



ACCIÓN FORMATIVA

Instrucción para a Transversalidade

| de xénero na Deputación da Coruña



CONTIDOS



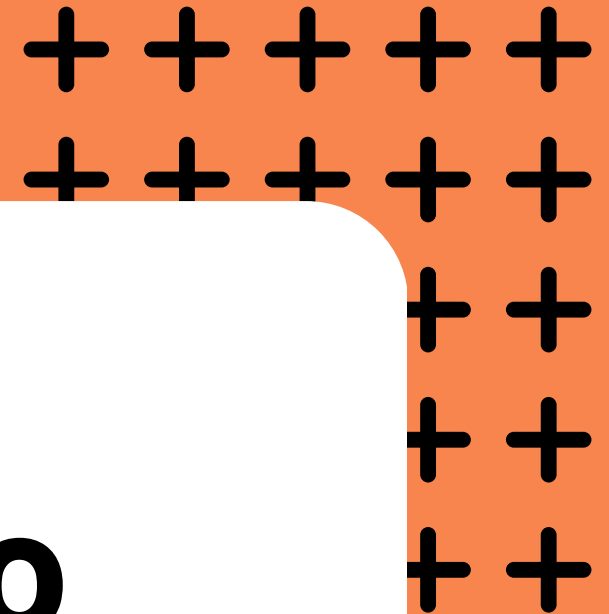
- 1** A Instrución para a Transversalidade de Xénero
- 2** Recollida e análise de datos e estatísticas
- 3** Inclusión do principio de igualdade e o enfoque de xénero nas contratacións, subvencións e demais convocatorias públicas
- 4** Inclusión do principio de igualdade e o enfoque de xénero interseccional no acceso e participación social
- 5** Medir o impacto de xénero
- 6** Formación en Igualdade, Xénero e Diversidade
- 7** Incorporación do principio de igualdade na xestión, acceso, provisión, promoción, retribución e prevención de riscos laborais
- 8** Prevención, detección e actuación fronte ás violencias machistas



1

Transversalidade de xénero

A Instrución da Deputación da Coruña





De onde partimos?

A Instrución

É de aplicación ao conxunto dos servizos



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.

MARÍA AMPARO CRISTINA TABOADA GIL
Data e hora: 14/06/2024 09:42
Secretaría Xeral NUMERO: 2024 / 25051

VALENTIN GONZALEZ FORMOSO
Data e hora: 13/06/2024 18:10
Presidente da Deputación de A Coruña





Que é a transversalidade de xénero?

ENFOQUE

recoñecemento e
consideración das
diferenzas e as
necesidades

ESTRATEGIA

aplicación transversal da
igualdade en todos os ámbitos e
as etapas das actuacións dos
poderes públicos

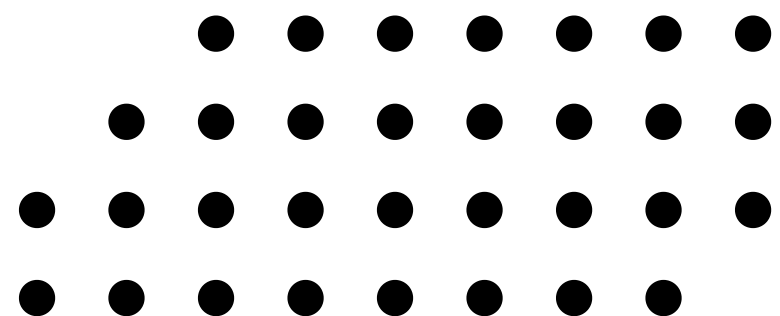
- * **Por exemplo:** imaxinemos que se vai reformar unha estrada provincial... Podería parecer un tema neutro, pero se o analizamos con perspectiva de xénero... *hai beirarrúas suficientemente amplas para persoas que camiñan con carriños de bebé ou con cadeiras de rodas? Está ben iluminada para garantir a sensación de seguridade de quen volve a casa camiñando pola noite?*



Comisión Informativa

funcións

- Revisar as propostas de políticas públicas para verificar que integren a perspectiva de xénero.
- Avaliar o impacto das accións postas en marcha desde a Deputación.
- Propoñer melloras e accións correctoras cando se detectan fallos ou carencias na integración da perspectiva de xénero.

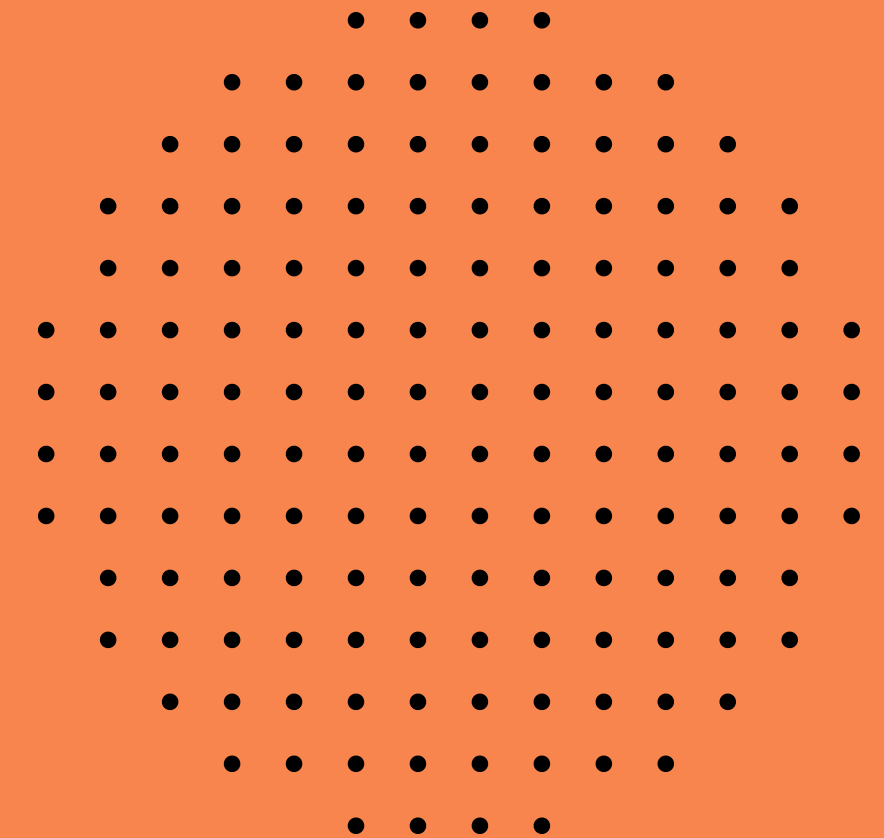


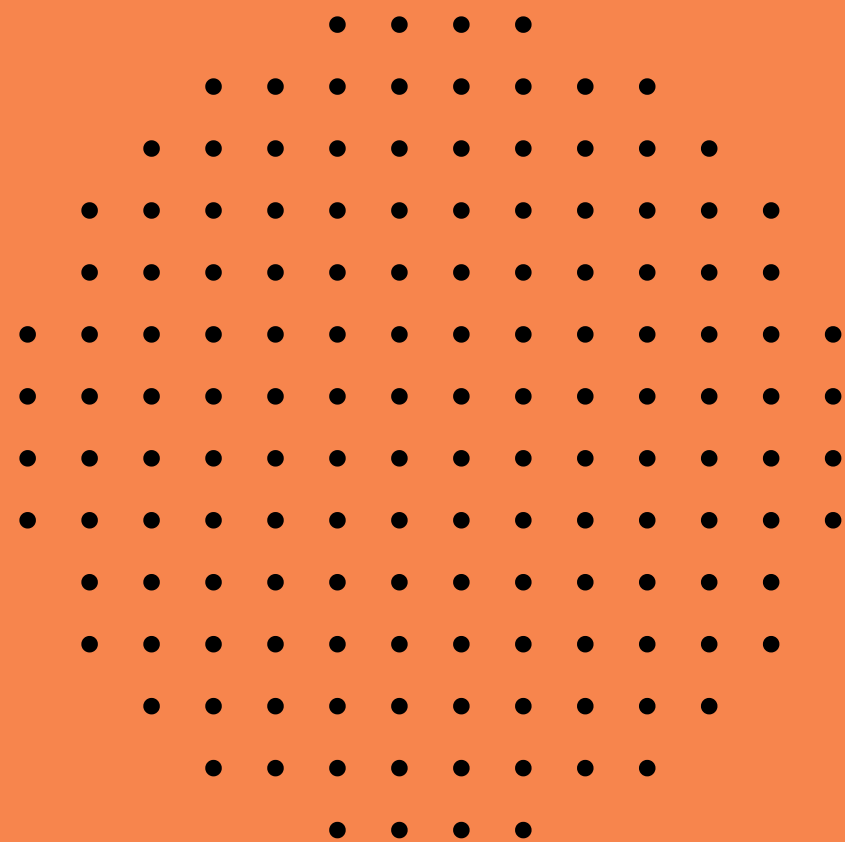
Estructuras competentes e seguimiento

- Comisión informativa
-

- Grupo interdepartamental
-

- Servicio de Políticas de Igualdade
-





Obxectivos e ámbito de aplicación

- Incorporar a perspectiva de xénero nas políticas públicas provinciais

- Servir como ferramenta para facilitar a aplicación do principio de igualdade na xestión

- Dirixida a todos os departamentos, centros e servizos



Accións específicas

Comunicación

inclusiva e non sexista

Recollida e análise

de datos e estatísticas da realidade diferenciada de mulleres e homes

Promoción da igualdade

en contratos, plans, proxectos, subvencións, bolsas, premios

Promoción da igualdade

de oportunidades no acceso, participación e utilización dos servizos provinciais

Formación específica

para o fomento da igualdade e a aplicación da transversalidade de xénero

Informes

de impacto de xénero

Xestión de persoal,

acceso, provisión, promoción, formación, retribución, seguridade e saúde

Prevenición

e intervención en materia de violencia de xénero



Accións específicas

Comunicación

inclusiva e non sexista

Recollida e análise

de datos e estatísticas da realidade diferenciada de mulleres e homes

Promoción da igualdade

en contratos, plans, proxectos, subvencións, bolsas, premios

Promoción da igualdade

de oportunidades no acceso, participación e utilización dos servizos provinciais

Formación específica

para o fomento da igualdade e a aplicación da transversalidade de xénero

Informes

de impacto de xénero

Xestión de persoal,

acceso, provisión, promoción, formación, retribución, seguridade e saúde

Prevenición

e intervención en materia de violencia de xénero

COMUNICACIÓN

INCLUSIVA E

NON SEXISTA

(Apartado CUARTO.1 da Instrución)

Comunicacións escritas ou orais

Comunicación visual

Comunicación gráfica nas estradas

Comunicación institucional



Guías e manuais

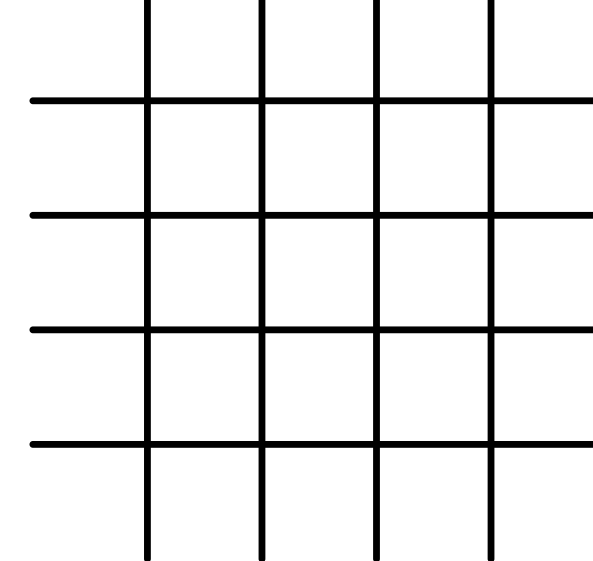
Linguaxe non sexista. Guía da Deputación da Coruña (2020)

Guía para o emprego dunha linguaxe inclusiva. USC e Colexio Profesional de Xornalistas de Galicia

Colección INTEGRAL O XÉNERO da Deputación da Coruña (2023). GUÍA 1. Guía básica de recomendacións sobre a integración da perspectiva de xénero nas políticas públicas.

COMUNICACIÓN

INCLUSIVA E NON SEXISTA



Comunicacións escritas ou orais

Comunicación visual

Comunicación gráfica nas estradas

Comunicación institucional



- Termos colectivos ou abstractos (ex. “a persoa interesada” no canto de “o interesado”).
 - Pronomes como quen, cadaquen, vostede, vostedes etc.
 - Limitar o emprego de barras ou guións coa dobre terminación gramatical.
 - Alternar a orde de precedencia ao nomear a mulleres e homes.
-
- Equilibrar o número de imaxes femininas e masculinas.
 - Sinais gráficos non androcentristas.
 - Sinais gráficos ou visuais inclusivos das diversidade das persoas.
 - Etc.



Accións específicas

Comunicación

inclusiva e non sexista

Recollida e análise

de datos e estatísticas da realidade diferenciada de mulleres e homes

(Tema 2)

Promoción da igualdade

en contratos, plans, proxectos, subvencións, bolsas, premios

(Tema 3)

Promoción da igualdade

de oportunidades no acceso, participación e utilización dos servizos provinciais

(Tema 4)

Formación específica

para o fomento da igualdade e a aplicación da transversalidade de xénero

(Tema 6)

Informes

de impacto de xénero

(Tema 5)

Xestión de persoal,

acceso, provisión, promoción, formación, retribución, seguridade e saúde

(Tema 7)

Prevenção

e intervención en materia de violencia de xénero

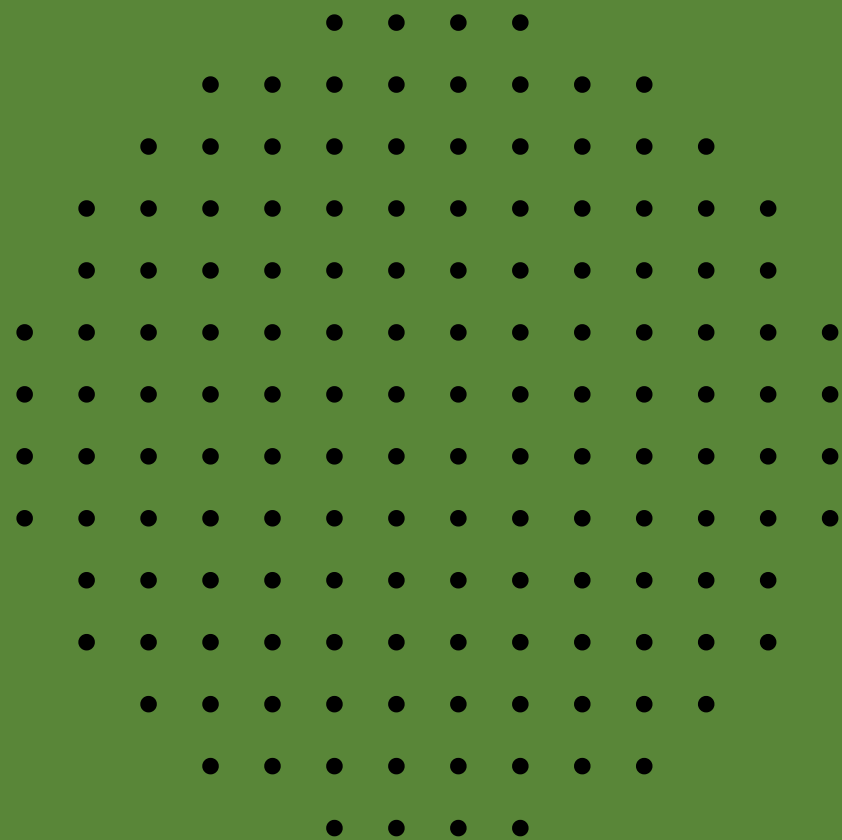
(Tema 8)



ACTIVIDADES PRÁCTICAS

- Analizar e reflexionar sobre os casos propostos, seguindo estas preguntas guía:

Como se pode aplicar a Instrución neste contexto?
Que dificultades podemos atopar na súa aplicación?
Como se poden resolver ditas dificultades?



● SUPOSTO 1

Aprobación definitiva do cadro de persoal 2025



PRAZAS DE COMETIDOS ESPECIAIS				36
	Condutor	C2	7	
	Auxiliar educador	C2	20	
	Subgobemanta	C2	1	
	Telefonista	AP	1	
	Celadoras	AP	5	
	Celadora/subaltemo	AP	1	
	Costureras	AP	1	
PERSOAL DE OFICIOS				
	Oficial operario de servizos			

c/o 2025/98

CADRO DE PERSOAL 2025				
	DENOMINACIÓN / CATEGORÍA	SUBGRUPO	Nº PRAZAS	TOTAL
	Cociñeiros	C2	12	1 *
	Auxiliar técnico en topografía	C2	2	
	Oficial de mantemento	C2	1	1 *
	Operario de imprenta	C2	1	
	Axudante de cociña	AP	3	
	Camareiras	AP	4	
	Operario de servizo	AP	1	
	Operaria de servizos varios	AP	7	
	Mozo de servizo	AP	1	

● SUPOSTO 2

Plan Estratégico provincial de Subvencions 2025/2027



FICHA DE SUBVENCIÓN / AXUDA

Liña de fomento provincial	Convocatoria do programa de subvencions para clubs deportivos da provincia, sen ánimo de lucro, con equipos ou deportistas que participen en competición federada de ámbito local, provincial, interprovincial ou autonómico
Código identificativo	FO103B
Área	Deportes
Servizo / Sección	Servizo de Acción Social, Cultural e Deportes Sección de Deportes
Competencia desenvolvida	Deportes
Custo previsible	900.000,00 € (Este importe poderá ser obxecto de modificación orzamentaria)
Finalidade (segundo a clasificación funcional do gasto)	Promoción e defensa do deporte
Fontes de financiamento	Propias
Normativa de xestión	Ordenanza xeral de subvencions, Bases xerais e específicas
Mecanismo de concesión	Convocatoria pública
Publicación	BOP / BDNS
Sector obxectivo	Deportes
Obxectivo xeral	Fomento da práctica deportiva

Obxectivo específico	<p>Convocatoria do programa de subvencions para clubs deportivos da provincia, sen ánimo de lucro, con equipos ou deportistas que participen en competición federada de ámbito local, provincial, interprovincial ou autonómico durante o ano.</p> <p>Se algún dos equipos ou deportistas do club participan en competicións oficiais federadas de ámbito nacional ou internacional, non poderán participar neste programa, xa que contan co seu programa específico FO103C.</p> <p>O obxecto deste programa é financiar os gastos derivados da súa participación en competicións oficiais federadas de ámbito local, provincial ou autonómico.</p> <p>As solicitudes de subvención referiranse ou a equipos ou a deportistas.</p>
Beneficiarios	Entidades sen ánimo de lucro (clubs deportivos)
Indicadores de seguimento	<p>Nº de solicitudes</p> <p>Nº de concesions</p> <p>Importe medio da achega concedida</p> <p>Nº de persoas participantes nas actividades</p>

● SUPOSTO 3

Plan Estratégico provincial de Subvencions 2025/2027



FICHA DE BOLSA

Liña de fomento provincial	Bolsas para deportistas da provincia. Grupo A	
Código identificativo	BDEP-A	
Área	Deportes	
Servizo / Sección	Servizo de Acción Social, Cultural e Deportes Sección de Deportes	
Competencia desenvolvida	Deportes	
Custo previsible	66.500,00 € (19 bolsas de 3.500,00 € cada unha)	
Finalidade (segundo a clasificación funcional do gasto)	Promoción e fomento do deporte	Obxectivo específico Conceder 19 bolsas para apoiar a práctica e o rendemento deportivo, tanto en relación ao perfeccionamento técnico e obtención de maior rendemento nas respectivas modalidades deportivas, como posibilitar a súa participación en eventos deportivos, facilitándolles aos deportistas da provincia o acceso a unha preparación integral axeitada.
Fontes de financiamento	Propias	
Normativa de xestión	Bases reguladoras da convocatoria	Destinatarios Poderán participar nestas bolsas todas aquelas persoas deportistas que teñan entre 12 e 17 anos, sexan residentes na provincia da Coruña, que practiquen un deporte de carácter individual que pertencen a un dos deportes, en calquera das súas modalidades, incluídos no programa oficial dos Xogos Olímpicos/Paralímpicos.
Mecanismo de concesión	Convocatoria pública	
Publicación	BOP	Indicadores de seguimento Nº de candidaturas presentadas
Sector obxectivo	Práctica deportiva	
Obxectivo xeral	Promoción e difusión do deporte	

● SUPOSTO 4

Concesión de subvencions de axuda ao Emprendemento 2024



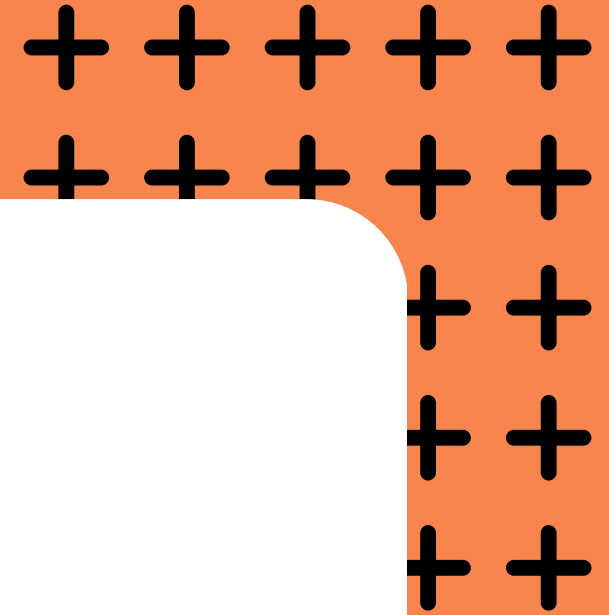
Solicitudes	Importe subvención	Cantidade a xustificar
Beneficiario: ANA CRISTINA ESPASANDIN FERREIRO NIF: ***4000** Expediente: 2024000040348 Obxecto: Solicitud axuda PEL Autónom@s consolidad@s 2024	2.400,00	2.400,00
Beneficiario: ANA ISABEL ALVAREZ SANCHEZ NIF: ***9803** Expediente: 2024000042221 Obxecto: Solicitud axuda PEL Autónom@s consolidad@s 2024	2.400,00	2.400,00
Beneficiario: ANA ISABEL CANEIRO RUBIDO NIF: ***0985** Expediente: 2024000040144 Obxecto: Solicitud axuda PEL Autónom@s consolidad@s 2024	2.400,00	2.400,00
Beneficiario: ANA ISABEL FONTICOPA VILLADONIGA NIF: ***1646** Expediente: 2024000038406 Obxecto: Solicitud axuda PEL Autónom@s consolidad@s 2024	2.400,00	2.400,00
Beneficiario: ANA LUISA QUINTIANA CASTRO NIF: ***5728** Expediente: 2024000038051 Obxecto: Solicitud axuda PEL Autónom@s consolidad@s 2024	2.400,00	2.400,00
Beneficiario: ANA LEO FERNANDEZ NIF: ***0366** Expediente: 2024000037858 Obxecto: Solicitud axuda PEL Autónom@s consolidad@s 2024	2.400,00	2.400,00
Beneficiario: ANA MARIA FREIRE SANCHEZ NIF: ***5557** Expediente: 2024000037909 Obxecto: Solicitud axuda PEL Autónom@s consolidad@s 2024	2.400,00	2.400,00
Beneficiario: ANA MARIA GONZALEZ LAMELA NIF: ***7344** Expediente: 2024000039810 Obxecto: Solicitud axuda PEL Autónom@s consolidad@s 2024	2.400,00	2.400,00
Beneficiario: ANA MARIA GONZALEZ ROMERO NIF: ***8422** Expediente: 2024000035380 Obxecto: Solicitud axuda PEL Autónom@s consolidad@s 2024	2.400,00	2.400,00
Beneficiario: ANA MARIA LORENZO BLANCO NIF: ***2966** Expediente: 2024000035431 Obxecto: Solicitud axuda PEL Autónom@s consolidad@s 2024	2.400,00	2.400,00



2

Recollida e análise

de datos e estatísticas





De onde partimos?

A Instrución

(Apartado CUARTO.2 da Instrución)

Criterios a seguir para...

- a recollida de datos
- o tratamento, interpretación e análise dos datos

* **Por exemplo:** imaxinemos que estamos avaliando o uso dun servizo público e só temos datos globais... *como podemos saber se o servizo beneficia igual a mulleres e homes? Quen o emprega máis e por que?* Non podemos. Polo tanto, os datos desagregados permítenos identificar diferenzas e actuar para corrixilas, por iso son tan importantes.

Variables esenciais

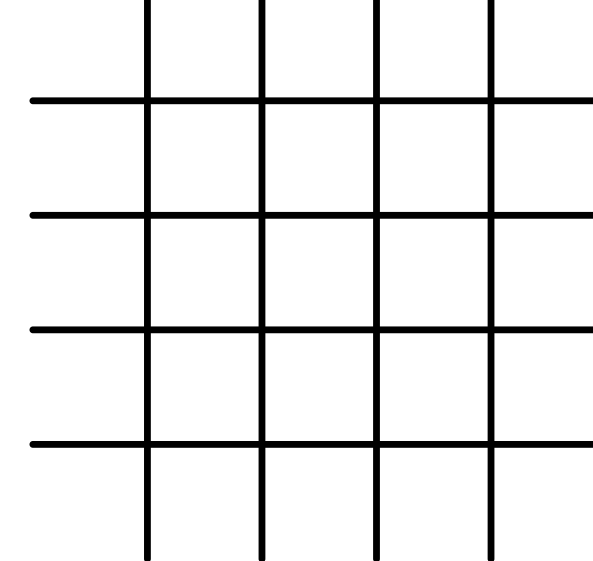
Sexo/xénero

Idade

Nivel de estudos

Situación laboral e/ou ingresos

Outras: rural/urbano, coidados, discapacidades...



Recollida de Datos con Perspectiva de Xénero

- Incorporar a variable "sexo" en todos os informes, estatísticas e avaliacións.
- A devolución da información debe ser sempre desagregada por sexo.



Normativa

Estatal

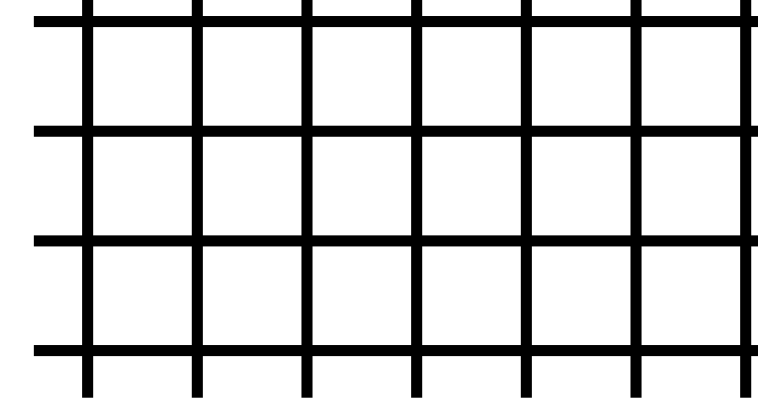
Lei Orgánica 3/2007,
para a Igualdade
Efectiva de Mulleres e
Homes

Autonómica

Lei 7/2023, para a
igualdade efectiva de
mulleres e homes de
Galicia

Provincial

Instrución para a
Transversalidade de
Xénero na Deputación
da Coruña

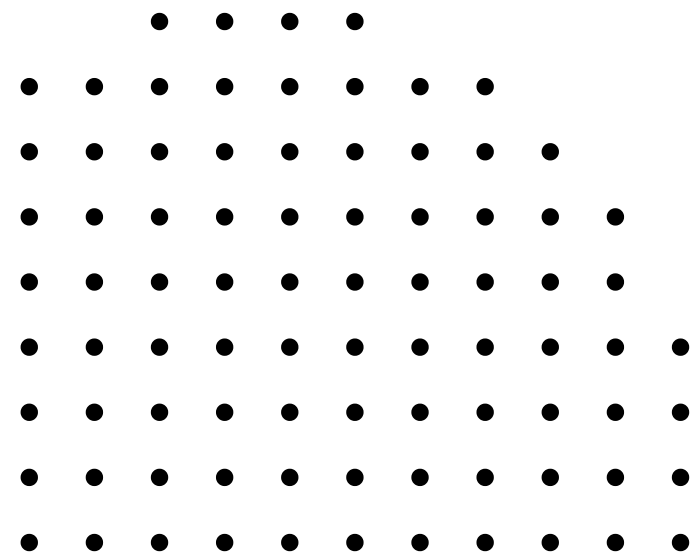


- * **Por exemplo:** Supoñamos que estamos a analizar a participación nun programa de formación interna da Deputación...
e temos os seguintes datos xerais: 200 persoas asistentes das cales o 60% é persoal técnico e o 40% persoal administrativo.

Cantas persoas asistentes eran mulleres e cantas eran homes?

Existen diferenzas de participación por sexo segundo o tipo de formación?

