ACCIÓN FORMATIVA

Instrución para a Transversalidade

de xénero na Deputación da Coruña

Recursos e recomendacións >

Deputación DA CORUÑA

IGUALDADE DE XÉNERO
DEPUTACIÓN DA CORUÑA

RECURSOS E RECOMENDACIÓNS PARA INTEGRAR A TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO NO DESEÑO, EXECUCIÓN E AVALIACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS

RECURSOS BÁSICOS 3

PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS..... 4

TESOURARÍA, ECONOMÍA, ORZAMENTOS... 6

OBRAS PÚBLICAS, ARQUITECTURA, URBANISMO... 8

COMUNICACIÓN, LINGUAXE... 10

TURISMO, CULTURA, DEPORTES... 12

RECURSOS BÁSICOS

TÍTULO DO RECURSO	ENLACE	BREVE RESUMO
Instrución para a transversalidade de xénero na Deputación da Coruña	Consultar	Ofrece pautas concretas para integrar a perspectiva de xénero en ámbitos como a contratación pública, a concesión de subvencións, a análise de datos estatísticos e a prevención das violencias machistas.
Colección INTEGRA O XÉNERO da Deputación da Coruña (2023): GUÍA 1. Guía básica de recomendacións sobre a integración da perspectiva de xénero nas políticas públicas.	Consultar	Ofrece recomendacións para aplicar o principio de igualdade de xénero no deseño, xestión e avaliación das políticas públicas, a través de conceptos como a transversalidade, o uso non sexista da linguaxe, a desagregación de datos por sexo e os orzamentos con perspectiva de xénero.
Colección INTEGRA O XÉNERO da Deputación da Coruña (2023): GUÍA 2. Guía de apoio para o establecemento de cláusulas sociais de igualdade	Consultar	Esta guía explica en que consisten estas cláusulas, como aplicalas en contratacións e subvencións públicas, e ofrece exemplos concretos para facilitar a súa implementación con perspectiva de xénero.
Colección INTEGRA O XÉNERO da Deputación da Coruña (2023): GUÍA 3. Guía para a integración da perspectiva de xénero no emprego e na formación	Consultar	Contén exemplos de accións positivas e metodoloxía detallada para deseñar e executar proxectos de inserción laboral con enfoque de xénero. Destaca a importancia da diagnose con datos desagregados, o enfoque interseccional e a necesidade de formación continua do persoal técnico e político.

PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS

Integrar a perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais significa entender que non todas as persoas traballadoras están expostas aos mesmos riscos nin nas mesmas condicións. Mulleres e homes poden experimentar riscos distintos: mentres elas adoitan sufrir máis problemas derivados de posturas forzadas, tarefas repetitivas ou tensións psicosociais ligadas á dobre (ou triple) carga de traballo, os homes están máis presentes en sectores con exposición a riscos físicos e accidentes laborais.

Para facer fronte a esta realidade, existen recursos como a Ferramenta de Apoio nº 10 do Ministerio de Igualdade, que propón medidas claras: coordinar os plans de igualdade coas accións de prevención, analizar os datos por sexo e adaptar os postos ás necesidades reais do persoal. Tamén o ISSGA recolle preguntas clave para detectar fallos na prevención e propoñer melloras concretas. Outras guías, como as de UGT Extremadura ou a do Instituto Vasco de Seguridade e Saúde Laboral, insisten na importancia de tratar os riscos psicosociais e ergonómicos e en fomentar a colaboración entre quen traballa en igualdade e quen xestiona a seguridade laboral.

SUXESTIÓNS E EXEMPLOS

- Desagregar e analizar os datos de sinistralidade, enfermidades profesionais e riscos por sexo/xénero para identificar desigualdades e orientar as medidas preventivas.
- Adaptar a avaliación de riscos ás características específicas de mulleres e homes, considerando factores ergonómicos, psicosociais, de saúde reprodutiva e maternidade.
- Coordinar os plans de igualdade e PRL, asegurando que ambos inclúan medidas e obxectivos comúns para a igualdade de oportunidades e a prevención eficaz.
- Revisar e adaptar os postos de traballo, ferramentas e equipos para que respondan á diversidade física e funcional do persoal, evitando o deseño estándar masculino.
- Incorporar a prevención de riscos psicosociais e a conciliación da vida laboral e persoal como elementos clave para a saúde laboral con perspectiva de xénero.

