

Ordenanza municipal da Coruña para a igualdade na diversidade

CAPÍTULO I

DISPOSICIÓN XERAIS

Artigo 1. Obxecto e obxectivos

1. A presente ordenanza ten por obxecto o establecemento do réxime xurídico da igualdade entre todas as persoas no ámbito do Concello da Coruña, atendendo ao establecido na normativa internacional, europea, estatal e autonómica nesta materia, co fin de lograr a paridade en todos os órganos municipais, así como incluír a perspectiva de xénero nas políticas municipais.
2. Esta ordenanza establece os principios en materia de igualdade de xénero que teñen que rexer a actuación dos órganos de goberno e xestión do Concello da Coruña, así como os servizos municipais que se ofrecen no ámbito da súa competencia.
3. Os obxectivos da presente ordenanza son:
 - a) Dar á igualdade a categoría de compromiso para o goberno municipal, como responsable da xestión e como representante da cidadanía na procura dunha fronte común, que se oriente cara á consecución dunha sociedade máis igualitaria, xusta e solidaria, sen perder a perspectiva da súa complexidade e diversidade.
 - b) Conferirlles un maior rango ás políticas de igualdade, dentro do marco das políticas municipais.
 - c) Corresponsabilizar a cidadanía no obxectivo da igualdade.
 - d) Dotar o Concello de instrumentos cos que integrar a perspectiva de xénero dentro da súa actividade cotiá e que contribúan activamente ao desenvolvemento de políticas de igualdade.
 - e) Dotar dun marco xurídico a implementación da estratexia da transversalidade da perspectiva de xénero.

- f) Situar a igualdade e a diversidade no primeiro nivel da organización e a estrutura da administración municipal executiva e, do mesmo xeito, no nivel das direccións e coordinacións de área.

Artigo 2. Ámbito de aplicación

1. A ordenanza será de aplicación ao Concello da Coruña e ao sector público institucional vinculado ou dependente.
2. Igualmente **será de aplicación ás persoas físicas e xurídicas** que subscriban contratos, convenios de colaboración ou negocios xurídicos análogos co Concello ou que sexan beneficiarias das súas axudas ou subvencións, nos termos que se establezan na correspondente convocatoria ou na documentación que formalice a relación xurídica.

Artigo 3. Principios reitores

1. O principio normativo básico desta ordenanza está nos artigos 9.2 da Constitución española e 4.2 do Estatuto de autonomía de Galicia, en virtude dos cales os poderes públicos han de procurar a igualdade real e efectiva das persoas e dos grupos nos que se integra a persoa.

Así mesmo, teranse en conta os principios de actuación previstos no **artigo 1.3 do Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade, así como o principio de integración transversal da igualdade na diversidade.**

2. Sen prexuízo do apartado anterior, na presente ordenanza defínense os seguintes principios que servirán de orientación:
 - a) Respecto á diversidade na actuación municipal, vetando diferentes formas de exclusión e discriminación funcional, por procedencia ou orixe étnica, racial, cultural, e diversidade afectivo-sexual.
 - b) A sororidade, entendida como as relacións de solidariedade e apoio mutuo entre mulleres que fortalecen a súa capacidade de ser e de estar na sociedade e impactan positivamente en procesos de apoderamento.
 - c) Protección das mulleres que se enfrontan ou se enfrontaron a violencias, mediante o desenvolvemento de instrumentos de coordinación e colaboración institucional, coa sociedade civil, organizacións sociais e particularmente co movemento asociativo de mulleres e feministas.
 - d) O principio de interseccionalidade entendido como atención ao fenómeno polo cal cada persoa sofre opresión ou ostenta privilexios con base na súa pertenza a múltiples categorías sociais.

CAPÍTULO II

COMPETENCIAS, FUNCIONES E ORGANIZACIÓN MUNICIPAL

Sección I

Disposicións xerais

Artigo 4. Competencias

1. O Concello da Coruña ten competencias na ordenación e xestión de políticas de igualdade entre mulleres e homes na diversidade, así como na execución da lexislación vixente, nos termos establecidos nela.
2. A actuación municipal en materia de igualdade entre mulleres e homes na diversidade desenvolverase de acordo coas competencias atribuídas na lexislación vixente.

