

## ***Ordenanza Municipal de A Coruña para la Igualdad en la Diversidad***

### **Exposición de motivos**

La presente ordenanza tiene por objeto promover, en el ámbito local, la igualdad en la diversidad y la eliminación de toda forma de discriminación y desigualdad que inciden sobre las mujeres y sobre las personas en general por motivo de las diversidades existentes –funcional, procedencia u origen étnico, racial, cultural, y diversidad afectivo-sexual-.

Esta disposición de carácter normativo se erige como un documento marco conceptual, organizativo, normativo y ejecutivo en el que se fijan, con vocación de permanencia en el tiempo, las bases para la política local de igualdad en la diversidad a fin de generar cambios en la realidad del municipio y regular modos y maneras de hacer más igualitarias, tanto a nivel administrativo como social, impulsando así una cultura de la igualdad y, en consecuencia, más justa, solidaria y equitativa, abierta a la complejidad y que muestra la diversidad como valor. Y todo ello a fin de hacer de A Coruña una ciudad rica en la diversidad y en la que nadie se sienta excluida por su identidad.

La ordenanza se inserta, asimismo, en un marco regulatorio a nivel internacional, comunitario europeo y también en la acción normativa del Estado y de la Comunidad Autónoma de Galicia.

En este punto interesa destacar que la desigualdad entre mujeres y hombres recibe el máximo tratamiento jurídico internacional en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer aprobada por la ONU en 1979 y ratificada por el Estado español en 1983.

De esta manera, desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son objetivos que se deben integrar en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de sus estados miembros y, siguiendo la estela de la Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing 1995, organizada por Naciones Unidas que incorporó la estrategia de transversalizar el principio de igualdad de género en todas las políticas públicas.

Existe, por lo tanto, en el contexto jurídico internacional, una apuesta decidida por la integración de la perspectiva de género en todos los procesos y procedimientos de las instituciones y de las organizaciones, lo que también debe proyectarse a nivel municipal.

Además, de las normas de derecho comunitario originario, en la elaboración de la presente ordenanza se han tomado en consideración, entre otras, la Directiva 2002/73/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, a la formación y a la formación profesional y a las condiciones de trabajo, la Directiva 2004/113/CE de aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes, servicios y suministros y la Directiva 2006/54/CE referente a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

En el ámbito del ordenamiento jurídico español, el artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en los que se integren sea real y efectiva.

A su vez, el Estatuto de autonomía de Galicia establece en su artículo 4.2 que le corresponde a los poderes públicos de Galicia promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los gallegos y las gallegas en la vida política, económica, cultural y social.

En el marco estatal, la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y, en el marco gallego, el Decreto legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad, introducen la previsión de políticas activas para hacer efectivo este principio de igualdad, recogiendo expresamente que dicho principio “informará, con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos y que las administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de las dos disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”.

Por su parte, la violencia de género como manifestación más extrema de la desigualdad entre mujeres y hombres y un atentado contra los derechos humanos es objeto de regulación en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, y en el ámbito autonómico, la Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y tratamiento integral de la violencia de género.

La ordenanza para la igualdad en la diversidad del Ayuntamiento de A Coruña, se dicta en virtud de la potestad reglamentaria que, como Administración pública de carácter territorial le otorga la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local, así como la Ley 5/1997, de 22 de julio, de Administración Local de Galicia erigiéndose como el documento normativo básico para la intervención del gobierno local en esta materia.

En su elaboración se han tenido presentes los principios de buena regulación con la finalidad de avanzar en la mejora de la producción normativa.

Por lo que respecta a los principios de necesidad y eficiencia, debe ponerse de manifiesto que existen fundadas razones de interés general para la aprobación de una regulación municipal sobre igualdad en la diversidad. El objetivo de esta ordenanza es contribuir a materializar un principio básico y esencial de convivencia como es el principio de igualdad, eliminando cualquier forma de discriminación que tenga origen en las diversidades funcional, de procedencia u origen étnico, racial, cultural, y afectivo-sexual. Por su parte, en relación con los principios de proporcionalidad y eficiencia, resulta importante incidir en que se ha considerado que el contenido regulatorio de la ordenanza es el mínimo imprescindible para enfocar la acción municipal en materia de igualdad, sentando unas bases de futuro para lograr la máxima efectividad de las medidas de igualdad en la actuación diaria y cotidiana del Ayuntamiento de A Coruña.

Asimismo, se han tenido en cuenta los principios de seguridad jurídica, transparencia y de incidencia neutra en los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera.

La ordenanza está estructurada en doce capítulos. En el primero se abordan cuestiones generales como el objeto y objetivos, ámbito de aplicación y los principios rectores de la ordenanza.

En el capítulo II, que se estructura en dos secciones, se tratan las competencias, las funciones y la organización municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la diversidad.

El capítulo III tiene por objeto el Plan de Igualdad municipal y determina las áreas de intervención, los mecanismos de elaboración, aprobación y control, su periodo de vigencia, así como los programas de actuación anuales que permitirán materializar dicho instrumento.

En el capítulo IV se desarrollan todos los aspectos relativos a la proyección del principio de igualdad en la gestión de personal, teniendo en cuenta, la definición de los puestos de trabajo, el acceso, clasificación profesional, promoción, formación, salud laboral, retribución y derechos laborales, así como las oportunas medidas de conciliación y corresponsabilidad.

El capítulo V incorpora medidas para la lucha contra las violencias machistas, así como acciones de prevención y la sensibilización, programas de formación y la atención y protección de las personas que sufren dichas violencias.

Los capítulos VI y VII se dedican a definir las medidas y actuaciones relativas al empoderamiento social, económico y político de las mujeres, así como en materia de corresponsabilidad.

El capítulo VIII tiene por objeto el uso no sexista del lenguaje y la eliminación de estereotipos y medios de comunicación, incorporando el lenguaje inclusivo en todas las áreas de actuación del Ayuntamiento de A Coruña y previendo el asesoramiento en este ámbito a través del Área municipal competente en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la diversidad.

En capítulo IX aborda el impacto de género en la normativa y actividad municipal, sujetando a evaluación de dicho impacto determinados proyectos normativos, programas y actos administrativos y estableciendo las directrices necesarias para la elaboración del informe oportuno. Asimismo, incorpora previsiones específicas respecto de la planificación y gestión presupuestaria.

El capítulo X comprende el desarrollo de proyectos coeducativos por parte del Ayuntamiento de A Coruña, así como de medidas que fomenten el respeto por la diversidad de identidad afectivo-sexual e identidad de género.

El capítulo XI establece la proyección del principio de igualdad en la contratación y las subvenciones públicas.

El capítulo XII determina las medidas de seguimiento y evaluación de la presente ordenanza. En particular, se prevé la creación de una comisión de seguimiento *ad hoc* y se fijan, entre otros aspectos, las funciones, composición y periodicidad de las reuniones de la misma.

## ***CAPÍTULO I***

### ***DISPOSICIONES GENERALES***

#### **Artículo 1. Objeto y objetivos**

1. La presente ordenanza tiene por objeto el establecimiento del régimen jurídico de la igualdad entre todas las personas en el ámbito del Ayuntamiento de A Coruña, atendiendo a lo establecido en la normativa internacional, europea, estatal y autonómica en esta materia, en orden al logro de la paridad en todos los órganos municipales, así como incluir la perspectiva de género en las políticas municipales.
2. Esta ordenanza establece los principios en materia de igualdad de género que tienen que regir la actuación de los órganos de gobierno y gestión del Ayuntamiento de A Coruña, así como los servicios municipales que se ofrecen en el ámbito de su competencia.
3. Los objetivos de la presente ordenanza son:
  - a) Dar a la igualdad la categoría de compromiso para el gobierno municipal, como responsable de la gestión y como representante de la ciudadanía en la búsqueda de un frente común, que se oriente hacia la consecución de una sociedad más igualitaria, justa y solidaria, sin perder la perspectiva de su complejidad y diversidad.
  - b) Conferir un mayor rango a las políticas de igualdad, dentro del marco de las políticas municipales.
  - c) Corresponsabilizar a la ciudadanía en el objetivo de la igualdad.
  - d) Dotar al Ayuntamiento de instrumentos con los que integrar la perspectiva de género dentro de su actividad cotidiana y que contribuyan activamente al desarrollo de políticas de igualdad.
  - e) Dotar de un marco jurídico a la implementación de la estrategia de la transversalidad de la perspectiva de género.
  - f) Situar la igualdad y la diversidad en el primer nivel de la organización y la estructura de la administración municipal ejecutiva y, del mismo modo, en el nivel de las direcciones y coordinaciones de área.