Por exemplo: Na planificación de quendas e horarios, considérase a corresponsabilidade e a conciliación, facilitando a adaptación ás necesidades familiares e persoais de todo o persoal, o que reduce a tensión e mellora a motivación e a produtividade.

TÍTULO DO RECURSO	ENLACE	BREVE RESUMO
Herramienta de Apoyo nº 10: Salud y Riesgos Laborales con Perspectiva de Género (Ministerio de Igualdad)	Consultar	Decálogo e guía práctica para integrar o enfoque de xénero na prevención, con exemplos de desigualdades, recomendacións para a xestión e coordinación de plans de igualdade e PRL, e medidas para adaptar a prevención ás diferenzas de xénero.
Pautas para la integración de la perspectiva de género en la PRL (ISSGA)	Consultar	Documento técnico con ferramentas prácticas, baterías de preguntas e recomendacións metodolóxicas para identificar deficiencias, definir accións e facer seguimiento do enfoque de xénero na xestión preventiva.
Documentación PRL sobre Género (INSST)	Consultar	Recompilación de guías, notas técnicas e materiais elaborados polo Instituto Nacional de Seguridade e Saúde no Traballo (INSST) para a integración da perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais.
La prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género (UGT Extremadura)	Consultar	Guía centrada nos riscos psicosocais e ergonómicos que afectan especialmente ás mulleres, con propostas para adaptar a prevención e a avaliación de riscos á realidade de xénero no traballo.
Pautas para la integración de la perspectiva de género en la gestión preventiva (Instituto Vasco de Seguridade e Saúde Laboral)	Consultar	Manual para incorporar a perspectiva de xénero na política de seguridade e saúde laboral, con exemplos de boas prácticas e recomendacións para a avaliación.

TESOURARÍA, ECONOMÍA, ORZAMENTOS...

Aplicar a perspectiva de xénero nos ámbitos económicos significa ter unha mirada máis xusta e realista sobre como se xestionan os recursos públicos. Supón preguntarse quen se beneficia das políticas, quen queda fóra e como se poden corrixir esas desigualdades. Por exemplo, ao elaborar un orzamento, convén analizar se as axudas á formación ou ao emprendemento chegan por igual a mulleres e homes. A isto chámaselle planificación orzamentaria con enfoque de xénero, e serve para evitar que as políticas reforcen sen querer as desigualdades existentes.

Na tesouraría, é útil facer un seguimento dos gastos tendo en conta o seu impacto na igualdade. Algunhas administracións clasifican as partidas segundo se teñen un efecto neutro, positivo ou negativo para a igualdade. Isto permite tomar decisións máis informadas. E no eido fiscal, tamén hai que estar alerta. Pode que certas bonificacións ou exencións beneficien máis a un grupo que a outro. Se, por exemplo, unha axuda chega sobre todo a empresas de sectores moi masculinizados, é bo pensar en medidas que equilibren a balanza.

SUXESTIÓNS E EXEMPLOS

- Designar responsables ou unidades específicas para o seguimento e a integración do enfoque de xénero na xestión financeira e orzamentaria.
- Elaborar informes de impacto de xénero para cada programa orzamentario, co fin de analizar como as políticas de ingresos e gastos afectan de maneira diferenciada a mulleres e homes, identificando posibles desigualdades e propoñendo medidas correctoras.
- Utilizar indicadores e datos desagregados por sexo na xestión e o seguimento orzamentario, para detectar brechas e medir o avance cara á igualdade.
- Asegurar que a recadación de impostos e taxas sexa progresiva e non penalice a colectivos con menor capacidade económica, maioritariamente mulleres.
- Analizar o impacto das políticas fiscais e de ingresos sobre a igualdade de xénero e axustalas se é necesario.