Existen áreas de traballo con maior ou menor presenza de mulleres?

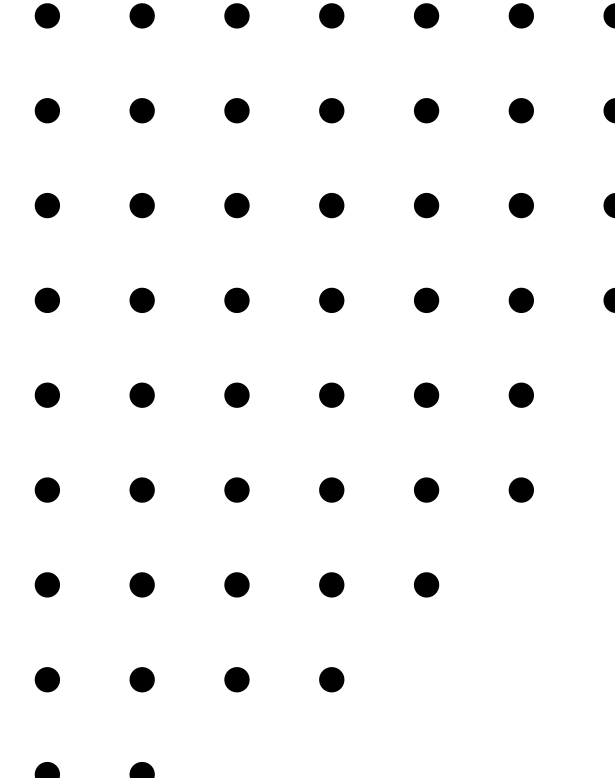


○ ○ ○ ○ Recollida de datos desagregados con perspectiva de xénero e interseccional

- Aplicar enquisas ou rexistros administrativos que permitan a desagregación.
- Evitar formulacións sesgadas que dificulten a identificación das desigualdades.
- Incluír preguntas abertas que permitan captar outras realidades non contempladas inicialmente.
- Garantir que os datos sexan representativos e non reforen estereotipos.

Non é só cuestión de contar persoas, senón de entender as **razóns polas que existen esas diferenzas**

Todo dato referido a persoas debe ser desagregado por sexo.



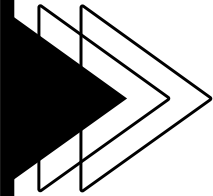
Un indicador desagregado por sexo non é exactamente o mesmo que un indicador de xénero

Indicador desagregado por sexo

mide o número de persoas que –tal como o seu nome o indica– está desagregado por sexo

Indicador de xénero

permite observar as desigualdades entre os sexos como consecuencia dos roles, crenzas e valores de xénero



A perspectiva de xénero debe complementarse cunha **aproximación interseccional**, tendo en conta factores como idade, etnia, discapacidade ou situación socioeconómica.



Interpretación e análise de datos



* **Por exemplo:** Supoñamos que estamos a analizar a participación das mulleres e dos homes nun programa de formación interna da Deputación...

e temos os seguintes datos xerais: 200 persoas asistentes das cales o 60% é persoal técnico e o 40% persoal administrativo.

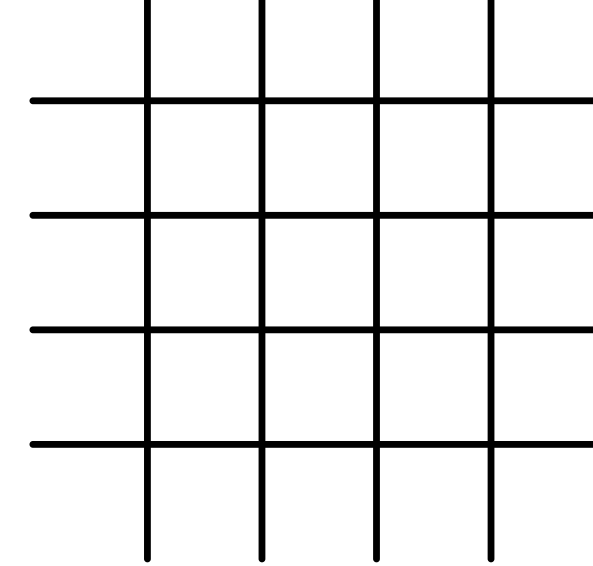
Agora, tamén sabemos que, do persoal técnico, un 80% son homes e un 20% son mulleres; e, do persoal administrativo, un 75% son mulleres e o 25% son homes.

Que interpretación podemos facer?



Indicadores

clave



Indicadores de situación: Situación de partida e estado no que se atopa a poboación beneficiaria.

Indicadores de participación: Cantidade e porcentaxe de mulleres e homes en programas, subvencións ou servizos.

Indicadores de acceso e uso: Diferenzas no acceso a recursos e oportunidades.

Indicadores de impacto: Medición dos efectos dunha política ou proxecto en función do sexo.

* **Indicador cuantitativo:** *Cantas horas ao día dedican homes e mulleres ao coidado de familiares?*

* **Indicador cualitativo:** *Como perciben as mulleres e/ou os homes o reparto entre os sexos do coidado a familiares?*

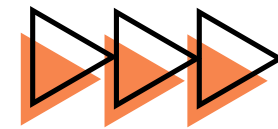




Erros comúns

1

Non recoller datos desagregados



Se non temos datos desagregados, non podemos detectar desigualdades e, polo tanto, tampouco podemos corrixilas

- * **Por exemplo:** Supoñamos que estamos a analizar a participación das mulleres e dos homes nun programa de formación interna da Deputación...

Se só recollemos o número total de persoas asistentes e non desagregamos por sexo, non poderemos saber se existen fendas de participación entre homes e mulleres.

Se, en cambio, recollemos os datos desagregados, podemos descubrir que, por exemplo, un 70% das asistentes son mulleres. E iso permitiranos tomar decisións como, por exemplo, revisar os horarios das formacións, os contidos ou a forma de difusión para aumentar a participación masculina.



Erros comúns

2

Recoller os datos desagregados, pero non analizalos nin utilizalos

- * **Por exemplo:** pensemos nun programa de axudas económicas para persoas emprendedoras...

Se, por exemplo, descubrimos que o 80% das axudas están sendo concedidas a homes, sen facer unha análise das razóns detrás desta situación, estaremos perpetuando unha fenda de xénero. Isto é, o obxectivo non é só ter os datos, senón interpretalos e usalos para deseñar medidas que promovan unha igualdade real e efectiva.



Erros comúns

3

Non incluír outras variables relevantes (análise interseccional)

* **Por exemplo:** supoñamos que estamos estudando a participación en programas de formación para o emprego organizados pola Deputación...

Se desagregamos os datos por sexo, igual nos atopamos con que hai un número similar de mulleres e homes inscritos, ou que participan máis mulleres que homes, ou viceversa.

Se engadimos outras variables como a idade e a situación socioeconómica, quizais descubrimos que a maioría dos homes que acceden ao programa teñen entre 25 e 45 anos e contan cun nivel educativo medio-alto, ou que, no caso das mulleres, hai unha maior concentración de participantes maiores de 45 anos e con niveis educativos máis baixos...



Erros comúns

4

Facer uso dunha linguaxe neutra que oculta desigualdades

- * **Por exemplo:** un informe sobre emprego pode dicir que “A taxa de desemprego entre as persoas mozas é do 15%...”

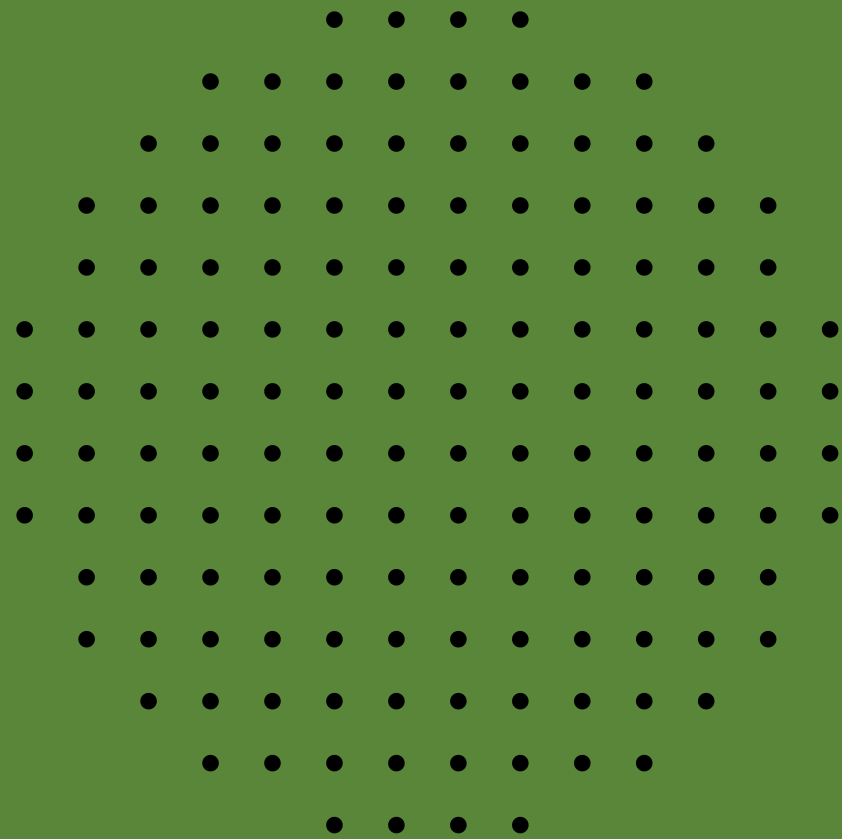
se diferenciamos por sexo, descubrimos que o desemprego xuvenil afecta nun 10% aos mozos, pero nun 20% ás mozas.

Polo tanto, aínda que se empregue unha linguaxe neutra para dar un dato xeral, dito dato deber ir sempre acompañado de datos con maior desagregación.



ACTIVIDADES PRÁCTICAS

- 1 • Exemplo



● EXEMPLO

Supoñamos que nun determinado municipio se quere fomentar a participación dos veciños e das veciñas maiores de 25 anos nun ciclo de cinefórum...

vénse observando que a asistencia diminuíu nos últimos anos e que o número de mulleres e de homes que participa é desproporcional, sendo moi inferior ao das mulleres.

O actual equipo responsable da organización do cinefórum decidiu que quere coñecer os gustos e preferencias concretas de mulleres e de homes do municipio para así promover a súa asistencia e participación nestas actividades culturais.

Non obstante, á hora de consultar os datos recollidos polo anterior grupo, atopáronse con que a información non distingue entre os gustos de mulleres e de homes e que, máis aínda, tan só aporta cifras globais que en si mesmas non ofrecen información que poida impulsar o éxito do cinefórum local.

● EXEMPLO

Supoñamos que nun determinado municipio se quere fomentar a participación dos veciños e das veciñas maiores de 25 anos nun ciclo de cinefórum...

As persoas responsables actuais encontráronse co seguinte informe respecto ás preferencias nas proxeccións para o cinefórum. Estes foron os datos sobre os que o antigo equipo responsable se baseou para poñer en marcha esta actividade cultural:

Resultados das preferencias dos veciños para a proxección de películas no cinefórum local

Os enquisados valoraron o xénero preferido de película seguindo unha escala do 1 ao 6 (de menor a maior preferencia). Os datos mostrados a continuación recollen en termos porcentuais o total de preferencias valoradas cun 6 do total de veciños enquisados:

Preferencias no xénero de películas para actividades de cinefórum					
Acción	Suspense	Románticas	Comedias	Musicais	Aventuras
16%	26%	9%	18%	8%	23%

● EXEMPLO

Supoñamos que nun determinado municipio se quere fomentar a participación dos veciños e das veciñas maiores de 25 anos nun ciclo de cinefórum...

As persoas responsables actuais encontráronse co seguinte informe respecto ás preferencias nas proxeccións para o cinefórum. Estes foron os datos sobre os que o antigo equipo responsable se baseou para poñer en marcha esta actividade cultural:

Resultados das preferencias dos veciños para a proxección de películas no cinefórum local

Os enquisados valoraron o xénero preferido de película seguindo unha escala de 1 a 6 (1 = non preferido, 6 = preferido). Os datos mostrados a continuación recollen en termos porcentuais o número de respostas para cada xénero (un 6 do total de veciños enquisados):

Preferencias no xénero de películas para actividades de cinefórum				
Acción	Suspense	Románticas	Comedias	Musical
16%	26%	9%	18%	8%

- Non distinguen entre mulleres e homes
- Non permiten profundar nos gustos e preferencias

● EXEMPLO

Supoñamos que nun determinado municipio se quere fomentar a participación dos veciños e das veciñas maiores de 25 anos nun ciclo de cinefórum...

1º cambio:

Preferencias no xénero de películas para actividades de cinefórum						
	Acción	Suspense	Románticas	Comedias	Musicais	Aventuras
Homes						
Mulleres						

2º cambio:



● EXEMPLO

Supoñamos que nun determinado municipio se quere fomentar a participación dos veciños e das veciñas maiores de 25 anos nun ciclo de cinefórum...

1º cambio: Introducir a desagregación dos datos por sexo

2º cambio: Introducir un compoñente cualitativo

En referencia ao horario:	<i>Que franxa horaria facilitaría a túa participación no cinefórum?</i>
En referencia aos días da semana:	<i>Que día da semana acudirías preferentemente ao cinefórum?</i>
En referencia ao lugar:	<i>Como acodes á sala de cine? É accesible para ti a sala de cine onde se realiza o ciclo de cinefórum?</i>
En referencia á compatibilidade co coidado de fillos/as ou persoas dependentes:	<i>Fomentaría a túa participación no ciclo de cinefórum se se proveera durante o horario da actividade dun servizo de coidado e entretemento para os seus fillos/as?</i>

● EXEMPLO

Supoñamos que nun determinado municipio se quere fomentar a participación dos veciños e das veciñas maiores de 25 anos nun ciclo de cinefórum...

Cuestionario para coñecer as preferencias dos veciños e veciñas nas actividades do cinefórum

Ti es: [home | muller]

Idade:

Tes fillos/as?:

1. Indícanos a continuación, que día da semana preferirías que se realizaran as actividades de cinefórum:

2. Especificáanos en que horario poderías acudir con maior facilidade:

3. Dinos como acudirías á sala de cine:

[camiñando | en vehículo propio | en transporte público | en bicicleta | noutro transporte]

4. Cóntanos se a sala de cine é accesible para ti:

5. Se tes fillos/as menores a cargo, acudirías máis ás actividades do cinefórum se no horario establecido houbera para os teus fillos/as actividades de entretemento infantil?:

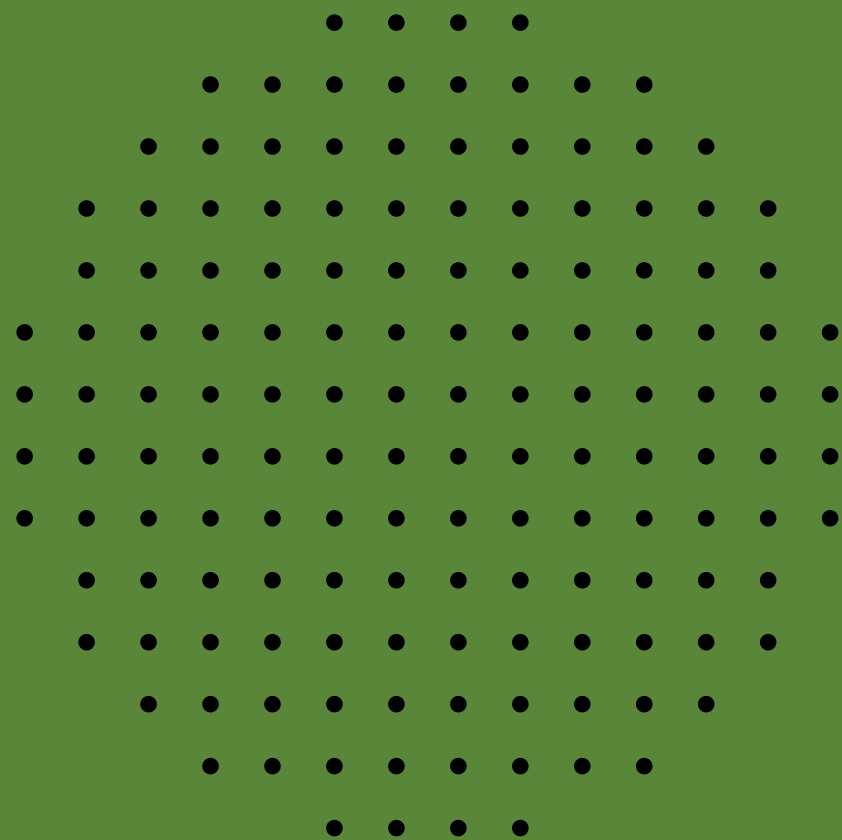
6. Agora valora nunha escala do 1 ao 6, de menor a maior preferencia, o tipo de películas que che gustaría que foran proxectadas e debatidas no cinefórum:

[Acción | Suspense | Románticas | Comedias | Musicais | Aventuras]



ACTIVIDADES PRÁCTICAS

- Cálculo de indicadores
- Creación dunha enquisa con perspectiva de xénero



● EXERCICIO 1

Cálculo de indicadores

Nun centro de formación profesional, hai 1457 persoas matriculadas. Destas, hai 321 mulleres, das cales 41 son do ciclo de soldadura, 253 de artes gráficas e 27 de electricidade. Por outro lado, en canto aos homes, hai 564 en soldadura, 83 en artes gráficas e 489 en electricidade.

Ciclo	Mulleres	Homes	Total
Soldadura	41	564	605
Artes gráficas	253	83	336
Electricidade	27	489	516
Total	321	1136	1457

Calcula os seguintes índices:

- Índice de concentración
- Índice de distribución
- Índice de feminización

● EXERCICIO 1

Cálculo de indicadores

Índice de concentración



Distribución de cada sexo entre as categorías dunha variable

Ciclo	Mulleres	Homes
Soldadura	12,77%	49,65%
Artes gráficas	78,82%	7,31%
Electricidade	8,41%	43,05%
Total	100%	100%

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

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

● EXERCICIO 1

Cálculo de indicadores

Índice de distribución



Diferenzas e desigualdades entre os sexos nunha categoría

Ciclo	Mulleres	Homes	Total
Soldadura	2,81%	38,71%	41,52%
Artes gráficas	17,36%	5,70%	23,06%
Electricidade	1,85%	33,56%	35,42%
Total	22,03%	77,97%	100%

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

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

● EXERCICIO 1

Cálculo de indicadores

Índice de feminización



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

Ciclo	Índice de feminización
Soldadura	7,27%
Artes gráficas	304,82%
Electricidade	5,52%

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

● EXERCICIO 1

Cálculo de indicadores

- Índice de concentración
- Índice de distribución
- Índice de feminización

Que utilidade lle dariades a cada un dos índices calculados?

Que está pasando neste centro de formación profesional?

Que accións se vos ocorren para cambiar esta realidade?

● EXERCICIO 2

Creación dunha enquisa con perspectiva de xénero

Deseña unha pequena enquisa de 5-7 preguntas que permita detectar desigualdades de xénero nun ámbito concreto. Para iso, completa os seguintes apartados:

1. Escolle un ámbito de estudo

(Ex: acceso a recursos públicos, uso do transporte, conciliación da vida laboral e familiar, participación en actividades culturais, coidado da saúde...)

2. Establece entre 5 e 7 preguntas para recoller datos desagregados por sexo e outras variables de interese

(Ex: idade, lugar de residencia, nivel educativo, situación laboral...)

3. Engade preguntas abertas e pechadas que axuden a detectar e analizar desigualdades no ámbito escollido

(Ex: "Cres que a túa situación familiar inflúe na túa participación neste recurso?")

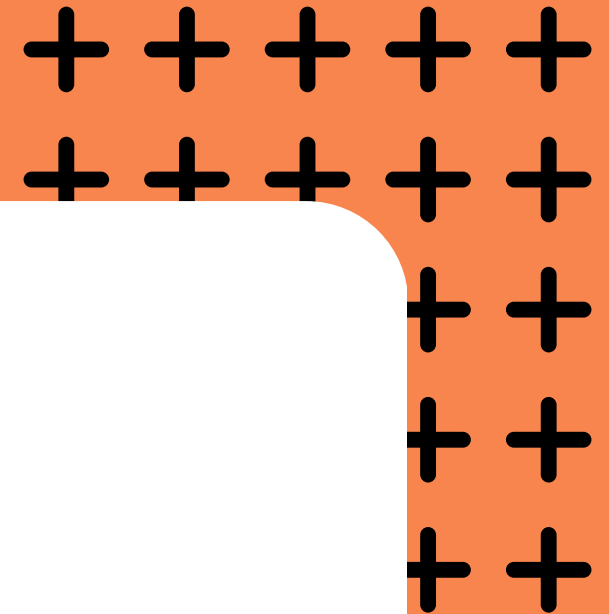
4. Finalmente, reflexiona brevemente sobre como poderías interpretar os datos recollidos



3

Inclusión do principio de igualdade e o enfoque de xénero

nas contratacións, subvencións e demais convocatorias
públicas





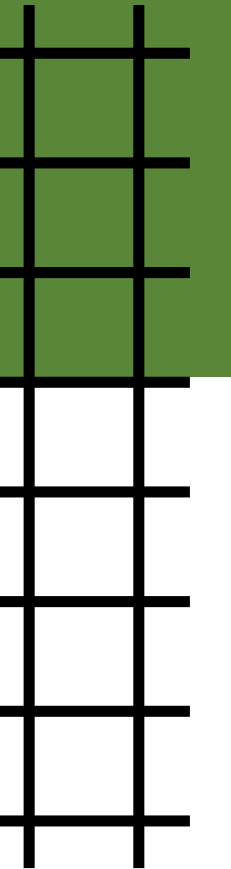
De onde partimos?

A Instrución

(Apartado **CUARTO.3** da Instrución)

Criterios a ter en conta...

- Inclusión do marco normativo sobre igualdade
- Uso non sexista da linguaxe
- Contribución ao avance da igualdade
- Excluiranse as persoas e/ou entidades sancionados ou condenados por resolución administrativa ou sentenza firme [...]
- 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 [...]
- Etc.



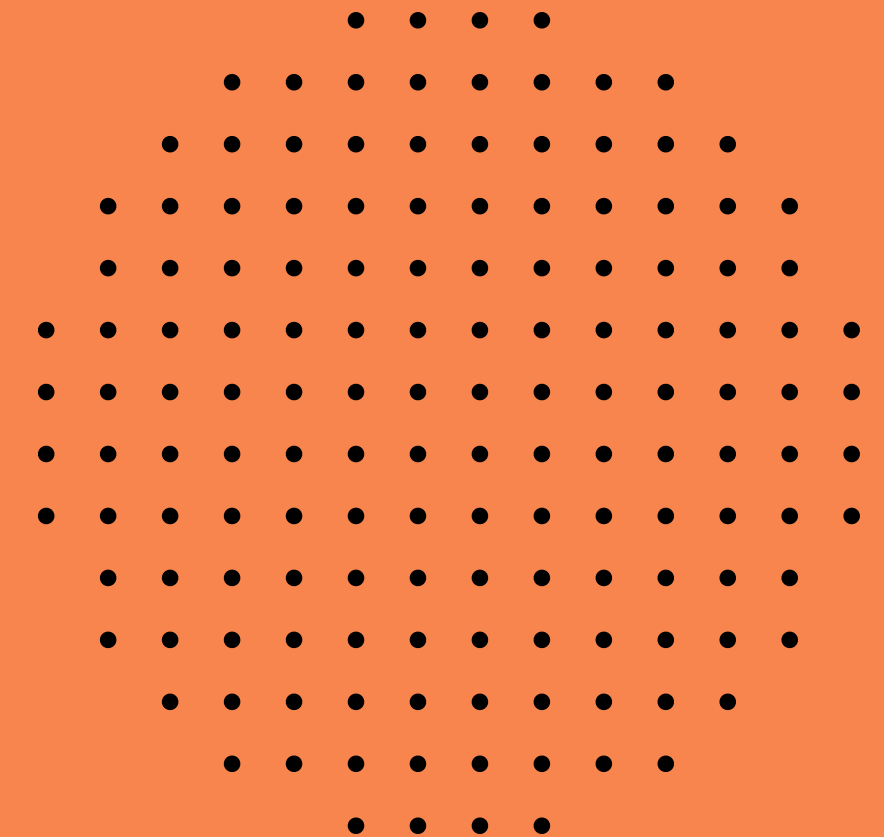
A Instrución establece que...

- **todas as contratacións, subvencións e convocatorias públicas**

deben incluír mecanismos que aseguren o cumprimento do principio de igualdade de oportunidades e a incorporación efectiva da perspectiva de xénero, evitando que os fondos públicos perpetúen desigualdades estruturais.

-
- **calquera entidade que sexa contratada pola Deputación ou reciba fondos públicos da mesma**

debe comprometerse activamente coa igualdade.

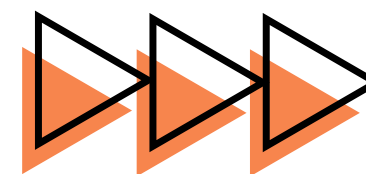


○ ○ ○ ○ Cláusulas sociais de igualdade: o motor do cambio social

As cláusulas sociais de igualdade...

Son condicións que se introducen nos contratos, bases de subvencións ou convenios públicos para asegurar que a execución ou desenvolvemento da acción contribúe activamente á promoción da igualdade de xénero

Deben establecer medidas concretas e verificables, garantindo que a súa implementación poida ser supervisada.



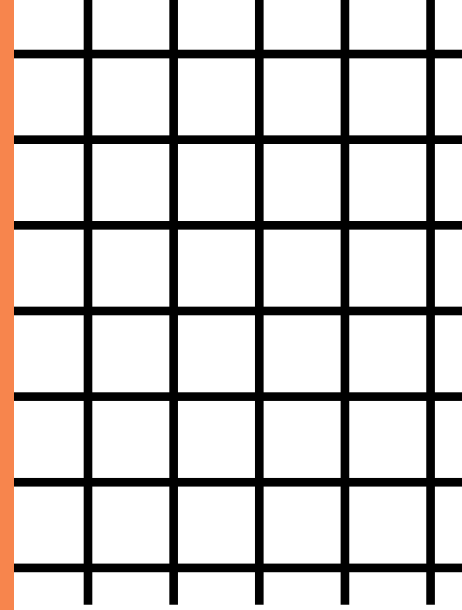
formuladas con precisión e de forma clara, e incluír mecanismos medibles e supervisables de seguimento, sancións en caso de incumprimento e incentivos para as boas prácticas.

Cláusulas sociais

* **Por exemplo:** na contratación pública dun servizo de formación...

Se non incluimos cláusulas de igualdade, poderíamos atoparnos con que:

- Hai diferenzas salariais entre mulleres e homes con categorías similares
- Non hai medidas de conciliación para as persoas traballadoras
- O persoal non ten formación específica en materia de xénero e igualdade



Podemos incluír cláusulas que obriguen a:

- Garantir a presenza equilibrada de mulleres e homes nos diferentes niveis da execución do contrato.
- Aplicar medidas de igualdade salarial.
- Dispor de formación específica en materia de xénero e igualdade.
- Contar con plans ou medidas de conciliación laboral.



Como introducilas?

Poden aplicarse en distintos momentos do proceso administrativo como...

**criterios de
 acceso
 (admisión)**

**criterios de
 valoración**

**Condicións de
 execución**

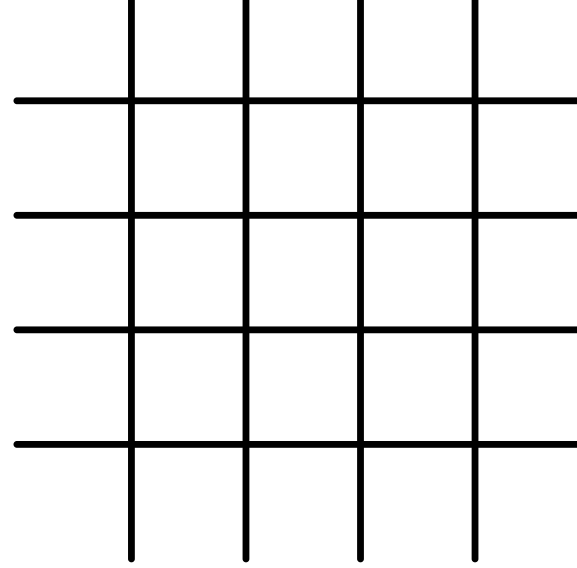
A continuación, imos ver as distintas fases do proceso administrativo onde se poden introducir as cláusulas

1 Na fase da admisión como criterio de acceso (admisión)

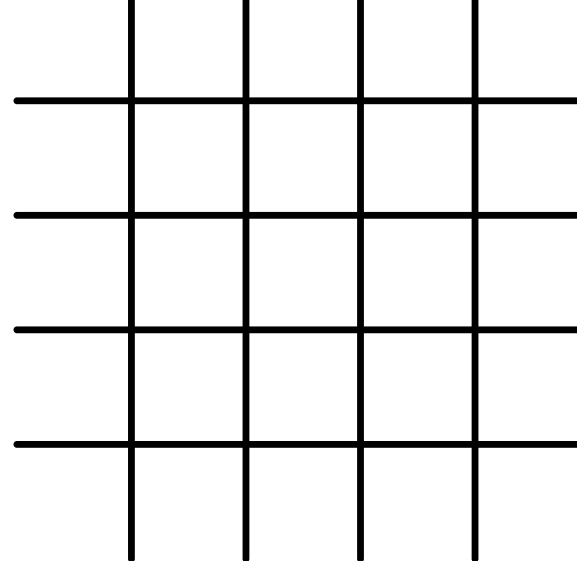
Aquí introdúcense os requisitos mínimos necesarios para participar.