#### **Artículo 2. Ámbito de aplicación**

1. La ordenanza será de aplicación al Ayuntamiento de A Coruña y al sector público institucional vinculado o dependiente.
2. Igualmente será de aplicación a las personas físicas y jurídicas que suscriban contratos, convenios de colaboración o negocios jurídicos análogos con el

Ayuntamiento o que sean beneficiarias de ayudas o subvenciones concedidas por el mismo, en los términos que se establezcan en la correspondiente convocatoria o en la documentación que formalice la relación jurídica.

### **Artículo 3. Principios rectores**

1. El principio normativo básico de esta ordenanza se encuentra en los artículos 9.2 de la Constitución Española y 4.2 del Estatuto de Autonomía de Galicia, en virtud de los cuales los poderes públicos han de procurar la igualdad real y efectiva de las personas y de los grupos en los que se integra la persona.

Asimismo, se tendrán en cuenta los principios de actuación previstos en el artículo 1.3 del Decreto legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad, así como el principio de integración transversal de la igualdad en la diversidad.

Se tendrán en cuenta, igualmente, los principios y medidas destinados a la prevención, corrección y eliminación de toda discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género incorporados a lo largo del articulado de la Ley 2/2014, de 14 de abril, de Igualdad de trato y de no discriminación de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales de Galicia.

2. Sin perjuicio del apartado anterior, en la presente ordenanza se definen los siguientes principios que servirán de orientación:
  - a) Respeto a la diversidad en la actuación municipal, vetando diferentes formas de exclusión y discriminación funcional, por procedencia u origen étnico, racial, cultural, y diversidad afectivo-sexual.
  - b) La sororidad, entendida como las relaciones de solidaridad y apoyo mutuo entre mujeres que fortalecen su capacidad de ser y de estar en la sociedad e impactan positivamente en procesos de empoderamiento.
  - c) Protección de las mujeres que se enfrentan o se han enfrentado a violencias, mediante el desarrollo de instrumentos de coordinación y colaboración institucional, con sociedad civil, organizaciones sociales y particularmente con el movimiento asociativo de mujeres y feministas.
  - d) El principio de interseccionalidad entendido como atención al fenómeno por el cual cada persona sufre opresión u ostenta privilegios con base en su pertenencia a múltiples categorías sociales.

## ***CAPÍTULO II***

### ***COMPETENCIAS, FUNCIONES Y ORGANIZACIÓN MUNICIPAL***

#### ***Sección I***

##### ***Disposiciones generales***

#### **Artículo 4. Competencias**

1. El Ayuntamiento de A Coruña ostenta competencias en la ordenación y gestión de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en la diversidad así como en la ejecución de la legislación vigente, en los términos establecidos en la misma.
2. La actuación municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la diversidad se desarrollará de acuerdo con las competencias atribuidas en la legislación vigente.

#### **Artículo 5. Funciones**

En materia de igualdad entre mujeres y hombres en la diversidad, el Ayuntamiento de A Coruña ejercerá las siguientes funciones:

- a) Diseño de la planificación o de la programación en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la diversidad en el marco de la planificación general de la Xunta de Galicia, así como de su impulso, comunicación, seguimiento y evaluación.
- b) Observación y seguimiento del cumplimiento de la presente ordenanza municipal y demás referencias normativas en materia de género.
- c) Impulso, coordinación y asesoramiento a las estructuras y unidades departamentales municipales para la igualdad entre mujeres y hombres en la diversidad.
- d) Asesoramiento, colaboración e interlocución con entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la diversidad.
- e) Establecimiento de instrumentos y servicios socio-comunitarios municipales para el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres en la diversidad, así como el impulso de medidas específicas de acción positiva, así como la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal y laboral.

- f) Establecimiento de medidas para el fortalecimiento del asociacionismo de mujeres, del movimiento feminista y para promover el empoderamiento y la participación socio-política de las mujeres.
- g) Sensibilización de la ciudadanía y del personal municipal sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sus consecuencias, así como sobre las medidas necesarias para promover la igualdad y la erradicación de la violencia que sufren las mujeres y todas aquellas formas de violencia que se deriven de un sistema de dominación patriarcal, teniendo en cuenta las situaciones de discriminación múltiple.
- h) Información y orientación a la ciudadanía de A Coruña sobre medios y programas relativos a la igualdad de mujeres y hombres, a la prevención de la violencia de género en un sentido amplio, y sobre programas y servicios dirigidos a la atención y acompañamiento de mujeres que se enfrentan a la violencia contra ellas, así como a aquellas personas que sufren violencia de género dentro del sistema patriarcal, desde un enfoque interseccional.
- i) Establecimiento de relaciones y canales de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan en el ámbito local a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, y a la erradicación de la violencia de género.
- j) Detección de situaciones de discriminación por motivos de diversidad funcional, procedencia u origen étnico, racial, cultural, y diversidad afectivo-sexual-que se produzcan en el ámbito local y adopción de medidas para su erradicación.
- k) Adecuación, mantenimiento y realización de diagnósticos, estudios y estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencial entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de intervención municipal, con una perspectiva feminista.
- l) Prestación de programas o servicios con el objetivo de garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las personas que sufren discriminación múltiple que, por su naturaleza, hayan de prestarse con carácter municipal.
- m) Cualquier otra función que en el ámbito local se pudiera encomendar por la legislación vigente.

## *Sección II*

### *Organización del Ayuntamiento de A Coruña en materia de igualdad*

#### **Artículo 6. Estructuras de gestión para la igualdad entre hombres y mujeres**

1. En las estructuras de gestión para la igualdad entre hombres y mujeres se integrarán los servicios de apoyo administrativo, entre los que se pueden incluir unidades



administrativas, tales como la Coordinación de Centros y Programas de Igualdad, el Centro de Información a las Mujeres y la Red de Acogida, la Coordinación de Centros y Programas de Diversidad, así como la Unidad de Asesoramiento de Migraciones, el Centro de Planificación Familiar, Espazo Diverso y el Observatorio Municipal de Igualdade.

2. En el Área municipal competente en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la diversidad existirá una Unidad para la Transversalidad de Género, Ética y Diversidad, que tendrá la misión de coordinar y facilitar el proceso de desarrollo de la transversalidad en las políticas del Ayuntamiento, integrando equipos y comisiones de trabajo, tales como:
  - La Comisión Técnica Interdepartamental que es el equipo técnico interdepartamental encargado de poner en práctica y realizar el seguimiento de la transversalidad de género y de desarrollo del enfoque participativo.
  - La Comisión de Seguimiento y Evaluación de Impacto, como equipo político responsable del avance de las políticas municipales orientadas a la igualdad de género y a la profundización democrática.
3. En el Área municipal competente en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la diversidad se integrará la Unidad de Seguimiento del Plan de Igualdad.
4. El Centro de Información a las Mujeres es un recurso de carácter permanente que presta servicios que contribuyen a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, con atención preferente a las mujeres que sufren violencia de género, a sus hijos e hijas, menores y personas mayores dependientes de ellas

Este Centro de Información a las mujeres proporciona información y atención psicológica, información y asesoramiento jurídico, información y asesoramiento social en materia de violencia de género.

Asimismo, realiza la tramitación del servicio telefónico de atención y protección para mujeres víctimas de violencia de género.

5. De la Coordinación de Centros y Programas de la que depende el Centro de Información a las Mujeres, dependerá también la Red Municipal de Acogida a Mujeres Víctimas de Violencia de Género, compuesta por la Casa de Acogida Municipal y pisos de transición a la vida autónoma.

#### **Artículo 7. Estructuras de participación ciudadana para la igualdad entre mujeres y hombres en la diversidad**

1. El Ayuntamiento de A Coruña facilitará la capacidad de interlocución a aquellos procesos participativos impulsados por movimientos asociativos.