Exemplos:

- **Análise de impacto de xénero en orzamentos.** O Goberno de Navarra elabora informes de impacto de xénero dos seus orzamentos xerais, analizando como as asignacións orzamentarias afectan de maneira diferenciada a mulleres e homes. Ler máis.
- **Orzamentos con perspectiva de xénero.** Castela-A Mancha impulsou a incorporación progresiva do enfoque de xénero nos seus orzamentos públicos, co obxectivo de que cada departamento analice o impacto das súas políticas e axuste as asignacións orzamentarias para corrixir desequilibrios. Ler máis.
- **Auditorías de xénero na xestión orzamentaria.** A Junta de Andalucía aplica un modelo de auditoría de orzamento e xénero, no que se avalía a coherencia entre a planificación e a execución orzamentaria con perspectiva de xénero. Ler máis.

TÍTULO DO RECURSO	ENLACE	BREVE RESUMO
Presupuesto con Perspectiva de Género - Junta de Andalucía	Consultar	Explica a estratexia de integración do enfoque de xénero no orzamento público andaluz, con ferramentas, normativa e exemplos de aplicación na administración.
Guía para incorporar la perspectiva de género en la gestión pública (PRTR)	Consultar	Guía práctica para administracións públicas sobre como transversalizar o enfoque de xénero en instrumentos de xestión, contratación e axudas públicas.
Informe de justificación de la incorporación de la perspectiva de género en el presupuesto municipal (Ayto. de León)	Consultar	Exemplo práctico de como se integra a perspectiva de xénero no ciclo orzamentario municipal, con metodoloxía e resultados.
Plan de Igualdad en la Administración Pública	Consultar	Expón as bases legais, obrigas e medidas para a igualdade na administración pública, incluíndo a transversalidade de xénero na xestión interna.
Informe de impacto de género en el presupuesto (Ayto. de Málaga)	Consultar	Informe que detalla o proceso de integración da perspectiva de xénero na planificación e execución orzamentaria municipal, con indicadores e análise de impacto.
Presupuestos públicos con perspectiva de género	Consultar	Documento que explica a metodoloxía e beneficios da orzamentación sensible ao xénero, con exemplos e recomendacións para a súa aplicación en administracións públicas.

OBRAS PÚBLICAS, ARQUITECTURA, URBANISMO...

O urbanismo e as obras públicas foron tradicionalmente deseñados baixo unha lóxica androcéntrica. Incorporar a perspectiva de xénero supón entender que mulleres, persoas maiores, con discapacidade ou migrantes interactúan co espazo urbano de forma distinta.

SUXESTIÓNS E EXEMPLOS

- Realizar informes de impacto de xénero antes de iniciar proxectos urbanos ou de infraestrutura para identificar necesidades diferenciadas e posibles desigualdades.
- Promover a participación activa de mulleres e colectivos diversos nos procesos de consulta e deseño de espazos urbanos, asegurando que as súas demandas sexan recollidas e atendidas.
- Avaliar e redeseñar espazos públicos para mellorar a seguridade, accesibilidade e funcionalidade desde unha perspectiva de xénero, por exemplo, aumentando a iluminación, visibilidade e sinalización en parques, prazas e estacións de transporte.
- Fomentar a empregabilidade de mulleres en sectores tradicionalmente masculinizados, como a construción e a xestión de infraestruturas, mediante medidas de acción positiva e campañas de sensibilización.
- Impulsar campañas de sensibilización e comunicación sobre a importancia da igualdade no deseño e uso dos espazos públicos, dirixidas tanto á cidadanía como ao persoal interno.

Exemplos:

- Pasarelas en Alcorcón: espazos ampliados, iluminados e directos visualmente, pensados para mulleres con carriños ou acompañantes. Ler máis.
- Supermazás en Barcelona: priorizan ao peón, reducen tráfico e fomentan redes de coidado comunitarias. Ler máis.
- Plan de Camiños Escolares en Bilbao: mellora de rutas seguras para nenos e nenas, considerando xénero e idade. Ler máis.

