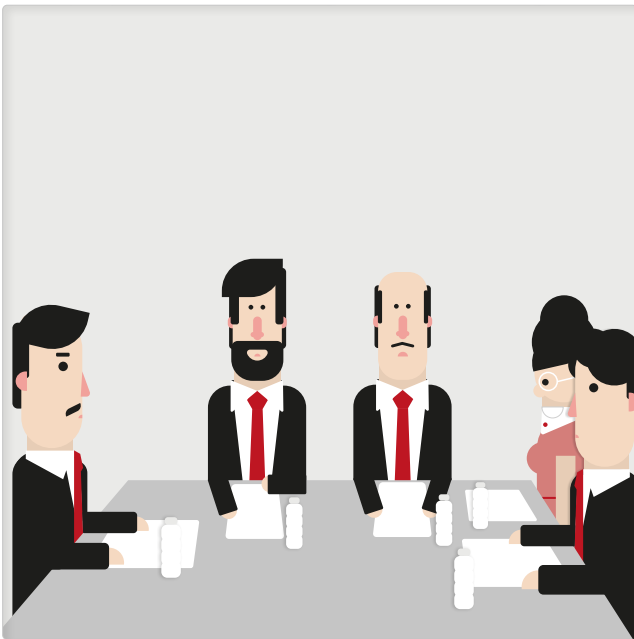
● E QUE ACONTECE COAS IMAXES?

As imaxes retratan momentos, fragmentos da realidade, mais tamén transmiten mensaxes e constrúen significados. Cando unha imaxe e o texto que a acompaña, ou viceversa, manteñen unha relación de simetría, o labor de interpretar a mensaxe que se quere transmitir tórnase máis sinxela. As imaxes ofrecen información antes que os textos. 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 as 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.

Como incorporamos a perspectiva de xénero nas imaxes?

- Dálle visibilidade ás mulleres na túa área.
- Retrata as persoas en relación ás súas accións, actividades e profesións e non a causa da súa aparencia física e estética.
- Evita as imaxes que reproducen estereotipos sexistas e roles de xénero.
- Evita os trazos sexistas na composición das imaxes tales como os planos, os ángulos, as cores, os escenarios, os xestos, as posturas, etc.
- Dálles visibilidade a mulleres e homes en ámbitos nos que non adoitan estar presentes.
- Mostra imaxes nas que todo tipo de persoas colaboran e cooperan.
- Representa as persoas con simetría. Isto é, imaxes que denoten igualdade, co mesmo nivel de protagonismo e no mesmo plano.
- Retrata a diversidade e a pluralidade que existe na sociedade: persoas, idades, etnias, corpos, estilos de vida, capacidades, etc.



- ◀ Exemplo de imaxe que representa unha reunión entre xefes e xefas de sección, na que as persoas son retratadas con asimetría. A pesar de que todas teñen o mesmo cargo, os homes teñen unha **maior importancia visual**. Estes aparecen como suxeitos activos e representantes da toma de decisións, mentres que ás mulleres dáselles **pouca visibilidade na imaxe**, co que se reproduce o estereotipo de mulleres ausentes na toma de decisións ou como **suxeitos pasivos**.

— INDICADORES PARA A AVALIACIÓN DA LINGUAXE ICONOGRÁFICA EMPREGADA E O TRATAMENTO DAS IMAXES



INDICADORES PARA A AVALIACIÓN	SI	NON
Hai simetría e paridade na cantidade total de imaxes nas que aparecen mulleres e homes?		
As mulleres protagonizan a mesma cantidade de imaxes que protagonizan os homes?		
Faise uso de imaxes nas que só aparecen homes cando o contido tamén vai dirixido ás mulleres?		
Faise uso de imaxes nas que só aparecen homes cando as actividades tamén están protagonizadas por mulleres?		
As mulleres que aparecen retratadas comparten protagonismo cos homes en igualdade de condicións?		
Aparecen mulleres compartindo espazos e protagonismo con outras mulleres?		
As mulleres aparecen retratadas con roles activos?		
Os tipos de planos que se empregan para retratar a mulleres e homes, adoitan ser os mesmos (medio, primeiro plano, plano detalle, etc.)?		
Os tipos de ángulos ou posición da cámara para retratar a mulleres e homes, adoitan ser os mesmos (picado, contrapicado, etc.)?		
Aparecen mulleres retratadas desenvolvendo tarefas tradicionalmente vencelladas aos homes?		
Aparecen mulleres en ámbitos públicos e profesións tradicionalmente vencelladas aos homes?		
Aparecen homes en ámbitos privados e domésticos desenvolvendo actividades tradicionalmente vencelladas ás mulleres?		
Os xogos de cores e luces que se empregan son os mesmos cando se retratan mulleres e homes?		
Móstranse a pluralidade e a diversidade de homes e mulleres que existen na sociedade en canto a idade, etnia, corpos, etc.?		
Os decorados e espazos seleccionados son similares cando se retratan mulleres e homes?		