CAUTELA! Os requisitos de solvencia de tipo social ou de xénero non poden establecerse para calquera contrato, senón tan só cando a correcta prestación do obxecto do contrato requira aptitudes específicas e complexas en dita materia.

- * **Por exemplo:** se o obxecto do contrato, os contidos e a finalidade do mesmo se refiren explicitamente á igualdade entre mulleres e homes, resultará coherente e proporcionado exixir como solvencia técnica unha experiencia de traballos vencellados coa perspectiva de xénero.



2 Na fase de licitación



Criterios de adxudicación (valoración)

Establecen aspectos que serán obxecto de valoración nos pregos ou bases reguladoras.

- Que o persoal que execute o contrato estea composto respectando o principio de paridade
- Que se apliquen medidas de conciliación
- Que o cadro do persoal reciba formación en igualdade

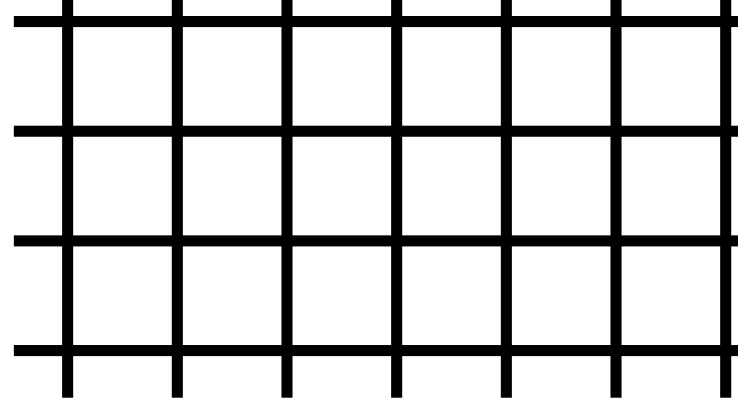
Etc.

Condições especiais de execución (obrigas)

Obrigas que todas as empresas licitadoras asumen ao presentar as súas propostas, e que a adxudicataria deberá cumprir durante a prestación do contrato.

Os mesmos criterios que se fixan como criterios de adxudicación, poden establecerse como condicións especiais de execución.





* Por exemplo:

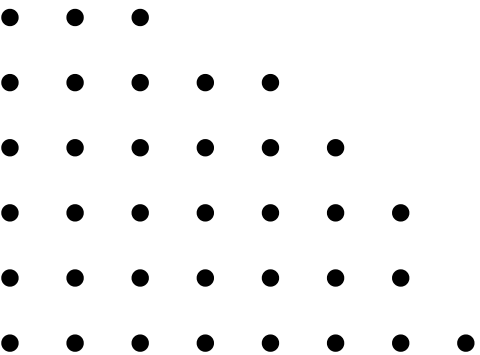
Opción 1. Criterios de adxudicación

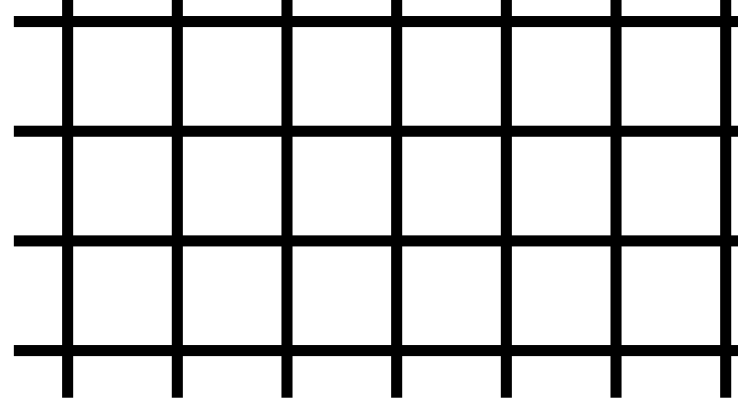
- 5 puntos á empresa que conte con medidas específicas de conciliación para o persoal a cargo da execución do contrato.
- 5 puntos á empresa cuxo persoal a cargo da execución do contrato conte cun mínimo de 200 horas de formación en materia de xénero.

Opción 2. Condições especiais de execución

- A empresa adxudicataria deberá contar con medidas específicas de conciliación para o persoal a cargo da execución do contrato.
- O persoal a cargo da execución do contrato por parte da empresa adxudicataria deberá recibir un mínimo de 200 horas de formación en materia de xénero durante a execución do contrato.

Mais... tamén é posible que unha mesma cláusula figure como ambas opcións ao mesmo tempo.

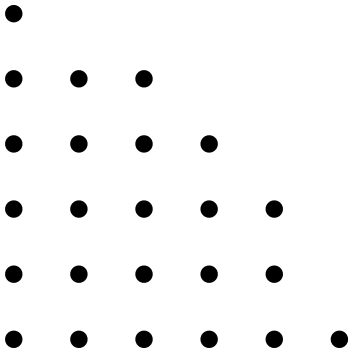




* Por exemplo:

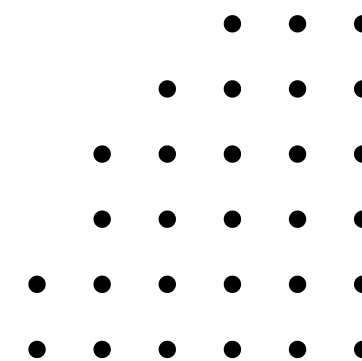
Opción 3. Criterios de adxudicación + condicións especiais de execución

Condicións de execución	Criterios de adxudicación
<p>A empresa adxudicataria deberá aplicar medidas específicas de conciliación para o persoal a cargo da execución do contrato.</p>	<p>Outorgaranse 10 puntos ás empresas que contén un plan de conciliación real e activo que afecte ao cadro de persoal responsable da execución do contrato e que conte, como mínimo, coas seguintes medidas:</p> <ul style="list-style-type: none">• Flexibilidade horaria• Permisos retribuídos e excedencias• Medidas de corresponsabilidade <p>Dito Plan acreditarase a través da presentación dun Regulamento Interno de Conciliación, a acreditación dos permisos concedidos (e denegados), e a acreditación das medidas implementadas.</p> <p>Valorarase con ata 5 puntos adicionais que a empresa conte con servizos de apoio (garderías, espazos de lactación, convenios...).</p>
<p>O persoal a cargo da execución do contrato por parte da empresa adxudicataria deberá recibir un mínimo de 200 horas de formación en materia de xénero e igualdade durante a execución do contrato.</p>	<p>Outorgaranse 10 puntos ás empresas cuxo persoal a cargo da execución do contrato conte con 400 horas de formación, cada persoa, en materia de xénero e igualdade. Cada 100 horas de formación adicionais por cada persoa valorarase con 3 puntos, ata un total de 9 puntos.</p>



Erros que se deben evitar

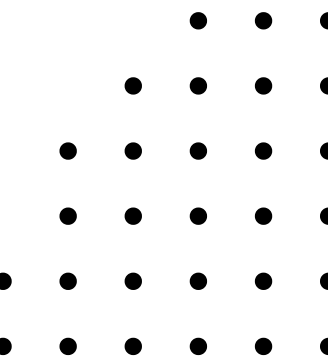
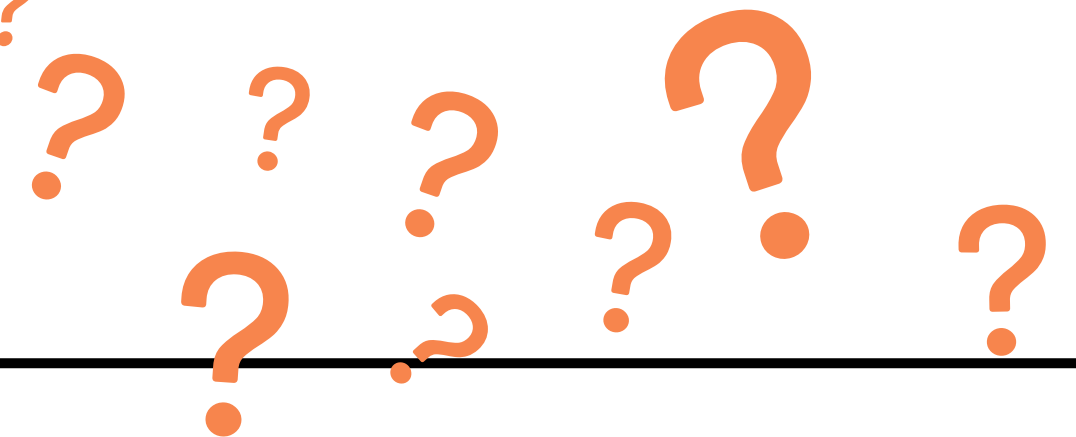
- Introducir criterios non relacionados coa prestación do contrato
- Valorar ou exixir cuestións alleas ao cadro de persoal que executa o contrato
- Valorar o cumprimento coa normativa vixente (ex: valorar contar cun protocolo de acoso xa que é obrigatorio dispor del).



- Introducir cláusulas moi xenéricas e abstractas (ex: "Incorporarase de forma transversal o principio de igualdade entre mulleres e homes ao cadro de persoal responsable da prestación").
- Valorar que se dispoña e se aplique un Plan de Igualdade (as empresas con máis de 50 persoas traballadoras están na obriga legal de contar cun Plan de Igualdade).
- Exixir cadros de persoal que cumbran co principio de paridade sen ter en conta o sector ao que pertencen.
- Valorar a contratación de mulleres en postos cualificados (é preferible que se incentive a promoción interna de mulleres que xa formen parte do cadro de persoal e se atopen en disposición de prestar o servizo).
- Incorporar os mesmos criterios nos contratos nos que concorren grandes empresas que en licitacións nas que se van presentar pequenas empresas ou persoas autónomas (débase respectar en todo momento o principio de proporcionalidade).

- Non introducir cláusulas de igualdade en contratos menores (poden introducirse como condicións de execución).
- Incorporar o mesmo tipo de cláusulas a todos os sectores de actividade.
- Etc.

Que outros erros se vos ocorren?





Obrigas das empresas e entidades

Na fase de admisión (criterios de admisión/acceso) cobran especial relevancia tamén **as prohibicións para contratar ou para concorrer** (subvencións) en relación ao incumprimento coas obrigas legais.

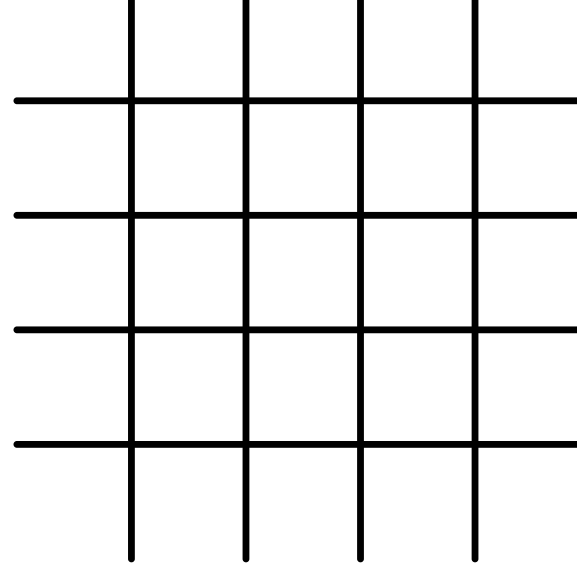
As obrigas legais non poden valorarse positivamente!

Un exemplo de cláusula para de prohibición para a contratación:

PROPOSTA APLICATIVA. PROHIBICIÓNS PARA CONTRATAR

1. As empresas licitadoras deberán presentar unha declaración responsable manifestando non atoparse inmersas en ningunha prohibición para contratar e, de forma expresa, deberán sinalar que, no caso de que contencun cadro de persoal de 50 ou máis persoas, elaboraron e aplicaron un plan de igualdade para o seu persoal.
2. Unha vez adxudicado o contrato e antes da súa formalización, requirirase da empresa adxudicataria a acreditación efectiva do manifestado. Respecto o plan de igualdade, mediante a súa inscrición no Regcon, ou mediante a entrega dunha copia do plan de igualdade, incluída a diagnose realizada, as medidas adoptadas e o sistema de avaliación e seguimento do mesmo.

Exemplos



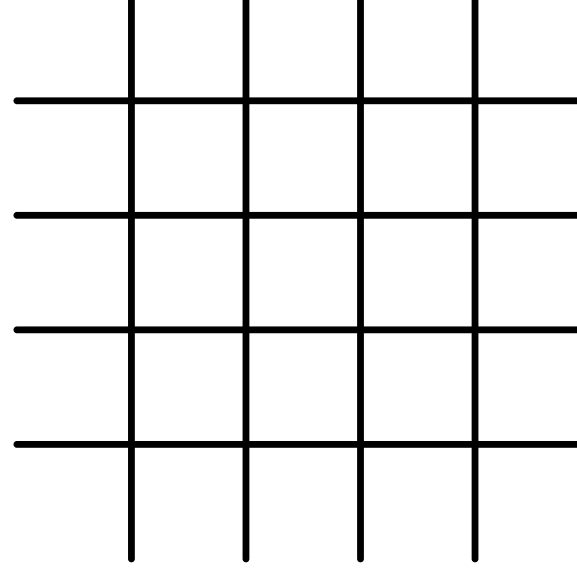
Pódese esixir que a entidade beneficiaria cumpra con criterios de igualdade de forma xeral, non só na execución do proxecto subvencionado, ou mesmamente para optar a unha subvención.

Permítese avaliar políticas previas da entidade en igualdade.



- * **Por exemplo:** nun contrato público non se pode valorar que a empresa teñan un 40% de mulleres en postos directivos ou de responsabilidade (non está relacionado co obxecto do contrato), mais nunha subvención si.

Exemplos



Requisitos específicos de acceso (admisión)

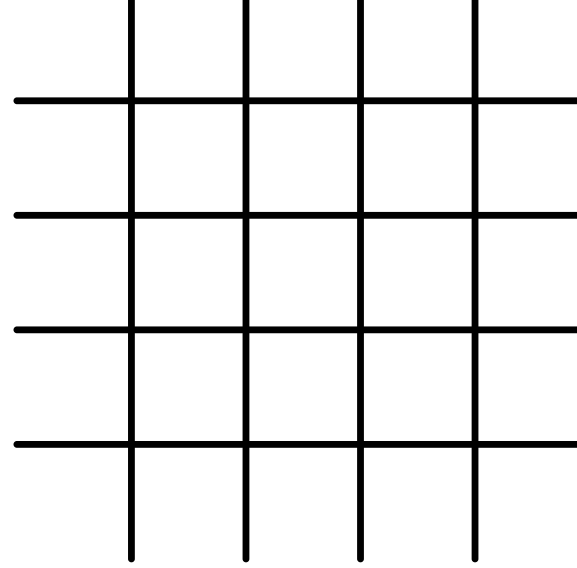
- Tan só poderán concorrer á subvención de axudas á contratación aquelas empresas nas que, polo menos, o 40% dos cargos directivos estean ocupados por mulleres.
- Tan só poderán ser beneficiarios da subvención aqueles clubs deportivos nos que, polo menos, o 30% das licencias federativas sexan de mulleres.
- Tan só se poderán beneficiar das subvencións para a capacitación profesional aquelas empresas que contan con profesionais para o seu desenvolvemento cunha formación mínima de 200 horas en materia de igualdade.

Criterios de valoración

- A entidade deberá ter entre os seus obxectivos estatutarios ou finalidade social a promoción da igualdade.
- O seu cadro de persoal deberá estar composto, como mínimo, por un 40% de mulleres no momento de concorrer á subvención.
- As mulleres deberán representar, polo menos, o 40% dos seus órganos directivos no momento de concorrer á subvención.
- A entidade deberá contar cun Plan de Conciliación para todo o cadro de persoal, debendo xustificar debidamente o desfrute de ditas medidas por parte do persoal.



Exemplos



1 Verificación documental obligatoria

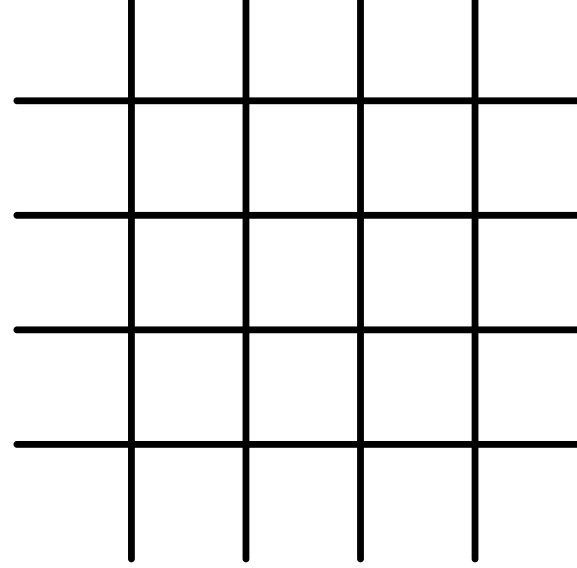
- Informe de igualdade retributiva
- Plan de Igualdade (se é obrigatorio) e rexistro no Regcon
- Memoria con datos desagregados por sexo do persoal adscrito á contratación (ou de toda a entidade en casos de subvencións)
- Etc.

2 Indicadores de seguimiento e informes de progreso

- % de mulleres en postos de responsabilidade antes e despois da subvención
- % de homes e mulleres que solicitaron medidas de conciliación (con % de admitidas e denegadas e motivacións das denegadas)
- Nº de horas de formación realizadas
- Etc.



Exemplos



3 Inspeccións periódicas

- Entrevistas con persoal traballador adscrito á contratación para verificar se se aplican as medidas comprometidas
- Supervisión da linguaxe empregada en documentos e comunicacións (ex: condición de execución emprego inclusivo e non sexista da linguaxe)
- Etc.

4 Penalizacións e sancións en caso de incumprimento

- Resolución do contrato e inhabilitación para futuras licitacións
- Non renovación en caso de prórrogas
- Requirimento da devolución total ou parcial da subvención
- Exclusión de futuras convocatorias de axudas
- Etc.



○ ○ ○ ○ As 5W progresivas das cláusulas sociais de igualdade: que, onde, cando, como e a quen



1

QUE se busca coa cláusula?

2

POR QUE é necesaria?

3

QUEN é responsable?

4

CANDO se debe cumprir e verificar?

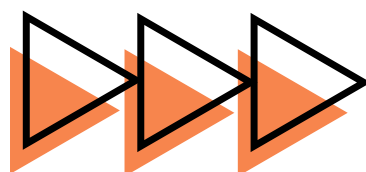
5


COMO se vai verificar e que consecuencias terá o seu incumprimento?

1 QUE se busca coa cláusula?

Preguntas:

- Que aspectos da igualdade se busca garantir?
- En que parte do contrato ou subvención se vai aplicar?
- En que tipo de contrato ou subvención se vai incluír?
- Está directamente relacionada co obxecto da contratación?



 A empresa deberá garantir que, polo menos, o 40% do persoal adscrito á execución do contrato sexan mulleres.

Exemplos e acotacións:

- Conciliación, igualdade salarial, prevención do acoso, paridade de xénero nos equipos de traballo etc.
- Criterios de acceso, criterios de adxudicación ou condicións de execución
- Obras públicas, programas sociais, contratación de servizos etc.
- En contratacións as cláusulas teñen que estar vencelladas de forma directa co obxecto do servizo, mais nas subvencións non.

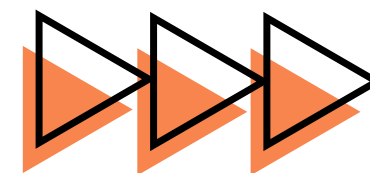
- A empresa promoverá a igualdade de xénero.
- A empresa incluírá mulleres entre o persoal adscrito á execución do contrato.



2 POR QUE é necesaria?

Preguntas:

- Que problema ou desigualdade pretende corrixir esta cláusula?
- Está baseada nunha obriga legal ou é unha mellor voluntaria?
- Está alineada coa normativa en materia de igualdade?



✓ Segundo a Lei Orgánica 3/2007 para a igualdade efectiva entre mulleres e homes e a Lei 9/2017 de contratos do sector público, esta cláusula busca garantir que as persoas empregadas no contrato teñan as mesmas oportunidades de acceso a medidas de conciliación, evitando que a carga de coidados recaia exclusivamente sobre as mulleres.

Exemplos e acotacións:

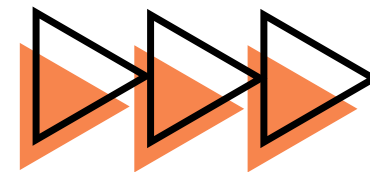
- Fenda salarial, corresponsabilidade, conciliación, linguaxe non sexista, postos masculinizados/feminizados etc.
- Obriga legal ou mellora adicional.
- Citación do marco normativo.


✗ Esta cláusula inclúese porque é importante favorecer a igualdade de oportunidades.

3 QUEN é responsable?

Preguntas:


- Quen debe garantir que a cláusula se cumpra?
- A quen afecta?
- Que órgano/departamento da Deputación fará o seguimento?



 A empresa adxudicataria deberá designar unha persoa responsable de igualdade con formación acreditada de, polo menos, 50 horas en materia de xénero e conciliación, que realizará un informe semestral sobre a aplicación efectiva das medidas comprometidas.

Exemplos e acotacións:

- A empresa adxudicataria ou entidade beneficiada pola subvención.
- Persoal traballador adscrito ao contrato, persoas/entidades beneficiarias da subvención, equipos directivos etc.
- Contratación, Igualdade, Urbanismo, Prevención de Riscos Laborais etc.

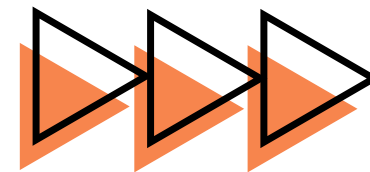
 A empresa encargará a alguén que se asegure de que se cumpren as medidas de igualdade comprometidas.

4

CANDO se debe cumprir e verificar?

Preguntas:

- En que fase se debe cumprir?
- Hai prazos intermedios de seguimento?
- Cando se debe entregar a documentación acreditativa?

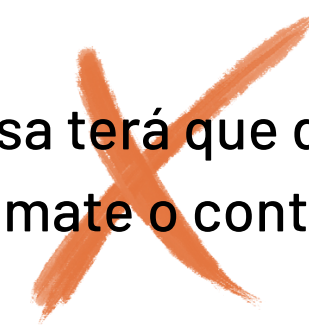


A empresa deberá presentar un informe inicial no prazo dun mes desde a sinatura do contrato, detallando as medidas de conciliación dispoñibles, e posteriormente informes trimestrais co número de persoas que se acolleron a cada medida, desagregado por sexo.

Exemplos e acotacións:

- Antes da licitación, durante a execución, ao remate do contrato etc.
- O ideal é que se realicen informes periódicos de seguimento (trimestrais, semestrais, anuais).
- Antes da adxudicación, durante a execución, ao rematar o proxecto etc.

A empresa terá que demostrar que cumpriu a cláusula cando remate o contrato.

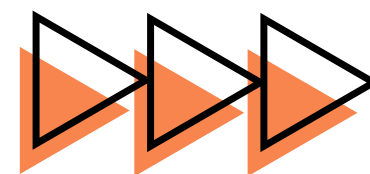



5

COMO se vai verificar e que consecuencias terá o seu incumprimento?

Preguntas:

- Que documentos ou indicadores empregaranse para verificar o seu cumprimento?
- Que penalizacións se aplicarán en caso de incumprimento?
- Que medidas correctoras se poden implementar?



 En caso de que a empresa non garanta as medidas de conciliación comprometidas, aplicarase unha penalización progresiva: unha redución do 3% no importe do contrato por cada incumprimento detectado, ata un máximo do 10%. Se persisten as deficiencias tras un aviso formal, poderase rescindir o contrato.

Exemplos e acotacións:

- Informes periódicos detallando con datos desagregados (sexo, idade, posto etc.).
- Multas económicas, resolución do contrato, non renovación de prórrogas, exclusión de futuras convocatorias de axudsa etc.
- Prazo de 30, 60 ou 90 días para que a empresa propoña un plan de mellora e corrixa as deficiencias.

 Se a empresa non cumpre, poderá ser sancionada.



As 5W progresivas das cláusulas sociais de igualdade: que, onde, cando, como e a quen

1

QUE?



Definición clara e específica

2

POR QUE?



Xustificada e legalmente sustentada

3

QUEN?



Establecemento de actores responsables identificados

4

CANDO?



Acotación de prazos definidos

5

COMO?



Establecemento de mecanismos de control e sancións

E QUE ACONTECE COS CONVENIOS?

Nestes convenios, ao non existir concorrencia, non ten sentido establecer prohibicións, nin requisitos de acceso, nin criterios de valoración

- **As cláusulas sociais de igualdade deberán establecerse sempre como obrigas**

EXEMPLO 1

A [nome da entidade, empresa ou persoa beneficiaria ou colaboradora] e a Deputación da Coruña comprométense a:

1. Promover proxectos e medidas de conciliación e corresponsabilidade dirixidas a facilitar a atención e o coidado de menores, persoas maiores e/ou dependentes e para a atención de colectivos especialmente vulnerables.
2. Impulsar plans de emprego municipais que inclúan a perspectiva de xénero.

E QUE ACONTECE COS CONVENIOS?

Nestes convenios, ao non existir concorrencia, non ten sentido establecer prohibicións, nin requisitos de acceso, nin criterios de valoración

- **As cláusulas sociais de igualdade deberán establecerse sempre como obrigas**

EXEMPLO 2

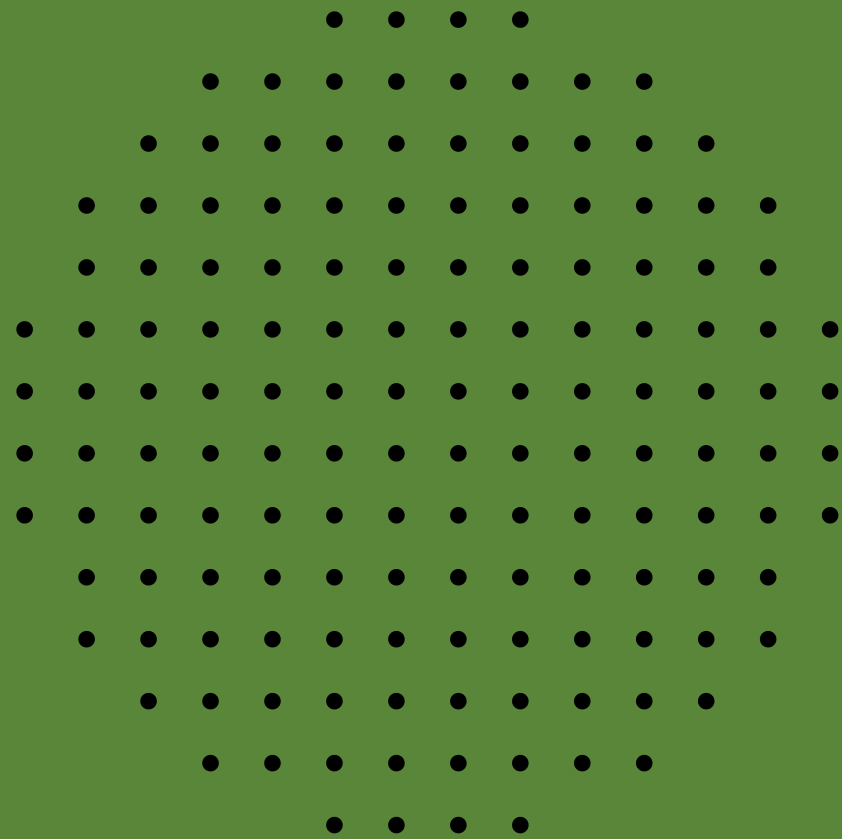
Compromisos de [nome da entidade, empresa ou persoa beneficiaria ou colaboradora]:

1. Cumprir con todas as obrigas previstas no artigo 14 da Lei 38/2003, do 17 de novembro, xeral de Subvencións.
2. Someterse ás actuacións de comprobación e control que se poidan practicar desde a Deputación da Coruña en relación coa subvención concedida.
3. Declara non ter sido nunca obxecto de sancións administrativas firmes nin de sentenzas firmes condenatorias por ter exercido ou tolerado prácticas laborais consideradas discriminatorias por razón de sexo, xénero ou orientación sexual.
4. Comprométese a garantir a igualdade entre mulleres e homes, velar pola paridade e incluír a perspectiva de xénero nas súas actividades.
5. Comprométese a garantir a igualdade das persoas con independencia da súa identidade de xénero ou da súa orientación sexual e a incluír a perspectiva de xénero nas súas actividades.
6. Comprométese a entregar, na memoria da actividade, os datos desagregados, alomenos, por sexo, idade, nivel de estudos, situación laboral actual e discapacidades.
7. Comprométese a aplicar as medidas correspondentes do protocolo de actuación fronte ao acoso laboral.