2. Igualmente, facilitará la puesta a disposición de una estructura flexible de participación donde se establezcan relaciones y modos de interlocución entre los movimientos feministas, las asociaciones de mujeres, otros colectivos de mujeres y la administración local para estructurar un discurso común y una estrategia conjunta que permita impulsar, promover y colaborar en la elaboración de propuestas sobre políticas de actuación o prestación de servicios tendentes a eliminar los obstáculos que dificultan la efectiva igualdad entre mujeres y hombres en la diversidad.
3. Esta estructura tendrá entre sus fines:
  - a) Su visibilidad y reconocimiento público como interlocutora clave en la elaboración, aplicación, seguimiento y evaluación de las políticas municipales para la igualdad entre mujeres y hombres en la diversidad.
  - b) La articulación de un diálogo fluido y eficaz entre el Ayuntamiento y los movimientos feministas y asociaciones de mujeres que garantice la participación de éstas.
  - c) Creación de redes, alianzas y sinergias entre asociaciones de mujeres, movimientos feministas y otros colectivos fortaleciendo las estructuras y los conocimientos ya existentes.
  - d) Garantizar la representatividad de los movimientos feministas y de las asociaciones de mujeres atendiendo a su diversidad y sus formas diferentes de participar.
  - e) Potenciar las actividades e infraestructura del movimiento feminista y asociativo de mujeres, así como su capacidad para intervenir en la promoción de las políticas públicas municipales relativas a la igualdad entre mujeres y hombres en la diversidad.
  - f) Impulsar la sororidad como una dimensión ética, política y práctica de los feminismos, buscando relaciones positivas y alianzas políticas, con otras mujeres, para contribuir con acciones específicas a la eliminación social de todas las formas de discriminación y al empoderamiento de las mujeres.
  - g) Difundir los valores de la igualdad, sin discriminación funcional, procedencia u origen étnico, racial, cultural, y diversidad afectivo-sexual alguna.
  - h) La existencia de espacios y tiempos para la capacitación, el debate y la reflexión de las mujeres del movimiento asociativo y o feminista.
  - i) La articulación del debate y la reflexión, así como la definición de propuestas acerca de las mejores condiciones y posiciones del espacio participativo para garantizar la autonomía y su capacidad real de incidir en las políticas municipales desde una perspectiva de género.

4. El Consejo Municipal de Igualdad del Ayuntamiento de A Coruña se articula como un espacio participativo y de interlocución social para debatir, asesorar, informar, estudiar, revisar, proponer y trabajar en red y que tiene como objetivo hacer aportaciones a las políticas, líneas y acciones municipales en el ámbito de la igualdad de género y de las diversidades afectivo sexuales.

#### **Artículo 8. Estructuras de coordinación interdepartamental e intradepartamental**

1. La coordinación interdepartamental en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la diversidad se realizará a través de las estructuras de carácter político y técnico para la igualdad entre mujeres y hombres y contará con la representación de todas las áreas/entidades municipales.
2. Se constituirán cuantas comisiones o grupos de trabajo sectoriales sean oportunos con el objetivo de integrar la perspectiva de género en las políticas públicas desarrolladas por los distintos departamentos del Ayuntamiento de A Coruña.

#### **Artículo 9. Representación y composición equilibrada**

1. La representación o composición equilibrada afectará a la constitución del gobierno municipal que surja tras las elecciones, debiéndose promover también dicho equilibrio en la composición de las comisiones, cargos de libre designación o cargos de confianza del equipo de gobierno municipal, composición de jurados, tribunales de selección, consejos y órganos de participación, y demás órganos administrativos municipales.
2. Excepcionalmente, se podrá justificar la no aplicación del criterio de representación equilibrada en los siguientes casos:
  - a) Cuando no alcance el 40% la presencia de personas de alguno de los dos sexos en el sector o ámbito de actuación sobre el que actúe el órgano municipal correspondiente. En ese caso, se deberá garantizar que, al menos, haya una presencia de las personas del sexo menos representado equivalente a su presencia en el referido sector o ámbito, salvo que concurra alguna de las circunstancias señaladas en los apartados siguientes.
  - b) Cuando exista una representación de las personas de alguno de los sexos superior al 60%, pero esa sobrerrepresentación se considera acorde al objetivo de corregir la histórica situación de desigualdad que han sufrido las mujeres derivada de su infrarrepresentación en los ámbitos de toma de decisiones.
  - c) Cuando no haya personas de un sexo determinado con competencia, capacitación y preparación adecuada para participar en el órgano en cuestión o,

a pesar de haberlas, éstas no deseen hacerlo o no puedan por la sobrecarga de trabajo que les pueda generar.

- d) Cuando se trate de órganos administrativos en los que la designación de sus integrantes se hace en función del cargo y/o cuando esta designación es realizada por varias instituciones u organizaciones. En este caso, el criterio de representación equilibrada se deberá mantener por lo que respecta al grupo de personas designadas por una misma institución u organización, salvo que le sea de aplicación alguno de los supuestos contemplados en los apartados anteriores.

El Área municipal competente en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la diversidad emitirá informe, no vinculante, en el que verificará el cumplimiento de alguno de estos supuestos.

### ***CAPÍTULO III***

#### ***PLAN DE IGUALDAD***

##### **Artículo 10. Definición**

1. El plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la administración la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
2. El plan de igualdad será el documento en el que se plasme periódicamente el desarrollo y la concreción de la política municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres que sienta sus bases en esta ordenanza.

##### **Artículo 11. Áreas de intervención**

El Plan de Igualdad contendrá medidas específicas tendentes a procurar la igualdad entre mujeres y hombres en la diversidad, entre otras, en los siguientes ámbitos de actuación:

- a) Igualdad en la gestión de recursos humanos.
- b) Igualdad en la gestión pública.
- c) Impacto de género de las políticas públicas y los servicios municipales.

##### **Artículo 12. Elaboración y contenido del plan**

1. Corresponderá al Área municipal competente en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la diversidad el diseño e impulso del Plan para la Igualdad, así como las tareas encaminadas a su seguimiento y evaluación.

2. Sin perjuicio de lo anterior, a la hora de fijar sus objetivos y ejes de actuación, el Plan para la Igualdad se adecuará a las directrices marcadas por los documentos de planificación establecidos por la legislación vigente.
3. La elaboración del Plan para la Igualdad deberá ser fruto de un diagnóstico actualizado sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la diversidad en el municipio que ayudará a definir las prioridades que sean coherentes con la política municipal, con sus competencias y, a la vez, con las necesidades, intereses y problemas detectados.
4. Una vez establecidas las prioridades a partir del diagnóstico, el Plan para la Igualdad incluirá una serie de componentes de planificación, entre los que figurarán, como mínimo, los siguientes: el objetivo general, los objetivos específicos, los ejes estratégicos, las áreas de trabajo incluidas en los ejes estratégicos y los programas a desarrollar en cada una de las áreas.

#### **Artículo 13. Aprobación**

1. Corresponde a la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de A Coruña, a propuesta del Área municipal competente en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la diversidad, la aprobación o prórroga del Plan para la Igualdad.
2. La aprobación del Plan o de la prórroga deberá producirse en el plazo máximo de un año desde la fecha de constitución de cada gobierno municipal.

#### **Artículo 14. Vigencia**

La vigencia de cada Plan para la Igualdad tendrá la misma duración que el gobierno municipal, a salvo de que el propio documento sometido a aprobación prevea una duración menor por motivos justificados y con informe del Área municipal competente en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la diversidad.

#### **Artículo 15. Programas de actuación**

El Plan de Igualdad contendrá Programas de actuación específicos que señalarán las acciones concretas, los recursos disponibles, a quiénes van dirigidos esas acciones, objetivos específicos e indicadores para valorar el grado de cumplimiento.

#### **Artículo 16. Control, seguimiento y evaluación**

El Plan de Igualdad contendrá sus propios instrumentos de control, seguimiento y evaluación.