• EXEMPLOS PRÁCTICOS



A continuación, recóllese 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.

— SUBSTANTIVOS NON SEXUADOS:



- SUBSTANTIVOS ABSTRACTOS, COLECTIVOS E XENÉRICOS

	
Alcalde	Alcaldía
Presidente	Presidencia
Traballadores	Persoal
Xefe	Xefatura



- EN TEXTOS E DOCUMENTOS XURÍDICOS, NORMATIVOS E LEGAIS...

	
<p>Artigo 1. Ámbito de aplicación.</p> <p>Esta normativa será de aplicación aos traballadores que presenten os seus servizos por conta allea e no ámbito de organización e dirección doutra persoa, física ou xurídica, denominada empresario.</p>	<p>Artigo 1. Ámbito de aplicación.</p> <p>Esta normativa será de aplicación ao persoal traballador que presente os seus servizos por conta allea e no ámbito de organización e dirección doutra persoa, física ou xurídica, denominada empresario/a persoa empresaria persoal empresario.</p>



• NA SINATURA E/OU INDICACIÓN DE CARGO E/OU REMITENTE...

	
Asinado... Concelleiro de Igualdade	Asinado... Claudia González Concelleira de Igualdade



• EMPREGAR EXPRESIÓNS IMPERSOAIS MEDIANTE CAMBIOS NA REDACCIÓN OU OMITINDO O SUXEITO OU COMPLEMENTO

	
<p>Todos os veciños teñen dereito a votar nas eleccións de acordo aos principios do sufraxio universal.</p>	<p>A veciñanza ten dereito a votar nas eleccións de acordo aos principios do sufraxio universal.</p>
<p>Os membros da Comisión deberán cumprir os requisitos fixados na normativa vixente.</p>	<p>As persoas que conformen a Comisión deberán cumprir os requisitos fixados na normativa vixente.</p>



• GRUPOS CONFORMADOS POLO SUBSTANTIVO "PERSOA" OU "PERSOAL + ADXECTIVO"

	
Asalariados	Persoal asalariado
Asociados	Persoas asociadas

- FRASES PREPOSICIONAIS ACOMPAÑADAS DUN SUBSTANTIVO ABSTRACTO



	
Autorizado	Persoa con autorización
Cualificado	Persoal con cualificación

— PERÍFRASES



	
Os concelleiros	A corporación municipal
Os redactores	O equipo redactor

— FORMAS IMPERSOAIS

- PRONOMES E DETERMINANTES SEN MARCAS DE XÉNERO

	
Todos os asistentes contarán cun título acreditativo.	Cada asistente contará cun título acreditativo.

- ESTRUTURAS REFLEXIVAS CON "SE"

	
Cando os veciños soliciten a súa construción, o Concello estudará a proposta.	Cando se solicite a súa construción, o Concello estudará a proposta.

- O IMPERATIVO



Os **alumnos deben enviar** as solicitudes antes do vindeiro martes.



Enviade as solicitudes antes do vindeiro martes.

- OMISIÓN DE ARTIGOS E PRONOMES



Os **profesionais** na materia participarán nunha xornada de recoñecemento da zona.



Profesionais na materia participarán nunha xornada de recoñecemento da zona.

- SINÓNIMOS NON ANDROCÉNTRICOS



Os **outros**

Son moi **distintos**



O **resto**

Son moi **diferentes**

- SUXEITO TÁCITO



Os **asistentes deberán amosar** a súa acreditación.



Lembre amosar a súa acreditación.

- O PASIVO



Os **aspirantes** deben presentar o seu CV no mostrador do 2º piso.

Os **asistentes** deberán respectar as normas estipuladas.



O CV **será presentado** no mostrador do 2º piso.

As normas estipuladas deberán ser respectadas.

- ELISIÓN DE MASCULINOS INNECESARIOS



Bos días a **todos**. Sede **benvidos** o día de hoxe.