ACTIVIDADES PRÁCTICAS

- Revisión de bases e pregos



● EXERCICIO

CONTRATACIÓNS

Escolle un dos supostos que se recollen a continuación e, en función da proposta, elabora propostas de cláusulas de igualdade como **criterios de acceso (admisión)**, **criterios de valoración** e **condicións de execución**.

SUPOSTO 1. Contratación do servizo de catering do IES Rosalía Mera para o Programa de Acollida de persoas desprazadas de Ucraína

SUPOSTO 2. Contratación dos servizos de transporte, aloxamento, manutención, clases de esquí, monitores de apoio... para actividades xuvenís

SUPOSTO 3. Contratación das obras incluídas no proxecto de traballos de conservación e reparación de edificios municipais, Valdoviño

SUPOSTO 4. Contratación do servizo de creación dun bando de imaxes e material audiovisual promocional do centro histórico de Ferrol e o patrimonio militar da costa Ártabra

● EXERCICIO

SUBVENCIONES

Escolle un dos supostos que se recollen a continuación e, en función da proposta, elabora propostas de cláusulas de igualdade como **criterios de acceso (admisión)**, **criterios de valoración** e **condicións de execución**.

SUPOSTO 1. Programa de subvencions dirixido a concellos da provincia da Coruña para socorrismo

SUPOSTO 2. Programa de subvencions a concellos e outras entidades locais para financiar actividades de envellecemento activo e actuacións de loita contra a soidade non desexada

SUPOSTO 3. Programa de subvencions a corais polifónicas, bandas de música populares e entidades de música e baile tradicional galego e formacións musicais de grande formato

SUPOSTO 4. Bases reguladoras das bolsas para deportistas

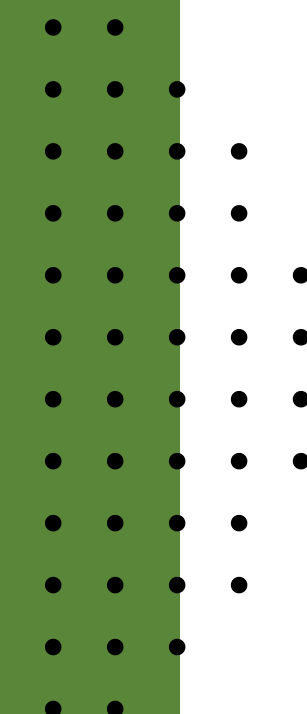
● EXERCICIO

CONVENIOS

Escolle un dos supostos que se recollen a continuación e, en función da proposta, elabora propostas de cláusulas de igualdade como **condicións de execución**.

SUPOSTO 1. Convenio de colaboración coa Federación Galega de Karate e disciplinas asociadas

SUPOSTO 2. Convenio de colaboración do EspazoCoop para financiar o proxecto 'Fomento do emprendemento en cooperativa e consolidación de cooperativas creadas'

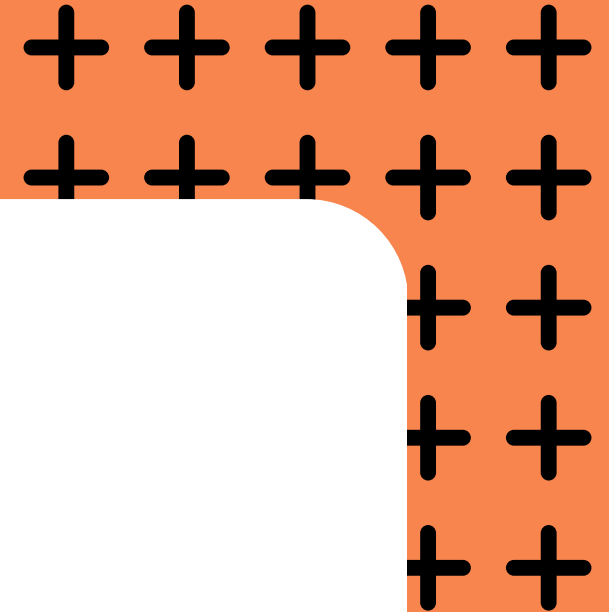




4

Inclusión do principio de igualdade e o enfoque de xénero

interseccional no acceso e participación social





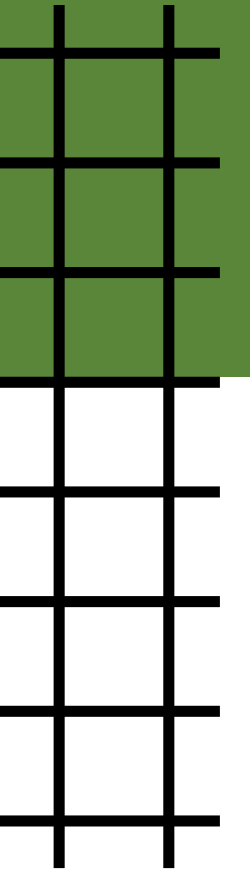
De onde partimos?

A Instrución

(Apartado **CUARTO.4** da Instrución)

Criterios a ter en conta...

- Consideración da igualdade na diversidade como preferencia valorativa, entre os criterios de adxudicación.
- A intención é corrixir a menor participación e acceso aos servizos provinciais dirixidos á poboación en xeral, de grupos específicos.
- Inclusión efectiva do criterio universal de 'accesibilidade' como norma xeral.
- Consideración e previsión, cando sexa posible, de atender as necesidades de conciliación de tempos e responsabilidades de coidado.





Conciliación e corresponsabilidade

Conciliación

Implica ter a oportunidade de vivir unha vida plena, onde sexa factible desenvolverse e crecer a nivel individual.

Trátase de poder estar presente no traballo, dedicarse aos estudos, gozar do tempo en familia, realizar as tarefas do fogar, destinar tempo ao lecer e satisfacer outras necesidades

Corresponsabilidade

Céntrase na idea de que tanto homes como mulleres comparten de maneira equitativa as responsabilidades familiares e domésticas, buscando a participación activa de todos os integrantes do fogar nas tarefas e o coidado dos fillos e fillas.

Implica recoñecer e valorar as contribucións de ambos os xéneros e promover a igualdade de oportunidades en todos os aspectos.

● INDIVIDUAL ● FAMILIAR ● SOCIAL



Conciliación e corresponsabilidade

Conciliación



medidas que facilitan a compatibilidade entre a vida laboral, persoal e familiar

vs.

Corresponsabilidade



distribución equitativa das tarefas entre mulleres e homes, implicando tamén ás administracións e ás empresas



* **Por exemplo:** Se unha entidade pública organiza unha actividade formativa, pero esta se realiza en horario de tarde sen servizo de conciliación...

Quen terá máis dificultades para asistir? Que medidas se poden implementar para corrixir estas dificultades?





Accesibilidade universal

A igualdade no acceso tamén significa eliminar barreiras físicas, sociais e culturais que dificultan a participación dalgúns colectivos.

Real decreto
lexislativo 1/2013, do
29 de novembro



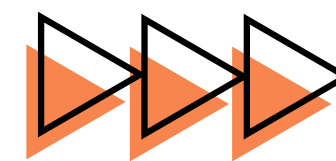
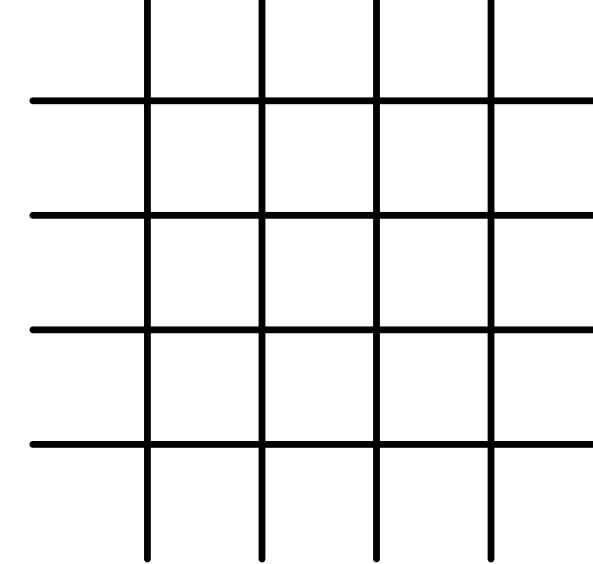
«É a condición que deben cumprir as contornas, procesos, bens, produtos e servizos, así como os obxectos, instrumentos, ferramentas e dispositivos, para ser comprensibles, utilizables e practicables por todas as persoas en condicións de seguridade e comodidade e da forma máis autónoma e natural posible. Presupón a estratexia de «**deseño universal** ou deseño para todas as persoas», e enténdese sen prexuízo dos axustes razoables que deban adoptarse».



«É a actividade pola que se conciben ou proxectan desde a orixe, e sempre que sexa posible, contornas, procesos, bens, produtos, servizos, obxectos, instrumentos, programas, dispositivos ou ferramentas, de tal forma que poidan ser utilizados por todas as persoas, na maior extensión posible, sen necesidade de adaptación nin deseño especializado...».

Ámbitos

de aplicación



A quen beneficia?

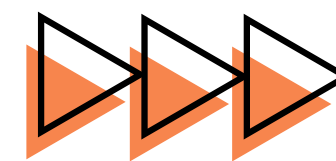
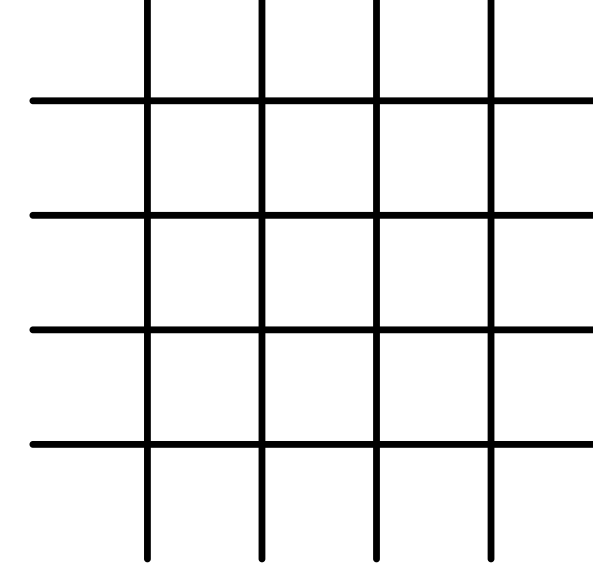
- **Accesibilidade urbanística**
- **Accesibilidade arquitectónica**
- **Accesibilidade nos medios transporte**
- **Accesibilidade na comunicación**

- Persoas ambulantes
- Usuarias de cadeira de rodas
- Con discapacidades sensoriais
- Con discapacidade intelectual
- Con dificultades de mobilidade e/ou comunicación



Ámbitos

de aplicación



A quen beneficia?

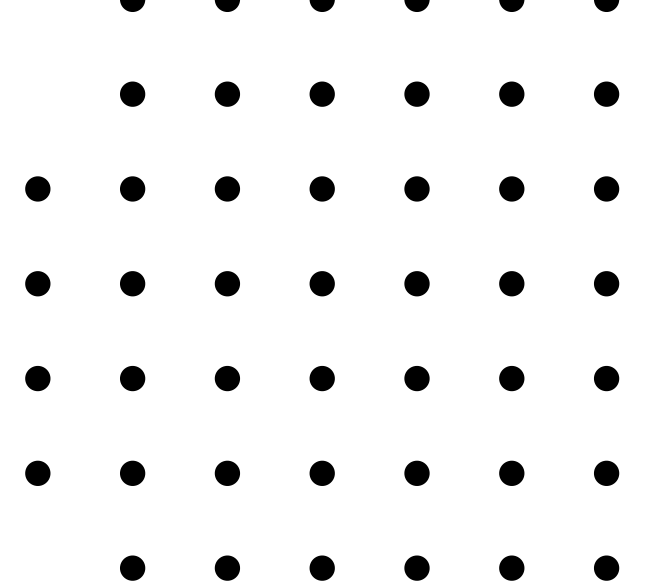
- **Accesibilidade urbanística**
- **Accesibilidade arquitectónica**
- **Accesibilidade nos medios transporte**
- **Accesibilidade na comunicación**

- Persoas ambulantes
- Usuarias de cadeira de rodas
- Con discapacidades sensoriais
- Con discapacidade intelectual
- Con dificultades de mobilidade e/ou comunicación

- Calquera persoa, con ou sen discapacidade



Cuestións a ter en conta:



Barreiras físicas

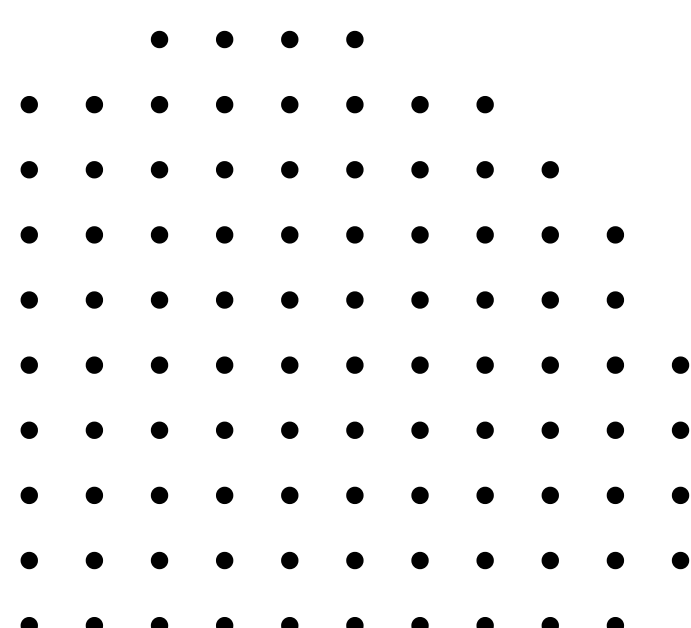
Hai espazos accesibles para persoas con mobilidade reducida?

Barreiras dixitais

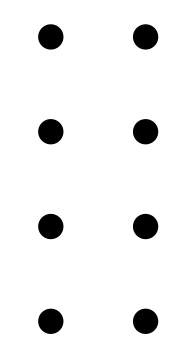
A información é comprensible para todas as persoas? Está dispoñible en formatos accesibles?

Barreiras culturais e sociais

As actividades teñen en conta a diversidade de realidades?



- Garantir que todos os espazos e materiais sexan accesibles.
- Diseñar servizos públicos que teñan en conta as necesidades de mulleres, homes e outras identidades de xénero.
- Usar linguaxe clara e inclusiva en todas as comunicacións.





Medidas de acción positiva

Se partimos dunha situación desigual, as solucións deben ser diferentes para cada grupo.



Medidas de acción positiva



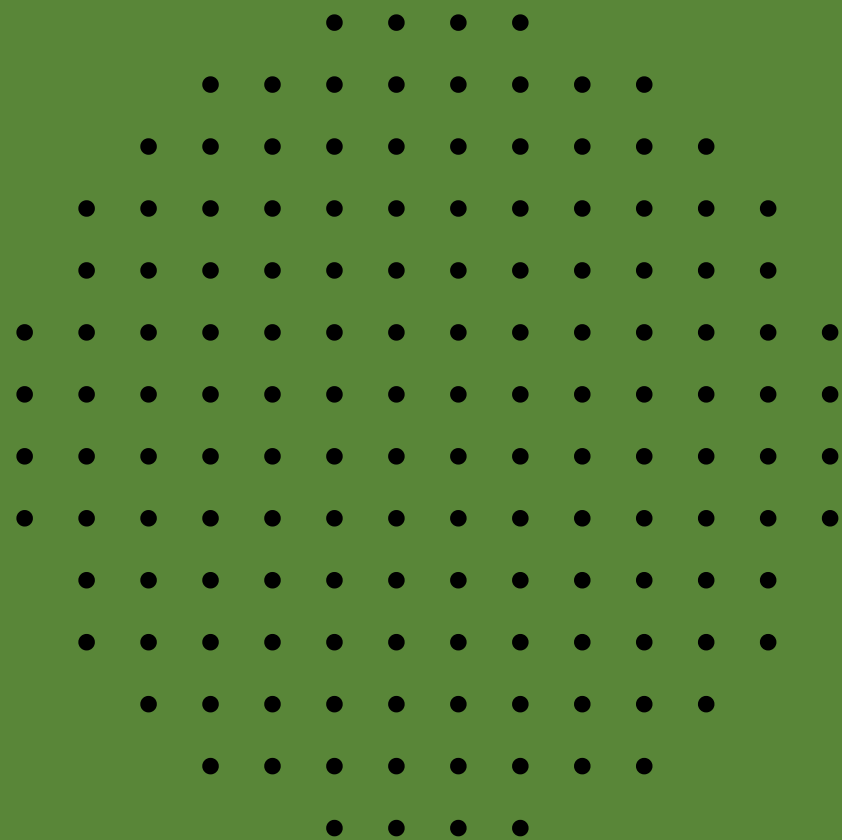
medidas destinadas a un grupo determinado, coas que se pretende suprimir e previr unha discriminación ou compensar as desvantaxes resultantes de actitudes, comportamentos e estruturas fácticas existentes

- * **Por exemplo:** Se observamos que nun programa de formación financiado pola Deputación a participación das mulleres é moi baixa, unha posible medida de acción positiva sería reservar un mínimo de prazas para mulleres ou deseñar programas específicos que respondan ás súas necesidades....



ACTIVIDADES PRÁCTICAS

- Avaliando a igualdade no acceso e participación social



● EXERCICIO 1

Reflexión individual

Nesta actividade, imos analizar a realidade do noso ámbito de traballo para identificar barreiras que dificultan a igualdade de acceso e participación, e propoñer accións de mellora.

IDENTIFICACIÓN DE BARREIRAS

No teu ámbito de traballo, pensas que todas as persoas teñen as mesmas oportunidades de acceso e participación?

Si Non

Que persoas ou colectivos pensas que poden atopar máis dificultades? *(ex: mulleres con crianzas pequenas, persoas con discapacidade, persoas migrantes...)*

Identificaches algunha situación na que se detectase unha menor participación dalgún grupo? Por que cres que ocorre?

ANÁLISE DAS CAUSAS

Cales cres que poden ser os principais motivos que dificultan a participación en igualdade? *(marca os que consideres e engade outros de ser o caso)*

Falta de conciliación Barreiras físicas Barreiras culturais
 Falta de información accesible Barreiras dixitais Horarios pouco flexibles

● EXERCICIO 1

PROPOSTAS DE MELLORA

Que accións se poderían propoñer para mellorar a igualdade de acceso e participación?

Coñeces algunha medida que xa se aplicara con éxito no teu ámbito?

● EXERCICIO 2

SUPOSTO 1: Participación cidadá e conciliación

A Deputación organiza unha consulta cidadá sobre a planificación urbana. As reunións realízanse en horario de tarde-noite e de forma presencial. A maior parte das persoas asistentes son homes, mentres que as mulleres con menores ao seu cargo ou persoas con dificultades de mobilidade non participan.

1. Que barreiras de acceso identificas?

2. Que colectivos poden estar en desvantaxe?

3. Como se podería mellorar a participación?

4. Que medidas concretas aplicaríades para garantir que todas as persoas poidan asistir?

● EXERCICIO 2

SUPOSTO 2: Igualdade na concesión de subvencións

Unha asociación deportiva solicita unha subvención para fomentar a práctica deportiva xuvenil. A maior parte do orzamento está destinado a equipos de fútbol masculino, sen apenas recursos para outros deportes ou para equipos femininos.

1. Hai desigualdade no acceso ao financiamento? Por que?

2. Que colectivos poden estar en desvantaxe?

3. Como se pode garantir un reparto equitativo dos recursos?

4. Que criterios deberían establecerse na convocatoria para garantir a igualdade?

● EXERCICIO 2

SUPOSTO 3: Programas de formación profesional

A Deputación promove un programa de formación en sectores con alta demanda laboral. A maioría das prazas en cursos de tecnoloxía e industria están ocupadas por homes, mentres que as mulleres adoitan inscribirse en cursos vencellados cos coidados e servizos.

1. Existen barreiras na elección da formación? Cales?

2. Que colectivos poden estar en desvantaxe?

3. Como se poden fomentar eleccións menos condicionadas polos estereotipos de xénero?

4. Que accións se poderían levar a cabo para equilibrar a participación en distintos sectores?

● EXERCICIO 2

SUPOSTO 4: Accesibilidade universal nos servizos públicos

Nun concello da provincia, os edificios administrativos teñen escaleiras sen ramplas nin ascensores, o que dificulta o acceso de persoas con diversidade funcional. Ademais, os trámites en liña requiren un alto nivel de alfabetización dixital.

1. Que barreiras de acceso existen?

2. Que colectivos están en desvantaxe nesta situación?

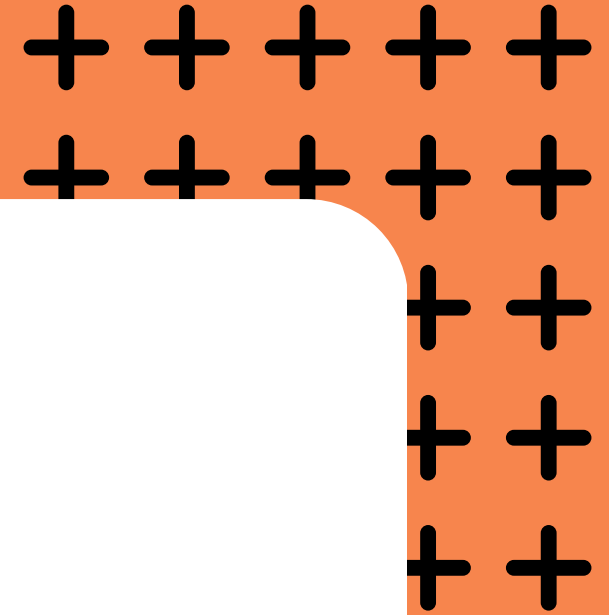
3. Que medidas se poderían tomar para mellorar a accesibilidade física e dixital?

4. Como garantir que todos os servizos públicos sexan inclusivos?



5

Medir o Impacto de Xénero





De onde partimos?

A Instrución

(Apartado CUARTO.6 da Instrución)

Criterios a ter en conta na estrutura e contido...

- Situación de partida
- Previsión de resultados
- Valoración do impacto de xénero
- Formulación de propostas de mellora





A instrucción establece...

a obrigatoriedade de integrar a perspectiva de xénero en todas as fases da acción pública: deseño, execución, seguimento e avaliación

* **Por exemplo:** cando se elabora unha convocatoria de subvención ou unha licitación pública, non abonda con introducir cláusulas sociais de igualdade. É necesario analizar posteriormente o impacto real desas medidas:

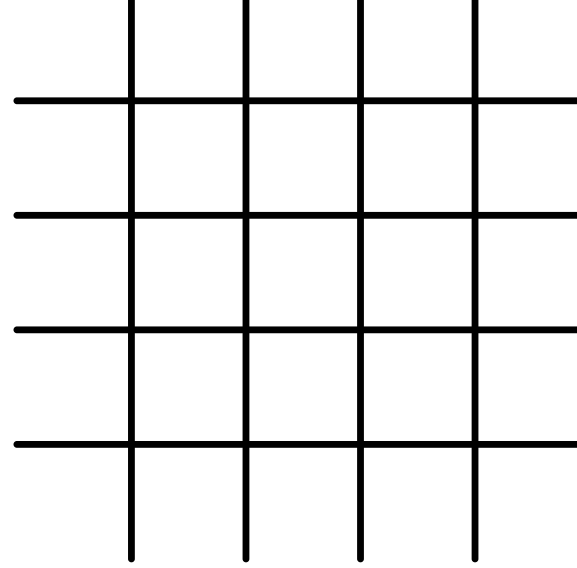
Cumpríronse as
condicións
establecidas?





Conseguíronse os
obxectivos de
igualdade
propostos?

Houbo efectos
inesperados que
reforzasen
desigualdades?

Exemplos

para situarnos



- Urbanismo e alumado público**  A falta de iluminación ou a existencia de zonas cegas poden incrementar a sensación de inseguridade e limitar a liberdade de movemento das mulleres.
- Transporte público**  O deseño de moitas redes de transporte público prioriza os desprazamentos radiais (traballo-casa), baseados en patróns de mobilidade tradicionalmente masculinos.
- Termómetros clínicos e síntomas de enfermidade**  Ensaos clínicos e sistemas de diagnóstico baseados en corpos masculinos.
- Deseño de EPIs**  Os traxes, chalecos e demais equipos de protección utilizados en sectores como o sanitario, a limpeza ou o forestal adoitan estar deseñados para corpos masculinos.





Os informes de impacto de xénero: que son?

instrumento técnico que analiza os efectos que pode ter unha determinada política, norma, proxecto ou programa sobre a igualdade entre mulleres e homes

Cando é obrigatorio realizalos?

Contratacións e subvencións
Convocatorias públicas
Procesos de selección de persoal
Orzamentos e planificacións estratéxicas
Etc.

E que información debe conter?

Diagnose inicial da situación
Previsión dos efectos diferenciados por xénero
Avaliación dos resultados
Medidas correctoras, se son necesarias

E como o facemos?



5 pasos

- **Fase 1** Diagnose inicial
- **Fase 2** Diseño de obxectivos e previsión de resultados
- **Fase 3** Avaliación dos efectos e valoración dos resultados
- **Fase 4** Propostas de mellora
- **Fase 5** Volta á fase 1 (ciclo de mellora continua)



Fase 1: Diagnose

2 cuestións

Que sabemos sobre as mulleres e os homes que se verán afectadas por esta política ou programa?

Que barreiras de xénero existen neste ámbito?

Imprescindible contar con datos desagregados por sexo e outras variables de interese (idade, nivel de estudo, discapacidades, residencia etc.)

* **Por exemplo:** se estamos avaliando unha subvención deportiva, debemos analizar:

- Cantas mulleres e cantos homes participan en clubs deportivos?
- Hai algunha diferenza na dotación económica recibida?
- Existen barreiras para a participación feminina (horarios, dispoñibilidade de instalacións, conciliación...)? E para a participación masculina?



Fase 1: Diagnose

Exemplos

— Cuantitativos

- Nº persoas inscritas desagregado por sexo
- Nº persoas asistentes desagregado por sexo, idade, nivel de estudos, situación laboral e lugar de residencia.
- Porcentaxe de asistencia/abandono por sexo.
- Nº de participantes que acceden con dificultades de mobilidade ou diversidade funcional.
- Nº de participantes que solicitaron servizos de conciliación, tradución, adaptación de materiais etc.

— Cualitativos

- Opinións recollidas sobre os motivos que facilitaron ou dificultaron a inscrición (tempo, horarios, acceso, percepción de utilidade...).
- Grao de interese ou motivación percibido polos diferentes perfís participantes.
- Percepción de barreiras de acceso por razóns de xénero, idade, nivel de estudos, discapacidade etc.
- Satisfacción co formato, contido e metodoloxía (preguntas abertas nas avaliacións ou grupos de discusión).



Fase 2: Deseño de obxectivos e previsión de resultados

Preguntas

Que queremos conseguir coa medida?

Queremos corrixir unha fenda detectada?

Buscamos garantir un impacto positivo e igualitario?

A quen vai dirixida?

Como aseguramos que non discrimina?

Nesta fase establécense os **indicadores de xénero** que nos permitirán medir o grao de cumprimento dos obxectivos marcados

- * **Por exemplo:** se detectamos que hai menos mulleres accedendo a axudas ao emprendemento, un obxectivo podería ser aumentar a participación feminina nun 20% e garantir que os requisitos da convocatoria non exclúan indirectamente ás mulleres



Fase 2: Deseño de obxectivos e previsión de resultados

Exemplos

— Obxectivo

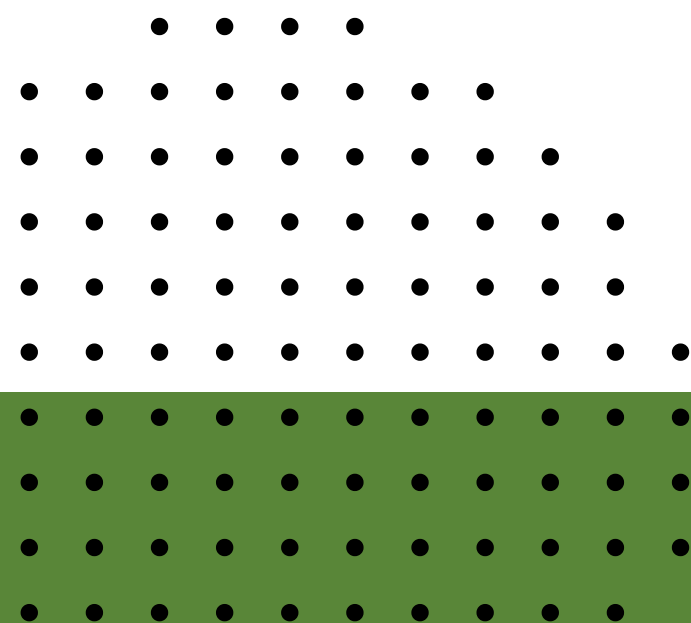
Garantir unha participación equilibrada de mulleres e homes como beneficiarias das subvencións a proxectos culturais, así como nos equipos técnicos e artísticos dos proxectos financiados.