TÍTULO DO RECURSO	ENLACE	BREVE RESUMO
Guía de Buenas Prácticas en Transversalidad de Género (Ayto. de Valencia)	Consultar	Manual práctico para incorporar a perspectiva de xénero en todas as actuacións municipais, incluíndo urbanismo, obras públicas e servizos, con exemplos e recomendacións para o persoal técnico e político.
Manual 3: La perspectiva de género en las infraestructuras de vialidad y transporte (Argentina)	Consultar	Documento técnico que aborda como integrar o enfoque de xénero no deseño, execución e avaliación de infraestruturas viarias e de transporte, con directrices, casos prácticos e recomendacións para reducir brechas e impulsar a inclusión.
Implementación de la estrategia de mainstreaming de género (Diputación Foral de Gipuzkoa)	Consultar	Expón a obriga normativa e os procedementos para transversalizar a igualdade en todas as políticas sectoriais, incluíndo urbanismo e obras públicas, con exemplos de cláusulas de igualdade e estruturas organizativas recomendadas.

COMUNICACIÓN, LINGUAXE...

A comunicación institucional é un vehículo poderoso que moldea percepcións e normaliza roles sociais. Visibilizar as mulleres e grupos historicamente invisibilizados é fundamental para reforzar o compromiso público coa igualdade.

- **Uso non sexista e inclusivo da linguaxe**. Recoméndase substituír termos xenéricos masculinos ("cidadáns") por colectivos neutrais ("cidadanía") e evitar formulacións que invisibilicen.
- **Adaptación técnica e organizativa**. O INSST ofrece táboas con equivalencias e opcións prácticas para redactar comunicados e documentos técnicos (ex: "persoal de dirección" en lugar de "directores"). Ler máis.
- **Estratexias contextuais segundo o rexistro**. O CEPC recolle tres estratexias —tratamento simétrico, visibilización e neutralización do sexo— con exemplos adaptados a informes, circulares e notas de prensa. Ler máis.
- **Apoio visual e exemplos sectoriais**. A guía do ICM-CSIC dedica un apartado a imaxes: recomenda mostrar diversidade real do persoal, non repetir estereotipos ("científicas" como técnicas ou "técnicos" como homes). Ler máis.

SUXESTIÓNS E EXEMPLOS

- Utilizar linguaxe inclusiva en todos os documentos e comunicacións, evitando o masculino xenérico (por exemplo, "o persoal funcionario" no canto de "os funcionarios", "as persoas interesadas" no canto de "os interesados").
- Revisar imaxes, gráficos e materiais visuais para asegurar a representación equilibrada e non estereotipada de mulleres e homes en diferentes roles e contextos.
- Incluír mensaxes explícitas sobre o compromiso institucional coa igualdade nas comunicacións oficiais, boletíns e campañas públicas.
- Incorporar cláusulas de igualdade nos contratos de servizos de comunicación e publicidade institucional, esixindo materiais non sexistas.
- Realizar auditorías periódicas da comunicación institucional para identificar e corrixir posibles rumbos ou exclusións de xénero.
- Promover a participación de mulleres e colectivos diversos na elaboración de contidos, campañas e mensaxes institucionais.
- Establecer unha lista de verificación para cada comunicación, asegurando a presenza de linguaxe inclusiva, imaxes igualitarias e ausencia de estereotipos.