Bos **días**. Dámosvos a **benvida** o día de hoxe.

— APOSICIÓN



Todos os anotados nas xornadas deberán aboar a contía na porta de acceso ao recinto.



As persoas anotadas nas xornadas, **tanto homes como mulleres**, deberán aboar a contía na porta de acceso ao recinto.

— BARRA



Domiciliada/o

Veciños/as



Con domicilio en

Veciñanza

Posto que adoitan ser documentos extensos e complexos, o desdoblamento e o uso de barras non debería ser a estratexia predominante de uso.

NOMEAR EN FEMININO OS OFICIOS E PROFESIÓN TRADICIONALMENTE ASIGNADOS AOS HOMES



O arquitecto | **A arquitecto**

O xuíz | **A xuíz**



O arquitecto | **A arquitecta**

O xuíz | **A xuíza**

Que facemos coa comunicación oral?

- **Dirixete a todas as persoas presentes.** Para isto, non empregues o masculino como fórmula xenérica. Establece contacto visual con todas as persoas para que se sintan integradas nas dinámicas.

Exemplo: *señores e señoras, distinguidas persoas, veciñas e veciños, etc.*

- **Emprega maneiras equitativas e igualitarias para dirixirte ás persoas**, con independencia do seu xénero, sen o emprego de fórmulas de cortesía diferenciadas, o mesmo ton etc.

Exemplo: *Bo día, señor Manuel. Bo día, señora Esther. | Desculpe vostede, podería ensinarme o seu DNI? Por favor, vostede tamén.*

- **Valora a intervención de todas as persoas por igual.** Non interrompas as intervencións cando fala unha muller ou non lle prestes menos atención ás súas posturas ou argumentos.

Exemplo: *Grazas por compartir connosco a túa postura, Xavi. Carmen, a túa posición paréceme moi interesante. Grazas por achegar outra perspectiva.*

- **Busca que todas as persoas interveñan.** A causa da educación diferencial, mulleres e homes adoitan ocupar os espazos e os tempos dun xeito diferente, quedando relegadas as mulleres, polo xeral, a un segundo plano. Polo tanto, incentiva que todas as persoas participen da conversa e que expresen a súa opinión.

Exemplo: *Bo debate sobre o asunto que estamos mantendo aquí. Susana, ti que pensas? Gustaríame escoitar a túa opinión.*

• SINTETICEMOS

LINGUAXE

Calquera tipo de linguaxe é susceptible de discriminar, invisibilizar e transmitir estereotipos



COMUNICACIÓN ORAL

Boas prácticas

- Diríxete a todas as persoas presentes
- Establece contacto visual con todas as persoas
- Valora a intervención de todas as persoas por igual
- Procura que todas as persoas interveñan



COMUNICACIÓN ESCRITA

Alternativas e propostas de cambio nos textos

- Substantivos non sexuados
- Perífrases
- Formas impersoais
- Aposicións
- Barra
- Nomear en feminino oficios tradicionalmente asignados aos homes



REPRESENTACIÓN VISUAL

Como incorporar a perspectiva de xénero nas imaxes?

- Dálle visibilidade a mulleres e homes en ámbitos nos que non adoitan estar presentes
- Evita as imaxes que reproducen estereotipos sexistas e roles de xénero
- Evita trazos sexistas na composición das imaxes
- Mostra imaxes nas que todo tipo de persoas colaboran e cooperan
- Representa as persoas con simetría
- Retrata a diversidade e a pluralidade que existe na sociedade: idade, corpos, capacidades, etc.
- Etc.

CONTIDOS QUE PODEMOS REVISAR



- Campañas publicitarias
- Publicacións en redes sociais
- Novas
- Ofertas de emprego
- Anuncios
- etc.

• CAIXA DE FERRAMENTAS



RECURSOS METODOLÓXICOS	ACCESO
Guía linguaxe non sexista :	https://bit.ly/3M2KXCF
Manual práctico de Comunicación e imaxe con perspectiva de xénero (en castelán):	https://tinyurl.com/57ywjdee
Guía de comunicación inclusiva para construír un mundo máis igualitario (en castelán):	https://bit.ly/2Yaq8eB
Instrución para un uso non sexista da linguaxe (en castelán):	https://tinyurl.com/223f9xye
Guía práctica sobre igualdade. Materiais e ferramentas de Comunicación e linguaxe inclusiva :	https://bit.ly/3o58vyT
Guía para un uso igualitario da linguaxe e da imaxe (en castelán):	https://tinyurl.com/ycx9u8fu
Guía para un uso igualitario da linguaxe administrativa (en castelán):	https://n9.cl/006kh
Guía sobre estratexias de comunicación incluínte: o xénero como prioridade (en castelán):	https://tinyurl.com/275uru8s



CAPÍTULO 4

ORZAMENTOS CON PERSPECTIVA DE XÉNERO

● EN QUE CONSISTEN?