### ***CAPITULO IV***

### ***GESTIÓN DE PERSONAL***

#### **Artículo 17. Gestión de personal**

1. El Ayuntamiento de A Coruña y el resto de organismos dependientes del mismo garantizarán el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la diversidad en todas las áreas de gestión de su personal, esto es en la definición de los puestos de trabajo, el acceso, clasificación profesional, promoción, formación, salud laboral, retribución y derechos laborales.
2. El Ayuntamiento de A Coruña, mediante las oportunas órdenes de servicio, facilitará la aplicación efectiva del principio de igualdad en la diversidad en la gestión de la política municipal trasladando el efecto del mismo en su misión de mejora de la inclusión social en la ciudad, contribuyendo a eliminar las situaciones de discriminación indirecta que inciden mayoritariamente sobre las mujeres y sobre las personas por motivo de las diversidades existentes –funcional, procedencia u origen étnico, diversidad cultural y diversidad sexual-.

### **Artículo 18. Acceso, provisión y promoción**

Las normas que regulen los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público garantizarán:

- a) La denominación de la relación de los puestos de trabajo del ente municipal respetará las normas de lenguaje inclusivo.
- b) En las convocatorias públicas de empleo se incluirán contenidos de igualdad entre mujeres y hombres en la diversidad en los temarios, adaptando su contenido al puesto a desempeñar.
- c) En los procesos de promoción interna se valorará la formación en igualdad entre mujeres y hombres en la diversidad.
- d) Se promoverá el acceso de mujeres a toda la diversidad de puestos de trabajo y a todos los niveles de clasificación a fin de avanzar por la erradicación de la segregación horizontal y vertical.

### **Artículo 19. Formación**

1. Las áreas o servicios con competencia en la gestión del personal del Ayuntamiento de A Coruña y del resto de organismos dependientes del mismo desarrollarán anualmente un estudio de las necesidades formativas en materia de igualdad de su plantilla en coordinación con las estructuras municipales en materia de igualdad.
2. Las políticas de formación internas incluirán, además de las ya recogidas en la presente ordenanza:
  - a) La igualdad entre mujeres y hombres en la diversidad como un medio de mejora profesional del personal técnico del Ayuntamiento de A Coruña y del resto de organismos dependientes del mismo.

- b) Acciones formativas específicas en igualdad entre mujeres y hombres en la diversidad tanto de carácter básico y general como de carácter más específico y especializado.
  - c) El fomento de la participación de mujeres y hombres en procesos formativos para ayudar a eliminar la segregación horizontal y vertical.
  - d) El fomento de mecanismos de corresponsabilidad que ayuden a conciliar la formación con la vida personal, laboral y familiar, mediante el ajuste de los horarios a las necesidades de las y los trabajadores, ampliación de la oferta de los cursos on-line, priorización del acceso a los cursos de formación del personal que se acabe de incorporar tras un permiso o excedencia de cuidado de menores o personas en situación de dependencia, y el envío de información de la formación por cualquier medio disponible a estas personas que están acogidas a estos permisos o excedencias y cualquier otra medida que sirva para la reorganización social de los cuidados.
3. El Ayuntamiento de A Coruña y el resto de organismos dependientes del mismo asegurarán que todas las acciones formativas que se desarrollen, cumplan con lo establecido en la presente ordenanza en relación a garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en la información, comunicación y en los contenidos impartidos.

#### **Artículo 20. Retribución salarial**

El Ayuntamiento de A Coruña y el resto de organismos dependientes del mismo identificarán las brechas salariales que pudieran existir entre su personal y adoptarán las medidas a su alcance para eliminar los sesgos de género tanto en la valoración de los puestos como en la política retributiva.

#### **Artículo 21. Seguridad y Salud laboral**

El Ayuntamiento de A Coruña y el resto de organismos dependientes del mismo deberán incluir la perspectiva de género en el ámbito de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales. A tal efecto se adoptarán, entre otras, las siguientes medidas:

- a) Análisis de las desigualdades de género en las condiciones de trabajo, en la exposición a los riesgos laborales psicosociales, ergonómicos, higiénicos y en la salud y establecer mecanismos de prevención desde la perspectiva de género.
- b) Investigación de las enfermedades laborales desde la perspectiva de género y difusión de los resultados para su conocimiento.
- c) Inclusión de un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la formación sobre prevención de los riesgos laborales.

- d) Desarrollo de herramientas para la gestión del acoso sexual y por razón de sexo en el ente municipal, así como de cualquier medida relacionada con la violencia contra las trabajadoras y/o trabajadores municipales.
- e) Difusión a la plantilla de los recursos y derechos de las mujeres que enfrentan la violencia contra las mujeres.
- f) Formación en materia de género del personal con competencias en la seguridad y salud laboral.

## ***CAPÍTULO V***

### ***VIOLENCIA DE GÉNERO***

#### **Artículo 22. Definición**

1. A los efectos de esta ordenanza se considera violencia de género toda aquella formas de violencia que se produce con base en un conjunto de desigualdades estructurales que hunden sus raíces en el sistema patriarcal.
2. A efectos de esta ordenanza, se entiende por violencia de género todo acto de violencia física y/o psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, que ejercen los hombres sobre las mujeres de forma directa y simbólica, ya sean o hayan sido sus cónyuges o estén o hayan estado ligadas a ellos por relaciones similares de afectividad aun sin convivencia, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y de las relaciones de poder asimétricas.

Todas las formas de violencia contra las mujeres han de entenderse en el marco de la complejidad de las diversas intersecciones que conforman la identidad personal como la diversidad funcional, procedencia u origen étnico, racial, cultural, y diversidad afectivo-sexual.

Los espacios donde se ejercen estas violencias son físicos, simbólicos y frecuentes en el ámbito de la pareja o expareja, familiar, laboral, social o comunitario.

#### **Artículo 23. Ámbitos de intervención y medidas**

1. El Ayuntamiento de A Coruña adoptará las medidas de investigación, prevención, sensibilización, formación, atención y protección señaladas en la Ley 11/2007, de 27 de julio, para la Prevención y el Tratamiento Integral de la Violencia de Género así como las establecidas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.



2. El Ayuntamiento de A Coruña y el resto de organismos dependientes del mismo:
  - a) Garantizarán la formación especializada y continua en violencia de género, de todo el personal municipal con competencias directas en el tratamiento de esta violencia.
  - b) Impulsarán la incorporación de la perspectiva de atención en materia de violencia de género al conjunto de la formación del personal municipal con independencia de su ámbito de competencia y persiguiendo una mayor transversalidad.
  - c) Impulsarán las medidas necesarias para reparar los daños sufridos por las personas por enfrentar esta violencia estructural así como los recursos y servicios suficientes, accesibles y de calidad que contribuyan a reforzar sus procesos individuales y colectivos de empoderamiento y recuperación.
  - d) Promoverán actuaciones y estrategias necesarias para prevenir la violencia de género y sensibilizar e informar a la ciudadanía en su conjunto, con especial atención a la población juvenil, generando cauces de participación e implicando a asociaciones y organismos de diferente índole.
  - e) Realizarán estudios y trabajos de investigación, con medios propios o mediante acuerdos con instituciones especializadas sobre las causas, características, extensión y consecuencias de la violencia contra las mujeres, así como sobre la evaluación de la eficacia de las medidas aplicadas.

#### **Artículo 24. Prevención y sensibilización**

1. El Ayuntamiento de A Coruña, ya sea individualmente o en colaboración con otras instituciones, llevará a cabo campañas y acciones para concienciar a la ciudadanía sobre la violencia de género.
2. Reforzará el empoderamiento del colectivo de mujeres y de mujeres particulares que se enfrentan a la violencia contra ellas, todo ello en colaboración con otros departamentos municipales que tienen asignadas las funciones y competencias de las políticas sociales y culturales y con otras entidades públicas o privadas.
3. El Ayuntamiento de A Coruña adoptará políticas de prevención y sensibilización contra la violencia de género, tanto destinadas a colectivos específicos como a la ciudadanía en general, y hará público su rechazo a todo tipo de violencia de género.
4. Asimismo, promoverá actividades dirigidas a los hombres encaminadas a su compromiso firme en contra de la violencia de género y los comportamientos sexistas y discriminatorios.