Indicadores cuantitativos

% de subvencións concedidas desagregado por sexo; % de subvencións concedidas a equipos artísticos paritarios; % de mulleres e homes nos cargos de responsabilidade nos proxectos subvencionados.

Indicadores cualitativos

análise dos contidos dos proxectos desde unha perspectiva de xénero (estereotipos, enfoques inclusivos, reflexo da diversidade...).





Fase 2: Deseño de obxectivos e previsión de resultados

Exemplos

- **Obxectivo** Aumentar a participación de mulleres en situación de desemprego ou con baixa cualificación dixital nun 25 % respecto á edición anterior dun curso de formación en competencias dixitais.

Indicadores cuantitativos

% de participantes mulleres e homes en situación de desemprego, por idade e nivel formativo; nº de mulleres e homes que completan o curso e acceden a novas oportunidades formativas ou laborais

Indicadores cualitativos

Grao de satisfacción das e dos participantes respecto á utilidade da formación e ao nivel de accesibilidade (horarios, conciliación, contidos adaptados...).

○ ○ ○ ○ Fase 3: Avaliación dos efectos e valoración dos resultados

Preguntas

Cumpríronse os obxectivos?

Tivo a acción resultados diferentes sobre mulleres e homes?

Houbo algunha diferenza de impacto entre mulleres e homes?

A quen beneficiou realmente

Houbo efectos colaterais ou consecuencias non previstas?

Esta **avaliación** pode ser tanto **cuantitativa** (números, porcentaxes, evolución de indicadores...) como **cualitativa** (percepcións, experiencias, satisfacción das persoas participantes...).

* **Por exemplo:** se unha nova convocatoria de bolsas educativas pretendía beneficiar igualmente a mulleres e homes, pero observamos que un 80% das solicitudes foron de estudantes homes, teriamonos que preguntar:

O deseño da convocatoria tivo en conta as necesidades das mulleres?

Que se fixo para detectar as necesidades e desigualdade que se puidesen dar?

Que medidas correctivas se incluíron na medida?

Existiron barreiras ocultas? Cales?





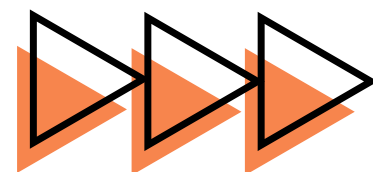
Fase 3: Avaliación dos efectos e valoración dos resultados

Exemplos

Contexto Programa de subvencións da Deputación para fomentar o emprendemento en concellos rurais

Obxectivo marcado na fase 2:

Aumentar a participación de mulleres emprendedoras nun 30%



Avaliación:

só 18 % das persoas beneficiarias foron mulleres. Mulleres participantes sinalaron dificultades para acceder á convocatoria por falta de información clara e limitacións nos criterios de acceso (como o tempo mínimo de actividade previa).

Preguntas clave:



- As bases tiveron en conta a realidade das mulleres rurais?
- Os requisitos favorecían ou dificultaban a participación feminina?
- Poderíanse reformular algúns criterios para garantir maior equidade?

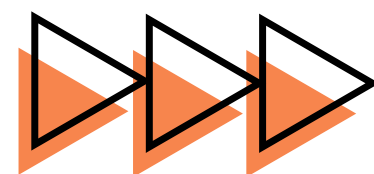
○ ○ ○ ○ Fase 3: Avaliación dos efectos e valoración dos resultados

Exemplos

— Contexto Curso en competencias TIC para o persoal técnico da Deputación

Obxectivo marcado na fase 2:

Lograr unha participación paritaria e mellorar a confianza das mulleres no uso de tecnoloxías.



Avaliación:

40 % de mulleres inscritas, pero só un 25 % completou a formación. As participantes expresaron que a duración do curso e os horarios non eran compatibles coa súa conciliación.

Preguntas clave:



Como inflúe a organización temporal da actividade na participación?
A formación foi percibida como accesible?
Ofrecéronse mecanismos de apoio ou flexibilidade?

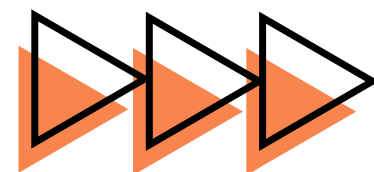
○ ○ ○ ○ Fase 3: Avaliación dos efectos e valoración dos resultados

Exemplos

Contexto Actividade cultural financiada pola Deputación con enfoque creativo e participativo

Obxectivo marcado na fase 2:

Fomentar a participación de mozas en contextos culturais, especialmente en zonas non urbanas.



Avaliación:

65 % dos asistentes foron homes. A análise do contido revela que os temas tratados estaban moi asociados a intereses maioritariamente masculinos (cómic, videoxogos etc.).

Preguntas clave:



Os contidos eran suficientemente diversos e inclusivos?
Tívoise en conta a perspectiva de xénero na planificación da actividade?
Podería reorientarse a programación futura para ser máis representativa?



Fase 4: Propostas de mellora

Preguntas

Que funcionou ben nesta intervención desde unha perspectiva de xénero?
Que aspectos non tiveron o impacto desexado?
Que aprendizaxes extraemos para mellorar futuras accións?
Como podemos mellorar a medida para que sexa máis equitativa?
Que cambios concretos se poden facer?

Esta fase tradúcese en aprendizaxes e medidas concretas que permitan mellorar futuras políticas ou axustar as actuais

- * **Por exemplo:** se nun programa de formación laboral observamos que menos mulleres accederon porque os horarios non eran compatibles coa conciliación, unha mellora podería ser ofrecer formatos máis flexibles ou dar apoio específico ás mulleres con crianzas pequenas ou con persoas a cargo.



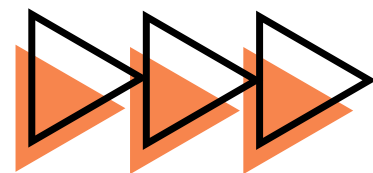
Fase 4: Propostas de mellora

Exemplos

Situación detectada Nun programa de apoio ao emprendemento, só un 22 % das solicitudes foron presentadas por mulleres.

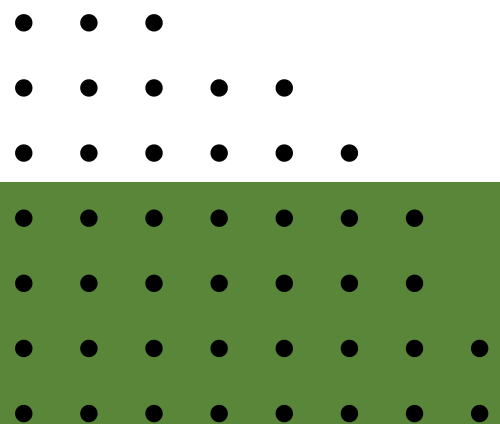
Problemática detectada a partir da avaliación

As mulleres emprendedoras atopaban dificultades para acceder á información e percibían os requisitos como pouco compatibles coa súa realidade.



Propostas de mellora:

- Simplificar os requisitos de acceso.
- Crear materiais informativos específicos con linguaxe clara e inclusiva.
- Ofrecer acompañamento técnico antes e durante a solicitude.
- Establecer un criterio de valoración que premie proxectos liderados por mulleres.





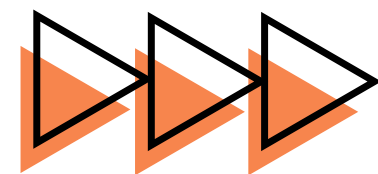
Fase 4: Propostas de mellora

Exemplos

Situación detectada Nun programa formativo de longa duración para o persoal técnico da Deputación, a maior parte das mulleres abandonaban o curso antes de rematar, alegando incompatibilidades coas súas cargas de coidado.

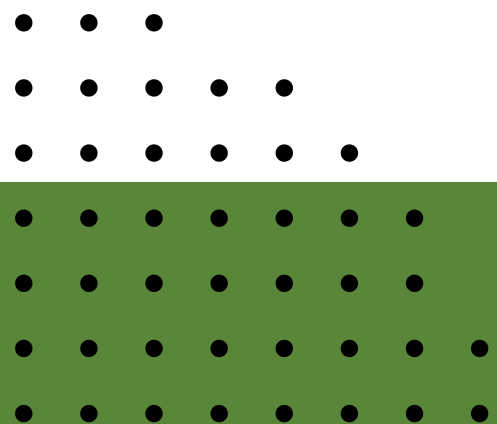
Problemática detectada a partir da avaliación

Os horarios ríxidos e o formato exclusivamente presencial dificultaban a participación das mulleres con crianzas.



Propostas de mellora:

- Simplificar os requisitos de acceso.
- Crear materiais informativos específicos con linguaxe clara e inclusiva.
- Ofrecer acompañamento técnico antes e durante a solicitude.
- Establecer un criterio de valoración que premie proxectos liderados por mulleres.





Fase 5: Volta á fase 1 (ciclo de mellora continua)

Preguntas

Que aprendizaxes clave se poden extraer das fases anteriores? Como poden estes aprendizaxes ser incorporados na planificación de novas accións?

Que cambios estruturais ou procedementais serían necesarios para evitar repetir erros detectados? Que boas prácticas foron identificadas e como podemos estendelas a outras áreas?

A medición do impacto de xénero non remata cando se aplica unha medida, senón que debe ser un **proceso continuado**.

- * **Por exemplo:** se modificamos unha convocatoria para fomentar a igualdade pero seguimos vendo desigualdades na seguinte edición, debemos revisar de novo o seu impacto e facer máis cambios.



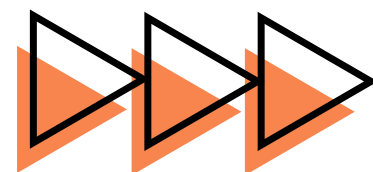
Fase 5: Volta á fase 1 (ciclo de mellora continua)

Exemplos

Subvencións culturais con perspectiva de xénero

Primeira edición:

na primeira edición da convocatoria introducíronse cláusulas de igualdade a modo de criterios de valoración (linguaxe inclusiva, representación mínima do 40% de mulleres).



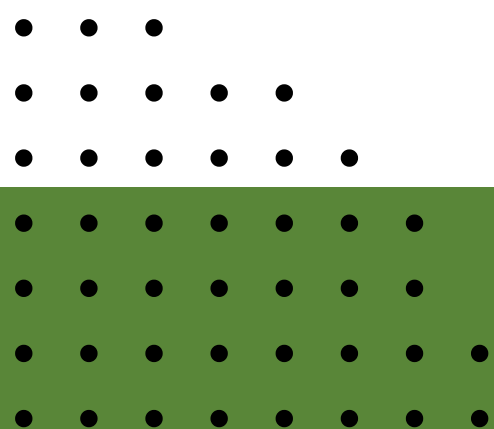
Avaliación:

detectouse que a maioría dos proxectos financiados seguían liderados por homes e que as cláusulas non influían de forma efectiva na composición dos equipos.

Mellora:



Na seguinte edición engadíronse condicións de execución para proxectos liderados por mulleres e/ou con equipos paritarios e incorporouse tamén a realización dun informe de impacto de xénero a realizar por parte das entidades subvencionadas.





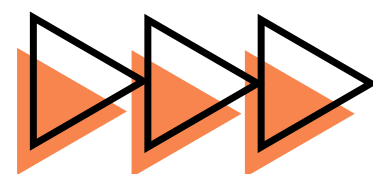
Fase 5: Volta á fase 1 (ciclo de mellora continua)

Exemplos

Diagnóstico de impacto nun proxecto de mobilidade sostible

Primeira edición:

Elaborouse un informe de impacto de xénero para valorar a distribución das rutas de autobús.



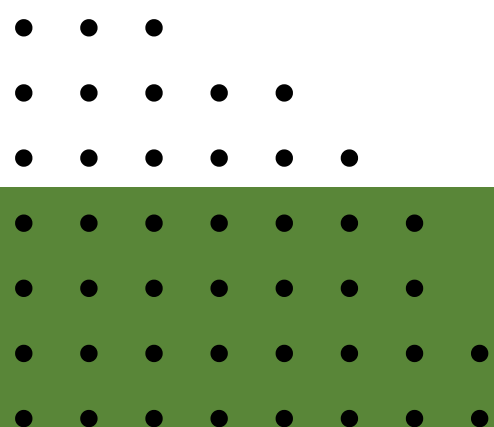
Avaliación:

A medida non tivo o efecto esperado porque a diagnose non recollera datos cualitativos nin consultara ás usuarias potenciais.

Mellora:



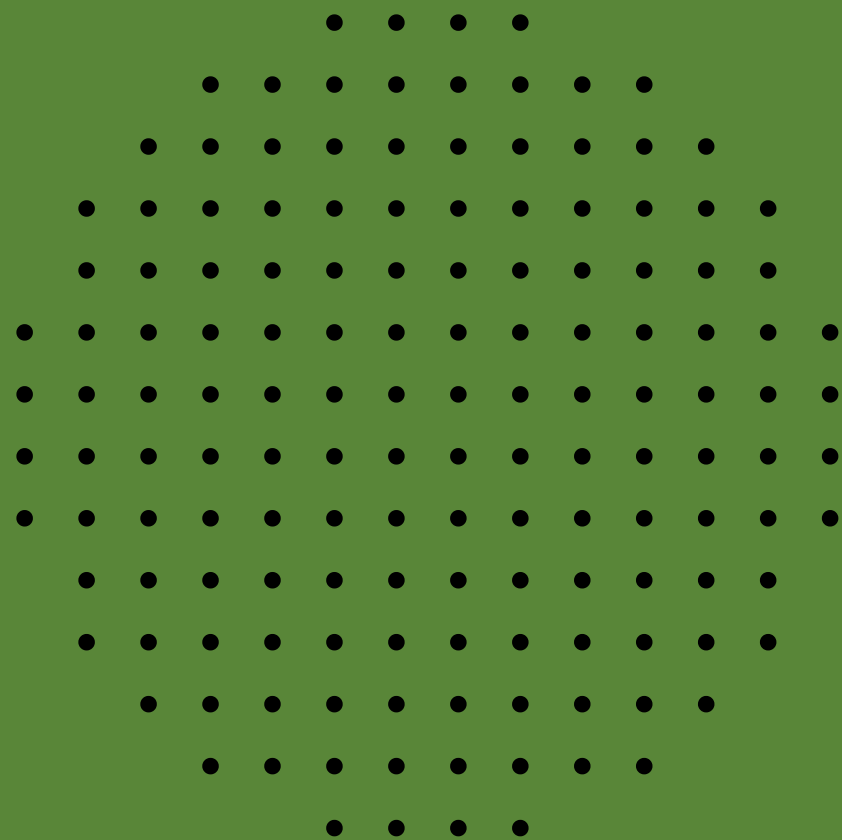
Na seguinte edición realizáronse entrevistas con mulleres e homes maiores, nais con menores ao seu cargo e con mulleres e homes a cargo de persoas dependentes.





ACTIVIDADES PRÁCTICAS

- Esquema dun informe de impacto de xénero
- Análise de impacto dunha política pública



● EXERCICIO

SUPOSTO 1: Programa de formación dixital para persoas adultas

A Deputación da Coruña pon en marcha un programa de alfabetización dixital dirixido a persoas maiores de 50 anos en concellos de menos de 20.000 habitantes. Nas edicións anteriores, detectouse unha baixa participación de mulleres, especialmente nas zonas rurais máis afastadas.

DIAGNOSE INICIAL

1. Que colectivo se ve afectado por esta medida?
2. Que barreiras específicas poden estar afectando á participación das mulleres?

OBXECTIVO E PREVISIÓN DE IMPACTO

3. Que obxectivo de igualdade se podería definir para este programa?
4. Como afectaría introducir cambios no deseño desta formación?



● EXERCICIO

AVALIACIÓN DOS EFECTOS

5. Que indicadores nos axudarían a medir o impacto do programa?

PROPOSTAS DE MELLORA

6. Que medidas concretas se poden implementar para mellorar a participación das mulleres, especialmente en zonas rurais, no programa?

● EXERCICIO

SUPOSTO 2: Subvencións a asociacións culturais para actividades de verán nos concellos da provincia

A Deputación convoca unha liña de subvencións destinada a concellos e entidades culturais para financiar programación cultural no verán (concertos, teatro, exposicións). Non se establecen criterios específicos de igualdade ou paridade na programación cultural subvencionada.

DIAGNOSE INICIAL

1. Que tipos de actividades culturais se están subvencionando?
2. Detectades algún risco de invisibilizar ás mulleres? E de perpetuar estereotipos?

OBXECTIVO E PREVISIÓN DE IMPACTO

3. Que obxectivo de igualdade se podería definir para a convocatoria?
4. Como impactaría unha programación cultural máis inclusiva?



● EXERCICIO

AVALIACIÓN DOS EFECTOS

5. Que indicadores nos axudarían a medir o impacto da convocatoria?

PROPOSTAS DE MELLORA

6. Que cláusulas de igualdade proñoñerades introducir na convocatoria desta subvención?

● EXERCICIO

SUPOSTO 3: Contratación dun servizo de transporte intermunicipal para zonas rurais

A Deputación subvenciona unha parte dun programa para a contratación dun servizo de transporte público para conectar parroquias rurais con cabeceiras de comarca. O deseño de horarios e rutas realizouse sen analizar previamente as necesidades diferenciadas de mobilidade de mulleres e homes, nin de colectivos con dificultades específicas (persoas maiores, mozas estudantes, coidadoras...).

DIAGNOSE INICIAL

1. A quen vai dirixido o servizo? Pensades que responde ás necesidades de mobilidade de mulleres, persoas maiores, estudantes...?
2. Hai riscos de que algunha franxa da poboación quede desatendida?

OBXECTIVO E PREVISIÓN DE IMPACTO

3. Que obxectivo de igualdade se podería definir para este programa?
4. Como impactaría unha programación máis inclusiva?



● EXERCICIO

AVALIACIÓN DOS EFECTOS

5. Que datos (indicadores) deberíamos recoller para avaliar o impacto?

PROPOSTAS DE MELLORA

6. Que cambios concretos propoñeríades no deseño das rutas, horarios ou accesibilidade do servizo?

● EXERCICIO

SUPOSTO 4: Plan provincial de mellora de instalacións deportivas municipais

No marco dun plan provincial, a Deputación financia obras de mellora en instalacións deportivas municipais (polideportivos, piscinas, ximnasios). Na planificación inicial non se analizou o diferente uso das instalacións segundo o xénero, idade ou outras diversidades, e as novas propostas priorizan deportes tradicionalmente masculinizados.

DIAGNOSE INICIAL

1. Que deportes ou instalacións se priorizan nas actuacións previstas?
2. Existe un uso equilibrado das instalacións deportivas?
3. Hai actividades adaptadas á diversidade?

OBXECTIVO E PREVISIÓN DE IMPACTO

4. Que obxectivo de igualdade propoñeríades en relación ao acceso e uso das instalacións deportivas?



● EXERCICIO

AVALIACIÓN DOS EFECTOS

5. Que datos (indicadores) deberíamos recoller?

PROPOSTAS DE MELLORA

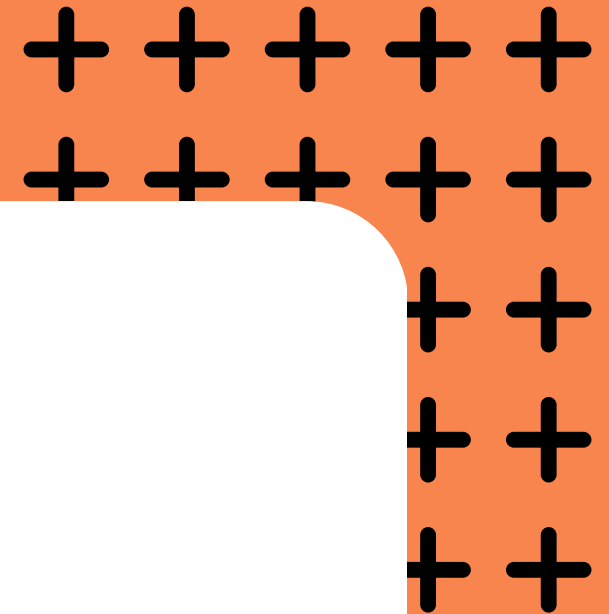
6. Que medidas se poderían implantar para fomentar unha práctica deportiva máis igualitaria e diversa?



6

Formación en

Igualdade, Xénero e Diversidade





De onde partimos?

A Instrución

(Apartado **CUARTO.5** da Instrución)

Criterios a seguir...

- 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.
- Etc.



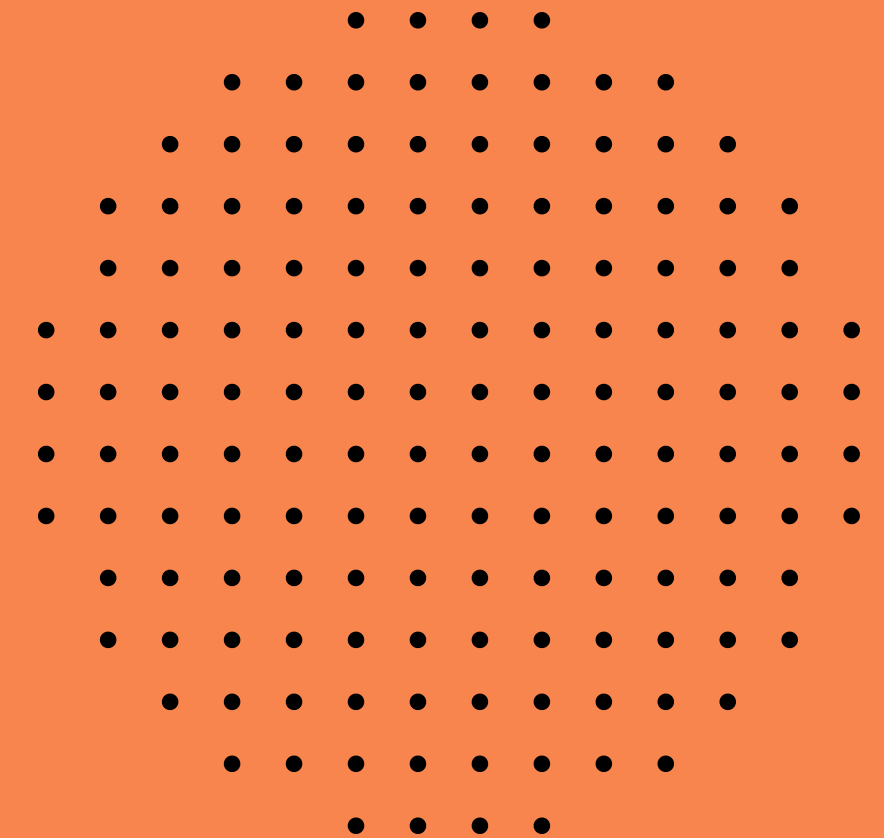
A Instrucción establece...

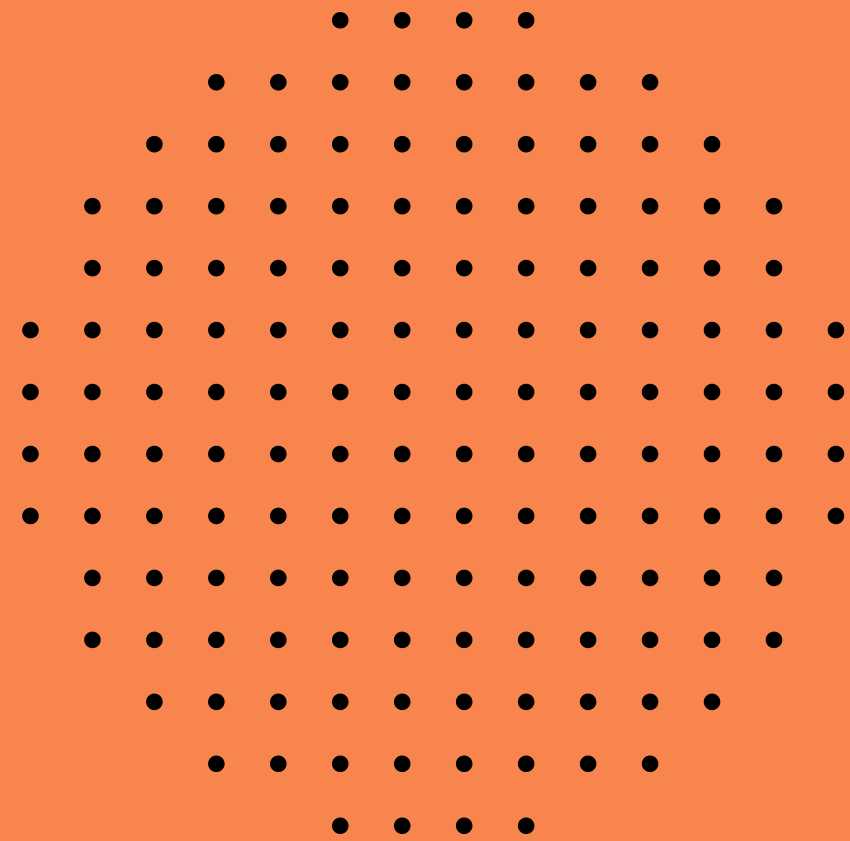
- **que a formación en materia de xénero é un instrumento clave e estratéxico para o cambio institucional,**

para consolidar a cultura da igualdade na administración pública, así como para o cambio social, fomentando unha cidadanía máis consciente, crítica e comprometida.

- **a necesidade de impulsar accións formativas orientadas tanto ao persoal da Deputación como**

ás entidades colaboradoras, empresas adxudicatarias e poboación destinataria das políticas provinciais.





Unha pequena introdución...

Ningún ámbito das nosas vidas é neutro á influencia da socialización de xénero, os mandatos e roles de xénero, os estereotipos e prexuízos sexistas. Deste xeito, **as políticas públicas tampouco son neutras.**

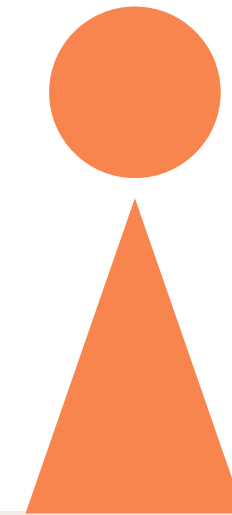
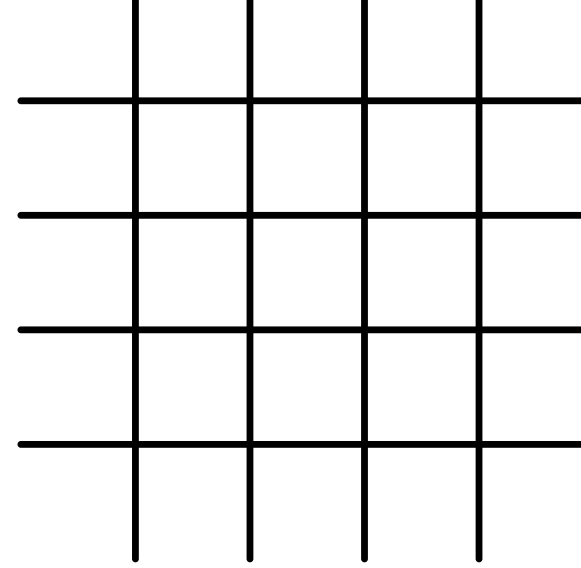
É preciso ter en conta as diferentes realidades de mulleres e homes, considerando aquelas causas ou motivos na **orixe das desigualdades** e que contribúen, tamén, a explicalas e a que as entendamos.

Imos ver algúns factores de desigualdade...