Os **orxamentos con perspectiva de xénero** son unha ferramenta clave das políticas públicas mediante os cales se asignarán 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 orxamentos 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 orxamentarios.
- **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 **orxamento 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. Incorporar a perspectiva de xénero nos orxamentos supón: **analizar as asignacións** tendo en conta a distinta posición económica, política e social de mulleres e homes, **detectar os potenciais impactos** que sobre unhas e outros poderían ter, intervindo e reaxustándoas se estas non permitisen avanzar cara unha igualdade efectiva e real.

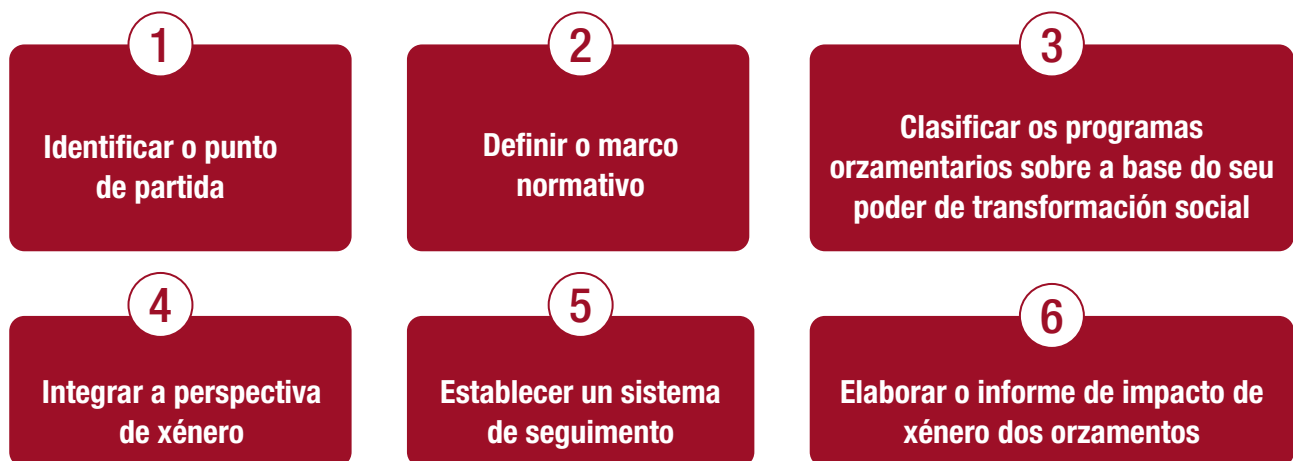
Malia o que poida parecer, estes non se traducen nun aumento da partida orxamentaria nin na xeración de maiores taxas e impostos. O que si implica é un cambio no proceso de elaboración cara a un que permita a análise dos programas orxamentarios desde a súa formulación ata os seus resultados e impacto.

● LEXISLACIÓN E MARCO NORMATIVO

Tanto a Lei 30/2003, do 13 de outubro, sobre medidas para incorporar a valoración do impacto de xénero nas disposicións normativas que elabore o Goberno coma a Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, recolle que os proxectos de disposicións de carácter xeral e os plans de especial relevancia económica, social e artística que se sometan á aprobación do Goberno, deberán **incorporar un informe sobre o seu impacto por razón de xénero**. Informe que deberá analizar, desde unha perspectiva de xénero, o conxunto dos programas orxamentarios, dando conta dos seus efectos na vida de mulleres e homes, así como o avance ou retroceso na igualdade de xénero.

● IMPLEMENTACIÓN: COMO ELABORALOS?

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

Identificar o punto de partida require **realizar unha análise do gasto**. Esta permite localizar cales son as políticas prioritarias que se promoven desde a Administración pública. Ademais, supón coñecer o gasto destinado a acadar a igualdade entre mulleres e homes para poder, posteriormente, actuar en consonancia.