#### **Artículo 25. Formación**

1. El Ayuntamiento de A Coruña formará a su personal en el fomento de la igualdad y la prevención de la violencia de género en un sentido amplio; a su vez, facilitará formación específica al personal técnico que atienda directamente a mujeres que sufren violencia de género. También impulsará formación en detección de violencia de género al personal municipal u otro tipo de personal dependiente de aquel dedicado a la atención directa a la ciudadanía,
2. Todos los departamentos del Ayuntamiento de A Coruña aplicarán las medidas necesarias para garantizar que el personal municipal reciba una formación especializada en igualdad de género y prevención de la violencia de género.
3. El Área municipal competente en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la diversidad promoverá sesiones formativas, sobre como reconocer y hacer frente a la violencia de género dirigidas a las instituciones y asociaciones.
4. El Área municipal competente en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la diversidad impulsará, tanto directamente como en coordinación con otras instituciones y entidades implicadas en esta materia, la organización de sesiones formativas en los centros escolares del municipio para el alumnado y el profesorado, a fin de fomentar la igualdad y prevenir la violencia de género.

#### **Artículo 26. Atención y protección**

1. El Ayuntamiento de A Coruña garantizará el diseño y desarrollo de los recursos y servicios necesarios para atender a la violencia de género en el municipio. Asumirá, al menos, los servicios que ofrezcan acogida, derivación, atención psicológica y asistencia jurídica.

Asimismo, reforzará los procesos y recursos disponibles para prevenir la precarización económica de las personas que sufren violencia de género.

2. El Ayuntamiento de A Coruña, dentro de su ámbito competencial, impulsará las siguientes medidas:
  - a) Garantizará que las personas que sufren violencia de género reciban una atención integral y personalizada que les permita hacer frente a todas las necesidades causadas por la situación de violencia, y que se pongan a su disposición los recursos más adecuados conforme a las circunstancias sociales y personales de cada caso.
  - b) Garantizará la igualdad, y no permitirá ningún tipo de discriminación funcional, de procedencia u origen étnico, racial, cultural, y diversidad afectivo-sexual-.
  - c) Adoptará las medidas necesarias para que ejerzan sus derechos las víctimas que por sus circunstancias personales y sociales tienen más dificultades para acceder a una atención integral, especialmente las mujeres con diversidad

funcional y las mujeres inmigrantes, independientemente de su situación administrativa.

- d) Ayudará a las mujeres y personas que sufren violencia a adquirir autonomía personal y a lograr una vida normalizada.
  - e) Garantizará la defensa de los intereses de las personas menores.
  - f) Garantizará una actuación ágil y flexible, para que la respuesta requerida en cada caso sea lo más rápida y adecuada posible.
  - g) Se evitará, en lo posible, la victimización secundaria, reduciendo al mínimo los inconvenientes que puedan sufrir las mujeres como consecuencia de sus relaciones con profesionales e instituciones.
3. Todos los departamentos municipales del Ayuntamiento de A Coruña que obtengan datos personales sobre violencia de género asumen el compromiso de recoger datos, informarlos y obtener el permiso para su tratamiento, de controlar el acceso y de adoptar medidas de seguridad adecuadas al tipo de tratamiento efectuado. No obstante todo lo anterior, se deberá cumplir también lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 3 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales; el Reglamento 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE, así como el resto de la normativa en materia de protección de datos y lo recogido en los acuerdos, protocolos y programas interinstitucionales.

## ***CAPÍTULO VI***

### ***EMPODERAMIENTO SOCIAL, ECONÓMICO Y POLÍTICO DE LAS MUJERES***

#### **Artículo 27. Definición**

- 1. A efectos de esta ordenanza, se entiende como empoderamiento el proceso por el que se refuerza el liderazgo, la toma de decisiones y la participación de las mujeres en todos los espacios y se incrementa su acceso y control de recursos, mejorando su situación y posición en los diferentes ámbitos de la vida.
- 2. Se entiende por representación o composición equilibrada a los efectos de esta ordenanza aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto al que se refiera, las personas de cada sexo ni superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento fijando el objetivo de alcanzar la paridad entre mujeres y hombres.

3. Se entiende por autonomía, a los efectos de aplicación de la presente ordenanza, la capacidad de las mujeres para adquirir autoridad y poder sobre los recursos y las decisiones que afectan a su vida, con total independencia y a partir de sus propios testimonios y experiencias.

### **Artículo 28. Medidas**

1. El Ayuntamiento de A Coruña y el resto de organismos dependientes del mismo tendrán como objetivo generar las condiciones necesarias para alcanzar la igualdad en todos los ámbitos de la vida y potenciar la autonomía y el fortalecimiento de los derechos y posición social, económica y política de las mujeres.
2. El Ayuntamiento de A Coruña y el resto de organismos dependientes del mismo desarrollarán las medidas y mecanismos oportunos para fortalecer la autoestima, autonomía, poder personal así como las capacidades personales de influencia y de decisión de las mujeres, desarrollando entre otras las siguientes medidas:
  - a) Analizar la incidencia de los factores vitales, económicos, laborales, estructurales en mujeres y hombres y proponer medidas correctoras.
  - b) Impulsar y fortalecer el tejido asociativo de A Coruña, su capacitación, su participación en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas municipales específicas en materia de igualdad así como de las sectoriales.
  - c) Impulsar el reconocimiento y la visibilización de las aportaciones, saberes y logros de las mujeres, de cualquier condición y circunstancias y en todos los ámbitos de la vida.
  - d) Resignificar los espacios y tiempos desde la experiencia de las mujeres promoviendo su presencia y la integración de criterios relativos a la calidad de vida, bienestar y las necesidades de cuidado en la planificación municipal.
  - e) Contribuir a mejorar la percepción de la sociedad sobre las habilidades y capacidades de las mujeres desde el enfoque interseccional.
  - f) Recopilar y difundir buenas prácticas relativas al empoderamiento de las mujeres.
  - g) Promover el incremento de la participación y representación cuantitativa y cualitativa de las mujeres en sectores económicos, sindicales, políticos, sociales y culturales así como la representación equilibrada en los espacios de poder y toma decisiones, fijando el objetivo de alcanzar la paridad entre mujeres y hombres.
  - h) Favorecer la erradicación de la feminización de la pobreza, entendiendo esta como la sobrerrepresentación de las mujeres entre las personas en situación de pobreza, trabajando la exclusión social con perspectiva de género.
  - i) Impulsar la sensibilización y concienciación del tejido empresarial coruñés y de interlocución social.

- j) Promover el aprendizaje de las mujeres y las iniciativas empresariales lideradas por ellas.
- k) Analizar la política fiscal del Ayuntamiento de A Coruña e introducir criterios de género y progresividad en su formulación.
- l) Impulsar la Escuela de Empoderamiento Feminista, considerada como un recurso municipal de carácter gratuito para la creación de redes de apoyo mutuo entre mujeres, garantizando la disponibilidad de espacios para su desarrollo así como la colaboración de los distintos servicios municipales en la programación de actividades.

## ***CAPÍTULO VII***

### ***CORRESPONSABILIDAD***

#### **Artículo 29. Definición**

A efectos de esta ordenanza, se define la corresponsabilidad como el compromiso político, económico y social para que hombres y mujeres, titulares de los mismos derechos, se erijan, al tiempo, en responsables de similares deberes y obligaciones en los escenarios público y privado, en el mercado laboral, en las responsabilidades familiares y en la toma de decisiones.

#### **Artículo 30. Actuaciones**

Para alcanzar el objetivo de corresponsabilidad, el Ayuntamiento de A Coruña y el resto de organismos dependientes del mismo desarrollarán, entre otras, las siguientes medidas:

- a) Fomentar la corresponsabilidad de los hombres en las tareas de cuidado y domésticas, por medio de programas, campañas y acciones en la búsqueda de una repartición equitativa de las responsabilidades y una mejor distribución de los tiempos con el objetivo de conciliar la vida personal, familiar y laboral
- b) Impulsar el diseño e implantación de servicios y recursos asequibles, flexibles, de calidad y de fácil acceso que favorezcan la conciliación de la vida personal y laboral, especialmente los relativos a los cuidados como la atención a las personas en situación de dependencia.
- c) Fomentar en el tejido económico, empresarial y sindical de A Coruña la transformación organizacional en relación a los usos del tiempo y la corresponsabilidad.
- d) Promover el diseño y desarrollo de servicios de atención educativa y asistencial a la infancia que cubran las necesidades en las edades previas a la escolarización y que

oferten horarios y calendarios amplios y flexibles en colaboración con el resto de administraciones competentes.