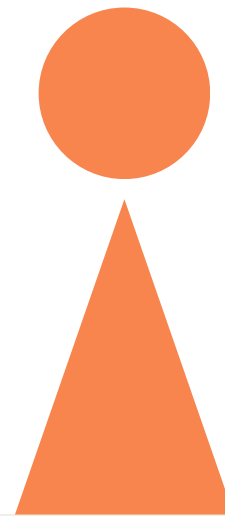
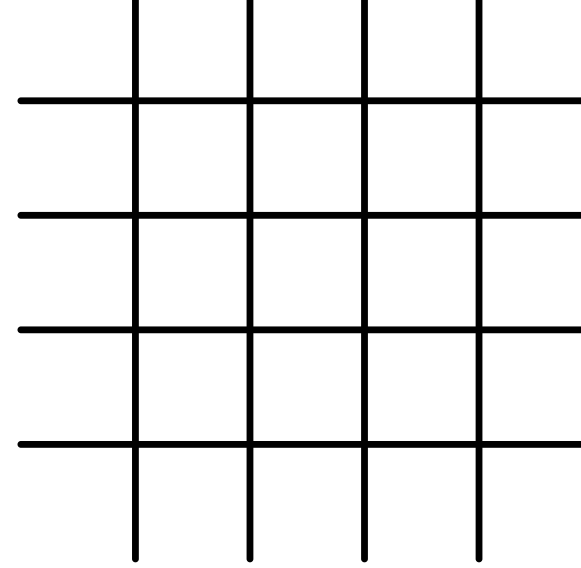
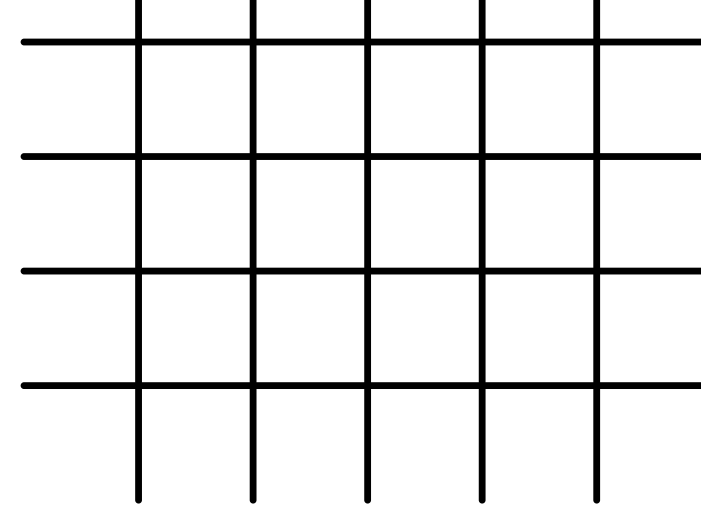
Estereotipos de xénero

Son crenzas acerca dos atributos, características e comportamentos que se espera que teñan mulleres e homes. Isto é, expectativas sociais que regulan a forma en que deben comportarse as persoas polo seu xénero e reproducen desigualdades.



Fortes	◆	Fráxiles
Dominantes	◆	Submisas
Estrictos	◆	Comprensivas
Racional	◆	Emocional
Independente	◆	Dependente
Mellores en ciencias, matemáticas, enxeñerías...	◆	Mellores en traballos do ámbito social e sanitario...

Roles de xénero



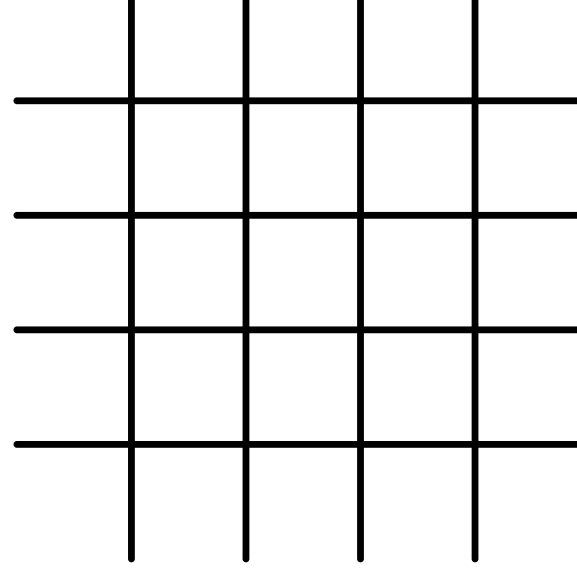
Rol produtivo	◆	◆	Rol reprodutivo
Espacio público	◆	◆	Espazo doméstico
Traballo remunerado	◆	◆	Traballo non remunerado
Poder e responsabilidade	◆	◆	Servizo de coidados e servizo de persoas
Autoridade - Dominación	◆	◆	Mediación - Subordinación

Son ideas preconcebidas e xeneralizadas acerca dos ámbitos sociais nos que se supón que desempeñan mellor ou peor mulleres e homes polo mero feito de selo. Por exemplo, cando se sinala que ás mulleres se lles dan mellor os labores asociados aos coidados e ao social, ou cando se di que os homes son mellores en disciplinas como a matemática, a ciencia, a mecánica ou a tecnoloxía.



Socialización

diferencial



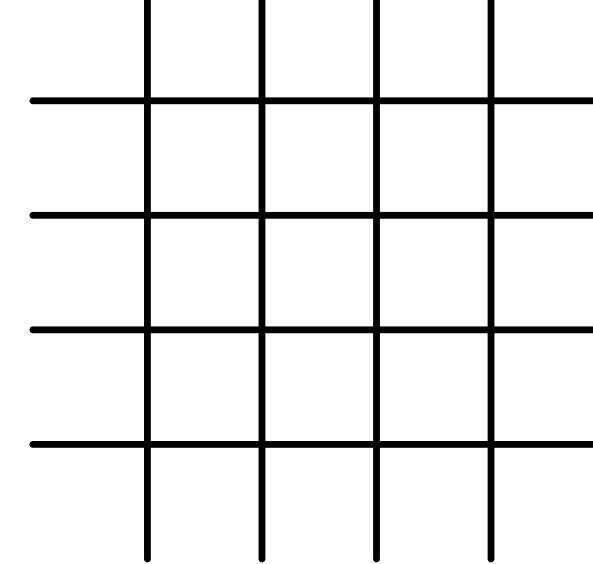
Os roles e estereotipos de xénero aprendémolos e interiorizámolos a través da socialización diferencial de xénero.

Axentes de socialización: linguaxe, familia, ámbito educativo, grupos de iguais, medios de comunicación, redes sociais etc.

Xénero é un diferenciador fundamental da socialización, noso obxectivo é que deixe de selo.



Segregación ocupacional



Horizontal

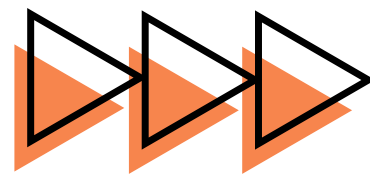
A adscrición das mulleres e dos homes a aquelas ocupacións asociadas ao seu rol de xénero.



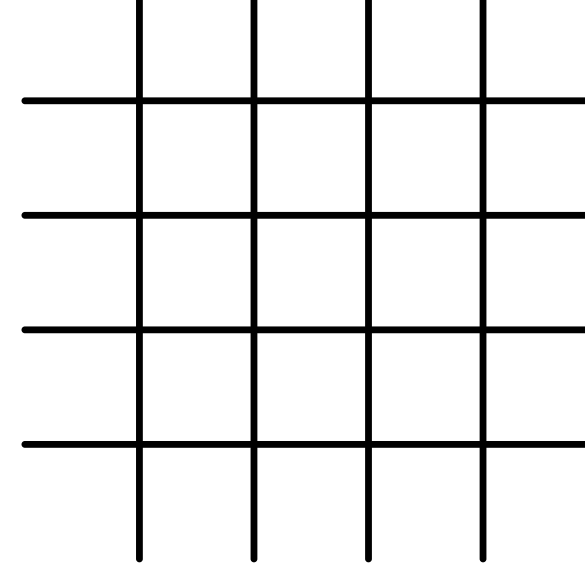
Vertical

As mulleres ocupan os tramos máis baixos da escala xerárquica laboral e encontan maiores barreiras que os homes no acceso aos postos de responsabilidade e toma de decisión.

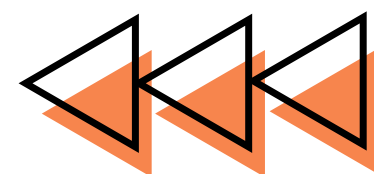
Teito de cristal



Baixa presenza de mulleres en postos de responsabilidade e liderado



Menos presenza de mulleres en sectores con emprego de calidade.



Chan pegañento



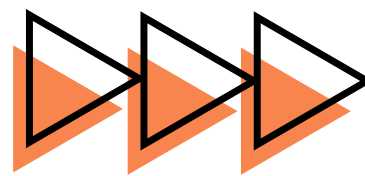
Fenda

salarial

Diferenza entre os salarios medios de mulleres e homes.

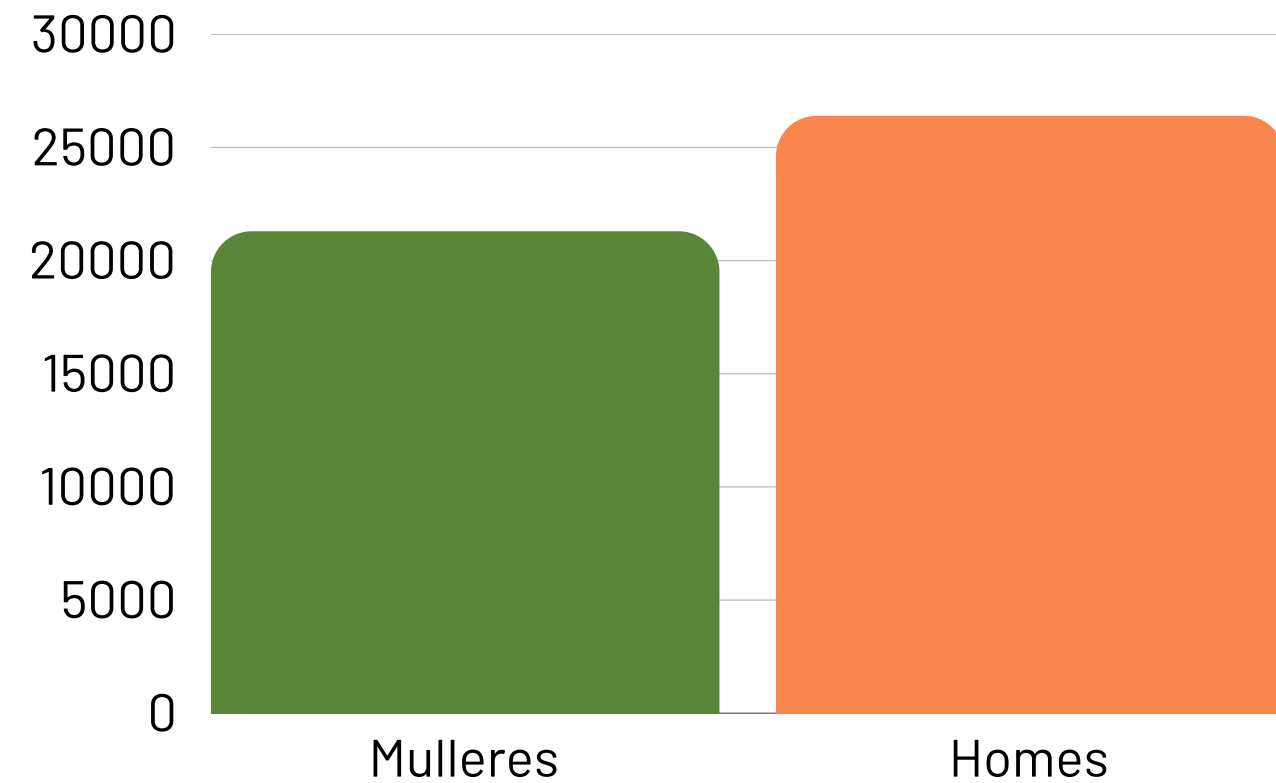
O salario medio das mulleres en España é 5.100€ menos que o salario medio dos homes.

Factores que inciden no salario medio:



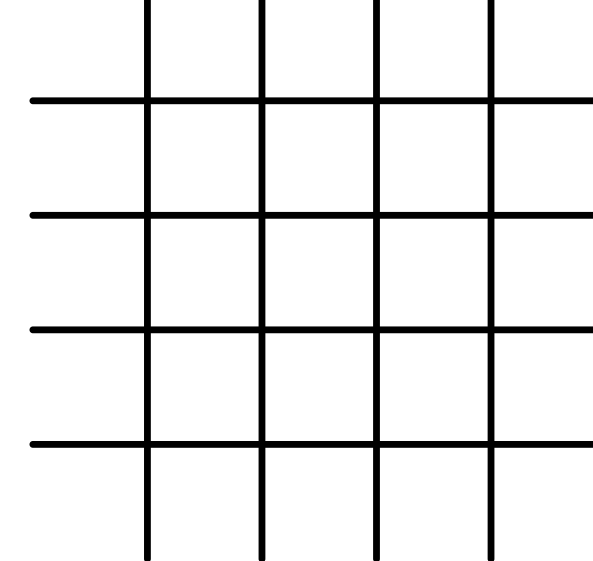
(Ministerio de Hacienda, 2025)

● Mulleres ● Homes



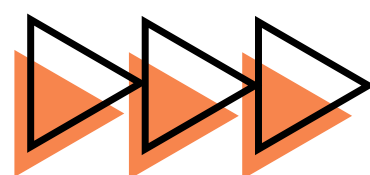
- Emprego a tempo parcial fronte á xornada completa.
- Diferentes complementos salariais.
- Impacto da conciliación sobre a carreira profesional.

* Exemplo no ámbito da empresa privada



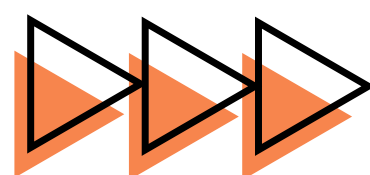
Contexto Nunha empresa de novas tecnoloxías, 2 persoas están en condicións similares para obter un ascenso. Porén, a empresa tan só precisa ascender a 1 para cubrir un novo posto vacante. As persoas candidatas son:

Paula

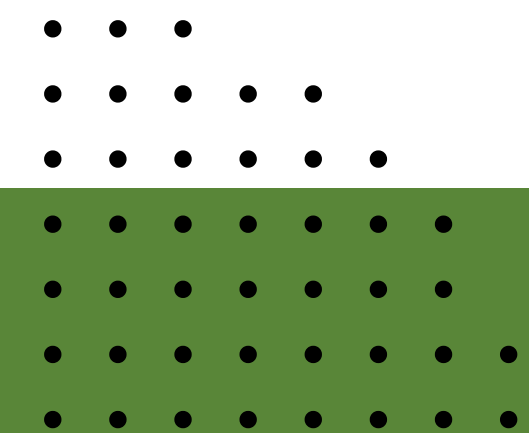


39 anos, sólida traxectoria, nai de dúas nenas pequenas. Estivo de baixa por maternidade 16 semanas hai 2 anos e desde fai 1 ano traballa a xornada reducida para conciliar coa súa vida familiar.

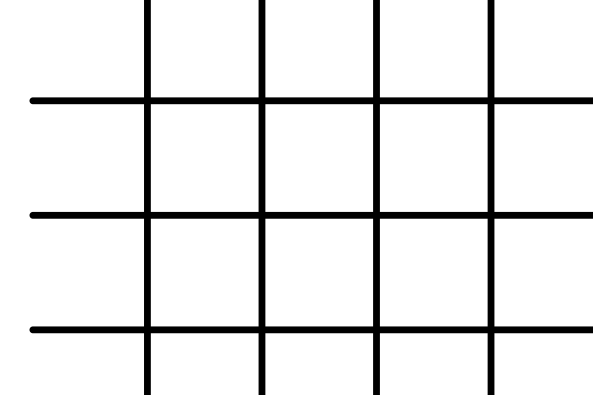
Carlos



38 anos, mesma formación e 2 anos de experiencia menos que Paula. Foi pai recentemente e desfrutou das 6 semanas obrigatorias de permiso de paternidade. Desde hai 2 meses reincorporouse a xornada completa e manifestou dispoñibilidade para viaxar e asumir novas responsabilidades.



* Exemplo no ámbito da empresa privada



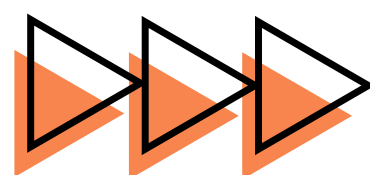
A quen pensades que van escoller para o ascenso? Por que?

A xornada reducida é unha barreira para progresar na carreira profesional? Por que?

Cales credes que son os criterios que unha empresa valora á hora de promocionar a unha persoa?

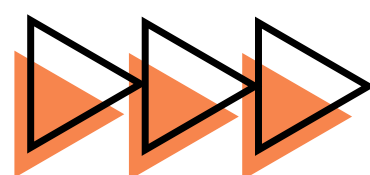
Que medidas ou estratexias podería tomar a empresa para garantir unha igualdade real de oportunidades?

Paula

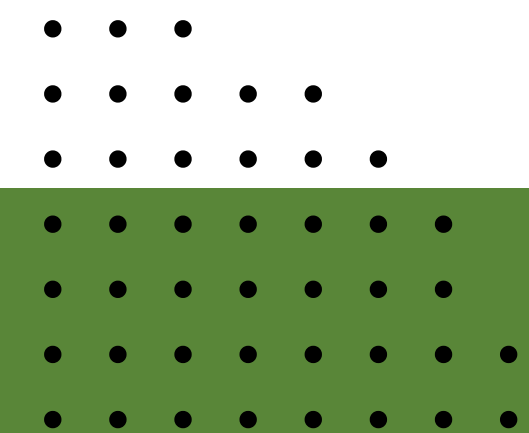


39 anos, sólida traxectoria, nai de dúas nenas pequenas. Estivo de baixa por maternidade 16 semanas hai 2 anos e desde fai 1 ano traballa a xornada reducida para conciliar coa súa vida familiar.

Carlos



38 anos, mesma formación e 2 anos de experiencia menos que Paula. Foi pai recentemente e desfrutou das 6 semanas obrigatorias de permiso de paternidade. Desde hai 2 meses reincorporouse a xornada completa e manifestou dispoñibilidade para viaxar e asumir novas responsabilidades.





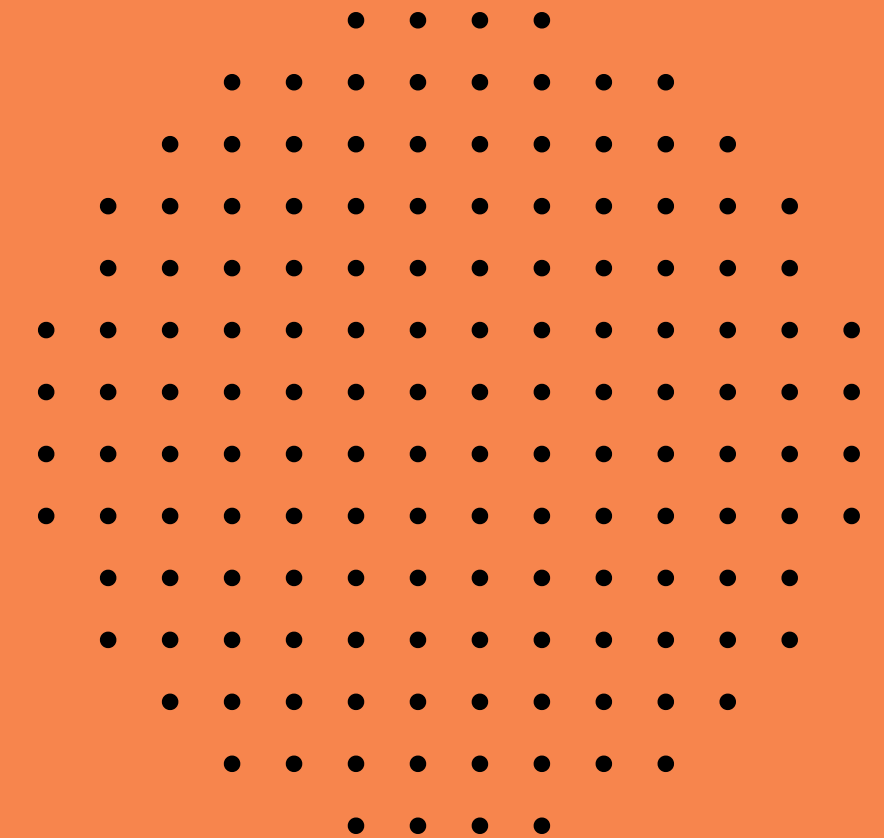
Formación e transformación social

A formación en igualdade debe axudar a:

- Identificar estereotipos e prexuizos que inflúen no traballo diario.
- Modificar prácticas habituais que perpetúan a desigualdade.
- Incorporar criterios de xustiza e equidade en todas as áreas da Deputación.

De que maneira a formación en igualdade podería mellorar o traballo que realizades no voso departamento?

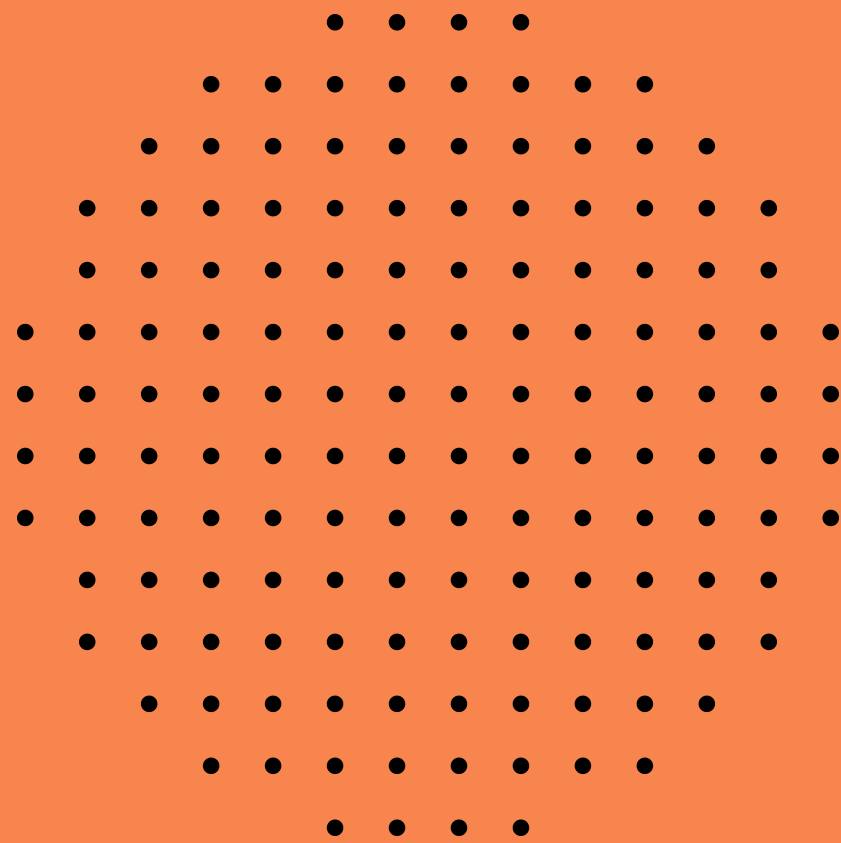
- Maximizar o potencial de todas as persoas en toda a súa diversidade.
- Redistribución do poder, da influencia e dos recursos dunha maneira xusta e igualitaria.
- Integrar tamén o principio de interseccionalidade.
- Ferramenta clave para eliminar as discriminacións e corrixir as desigualdades.





Exemplos de boas prácticas

- Itinerarios formativos personalizados por perfís profesionais
- Formación sobre emprego non sexista e inclusivo da linguaxe
- Inclusión da igualdade como criterio de avaliación nos plans de formación
- Formación obrigatoria en igualdade para xefaturas
- Adaptación horaria e metodolóxica para garantir a participación
- Espazos de formación permanente e comunidades de aprendizaxe
- Incorporación do enfoque interseccional
- Comunicación institucional con enfoque de xénero
- Incorporación da perspectiva de xénero na programación cultural
- Formación obrigatoria en igualdade para empresas adxudicatarias
- Inclusión da igualdade nos procesos de avaliación do desempeño
- Creación de materiais formativos contextualizados
- Titorización e acompañamento en igualdade



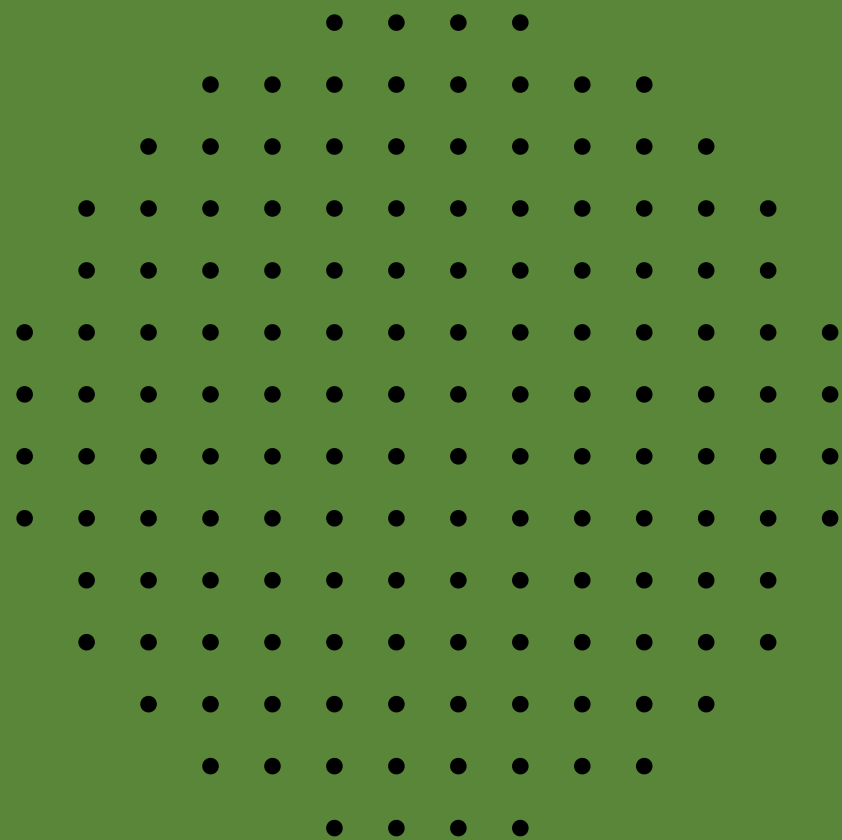
É importante que...

- os contidos estean adaptados aos perfís e realidades das persoas destinatarias;
- se combinen coñecementos teóricos con exemplos prácticos do día a día;
- se fomente a participación activa e o pensamento crítico;
- se traballe desde un enfoque interseccional, recoñecendo que as desigualdades se entrecruzan.



ACTIVIDADES PRÁCTICAS

- Escenarios para identificar desigualdades
- Elaboración dunha proposta de formación en igualdade



● EXERCICIO 1

SUPOSTO 1: Falta de diversidade nos materiais e casos prácticos

Nunha formación, os exemplos dos casos de éxito usados na sesión son exclusivamente de homes en cargos directivos e as mulleres están representadas como as secretarias ou en cargos administrativos.

1. Que impacto ten a falta de representación na formación?

2. Como poderíamos deseñar materiais máis inclusivos?

3. Que criterios se poden establecer para revisar os contidos antes de impartilos?

● EXERCICIO 1

SUPOSTO 2: Linguaxe e exemplos que reforzan estereotipos

Nunha formación sobre xestión de equipos, a persoa formadora usa os seguintes exemplos para as actividades:

- “Os emprendedores galegos enfocan seus recursos en aprender sobre tecnoloxías que melloren o desenvolvemento do seu negocio”
- “O liderado natural dos homes fai que tendan a dirixir mellor grandes proxectos e traballar mellor baixo presión, mentres as mulleres son máis empáticas e saben xestionar mellor os conflitos en equipo”
- “Unha muller monta un negocio de moda e complementos e consegue éxito no centro da cidade”

1. Que impacto ten a falta de representación na formación?

2. Como poderíamos deseñar materiais máis inclusivos?

3. Que criterios se poden establecer para revisar os contidos antes de impartilos?

● EXERCICIO 1

SUPOSTO 3: Material didáctico con nesgos de xénero

Nunha presentación sobre seguridade laboral, todas as imaxes mostran a homes traballando en obras, en fábricas ou en posicións técnicas, mentres que as poucas mulleres que aparecen están en oficinas ou en roles administrativos.

1. Como inflúe a falta de representación na percepción das mulleres sobre a súa capacidade para traballar en certos sectores?

2. Como poderíamos mellorar a inclusión no material formativo?

3. Que estratexias se poden empregar para evitar este tipo de nesgos en formacións futura?

● EXERCICIO 1

SUPOSTO 4: Un curso de liderado

Organízase un curso de liderado e toma de decisións na Deputación. Ao chegar á aula, o persoal de formación dáse conta de que o 80% das persoas participantes son homes.

1. Por que se produciu esta falta de participación por parte das mulleres?

2. Como podería fomentarse un acceso máis equitativo?

3. Que accións se poden tomar para futuras edicións do curso?

● EXERCICIO 2

Elaboración dunha proposta de formación en igualdade

1. Identificación das necesidades formativas

- Que dificultades atopamos para aplicar a perspectiva de xénero no noso traballo?
- Que aspectos da igualdade de xénero non coñecemos ben e nos gustaría aprender?
- Que situacións ou problemas detectamos no día a día que poderían mellorarse cunha formación específica?
- Que público obxectivo debería recibir a formación para garantir cambios reais?