2 — DEFINIR O MARCO NORMATIVO

Facer unha revisión do marco normativo actual é fundamental para verificar que o orzamento 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

Cómpre coñecer cal ou cales de todos os programas orzamentarios teñen maior capacidade de incidir na igualdade. Para isto é preciso:

- Escoller criterios para ordenar os programas orzamentais en función dos seus contidos e asignación económica. Para isto, cómpre identificar a súa capacidade de impacto e a súa incidencia sobre a igualdade (pertinencia de xénero), coa finalidade de darlle preferencia a aqueles que teñan un carácter estratéxico polo potencial de maior impacto.
- Describir e baremar os criterios escollidos, explicando o significado e contido de cada un deles, así como o valor (baixo, medio e alto) que se lles dá en función ao grao de capacidade para incidir sobre a igualdade.
- Seleccionar e ordenar os programas orzamentarios sobre a base da súa pertinencia de xénero e da súa baremación.

4 — INTEGRAR A PERSPECTIVA DE XÉNERO

Implica a análise de cada un dos programas orzamentarios que se clasificaron como pertinentes coa finalidade de valorar o impacto de xénero previsible e expoñer modificacións, se fose necesario, para garantir un impacto positivo.

Proposta de estrutura de ficha de análise:

A — Identificación do programa recollendo: nome, dotación orzamentaria total do programa, proxectos que contén e dotación orzamentaria de cada un deles, órgano responsable e departamento ou departamentos aos que está adscrita a súa xestión.

B — Análise do programa recollendo:

- Breve descrición da súa finalidade, pertinencia de xénero, obxectivos e accións relevantes que inclúe para transformar a realidade e avanzar en materia de igualdade.
- Normativa, plans e programas de igualdade que afectan ao contido do programa orzamentario.
- Achega de datos contextuais sobre a situación de mulleres e homes que permitan identificar se existen desigualdades no ámbito de intervención do programa.
- Medidas de acción previstas para a consecución da igualdade, así como indicadores para o seu seguimento e medición.

C — Valoración do programa seguindo os criterios de baremación e unha **previsión do impacto** que pode ter sobre a igualdade entre mulleres e homes.

D — En caso de ser necesario, **recomendacións e melloras** sobre o programa.

5 — ESTABLECER UN SISTEMA DE SEGUIMIENTO

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–. Para isto, deberase:

- Establecer e consensuar os indicadores de resultado –para valorar os cambios na realidade de partida, no sentido de maior ou menor avance en materia de igualdade de xénero– e os indicadores de proceso –para valorar en que medida están producindo cambios no mesmo proceso de elaboración e xestión dos orzamentos públicos–.
- Recompilar información para establecer os indicadores anteriormente citados.
- Analizar os resultados, facer unha valoración dos avances e propoñer recomendacións para mellorar a incorporación do enfoque de xénero nos orzamentos públicos no seguinte período orzamentario.

Os resultados deste procedemento formarán parte do **Informe de impacto de xénero** do orzamento, onde se plasmarán. Este non se ten que poñer en marcha ata, polo menos, o segundo ano desde a implementación do programa deseñado con perspectiva de xénero.

6 — ELABORAR O INFORME DE IMPACTO DE XÉNERO DOS ORZAMENTOS

Este ten por finalidade:

- 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.

- Poñer en valor e difundir os avances que se van producindo na estratexia xeral de integración do enfoque de xénero na xestión orzamentaria.

Proposta para a estrutura do informe:

Presentación (intención, obxecto e contidos).

A — Introducción

- Marco xeral. Contexto e principais referencias normativas e compromiso da Administración na integración da perspectiva de xénero nos seus orzamentos.
- Análise do impacto de xénero no orzamento. Recollerá o concepto de orzamentos con perspectiva de xénero, o método, as bases nas que se fundamenta e as fases de elaboración do informe.

B — Análise de xénero na elaboración dos orzamentos

- Principais referencias normativas e programáticas da Administración na elaboración dos orzamentos.
- Estratexia de incorporación da análise de xénero á programación orzamentaria. Reflectirá o proceso levado a cabo ata o momento.

C — Contexto da aplicación dos programas orzamentarios: as desigualdades de xénero no municipio ou provincia

Descrición das principais desigualdades entre mulleres e homes que afectan ás políticas de gastos e a relación de programas orzamentarios que inciden nas políticas, como mínimo, nos seguintes ámbitos: educación, tecnoloxía da información e investigación e desenvolvemento, condicións materiais de vida e exclusión social, convivencia e corresponsabilidade, mercado laboral, saúde, dereitos e liberdades, representación social e política.