- e) Impulsar los medios necesarios a fin de que a lo largo de la escolaridad infantil y primaria exista una atención complementaria de carácter extracurricular, al horario y calendario escolar preestablecido, de modo que se facilite la conciliación de la vida personal y laboral de mujeres y hombres.
- f) Diseñar, desarrollar medidas y servicios de apoyo económico, técnico y psicosocial a las personas que realicen trabajo de cuidados reconociéndolos como una necesidad vital y un bien común que se puede compartir, disfrutar y que nos hace mejores como sociedad y como personas.
- g) Ampliar, en la medida de lo posible, la oferta de servicios sociocomunitarios para atender a las necesidades básicas favoreciendo el cambio de actitudes necesario para una repartición de responsabilidades en equidad.
- h) Concienciar del beneficio social que supone aplicar la corresponsabilidad en todos los ámbitos de la vida diaria, haciendo hincapié en los ámbitos doméstico y familiar.
- i) Promover la conciliación de la vida personal, laboral y familiar especialmente entre los hombres de la plantilla municipal para fomentar la corresponsabilidad en las tareas de cuidado.
- j) Promover procesos de cambio organizacional desde una perspectiva de empoderamiento de las mujeres y que promueva la corresponsabilidad social en las tareas de cuidado, para reducir en términos de usos del tiempo lo que representan las cargas de cuidados para las mujeres.
- k) Informar y sensibilizar a la plantilla de la importancia de garantizar los derechos laborales de las personas que realizan las tareas de cuidado y domésticas en sus hogares dando a conocer las alternativas y recursos que garantizan la prestación digna de estos servicios y las condiciones laborales de quienes los prestan.
- l) Impulsar acciones dirigidas a promover la equiparación de los permisos intransferibles de maternidad y paternidad para el personal a su servicio.

## ***CAPÍTULO VIII***

### ***USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE Y ELIMINACIÓN DE ESTEREOTIPOS Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN***

#### **Artículo 31. Disposición general**

1. El Ayuntamiento de A Coruña hará un uso no sexista del lenguaje en todos los documentos y soportes que produzca directamente o a través de entidades o terceras personas.
2. También evitará y prevendrá los prejuicios, prácticas y utilización de expresiones verbales e imágenes fundadas sobre la idea de la superioridad o inferioridad de uno u otro sexo, o sobre los roles femeninos y masculinos estereotipados o de otros colectivos de la sociedad diversa.

### **Artículo 32. Asesoramiento**

1. En orden a la delimitación de lo que haya de entenderse por uso no sexista de la información, comunicación, iconografía o utilización de estereotipos sexistas en el ayuntamiento, será el Área municipal competente en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la diversidad quien preste asesoramiento al personal técnico y político del Ayuntamiento de A Coruña.
2. Los distintos servicios municipales podrán solicitar asesoramiento al Área de Normalización Lingüística, que contará con el apoyo del Área municipal competente en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la diversidad, siendo la supervisión o revisión de cualquier documento o soporte responsabilidad del servicio municipal que lo elabore.

### **Artículo 33. Medidas**

1. Con el objeto de fomentar una información, comunicación e iconografía no sexista y de evitar actitudes y comportamientos estereotipados, el Ayuntamiento de A Coruña a iniciativa del Área municipal competente en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la diversidad, realizará campañas de concienciación, promoverá cursos de formación, y facilitará asesoramiento a las asociaciones, organizaciones y entidades municipales que lo soliciten.
2. La ciudadanía tiene derecho a exigir al Ayuntamiento la utilización de un lenguaje inclusivo y no discriminatorio. En ese sentido, la Administración utilizará una información, comunicación e iconografía no discriminatoria tanto oralmente como por escrito.
3. Se incluirán en los pliegos de contratación y en cualquier tipo de contrato y/o convenio de colaboración la exigencia por parte de la empresa proveedora de la utilización de una información, comunicación e iconografía no sexista.
4. Se evitará en todas las informaciones, comunicaciones, iconografía y cualquier tipo de escrito que generen o para los que colaboren el Ayuntamiento de A Coruña y sus organismos dependientes, tanto internamente como hacia el exterior, cualquier fórmula que refleje o transmita ideas o actitudes discriminatorias por razón de sexo o de género.

5. Se evitarán lenguajes o imágenes estereotipados sexistas en cualquier elemento de propiedad municipal tales como bandos, señalizaciones, documentos, modelos, rotulación, sellos, uniformes, página web, intranet, placas, publicaciones, circulares, anuncios, convenio colectivo, entre otros.

#### **Artículo 34. Medidas de comunicación inclusiva**

1. El Ayuntamiento de A Coruña reflejará la presencia de las mujeres en las diferentes esferas de la vida social, política, cultural y económica y en cualquier área y/o rol social.
2. Igualmente, el Ayuntamiento de A Coruña evitará y prohibirá los prejuicios, las prácticas y las expresiones orales basadas en la idea de la superioridad o inferioridad de uno u otro sexo, así como los roles estereotipados de mujeres y hombres que reflejen una imagen anacrónica de las mujeres en los espacios publicitarios municipales. Asimismo, evitará y prohibirá los prejuicios, las prácticas y las expresiones que reflejen una imagen estereotipada, o de superioridad o inferioridad de otros colectivos de la sociedad diversa.
3. El Ayuntamiento de A Coruña no permitirá la exhibición de anuncios publicitarios a aquellos soportes que requieran autorización municipal si muestran una falta de respeto a las personas en razón de género o diversidad afectivo-sexual, funcional o de procedencia u origen étnico, racial o cultural.
4. El Ayuntamiento de A Coruña garantizará la visibilización equitativa de mujeres y hombres y de otros colectivos de la sociedad diversa así como que el tratamiento y la valoración de mujeres y hombres sea el mismo en la información escrita, oral y en la basada en imágenes, en la iconografía, en la publicidad y en la comunicación interna y externa.
5. Asimismo, prestará especial atención a la actuación de la representación política municipal, e impulsará de manera especial que hombres y mujeres representen de forma paritaria al Ayuntamiento en las actividades de comunicación, tales como ruedas de prensa, entregas de premios, jurados, u otros de análoga naturaleza.
6. El Ayuntamiento de A Coruña difundirá el rechazo social e institucional ante las manifestaciones culturales y simbólicas de la violencia de género.
7. En cuanto a la determinación de lo que debe considerarse un estereotipo sexista o discriminatorio de otro tipo o un uso no sexista o no discriminatorio de la información, la comunicación y la iconografía por parte del Ayuntamiento, el Área municipal competente en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la diversidad aconsejará al personal técnico y político del Ayuntamiento de A Coruña.



## ***CAPÍTULO IX***

### ***EL IMPACTO DE GÉNERO EN LA NORMATIVA Y ACTIVIDAD MUNICIPAL***

#### **Artículo 35. Definición**

A los efectos de la presente ordenanza se entiende por impacto de género la evaluación previa a cualquier normativa, planes, programas, orientación del presupuesto público y actividad municipal a los efectos de conocer si la misma repercute en la igualdad o desigualdad entre mujeres y hombres.

#### **Artículo 36. Objeto de la evaluación**

1. Con carácter previo a la elaboración de una norma o, en general, en el desarrollo de cualquier actividad municipal, el órgano promotor ha de evaluar el impacto potencial de la propuesta en la situación de las mujeres y en los hombres como colectivo y emitir, en su caso, un informe de impacto de género. Para ello, ha de analizar si la actividad proyectada en la norma o acto administrativo puede tener repercusiones positivas o adversas en el objetivo global de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad.
2. Serán objeto de evaluación previa de impacto de género los proyectos de ordenanzas, los programas y normativa de servicios municipales de especial transcendencia social e incidencia directa en la ciudadanía. Asimismo, serán también objeto de evaluación previa las propuestas de actos administrativos que regulen:
  - a) Convocatorias de procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público municipal, así como aquellos que, aun no regulando con carácter general tales convocatorias, determinen la composición de los tribunales de selección.
  - b) La composición de los jurados creados para la concesión de cualquier tipo de premio promovido o subvencionado por el Ayuntamiento.
3. No obstante, están eximidos de dicha evaluación, siempre y cuando cuenten previamente con la conformidad del Área municipal competente en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la diversidad, los proyectos normativos cuyo objeto sea refundir o modificar normas que ya están en vigor.