TÍTULO DO RECURSO	ENLACE	BREVE RESUMO
Linguaxe non sexista. **Guía da Deputación da Coruña** (2020)	Consultar	
Guía para o emprego dunha linguaxe inclusiva. USC e Colexio Profesional de Xornalistas de Galicia	Consultar	
Guía para incorporar el Enfoque de Género en la Información y Comunicación de los Fondos EIE	Consultar	Decálogo práctico con pautas, exemplos e lista de verificación para asegurar o uso inclusivo e non sexista da linguaxe, imaxes e mensaxes institucionais na comunicación pública.
Guía de Buenas Prácticas en Transversalidad de Género (Ayuntamiento de Valencia)	Consultar	Inclúe directrices para a comunicación institucional, recomendacións de linguaxe inclusiva e exemplos de sensibilización en igualdade en documentos e mensaxes oficiais.
Guía práctica sobre género y comunicación (SICA)	Consultar	Manual dirixido a persoal da comunicación institucional para deseñar mensaxes, contidos e imaxes que reflictan a igualdade, evitando estereotipos e promovendo a equidade de xénero na comunicación pública.
Directrices para la aplicación de la transversalidad de género (Ayto. de Madrid)	Consultar	Orientacións para promover imaxes non sexistas e mensaxes igualitarias en medios e materiais institucionais, con recomendacións para a comunicación visual e escrita.
Guía práctica para la transversalización de la perspectiva de género en la Administración Pública (CLM)	Consultar	Explica como integrar a perspectiva de xénero en todos os procesos administrativos, incluíndo a comunicación e a documentación institucional.

TURISMO, CULTURA, DEPORTES...

No ámbito do turismo, a integración da perspectiva de xénero non só aborda cuestións laborais, senón tamén a representación, a sexualización no márketing, o acoso e a inclusión de colectivos LGTBI , así como a necesidade de deseñar políticas públicas e plans de acción que respondan as realidades diversas.

En cultura e deportes, a transversalidade implica revisar as programacións, a visibilidade de mulleres artistas e deportistas, a igualdade no acceso a recursos e a eliminación de barreiras para a participación. A incorporación de cláusulas de igualdade, a realización de diagnósticos con datos desagregados e a promoción de referentes femininos son ferramentas clave para avanzar nestes ámbitos.

SUXESTIÓNS E EXEMPLOS

- Realizar diagnósticos sectoriais con datos desagregados por sexo para identificar brechas e deseñar políticas específicas.
- Incorporar cláusulas de igualdade nas bases de axudas, subvencións e convocatorias públicas.
- Promover campañas de sensibilización e formación para eliminar estereotipos de xénero no turismo, a cultura e o deporte.
- Visibilizar a mulleres e colectivos diversos na programación cultural e deportiva, así como na promoción turística.
- Fomentar a participación de mulleres en órganos de decisión, xurados, comités e equipos directivos de eventos e programas.
- Implementar programas de mentoría, redes de contacto e formación en habilidades de liderado e emprendemento para mulleres.

Por exemplo: Nun festival cultural, establecer que polo menos o 40% das persoas programadas sexan mulleres, visibilizar referentes femininos na comunicación e garantir a accesibilidade e seguridade para todas as persoas asistentes.

TÍTULO DO RECURSO	ENLACE	BREVE RESUMO
Guía para la incorporación de la perspectiva de género a la gestión deportiva	Consultar	Guía estatal para promover a igualdade no deporte local, con recomendacións para analizar a participación, identificar barreiras e adaptar a oferta deportiva ás necesidades de mulleres e hombres.
Diagnóstico de género y turismo en un contexto rural	Consultar	Ferramenta para elaborar diagnósticos de xénero en proxectos turísticos rurais, con metodoloxía, exemplos e recomendacións para reducir brechas e empoderar ás mulleres.
Implementación de la estrategia de mainstreaming de género (Diputación Foral de Gipuzkoa)	Consultar	Documento estratéxico que inclúe cultura, deportes e turismo, con indicadores de participación e recomendacións para a integración da perspectiva de xénero na xestión pública.
Guía de buenas prácticas para la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito local	Consultar	Referencia metodolóxica para aplicar a transversalidade de xénero en políticas locais, con exemplos e ferramentas para cultura, deporte e outros ámbitos.

Deputación
DA CORUÑA

IGUALDADE
DE XÉNERO
DEPUTACIÓN DA CORUÑA