D — Análise de xénero nos programas orzamentarios

Descrición xeral do conxunto de programas orzamentarios seleccionados, especificando os eixos de intervención nos que actúa, a dotación orzamentaria que supón respecto ao total do orzamento e a súa orde de clasificación. Achegaranse, tamén, as fichas de análise dos programas orzamentarios seleccionados.

E — Conclusións e recomendacións

Valoración xeral da análise dos programas orzamentarios seleccionados, resaltando os previsibles efectos sobre a igualdade de mulleres e homes e áreas de mellora tanto na técnica orzamentaria como nas ferramentas de análise empregadas, e sinalando tamén os retos para o seguinte exercicio orzamentario.

F — Anexos: datos para unha diagnose de xénero no contexto de aplicación dos programas orzamentarios

Mostraranse os datos estatísticos de contexto que se empregaron para identificar as desigualdades tanto en forma de gráficos coma de táboas.

— INDICADORES PARA A AVALIACIÓN DA INCLUSIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO NAS PARTIDAS ORZAMENTARIAS

INDICADORES PARA A AVALIACIÓN	SI	NON
Inclúe obxectivos específicos para a promoción da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes?		
Inclúe medidas de acción positiva en prol das mulleres?		
Consideráronse as diferentes problemáticas e necesidades que poden ter mulleres e homes respecto ao programa ou proxecto orzamentario durante a súa implementación?		
Os indicadores, están recollidos de forma desagregada por sexo?		
Expúxose como requisito para a avaliación a elaboración dun estudo de impacto de xénero?		
Mulleres e homes teñen igual acceso aos servizos ou recursos que presta o programa ou proxecto?		
Os resultados obtidos reflicten que estes afectan de forma diferenciada a mulleres e a homes?		
Os resultados acadados reflicten unha corrección nos desequilibrios e desigualdades existentes entre mulleres e homes?		
Os resultados acadados perpetúan os desequilibrios existentes entre mulleres e homes?		
O proxecto orixinou algún impacto negativo sobre algún dos dous sexos en relación ao outro?		

• EXEMPLOS PRÁCTICOS

FICHA PARA A ANÁLISE DE XÉNERO E A VALORACIÓN DOS PROGRAMAS ORZAMENTARIOS			
PROGRAMA			
Nome e código identificador		Dotación económica	
Nome do proxecto		Dotación económica	
Área/departamento responsable			

ANÁLISE DO PROGRAMA		
Descrición	Obxectivos xerais	
	Liñas de actuación	
	Liñas estratéxicas	
	Indicadores	
Previsión da realización de accións en materia de xénero e igualdade		
Normativa, plans e programas de igualdade	Leis, plans de igualdade e mandatos sectoriais	
	Aspectos temáticos abordados nas medidas	
ANÁLISE DA SITUACIÓN DE MULLERES E HOMES		
Datos e/ou diagnose da situación actual de mulleres e homes no ámbito de intervención		
Déficits de información		
Principais desigualdades detectadas		
VALORACIÓN DO PROGRAMA		
Valoración do impacto previsto	Positivo	
	Negativo	
OBSERVACIÓNS, RECOMENDACIÓNS E ASPECTOS DE MELLORA A INCLUÍR		
Situación(s) que se busca corrixir		
Marco normativo de referencia		
Obxectivos		
Actuacións		
Indicadores		

FICHA DE SEGUIMIENTO DOS PROGRAMAS ORZAMENTARIOS

1 — PROGRAMA

Nome e código identificador		Dotación económica	
Proxectos do programa	Área/ departamento responsable	Dotación económica	
	Área/ departamento responsable	Dotación económica	
	Área/ departamento responsable	Dotación económica	
	Área/ departamento responsable	Dotación económica	
	Área/ departamento responsable	Dotación económica	
Área/departamento responsable			

2 — SEGUIMIENTO

Incorporáronse as recomendacións e os aspectos de mellora detectados?	Si		% incorporado	
	Non		Por que?	
Tívoise en conta o marco normativo?	Si		Evidencias	
	Non		Por que?	
Mellorouse a información dispoñible para a diagnose da situación actual de mulleres e homes no ámbito de intervención?	Si			
	Non		Por que?	
	Resumo dos datos obtidos desagregados por sexo			
Grao de cumprimento coas medidas de acción previstas	Alto	Indicadores		
	Medio			
	Baixo			
Grao de cumprimento dos obxectivos	Alto	Indicadores		
	Medio			
	Baixo			