2. Deseño da proposta formativa

A partir da análise anterior, elaboramos unha proposta de formación en igualdade que inclúa os seguintes apartados:

- **Título da formación:** Breve e claro (Ex: "Cláusulas de igualdade nas contratacións públicas").
- **Obxectivo:** Que se pretende conseguir con esta formación? (Ex: "Capacitar o persoal técnico para introducir cláusulas de igualdade nos pregos de contratación").
- **Contidos básicos:** Principais temas que se abordarán (Ex: "Marco normativo, obrigas das empresas, exemplos prácticos").
- **Metodoloxía:** Como será a formación? (Ex: "Sesións prácticas con análise de casos reais e traballo en grupo").
- **Duración e formato:** Cantas horas, en liña ou presencial. (Ex: "2 sesións de 2 horas, formato presencial").
- **Indicadores de impacto:** Como se avaliará o efecto da formación? (Ex: "Número de contratacións incorporando cláusulas de igualdade incorporadas nos seguintes 6 meses").

● EXERCICIO 2

Elaboración dunha proposta de formación en igualdade

3. Reflexión e análise

- Como afecta este tema a mulleres e homes de maneira diferente?
- Por que integrar a perspectiva de xénero neste tema?
- Como se poden evitar nesgos de xénero nos contidos, exemplos e metodoloxías?
- Consideráronse factores como conciliación e accesibilidade para a participación das persoas? Tense en conta como afectan as desigualdades estruturais ao acceso e aproveitamento do curso?
- Como podemos facer que a formación en igualdade na Deputación sexa máis eficaz e adaptada ás nosas necesidades reais?



7

Incorporación do principio de igualdade

na xestión, acceso, provisión, promoción, retribución e
prevención de riscos laborais





De onde partimos?

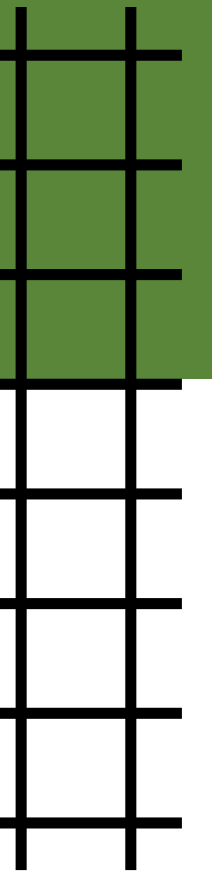
A Instrución

(Apartado **CUARTO.7** da Instrución)

Estamos garantindo que homes e mulleres teñen as mesmas oportunidades dentro da Deputación?

Criterios a seguir para...

- As normas que regulen os procesos selectivos de acceso, provisión e promoción no emprego público.
- Identificar as fendas salariais que poidan existir entre o persoal por razón de xénero e adoptar as medidas oportunas para eliminar as diferenzas e desigualdades de xénero, tanto na valoración dos postos como na política retributiva.
- Incluír a perspectiva de xénero no ámbito da saúde laboral e a prevención de riscos laborais.



○ ○ ○ ○ Procesos selectivos con enfoque de xénero

1 Redacción das bases de procesos selectivos

Recomendacións

- Uso de linguaxe neutra e inclusiva
- Evitar expresións que poidan desincentivar a participación das mulleres
- Indicar o compromiso coa igualdade de oportunidades na propia convocatoria
- Introducir nas bases específicas mención directa á 15ª das bases xerais reguladoras respecto o embarazo de risco ou parto
- Uso de modelos estandarizados...

Persoal de limpeza, cociñeiro/a...

Posto con especial dedicación

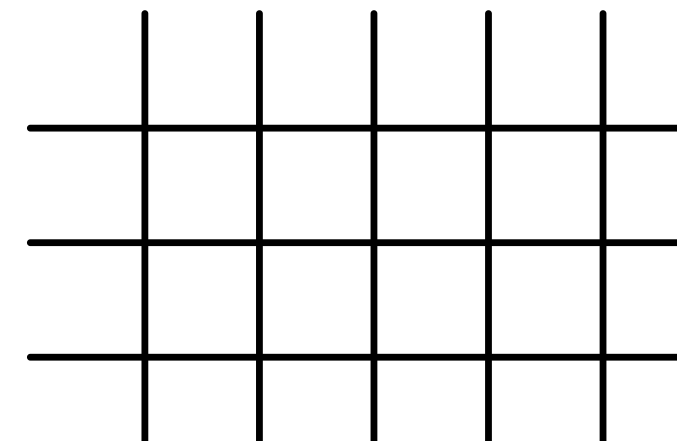
Un dos aspectos clave na revisión dos procesos selectivos desde a perspectiva de xénero tamén é o uso da linguaxe nas probas obxectivas tipo test. É fundamental que o contido destas probas empregue unha linguaxe neutra, inclusiva e non sexista, fronte ao uso sistemático do masculino xenérico.

○○○○ Procesos selectivos con enfoque de xénero

2 Valoración dos méritos

- Non penalizar interrupcións por permisos de maternidade ou coidado de persoas dependentes
- Ter en conta a perspectiva de xénero e valorar a formación en igualdade (sen vulnerar os principios de mérito e capacidade). O **Real Decreto Lexislativo 5/2015** permite valorar méritos vinculados á formación en igualdade, a conciliación, ou experiencia en accións de coidado e inclusión social.

É un **erro habitual** pensar que a igualdade está garantida porque os procesos se basean no mérito e na capacidade



○○○○ **Procesos selectivos con enfoque de xénero**

3 Composición do tribunal de selección

- Garantir que sexa paritario.
- Ofrecer formación en igualdade ao persoal dos tribunais para evitar nesgos cognitivos e contribuír a asegurar que as decisións estean baseadas en criterios obxectivos, de avaliación, especialmente en procesos con entrevista persoal.

○○○○ Procesos selectivos con enfoque de xénero

4 Desenvolvemento do proceso de selección

Probas tipo test

Emprego da linguaxe nas neutra, inclusiva e non sexista nas probas tipo test...

Probas prácticas

Por exemplo: En 1952 a Orquestra de Boston estaba conformada case exclusivamente por homes. Tanto como un 94%! Entón decidiron facer audicións a cegas para reducir a posible discriminación por xénero, e que credes que pasou?

Pois que apenas cambiou o resultado. Por que?

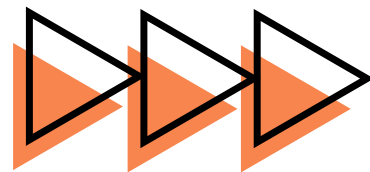


Respecto o papel das **entrevistas** nos procesos selectivos, deben cumprir criterios de obxectividade e estar guiadas por protocolos estruturados. Ademais, a xurisprudencia vixente cuestiona o seu uso como instrumento de avaliación, especialmente no acceso ao emprego público, por carecer de garantías suficientes para avaliar o mérito e a capacidade sen interferencias subxectivas.

○ ○ ○ ○ Procesos selectivos con enfoque de xénero

5 Promoción interna con perspectiva de xénero

A Instrución obriga a promover o acceso das mulleres a todos os niveis da organización. Isto inclúe aplicar medidas de acción positiva.



A Lei Orgánica 3/2007 e o Estatuto Básico do Empregado Público permiten a adopción de medidas proporcionadas e temporais para corrixir situacións de infrarrepresentación

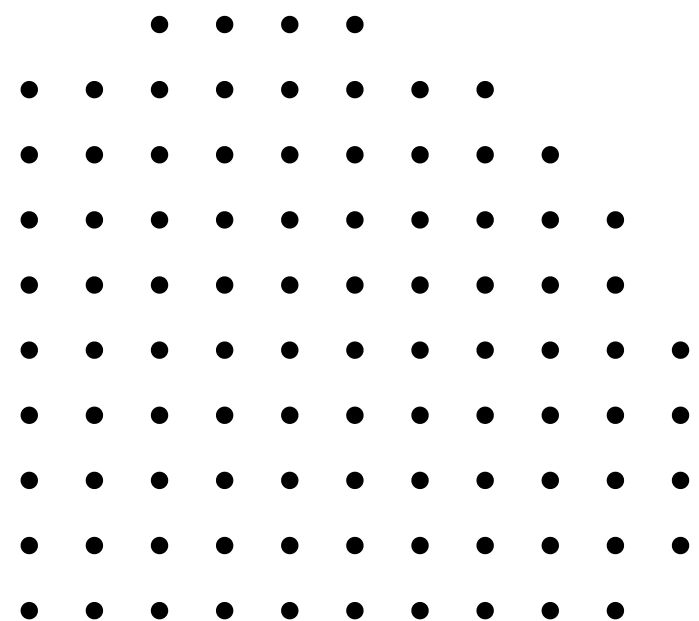
Algunhas ideas a ter en conta:

- Programas de mentorado para candidatas a postos de responsabilidade.
- Porcentaxe mínima de participación feminina en cursos de formación de liderado e xestión.
- Criterios obxectivos e transparentes nas promocións internas, garantindo que a experiencia en tarefas de coidado ou en postos feminizados non penalice a progresión profesional.
- Detectar áreas con baixo acceso de mulleres á promoción e poñer en marcha plans de acompañamento e incentivo.

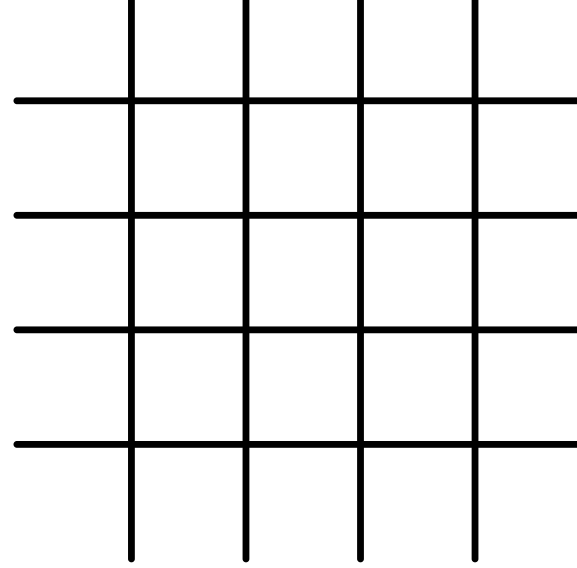
○ ○ ○ ○ **Detección e corrección de desigualdades retributivas por razón de xénero**

A fenda salarial entre homes e mulleres non sempre responde a unha discriminación directa; moitas veces, débese a unha serie de factores estruturais:

- segregación ocupacional,
- infravaloración dos traballos feminizados,
- diferenzas na promoción,
- complementos salariais,
- penalización por interrupcións na carreira laboral,
- etc.



* Algunhas medidas que se poden poñer en marcha son...



- ✓ Realizar auditorías salariais periódicas para identificar fendas de xénero.
- ✓ Os complementos deben basearse en indicadores medibles e equitativos.
- ✓ Analizar o impacto de xénero de complementos baseados en dispoñibilidade ou produtividade.
- ✓ Aplicar medidas correctoras nos casos nos que se detecte discriminación ou desigualdade salarial.
- ✓ Fomentar a corresponsabilidade e a conciliación laboral aplicando medidas como horarios flexibles ou posibilidade de teletraballar

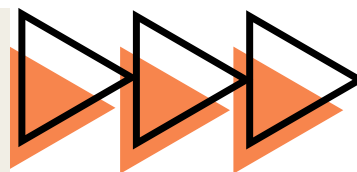
Para isto, é fundamental realizar unha **diagnose da auditoría**



* Auditoría retributiva

- ◆ Identificación de desigualdades estruturais
- ◆ Análise das causas que as sustentan
- ◆ Formulación de medidas correctoras baseadas en evidencias

Na auditoría retributiva estúdase se o sistema salarial, na súa configuración e aplicación, xera ou mantén fendas de xénero



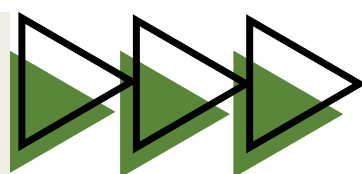
É necesario **analizar posto por posto** e, se os resultados nalgún dos grupos profesionais considerados de igual valor é significativamente superior para un xénero sobre ás doutro, deberanse indagar as causas



* Auditoría retributiva

- ◆ Identificación de desigualdades estruturais
- ◆ Análise das causas que as sustentan
- ◆ Formulación de medidas correctoras baseadas en evidencias

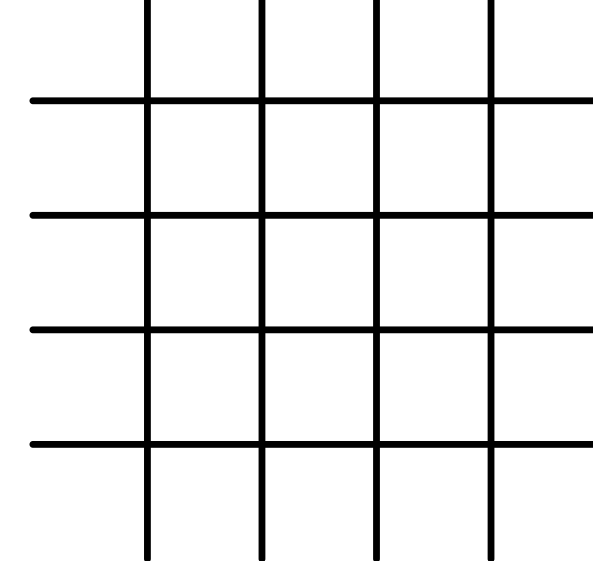
Na auditoría retributiva estúdase se o sistema salarial, na súa configuración e aplicación, xera ou mantén fendas de xénero



Cada concepto e complemento salarial debería recoller que é o que retribúe en cada caso.

Débense revisar tamén se os **beneficios**, **complementos** (como por nocturnidade ou dispoñibilidade) e **retribucións en especie** (ex: asignación de vehículo), son accesibles para todas as persoas ou só baixo determinados postos.

Na **promoción** haberá que comprobar que todas as categorías contén co seu procedemento e criterios definidos.



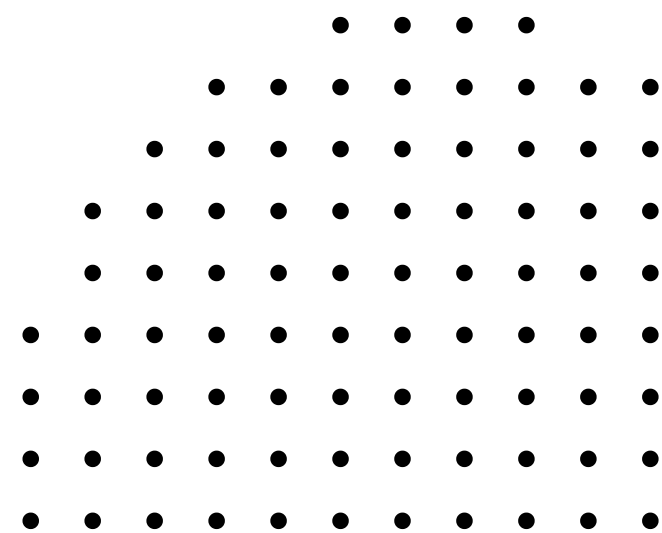
Prevenção de riscos laborais con perspectiva de xénero

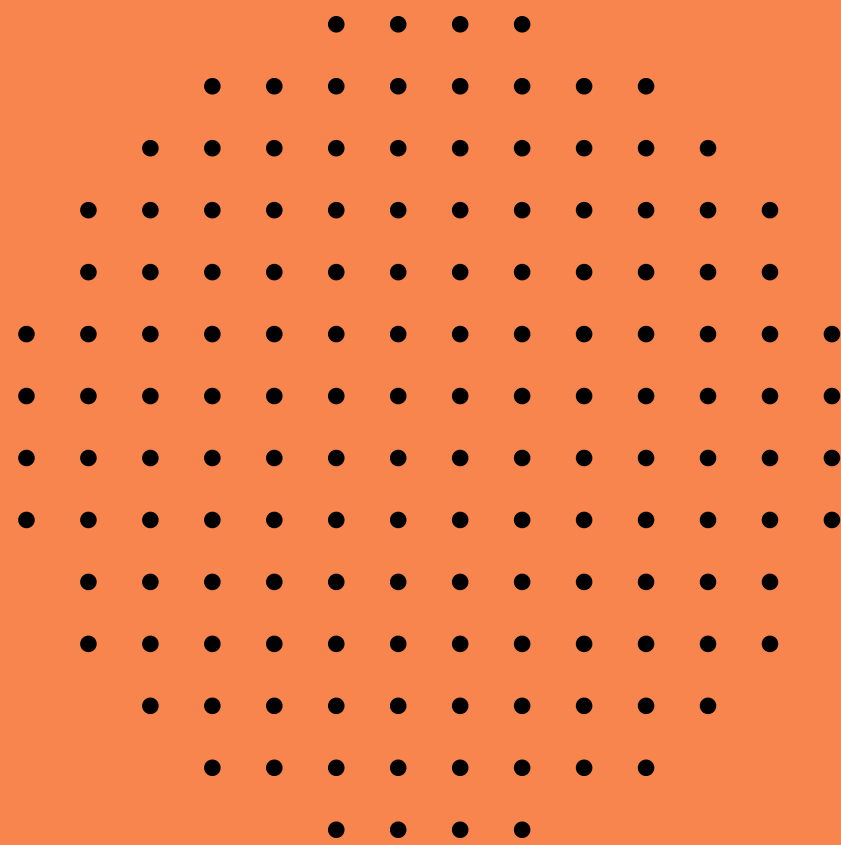
Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais (LPRL)

céntrase sobre todo na maternidade e lactación, deixando de lado outras desigualdades de xénero no ámbito laboral

establece a obrigatoriedade de incorporar a perspectiva de xénero en todas as políticas públicas, incluídas as de prevención de riscos laborais

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



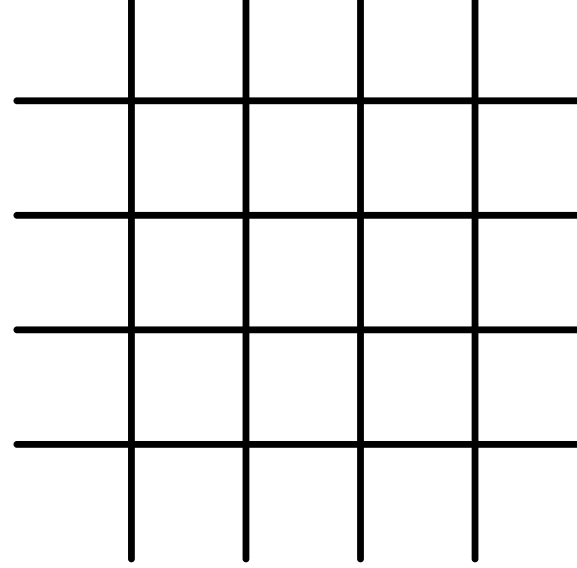


A avaliación de riscos laborais realizouse historicamente tomando como referencia un traballador **masculino estándar**...

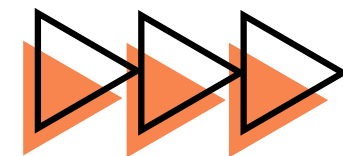
Ao **incluir a perspectiva de xénero** na prevención de riscos laborais, hai que mirar os posibles obstáculos derivados, por unha banda, das diferenzas biolóxicas que teñen a súa orixe no sexo, e das diferencias sociais que teñen que ver coas desigualdades de xénero.

Factores

a considerar para incorporar a perspectiva de xénero

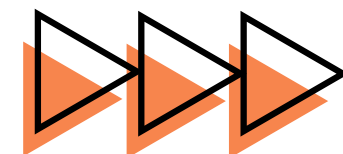


— Diferenzas biolóxicas (sexo)



- Antropometría
- Composición corporal
- Ciclos hormonais e saúde reprodutiva

— Diferenzas sociais (xénero)



- Roles e estereotipos
- Doble (ou triple) xornada
- Acoso e violencia

Exemplos

— Crash test dummies

- Diseñados segundo medidas corporais masculinas estándar: varón adulto de 1,75cm e 78kg
- Non están optimizados para corpos femininos, embarazadas ou persoas de menor estatura e masa corporal.



As mulleres teñen máis risco de sufrir lesións cervicais e torácicas en accidentes, mesmo con dispositivos de seguridade



Exemplos

Equipos de protección individual (EPIs)



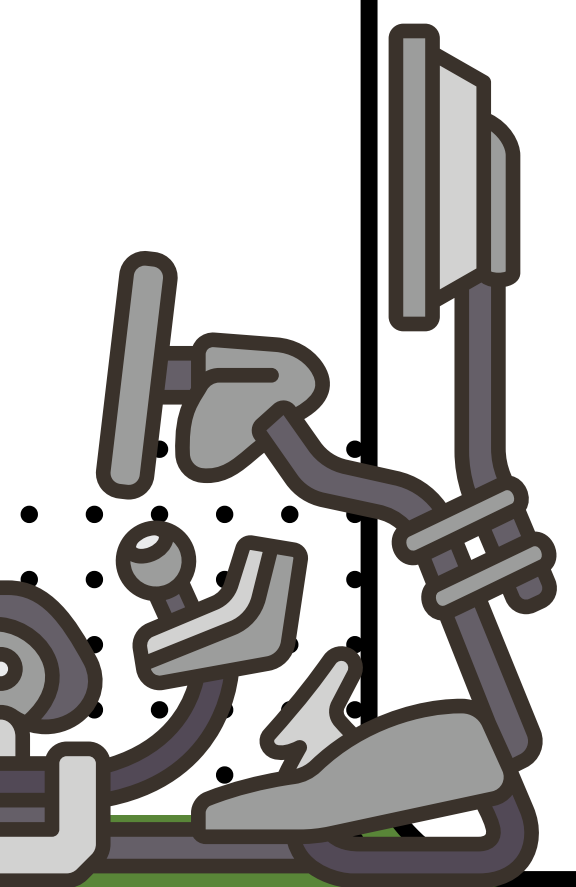
- A maior parte dos EPIs están deseñados a partir de modelos masculinos.



A falta de axuste pode reducir a eficacia do equipo, xerar incomodidade ou incluso provocar riscos adicionais, como enganches ou caídas

Exemplos

— Simuladores de conducción

- 
- Moitos destes dispositivos están calibrados segundo características fisiolóxicas e ergonómicas masculinas.
 - Por exemplo: a posición do volante, a sensibilidade dos mandos ou o campo de visión.

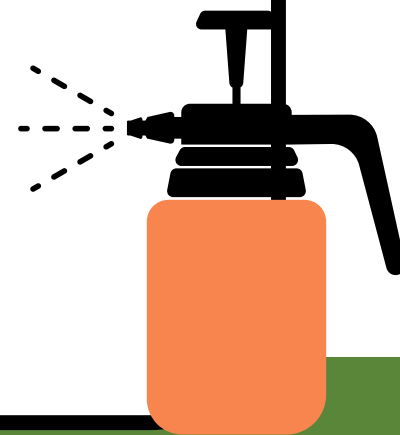


Pode xerar desigualdade no acceso a determinados postos e aumentar o estrés asociado ás probas

Exemplos

— Exposición a substancias perigosas

Tradicionalmente, as avaliacións de riscos non teñen en conta as diferenzas biolóxicas entre mulleres e homes, como as variacións hormonais ou os efectos sobre a saúde reprodutiva.



Efectos diferentes en función do sexo, especialmente en mulleres embarazadas ou en idade fértil.

Exemplos

— Planificación de quendas e horarios



En moitos sectores, os sistemas de quendas rotatorias ou nocturnas non teñen en conta a carga de coidados que, socialmente, recae con máis intensidade nas mulleres



Maior risco de estrés, trastornos do sono e problemas de saúde mental

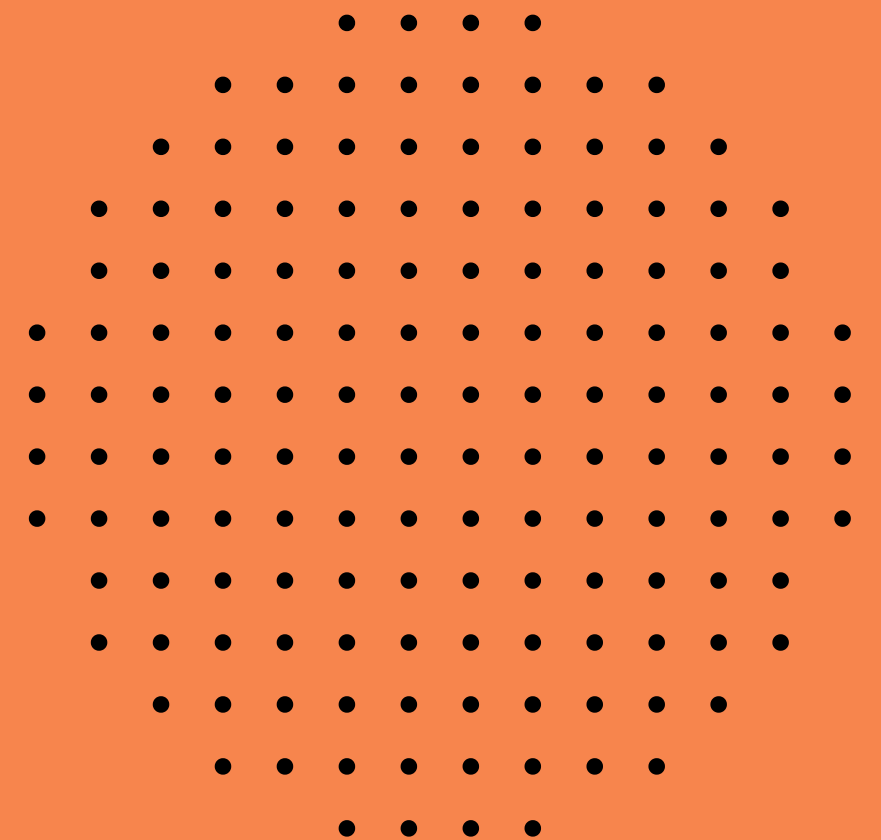
Vexamos algúns supostos...

Suposto 1

Nunha administración pública detectouse que os uniformes de traballo estaban deseñados segundo medidas estándar masculinas, o que xeraba incomodidade e limitación de movemento nas traballadoras, aumentando o risco ergonómico.

Que medidas correctoras se aplicaron?

Como medida correctora, revisáronse os criterios de deseño e subministración, introducindo uniformes adaptados á diversidade corporal e dispoñibles en distintas tallas e patróns. Esta acción permitiu garantir o confort, a seguridade e a igualdade no desenvolvemento das funcións do persoal.

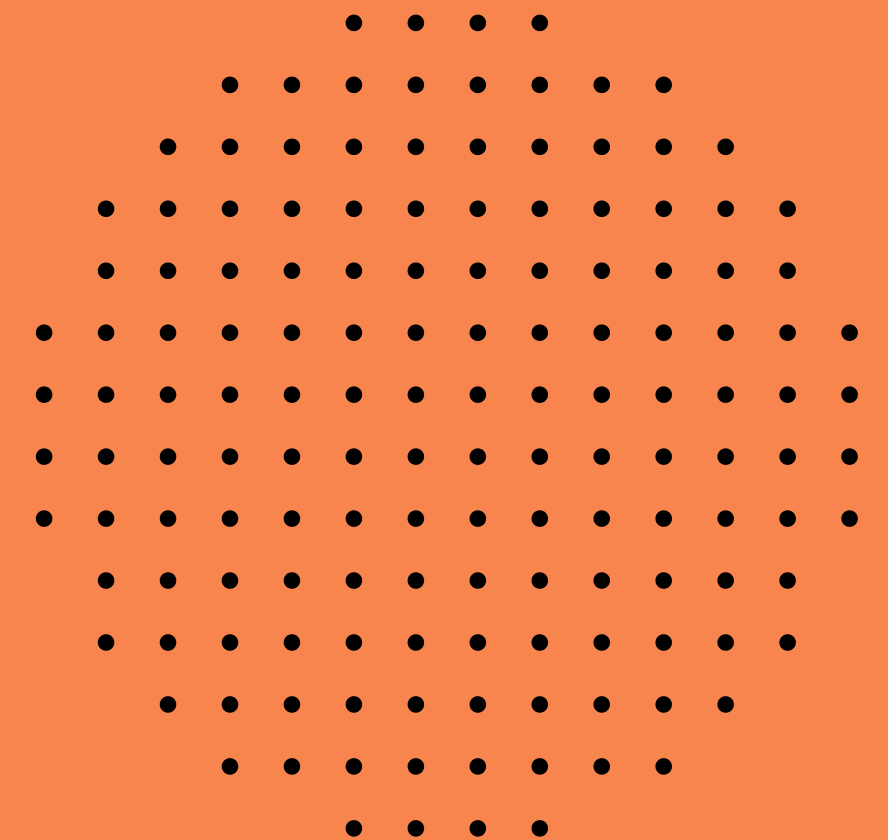


Suposto 2

Nun posto administrativo nunha administración pública detectouse que o mobiliario estaba configurado segundo patróns estándar que non tiñan en conta a diversidade corporal, especialmente das mulleres, o que provocaba molestias musculoesqueléticas derivadas de posturas forzadas.