#### **Artículo 37. Directrices para la realización del informe**

1. La responsabilidad técnica de la elaboración del informe de impacto de género corresponderá a las direcciones de área y jefaturas de servicio.
2. La persona titular del Área municipal competente en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la diversidad, mediante instrucción, regulará la estructura y contenido del informe de impacto de género.

### **Artículo 38. Planificación y gestión presupuestaria**

1. El Ayuntamiento de A Coruña tendrá en cuenta de manera activa el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres en la diversidad en la planificación y gestión económica municipal.
2. Asimismo, consignarán y especificarán anualmente en sus presupuestos los recursos económicos destinados al ejercicio de las funciones y a la ejecución de las medidas previstas en esta ordenanza, así como a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la diversidad.
3. Con carácter general, se adoptarán las siguientes medidas:
  - a) Diseñar, planificar y elaborar instrumentos para mejorar la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la planificación, elaboración, ejecución y evaluación en materia presupuestaria, en todas las áreas de intervención del Ayuntamiento de A Coruña y a todos los niveles.
  - b) En particular, se tendrán en cuenta las condiciones, situaciones y necesidades de mujeres y hombres, a cuyo fin se promoverá la reflexión, el análisis y la puesta en marcha o, en su caso, consolidación, de iniciativas para elaborar presupuestos que tengan integrada la perspectiva de género.
  - c) Dar seguimiento y evaluar el cumplimiento de los objetivos asignados a los programas presupuestarios, medir el grado de incorporación de la perspectiva de género en el proceso presupuestario e identificar y compartir buenas prácticas.
  - d) A estos efectos, se elaborará anualmente un informe donde se recoja el impacto potencial en las situaciones de mujeres y hombres de los presupuestos municipales.
  - e) Impulsar la sensibilización y formación del personal con funciones relativas a la definición y ejecución de los programas presupuestarios.

A tal fin, el Ayuntamiento de A Coruña preverá dentro de la oferta formativa el desarrollo de las capacidades necesarias para la elaboración de los presupuestos desde la perspectiva de género.
  - f) Incorporar en los programas presupuestarios objetivos y acciones específicas para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en la diversidad.

## ***CAPÍTULO X***

### ***COEDUCACIÓN, DERECHOS SEXUALES Y SOLIDARIDAD***

#### **Artículo 39. Coeducación**

1. El Ayuntamiento de A Coruña desarrollará proyectos coeducativos, dirigidos a la educación de las generaciones más jóvenes, libres de estereotipos y prejuicios de género, que contribuya a un cambio de valores y de las actitudes de nuestra sociedad a favor de la diversidad de identidad de género.
2. A tal efecto, se adoptarán las siguientes medidas:
  - a) Impulsar la sensibilización y la formación de la comunidad escolar y universitaria en el valor de la igualdad y de la diversidad afectivo-sexual.
  - b) Promover la formación básica en género e igualdad al profesorado y personal socioeducativo para trabajar sobre la igualdad en las aulas o en las actividades extraescolares.
  - c) Apoyar la elaboración de unidades didácticas y, en especial, aquéllas sobre la contribución de las mujeres al desarrollo histórico de la ciudad de A Coruña y en las que se aborden de una manera transversal las identidades de género, los códigos de conducta y en definitiva la evolución del concepto de igualdad.
  - d) Poner en marcha iniciativas de colaboración con las escuelas e instituciones y agentes educativos para fomentar valores relacionados con la igualdad, y ofertando programas educativos específicos sobre igualdad entre mujeres y hombres en todos los niveles educativos, o programas para educar en la igualdad entre mujeres y hombres y en la diversidad de orientaciones sexuales e identidades de género en todos los niveles educativos.

#### **Artículo 40. Respeto a la diversidad afectivo-sexual e identidad de género**

1. El Ayuntamiento de A Coruña reconoce la diversidad afectivo-sexual e identidad de género
2. A tal efecto, el Ayuntamiento de A Coruña, promoverá, entre otras, las siguientes medidas:
  - a) Llevar a cabo campañas y otro tipo de iniciativas para sensibilizar a la ciudadanía sobre la libertad y diversidad de las relaciones afectivo-sexuales y de identidad de género.
  - b) Fomentar la creación de herramientas y medidas específicas que combatan las discriminaciones que sufre las personas LGTBQI.

- c) Impulsar la realización de talleres de educación en la diversidad afectivo-sexual.
- d) Promover actuaciones que impliquen a la ciudadanía, movimientos sociales, sindicales, políticos, agentes y entidades económicas, culturales, deportivas y sociales de ámbito municipal, a participar en el compromiso municipal con la igualdad en la diversidad, trascendiendo de la mera tolerancia cara al respeto, el reconocimiento de la igualdad y la inclusión de todas las personas en su amplia diversidad.

## ***CAPÍTULO XI***

### ***CONTRATACIÓN Y SUBVENCIONES PÚBLICAS***

#### **Artículo 41. Contratación pública**

1. El Ayuntamiento de A Coruña y el resto de organismos dependientes del mismo incorporarán la perspectiva de género en su actividad contractual adoptando las medidas contractuales necesarias para el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres en la diversidad.
2. El Ayuntamiento de A Coruña y el resto de organismos dependientes del mismo garantizarán dentro de la oferta formativa el desarrollo de las capacidades necesarias para la inclusión de las cláusulas de igualdad de su personal técnico con competencias en la gestión del proceso para la contratación.
3. El Área municipal competente en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la diversidad asesorará en la aplicación en cada expediente de contratación de lo dispuesto en la normativa en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
4. Siempre que sea posible por la naturaleza del contrato y esté justificado por el número de personas contratadas, las características del sector o el objeto, los contratos municipales tienen que incorporar de forma obligatoria y como condición de ejecución cláusulas sociales orientadas a fomentar la igualdad de género entre las personas implicadas en la ejecución del contrato. Estas cláusulas serán relativas a la obligatoriedad de implementar medidas de fomento de la igualdad, de aplicar medidas contra el acoso sexual y en razón de sexo, de garantizar el uso de una comunicación inclusiva y de aplicar mecanismos que faciliten la conciliación corresponsable y la paridad entre hombres y mujeres que podrá afectar al conjunto de las personas que ejecutan el contrato o a determinados perfiles o categorías.
5. En cumplimiento del artículo 71.d de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público (LCSP), se establece la prohibición de contratar con aquellas empresas que, a pesar de estar obligadas a tener un plan de igualdad

conforme a lo que dispone el artículo 45 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, no tengan ninguno.

6. De acuerdo con lo que establece el artículo 74 de la LCSP, siempre que haya vinculación con el objeto del contrato y sea proporcional, se requerirá como medio acreditativo de solvencia profesional o técnica la formación en materia de igualdad de género del personal responsable de ejecutar la prestación.
7. Igualmente, de acuerdo con el artículo 145.2 de la LCSP, los pliegos de cláusulas administrativas particulares pueden incluir criterios de adjudicación orientados a fomentar la igualdad de género en la ejecución del contrato, como disponer de planes de igualdad en el caso de las empresas que no estén obligadas por ley, el fomento de la contratación femenina o la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. También se pueden valorar la calificación y experiencia en materia de igualdad de género del personal adscrito al contrato cuando pueda afectar de manera significativa a la calidad de la ejecución.
8. Asimismo, de conformidad con el artículo 147 de la LCSP, los órganos de contratación pueden establecer criterios de desempate en los casos en que, tras la aplicación de los criterios de adjudicación, se produzca un empate entre dos o más ofertas. Entre estos criterios se pueden incluir las proposiciones presentadas por las empresas que, al vencimiento del plazo de presentación de ofertas, tengan un porcentaje más alto de mujeres contratadas.
9. El Ayuntamiento de A Coruña tiene que velar por el cumplimiento de las cláusulas establecidas, así como de las obligaciones legales en materia de igualdad de género de los y las contratistas y subcontratistas. A tal fin, tiene que establecer mecanismos de evaluación y seguimiento que aseguren el cumplimiento efectivo de estas obligaciones y ofrecer herramientas de asesoramiento en igualdad de género a las empresas contratistas.
10. En la documentación justificativa del cumplimiento de las cláusulas las empresas adjudicatarias tienen que facilitar todos los datos relativos a personas usuarias, trabajadoras y proveedoras desagregadas por sexo. El Ayuntamiento tiene que asegurar que todos los materiales y apoyos municipales diseñados para obtener esta información se adecuan a este requerimiento.
11. Igualmente, las empresas contratistas tienen que facilitar información relativa a la brecha salarial de género entre el personal adscrito a la ejecución del contrato y, a título informativo, del conjunto de la plantilla. El Ayuntamiento proporcionará el asesoramiento y las herramientas necesarias para garantizar el cumplimiento de esta obligación.
12. Sin perjuicio de otras medidas, el Ayuntamiento de A Coruña garantizará que la persona jurídica que resulte adjudicataria del contrato, cualquiera que fuera su estatus jurídico, esté obligada a asegurar la promoción de la igualdad entre mujeres

y hombres en la diversidad exactamente como lo hubiera hecho el propio municipio si hubiera prestado el servicio.