3 — RESUMO DO SEGUIMIENTO E DAS RECOMENDACIÓNS A FUTURO

Conclusións			
Aspectos de mellora	Volver abordar e afondar en		Novas melloras

• SINTETICEMOS



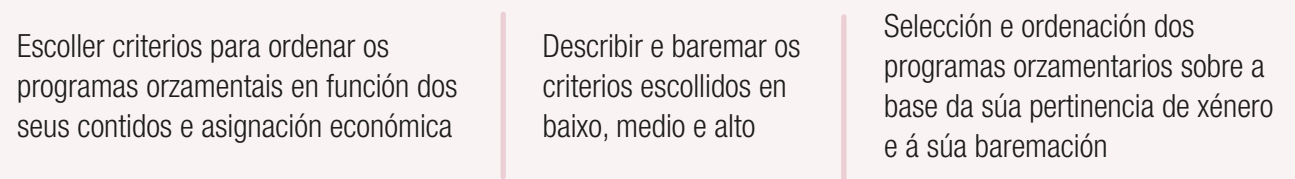
1 Identificar o punto de partida



2 Definir o marco normativo

para verificar que conteñen os mandatos en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes de obrigado cumprimento

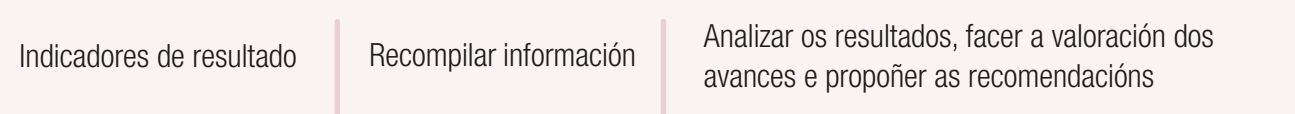
3 Clasificar os programas orzamentarios sobre a base do seu poder de transformación



4 Integrar a perspectiva de xénero

emprego dunha ferramenta de análise que facilite un traballo sistemático e homoxéneo sobre cada programa orzamentario

5 Establecer un sistema de seguimento



6 Elaborar o informe de impacto de xénero dos orzamentos

• CAIXA DE FERRAMENTAS



RECURSOS METODOLÓXICOS	ACCESO
Información xeral sobre a incorporación da perspectiva de xénero nos orzamentos públicos (en castelán):	https://bit.ly/42PEWjv https://bit.ly/3I75x3M https://bit.ly/3pA4ZwU
Recomendacións para a creación de orzamentos con perspectiva de xénero no ámbito municipal (en castelán):	https://bit.ly/306Ni2k
Análise do punto de partida (en castelán):	https://bit.ly/3W4Tj1q
Elaboración da ficha de recollida de datos sobre o programa orzamentario con perspectiva de xénero (en castelán):	https://bit.ly/3M02uLP https://bit.ly/3Mjw0m4
Selección e orde dos programas orzamentarios sobre a base da súa pertinencia de xénero (en castelán):	https://bit.ly/3VXDdGB
Elaboración do informe de impacto de xénero (en castelán):	https://bit.ly/44RYI5g https://bit.ly/3LZT5nv



RECURSOS PRÁCTICOS	ACCESO
Exemplo de Informe de impacto de xénero (en castelán):	https://bit.ly/3pFRGLa
Exemplo de fichas para a análise e valoración da perspectiva de xénero nos programas orzamentarios (en castelán):	https://bit.ly/3nTyY2e
Exemplo de análise de orzamentos municipais con perspectiva de xénero (en castelán):	https://bit.ly/3LVOH97

GLOSARIO

IGUALDADE DE XÉNERO — Igualdade entre mulleres e homes **no acceso a todos os dereitos e a todas as posibilidades de desenvolvemento das súas potencialidades** humanas e na vivencia, por igual, da liberdade, dignidade e benestar. Deste xeito, implica que os diferentes comportamentos, aspiracións e necesidades de mulleres e homes se consideren, valoren e promovan de igual forma e ao mesmo nivel. Isto significa que os seus dereitos, responsabilidades e oportunidades non dependan de se as persoas nacen mulleres ou homes.