Que medidas correctoras se aplicaron?

Como medida correctora incorporouse mobiliario ergonómico regulable en altura, tanto en cadeiras como en mesas, permitindo a súa adaptación ás características físicas de cada persoa. Esta medida garante condicións laborais máis saudables e equitativas, integrando a perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais e mellorando o benestar das persoas traballadoras.



Suposto 3

Nun posto con funcións de coordinación detectouse que o sistema de tarefas se baseaba en mensaxes constantes e en tempo real, dificultando a planificación e xerando sensación de urxencia permanente. Esta situación afectaba incrementando a percepción de presión e falta de control.

Que medidas correctoras se aplicaron?

Como medida correctora incorporouse mobiliario ergonómico regulable en altura, tanto en cadeiras como en mesas, permitindo a súa adaptación ás características físicas de cada persoa. Esta medida garante condicións laborais máis saudables e equitativas, integrando a perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais e mellorando o benestar das persoas traballadoras.



Suposto 4

Nun posto de tramitación administrativa detectouse que o software empregado para a xestión documental resultaba pouco intuitivo e complexo, xerando sobrecarga mental, erros recorrentes e maior exposición a queixas entre o propio persoal traballador.

Que medidas correctoras se aplicaron?

Como medida correctora, substituíuse o sistema por outro máis accesible e eficiente, acompañado de formación específica e soporte técnico. Esta intervención contribúe a reducir o estrés laboral e integra a perspectiva de xénero na prevención de riscos psicosociais, mellorando o benestar do persoal traballador.



Suposto 5

Nun posto con funcións de coordinación detectouse que o sistema de tarefas se baseaba en mensaxes constantes e en tempo real, dificultando a planificación e xerando sensación de urxencia permanente. Esta situación afectaba incrementando a percepción de presión e falta de control.

Que medidas correctoras se aplicaron?

Como medida correctora, implantouse un sistema de xestión de tarefas por obxectivos semanais e limitouse a mensaxería instantánea a cuestións urxentes. Esta medida permite un maior control do tempo e reduce a sobrecarga mental.



Suposto 6

Nun departamento con atención ao público detectouse que o persoal administrativo, experimentaba fatiga visual, estrés e dores musculares debido ao uso prolongado de pantallas e mobiliario pouco ergonómico.

Que medidas correctoras se aplicaron?

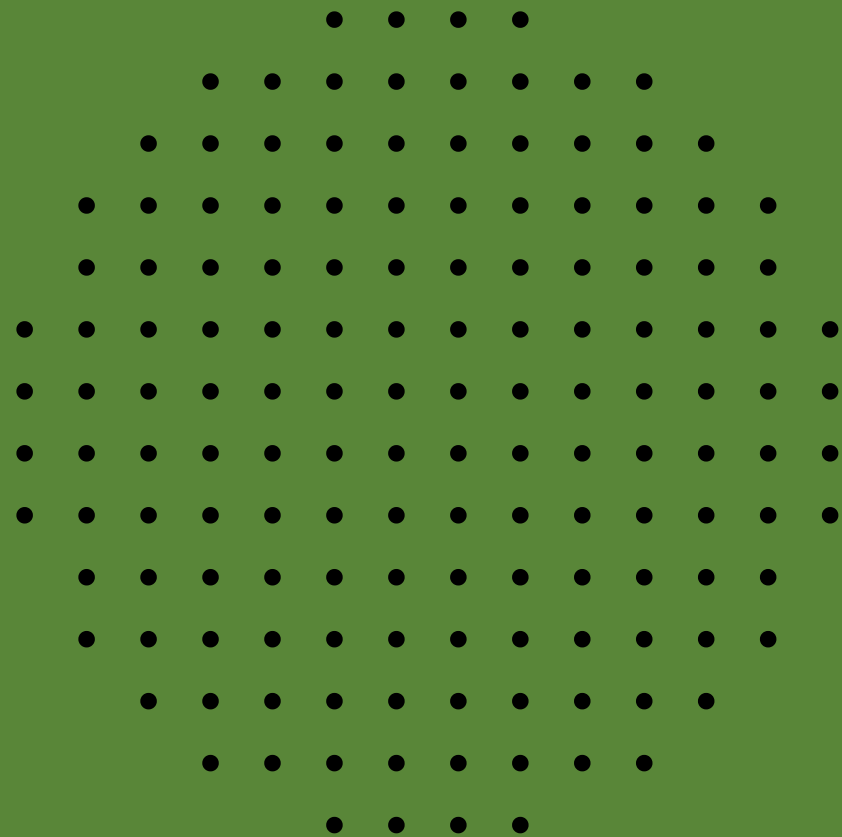
Como medida correctora, instaláronse filtros antirreflexo nas pantallas, reconfiguráronse os postos de traballo con mesas e cadeiras regulables e instauráronse pausas activas. Esta intervención mellora a saúde física e mental do persoal, reducindo riscos ergonómicos e psicosociais.





ACTIVIDADES PRÁCTICAS

- Avaliando a Igualdade na Xestión do Persoal



● EXERCICIO

SUPOSTO 1: Tribunal de Selección

Nun proceso selectivo para un posto técnico, o tribunal de selección está composto por cinco homes e 1 muller.

1. Detectas algún problema de equilibrio de xénero no tribunal? Como pode afectar esta composición á imparcialidade ou percepción do proceso?
2. Cales poden ser os motivos que levaron a esta composición desequilibrada? Pensas que houbo falta de planificación ou de aplicación de criterios de igualdade?
3. Que medidas propoñerías para garantir a composición equilibrada dos tribunais de selección? Que outras accións complementarias poderían mellorar a imparcialidade e transparencia dos procesos?

● EXERCICIO

SUPOSTO 2: Prevención de Riscos Laborais

Un informe de prevención de riesgos laborales non contempla diferenzas por xénero. Un grupo de traballadoras denuncia que o material de traballo (cadeiras, uniformes, equipos de seguridade) lles provoca incomodidade e que pensan que contribúen a ocasionarlles algunhas lesións.

1. Que problema existe neste caso? Que consecuencias pode ter non considerar a perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais?

2. Cales cres que son as razóns polas que non se adaptou o material laboral á diversidade corporal?

3. Que medidas correctoras implementarías para garantir a prevención de riscos con perspectiva de xénero? E como asegurarías que no futuro se realicen avaliacións de riscos diferenciadas?

● EXERCICIO

SUPOSTO 3: Retribucións salariais

Nunha análise de retribucións internas, detéctase que, en postos de similar categoría e responsabilidade, as mulleres cobran, de media, un 8% menos que os homes debido a complementos específicos que favorecen traxectorias máis lineais (sen interrupcións por permisos de coidado).

1. Que desigualdade detectas nesta situación? Como se vinculan ditas desigualdades coa segregación vertical e co impacto na conciliación?

2. Que factores culturais, sociais ou procedimentais poden explicar esta diferenza salarial?

3. Que medidas poderían axudar a corrixir a fenda salarial detectada? Como poderíamos facer o sistema de complementos máis xusto e equitativo?

● EXERCICIO

SUPOSTO 4: Promoción interna

Nun departamento da Deputación, obsérvase que a maior parte dos postos de responsabilidade (xefaturas de sección) son ocupados por homes, a pesar de que a maioría do persoal son mulleres.

1. Que problema de desigualdade estrutural detectas? Como podería afectar isto á motivación e á igualdade de oportunidades?

2. Que barreiras (visibles ou invisibles) poden estar a dificultar a promoción das mulleres?

3. Como se podería integrar a perspectiva de xénero nas bases de promoción interna? Que accións positivas ou medidas de apoio á promoción das mulleres propoñerías?

● EXERCICIO

SUPOSTO 5: Flexibilidade horaria

Un servizo da Deputación ofrece flexibilidade horaria, pero na práctica penalízase ao persoal traballador que a solicita para conciliar, sendo maioritariamente mulleres.

1. Hai algunha desigualdade indirecta que se poida dar na aplicación da flexibilidade? Que impacto pode ter isto nas traxectorias profesionais das mulleres?

2. Que percepcións culturais ou procedementos poden perpetuar esta penalización encuberta?

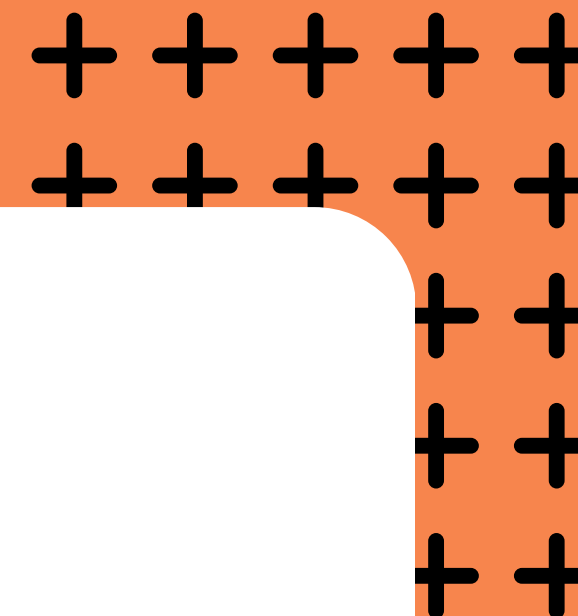
3. Que cambios farías para garantir unha flexibilidade real e sen penalizacións? E como poderíamos fomentar a corresponsabilidade tamén entre os homes?



8

Prevención, detección e actuación

fronte ás violencias machistas





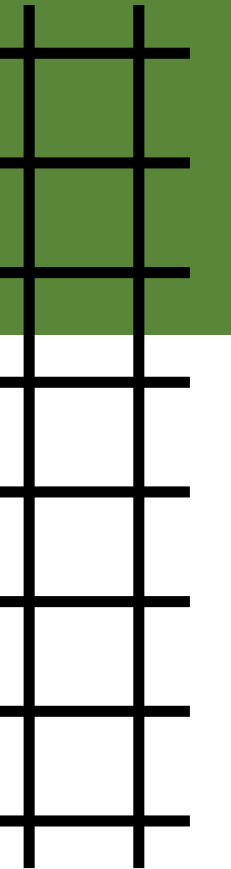
De onde partimos?

A Instrución


(Apartado CUARTO.8 da Instrución)

A Deputación da Coruña promoverá...

- 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.
- Etc.



Os diferentes tipos de violencias machistas

- **Violencia de xénero** 
- **Violencias sexuais**
- **Violencias LGTBIfóbicas**

A violencia de xénero maniféstase como o símbolo máis brutal da desigualdade existente na nosa sociedade. Trátase dunha violencia que se dirixe sobre as mulleres polo feito mesmo de selo, por ser consideradas, polos seus agresores, carentes dos dereitos mínimos de liberdade, respecto e capacidade de decisión.

Lei Orgánica 1/2004, de 28 de decembro, de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero

Os diferentes tipos de violencias machistas

— **Violencia de xénero**

— **Violencias sexuais**



— **Violencias LGTBIfóbicas**

Calquera conduta ou comportamento que atente contra a liberdade sexual, é dicir, o libre dereito de decidir que facerou non facer coteu corpo.

A violencia sexual inclúe diferentes accións: agresión sexual, violación, acoso sexual, ciberacoso sexual, exhibicionismo, provocación sexual, comentarios de índole sexual e/ou vexatorios, prostitución e explotación sexual.

Os diferentes tipos de violencias machistas

— **Violencia de xénero**

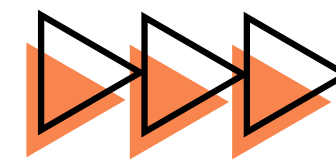
— **Violencias sexuais**

— **Violencias LGTBIfóbicas** 

É toda actitude, conduta ou discurso de rexeitamento, repudio, prexuízo, discriminación ou intolerancia cara ás persoas LGTBI polo feito de selo, ou ser percibidas como tales.

Os diferentes tipos de violencias machistas

- **Violencia de xénero**
- **Violencias sexuais**
- **Violencias LGTBIfóbicas**

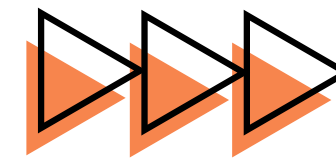


E como se manifestan?

- **Violencia física:** Calquera acto que cause ou poida causar dano ou sufrimento físico. **Exemplo:** Agresións, golpes, empurróns.
- **Violencia psicolóxica:** Condutas que afectan a dignidade da persoa mediante insultos, humillacións, illamento ou control. **Exemplo:** Desvalorización sistemática no traballo, ameazas encubertas.
- **Violencia económica:** Control ou limitación dos recursos económicos dunha persoa para xerar dependencia. **Exemplo:** Impedir o acceso a recursos económicos.

Os diferentes tipos de violencias machistas

- **Violencia de xénero**
- **Violencias sexuais**
- **Violencias LGTBIfóbicas**

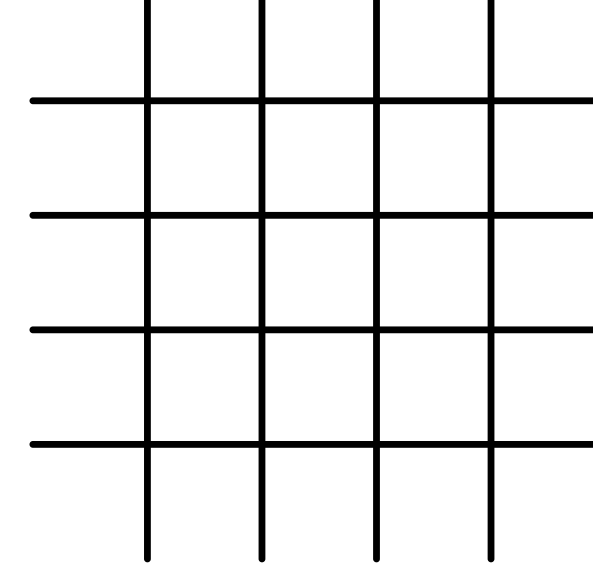


E como se manifestan?

- **Violencia sexual:** Calquera acto de natureza sexual imposto sen consentimento. **Exemplo:** Acoso sexual no traballo, chantaxe para conseguir favores sexuais.
- **Violencia dixital:** Uso de tecnoloxía para controlar, vixiar ou difamar. **Exemplo:** Difusión de imaxes íntimas sen consentimento, ciberacoso.
- **Violencia institucional:** Ocorre cando as institucións non protexen axeitadamente as vítimas ou perpetúan prácticas discriminatorias. **Exemplo:** Procesos administrativos que revitimizan ás mulleres ou desatenden as súas denuncias.

Triângulo

das Violências





Indicadores para a súa detección

- ◆ Cambios na actitude e no estado de ánimo: mostra medo ou ansiedade na presenza dalgunha persoa en específico; baixa autoestima; mostra tristeza, inseguridade, apatía ou desesperanza.
- ◆ Illamento social e/ou familiar: deixa de participar de xuntanzas laborais nas que antes participaba; deixa de relacionarse con compañeiras e compañeiros cos que antes se relacionaba.
- ◆ Cambios no rendemento laboral: diminución do rendemento, problemas de concentración ou esquecementos; presenta desculpas constantes para xustificar o seu malestar.
- ◆ Sinais de medo ou culpabilidade: xustifica constantemente o comportamento da súa parella; refire que “é normal” ou “non é para tanto”; a súa linguaxe corporal expresa incomodidade, tensión ou temor.
- ◆ Sinais físicas visibles: contusións, hematomas, queimaduras ou feridas frecuentes; explicacións inconsistentes sobre golpes ou caídas.



Indicadores para a súa detección

— Conductas constitutivas de acoso ou discriminación:

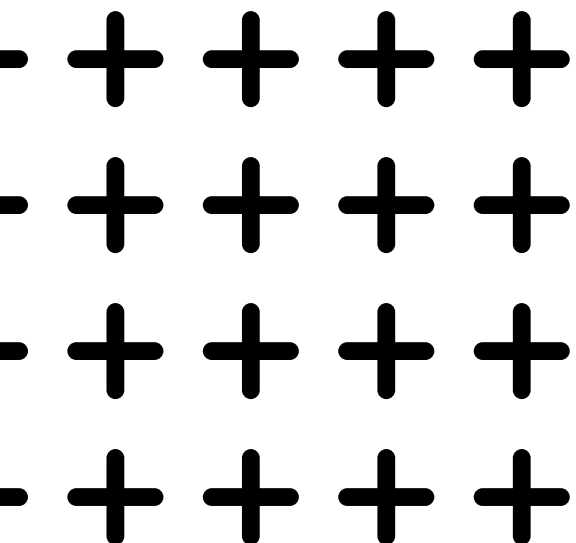
- ◆ Conductas dominantes, prepotentes, de burla etc.
- ◆ Desprezo cara o “feminino”, sobrevalorando todo o que ten que ver co “masculino”.
- ◆ Expresa estereotipos e prexuizos, podendo usar unha linguaxe violenta para referirse ás mulleres ou persoas LGTBIQA+.
- ◆ Uso de linguaxe violenta, por exemplo cando algunha cousa non sae como o esperaba ou ante situacións de frustración.
- ◆ Xustificación da violencia de xénero ou da violencia lgtbifóbica.



Indicadores para a súa detección

— No ámbito laboral, existen outras sinais xerais que poden indicar un problema de violencia machista:

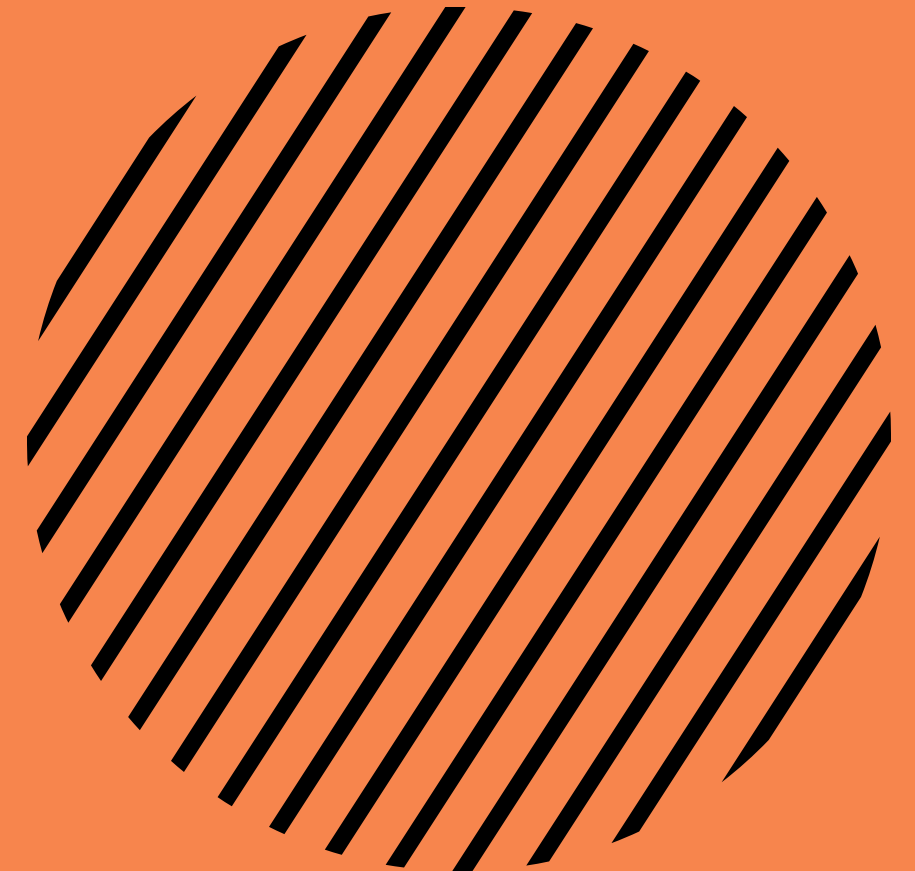
- ◆ Existencia de comentarios, bromas ou actitudes sexistas no ambiente laboral.
- ◆ Número de baixas laborais prolongadas por ansiedade, estrés ou outras causas asociadas a violencia psicolóxica.
- ◆ Número de mulleres e homes nos cargos de dirección.
- ◆ Existencia de canles claras de denuncia e apoio ás vítimas.



Detectar a violencia machista é o primeiro paso para erradicala!

- * **Por exemplo:** Unha traballadora reduce a súa participación en reunións e evita o contacto cun compañeiro. Podería estar sufrindo violencia psicolóxica ou acoso? Como actuar?

Que outros indicadores se vos ocorren e en que situacións observastes comportamentos que poderían ser manifestacións de violencias machistas?





Medidas preventivas e de actuación

- ◆ Uso non sexista da linguaxe en documentos administrativos e comunicacións.
- ◆ Medidas de investigación, prevención, sensibilización, formación, atención, protección e intervención nesta materia.
- ◆ Recursos e servizos necesarios para atender a violencia de xénero.
- ◆ Amosar 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.
- ◆ Convocar, de forma regular, formación especializada para o persoal con competencias directas e posta á disposición do persoal guías e formación para conseguir unha maior transversalidade na atención en materia de violencia de xénero.



Medidas preventivas e de actuación

— En casos de detección dun caso de violencia machista, as pautas de actuación son:

- Detección e identificación do caso: prestar atención aos sinais e confirmar a situación.
- Primeira acollida e acompañamento: escoitar á vítima sen xulgar nin presionar, garantido a súa confidencialidade e crendo a súa testemuña. É importante respectar os tempos da vítima e non obrigar a tomar accións para as que aínda non está preparada.
- Derivación a servizos especializados: asesoramento xurídico, psicolóxico e social.
- Aplicación de medidas de protección: reubicación do agresor, medidas disciplinarias contra o agresor.
- Seguimento e avaliación da intervención para mellorar protocolos.

Que podemos facer desde o noso posto de traballo para previr estas situacións?

A mellor forma de facer fronte ás violencias machistas é evitar que acontezan. Para isto, é necesaria a formación, capacitación e sensibilización de todo o persoal traballador.

Toma conciencia e in(fórmate).

Participa en accións formativas para a prevención de violencias machistas.

Posiciónate.

Manifesta o teu compromiso e tolerancia cero ante calquera conduta machista.

Actúa!

Identificar, tomar medidas, rexistrar os incidentes (preservando o anonimato) e comunicar o acontecido

Principios de actuación

- 1 Protección e atención, con carácter prioritario, á persoa vítima.
- 2 Respecto á capacidade de decisión da persoa vítima.
- 3 Actitude de rexeitamento fronte a persoa que exerce a violencia.
- 4 Respecto á intimidade e confidencialidade.
- 5 Coordinación e colaboración.



Recursos e servizos especializados

Centro de
Información ás
Mulleres (CIM)

Rede Galega de
Acollemento

Centro de
Recuperación
Integral para Muller
Vítimas de
Violencia (CRI)

Centro de crise 24
horas para
atención a vítimas
de agresións
sexuais

Oficina de
Asistencia ás
Vítimas de Delito
(OAVD)

016 – Teléfono
Estatál De
Atención A Vítimas
De Violencia De
Xénero

900 400 273 –
Teléfono da Muller
da Comunidade
Autónoma de
Galicia

Área de Políticas
de Igualdade

Como podemos contribuir individualmente á erradicación da violencia machista nos nosos espazos de traballo e sociais?

A violencia machista é unha realidade estrutural que require accións concretas. Dende o noso posto de traballo podemos contribuir á súa erradicación identificando indicadores, aplicando medidas de prevención e coñecendo os recursos dispoñibles para actuar en caso de detección.

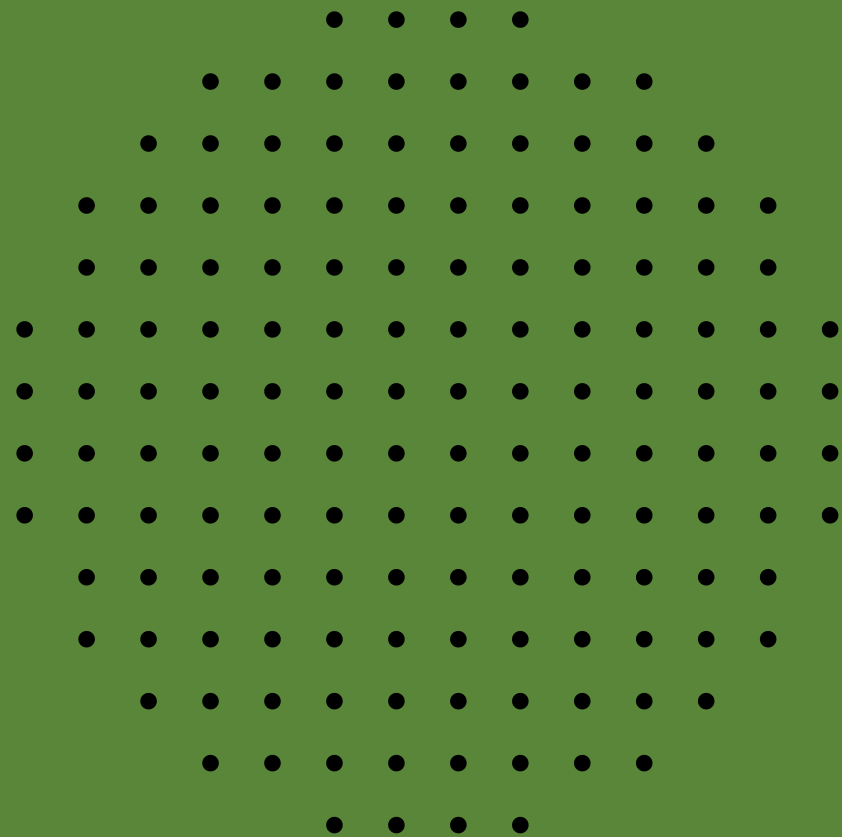
Que acción concreta poderías aplicar desde o teu ámbito de traballo para contribuir á loita contra a violencia machista?





ACTIVIDADES PRÁCTICAS

- Identificación e análise de casos



● EXERCICIO

SUPOSTO 1:

Carme leva tempo sufrindo comentarios despectivos do seu xefe, que minimiza as súas achegas en reunións e ridiculiza as súas propostas diante do equipo. Nos últimos meses, Carme evita participar activamente e mostra síntomas de ansiedade.

1. Que tipo de violencia machista está presente neste caso?

2. Que indicadores nos permiten detectala?

3. Que medidas preventivas se poderían aplicar?

4. Como debería actuar a Deputación neste caso?

● EXERCICIO

SUPOSTO 2:

Ana solicitou unha promoción interna, pero a súa candidatura foi descartada sen xustificación, mentres que un compañeiro con menos experiencia si foi promocionado. Ao preguntar, dixéronlle que “o posto require unha dedicación que quizais non poida asumir pola súa situación familiar.

1. Hai violencia machista neste caso? De que tipo?

2. Que indicadores nos alertan?

3. Como se podería intervir desde a Deputación para garantir a igualdade de oportunidades?

● EXERCICIO

SUPOSTO 3:

Lucía recibiu mensaxes inadecuadas dun compañeiro. Cando o denunciou, non se tomou ningunha medida e os superiores restaron importancia ao asunto. Desde entón, outros compañeiros deixaron de falarlle e séntese illada.

1. Que tipos de violencia se están a dar?

2. Que erros cometeu a institución ao non intervir?

3. Que medidas se deberían tomar para protexer a vítima e sancionar á persoa agresora?

● EXERCICIO

SUPOSTO 4:

Sabela, empregada na Deputación, recibe constantes correos e chamadas da súa parella, que lle esixe saber onde está en todo momento. Nas redes sociais, a súa parella publica mensaxes ambiguas sobre ela que parecen ameazas veladas.

1. Como identificar os sinais de alerta neste caso?

2. Que medidas se poderían tomar para axudar a Sabela?

3. A Deputación debería intervir? De que maneira?

● EXERCICIO

SUPOSTO 5:

María, unha funcionaria na área administrativa, comezou a mostrar un comportamento estraño nas últimas semanas. Estivo evitando as reunións co seu superior directo, e as súas compañeiras notaron que ultimamente parece máis distante, evitando o contacto visual e falando menos do habitual. Ao principio, pensaron que podería ser unha cuestión de traballo. O superior, Pedro, constantemente fai comentarios sobre a aparencia de Maria, ás veces mesmo dicíndolle cousas como “hoxe veste diferente, puxécheste algo novo?”, “sería bo que te amañases máis a miúdo”, ou “se foses máis guapa, irías mellor no traballo”.

Estes comentarios son unha constante fonte de incomodidade para María.

Unha das compañeiras de María, Laura, deuse conta de que ela, antes sempre tan enérxica, agora móstrase visiblemente esgotada e ansiosa. Laura tamén notou que María comezou a ausentarse máis das reunións.

1. Que tipo de violencia podería estar a sufrir María? Cales son os indicadores que poden alertarnos de que algo ocorre?

2. Como poderíamos actuar? Que recursos institucionais existen para apoiar a María?



Moitas gracias!