#### **Artículo 42. Subvenciones públicas**

1. El Ayuntamiento de A Coruña y el resto de organismos dependientes del mismo incorporarán la perspectiva de género en el otorgamiento de subvenciones.
2. Las subvenciones que otorgue el Ayuntamiento de A Coruña así como las entidades dependientes del mismo deberán proporcionar, los medios para promover la igualdad de mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades.
3. El Ayuntamiento de A Coruña y el resto de organismos dependientes del mismo no otorgarán ningún tipo de ayuda o subvención a:
  - a) Las personas físicas y jurídicas que hayan sido sancionadas en firme en vía administrativa, laboral o penal por vulneración del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.
  - b) Las personas físicas o jurídicas cuyos fines u objetivos, sistema de admisión o acceso, funcionamiento, trayectoria, actuación, organización o estatutos sean contrarios al principio de igualdad entre mujeres y hombres en la diversidad.
  - c) Las entidades o empresas que incumplan las obligaciones establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
4. Tampoco podrán ser subvencionadas aquéllas actividades que discriminen por razón de sexo.
5. Cuando el objeto de la subvención pueda ser relevante en relación a la igualdad de género, el Ayuntamiento de A Coruña y el resto de organismos dependientes del mismo, podrán exigir para la concesión de subvenciones la acreditación por parte de las personas físicas o jurídicas beneficiarias, de experiencia y trayectoria en el desarrollo de actuaciones dirigidas a la igualdad entre mujeres y hombres en la diversidad.
6. Igualmente, cuando el objeto de la subvención pueda ser relevante en relación con la perspectiva de género, y para el caso de ayudas otorgadas mediante convocatoria pública, se podrán incluir, entre otros, los siguientes criterios en materia de género para valorar las solicitudes presentadas:
  - a) El grado de compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres, tanto con respecto a la composición de los órganos directivos como en relación con las actividades que quieren desarrollar.
  - b) Disponer de un plan de igualdad entre mujeres y hombres cuando no exista una obligación legal de adoptar este plan.

- c) Disponer de un protocolo para la prevención del acoso sexual y en razón de sexo cuando no exista la obligación legal de tenerlo.
  - d) Tener un protocolo de prevención y actuación en casos de discriminación por diversidad sexual y de género.
  - e) El compromiso con la mejora de las habilidades directivas de las mujeres a través del incremento del número de mujeres en puestos de responsabilidad u otras medidas dirigidas a esta finalidad.
7. Se incluirá entre las obligaciones de las personas físicas o jurídicas beneficiarias de las ayudas otorgadas por el Ayuntamiento de A Coruña y por el resto de organismos dependientes del mismo que ejecuten la actividad el establecimiento de medidas y mecanismos que contribuyan a promocionar la igualdad entre mujeres y hombres en la diversidad, así como la desagregación por sexo de los datos de las personas beneficiarias de los proyectos y de las personas trabajadoras de la entidad, asociación u organización.

A tal efecto el Ayuntamiento de A Coruña desarrollará instrucciones para la incorporación de criterios de igualdad entre mujeres y hombres en la diversidad en el procedimiento general de subvenciones municipales. Se incluirán indicadores que permitan evaluar el grado de cumplimiento de estos criterios de igualdad.

8. En la composición de las comisiones evaluadoras para el otorgamiento de subvenciones se garantizará la presencia equilibrada de hombres y mujeres con capacitación, competencia y preparación adecuadas y con criterios feministas, entendiéndose que se respeta una composición equilibrada cuando ambos sexos estén representados al menos en un 40%, fijando el objetivo de alcanzar la paridad entre mujeres y hombres.
9. A aquellas concesiones de subvenciones sin concurrencia competitiva o a través de subvenciones nominativas o de concesión directa les será de aplicación lo previsto en el presente artículo con la única excepción de los criterios de concesión o la composición del órgano evaluador, que resultan inaplicables al no existir concurrencia.

## ***CAPÍTULO XII***

### ***COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA ORDENANZA***

#### **Artículo 43. Comisión de Seguimiento y Evaluación**

1. La Comisión de Seguimiento y Evaluación estará presidida por la persona titular de la concejalía que ostente las competencias delegadas en materia de igualdad. De ella formarán parte representantes políticos de los grupos con presencia en el Pleno

del Ayuntamiento, con la misma proporcionalidad que en este órgano. Formarán parte de la Comisión, además, representantes de la Secretaría General, la Intervención General y personal técnico municipal.

2. La Comisión aprobará un reglamento de organización de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, en la que se especificarán, entre otros aspectos, su composición, número de miembros y los mecanismos de coordinación con otras estructuras municipales.
3. Las funciones de esta Comisión serán:
  - a) Elaborar cada mandato un informe de seguimiento y evaluación en el que al menos se recojan las acciones que cada área ha llevado a cabo en aplicación de la ordenanza y la valoración de dichas áreas en relación al grado de cumplimiento de lo previsto en la presente ordenanza.
  - b) Interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de la ordenanza, de los objetivos marcados y de las acciones.
  - c) Informar sobre las dificultades encontradas durante su implantación, los resultados conseguidos.
  - d) Proponer medidas dirigidas a la aplicación de la ordenanza.
  - e) Proponer mejoras al texto de la ordenanza.
  - f) Deliberar, aprobar y aplicar las nuevas iniciativas, líneas de actuación y propuestas de ejecución para un desarrollo más amplio de la ordenanza.
  - g) Atender y resolver reclamaciones formuladas por la ciudadanía o personal técnico a través de un buzón de sugerencias o cualquier otro medio que pueda ser habilitado al efecto.
  - h) Conocimiento y resolución de las discrepancias que se deriven de la aplicación e interpretación de la ordenanza.
4. Para el desarrollo de todas las funciones, las personas que pertenezcan a esta Comisión tendrán acceso a toda la documentación que se genere en el seno de la misma y a solicitar del Ayuntamiento o a su personal técnico y político cualquier información que consideren necesaria para el ejercicio de sus funciones y que tenga relación con los objetivos y articulado de la presente ordenanza.
5. La Comisión de Seguimiento y Evaluación se reunirá al menos una vez al año con carácter ordinario.
6. Las personas de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y asesoras están obligadas a respetar el principio de confidencialidad y sigilo profesional tanto en



los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados.

7. Los acuerdos de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría simple de las personas que lo integran.
8. El Ayuntamiento de A Coruña destinará los recursos necesarios para el desarrollo del presente título.

### **DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

Quedan derogadas todas las normas con igual o inferior rango en lo que se opongan a lo dispuesto en esta ordenanza.

### **DISPOSICIONES FINALES**

#### **Disposición final primera. Entrada en vigor**

La ordenanza entrará en vigor cuando se haya publicado completamente su texto en el Boletín Oficial de la Provincia de A Coruña y haya transcurrido el plazo previsto en el artículo 65.2 de la Ley 7/85, de 2 de abril, de bases del Régimen local.

#### **Disposición final segunda. Desarrollo**

Habilitar a la persona titular del Área municipal competente en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la diversidad para dictar cuantas instrucciones sean precisas en el desarrollo de esta Ordenanza.