ORZAMENTO PÚBLICO — Instrumento co que a Administración planifica os ingresos e os gastos que espera realizar ao longo dun período de tempo para o desenvolvemento da súas políticas públicas. Non debe interpretarse como un elemento estático e pasivo que se limita a reflectir como e canto se recada e como se asigna, senón tamén como un instrumento de transformación social. **É a política traducida a números.**

PRINCIPIO DE IGUALDADE — Un dos piares fundamentais e básicos dos estados democráticos, configurándose como ideal ao que aspirar de toda organización social. A interpretación do principio de igualdade determina, por unha banda, que todas as persoas somos iguais e, pola outra banda, recolle a prohibición de calquera tipo de discriminación, directa ou indirecta. Así, o principio de igualdade xustifica a incorporación dunha necesaria compensación das desigualdades, un trato diferenciado encamiñado á corrección das discriminacións, é dicir, a aplicación de medidas de acción positiva.

PERSPECTIVA DE XÉNERO — Ferramenta de análise que permite coñecer os obstáculos para a participación equilibrada de mulleres e homes na sociedade e evidenciar a orixe e as consecuencias das discriminacións sobre as que intervir para conseguir a igualdade de oportunidades. Observar e analizar unha realidade desde a perspectiva de xénero é avaliar as implicacións que teñen para mulleres e homes as accións que se leven a cabo en calquera área ou nivel. Amais de determinarse coa análise resultante a realización de accións que redunden no beneficio e acceso equitativo aos recursos e oportunidades.

POLÍTICAS DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES — Conxunto organizado de medidas e **instrumentos de actuación política** que se poñen en marcha coa finalidade de corrixir os desequilibrios e co obxectivo de conseguir unha igualdade de oportunidades real entre mulleres e homes. Un destes instrumentos son as **accións positivas**. Encamiñadas a resolver algunhas das necesidades e das discriminacións detectadas que afectan as condicións de vida das mulleres e, polo tanto, as desigualdades e discriminacións existentes. Baixo a acepción de acción positiva inclúense todas aquelas **medidas puntuais e estratexias máis amplas**, cuxo obxectivo é reequilibrar as desigualdades existentes entre mulleres e homes, e abranguen desde estratexias globais, tales como os plans de igualdade, ata medidas específicas e concretas.

POLÍTICA ORZAMENTARIA — Determina a forma na que os recursos incidirán nas condicións de vida das persoas e, polo tanto, na diminución ou perpetuación das desigualdades existentes entre si.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz. *III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz (2014-2015)*. Vitoria: 2015. Servicio de Igualdad.
- Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz. *Informe de Evaluación del III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Vitoria-Gasteiz (2014-2015). Diseño de los indicadores de resultados de los objetivos, de las herramientas de recogida de información y análisis de la situación de la que parte para su puesta en marcha*. Vitoria: 2015. Servicio de Igualdad.
- Centro de Estudios Económicos Tomillo, *Análisis de la perspectiva de género en algunas estadísticas españolas y propuestas de mejora*, Instituto de la Mujer. Madrid: 2009.
- EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer. *VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE*. Vitoria-Gasteiz: 2014.
- Instituto Vasco de Estadística. *Encuesta sobre la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal*. Vitoria-Gasteiz: 2010.
- Departamento de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores, *Memoria asuntos sociales. Año 2013*. Vitoria-Gasteiz: 2014.
- Hedman, B., Perucci, F. e Sundström, P.: *La experiencia sueca en la elaboración de Estadísticas de Género, Proyecto Equal IO Metal*. Valencia: 2002.
- Instituto Nacional de Estadística, *Mujeres y Hombres en España*. Madrid: 2014.
- Instituto Europeo de la Igualdad de Género, *Fundamentos del Índice de Igualdad de Género para Europa*. Vilna: 2012.
- *Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres*. BOPV núm. 42 de 2 de marzo de 2005.
- *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. BOE núm. 71 de 23 de marzo de 2007.
- *Ley (Anteproyecto) del Plan Vasco de Estadística 2014-2017*. BOE núm. 288, de 28 de noviembre de 2014.
- Mallorca Donaire, M^a José; Alonso Cuervo, Isabel e González González, Ángeles. *Información útil desde la perspectiva de género*. Sevilla: 2008. Instituto Andaluz de la Mujer.
- Pazos Morán, María. "Una buena estadística pública como medio para reorientar todas las políticas públicas hacia la igualdad". En *Documentos- Instituto de Estudios Fiscales*, n.º 28, pp. 1-19. Madrid: 2007.
- Universidad de Deusto *Cifras sobre la situación de Mujeres y Hombres en Euskadi*. Vitoria-Gasteiz: 2012. EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer.