Artigo 5. Funcións

En materia de igualdade entre mulleres e homes na diversidade, o Concello da Coruña exercerá as seguintes funcións:

- a) Deseño da planificación ou da programación en materia de igualdade entre mulleres e homes na diversidade no marco da planificación xeral da Xunta de Galicia, así como do seu impulso, comunicación, seguimento e avaliación.
- b) Observación e seguimento de que se cumpre a presente ordenanza municipal e demais referencias normativas en materia de xénero.
- c) Impulso, coordinación e asesoramento ás estruturas e unidades departamentais municipais para a igualdade entre mulleres e homes na diversidade.
- d) Asesoramento, colaboración e interlocución con entidades, órganos e unidades competentes en materia de igualdade entre mulleres e homes na diversidade.

- e) Establecemento de instrumentos e servizos socio-comunitarios municipais para o fomento da igualdade entre mulleres e homes na diversidade, así como o impulso de medidas específicas de acción positiva, así como a corresponsabilidade e a conciliación da vida persoal e laboral.
- f) Establecemento de medidas para o fortalecemento do asociacionismo de mulleres, do movemento feminista e para promover o apoderamento e a participación socio-política das mulleres.
- g) Sensibilización da cidadanía e do persoal municipal sobre a situación de desigualdade entre mulleres e homes e as súas consecuencias, así como sobre as medidas necesarias para promover a igualdade e a erradicación da violencia que sofren as mulleres e todas aquelas formas de violencia que se deriven dun sistema de dominación patriarcal, tendo en conta as situacións de discriminación múltiple.
- h) Información e orientación á cidadanía da Coruña sobre medios e programas relativos á igualdade de mulleres e homes, á prevención das violencias machistas nun sentido amplo, e sobre programas e servizos dirixidos á atención e ao acompañamento de mulleres que se enfrontan á violencia de xénero, así como a aquelas persoas que sofren violencias machistas dentro do sistema patriarcal, desde un enfoque interseccional.
- i) Establecemento de relacións e canles de participación e colaboración con entidades públicas e privadas que en razón dos seus fins ou funcións contribúan no ámbito local á consecución da igualdade entre mulleres e homes, e á erradicación das violencias machistas, incluída a violencia de xénero.
- j) Detección de situacións de discriminación por motivos de diversidade funcional, procedencia ou orixe étnica, racial, cultural, e diversidade afectivo-sexual que se produzan no ámbito local e adopción de medidas para a súa erradicación.
- k) Adecuación, mantemento e realización de diagnósticos, estudos e estatísticas actualizadas que permitan un coñecemento da situación diferencial entre mulleres e homes nos diversos ámbitos de intervención municipal, cunha perspectiva feminista.
- l) Prestación de programas ou servizos co obxectivo de garantir o acceso aos dereitos sociais básicos das persoas que sofren discriminación múltiple que, pola súa natureza, teñan que prestarse con carácter municipal.
- m) Calquera outra función que no ámbito local puidese encomendar a lexislación vixente.

Sección II

Organización do Concello da Coruña en materia de igualdade

Artigo 6. Estruturas de xestión para a igualdade entre homes e mulleres

1. Nas estruturas de xestión para a igualdade entre homes e mulleres integraranse os servizos de apoio administrativo, entre os que se poden incluír unidades administrativas, tales como a Coordinación de Centros e Programas de Igualdade, o Centro de Información ás Mulleres e a Rede de Acollida, a Coordinación de Centros e Programas de Diversidade, así como a Unidade de Asesoramento de Migracións, o Centro de Planificación Familiar, Espazo Diverso e o Observatorio Municipal de Igualdade.
2. Na área municipal competente en materia de igualdade entre mulleres e homes na diversidade existirá unha Unidade para a Transversalidade de Xénero, Ética e Diversidade, que terá a misión de coordinar e facilitar o proceso de desenvolvemento da transversalidade nas políticas do Concello, integrando equipos e comisións de traballo, tales como:
 - A Comisión Técnica Interdepartamental que é o equipo técnico interdepartamental encargado de poñer en práctica e seguir a transversalidade de xénero e desenvolver o enfoque participativo.
 - A Comisión de Seguimento e Avaliación de Impacto, como equipo político responsable do avance das políticas municipais orientadas á igualdade de xénero e á profundización democrática.
3. Na área municipal competente en materia de igualdade entre mulleres e homes na diversidade integrárase a Unidade de Seguimento do Plan de igualdade.
4. O Centro de Información ás Mulleres é un recurso de carácter permanente que presta servizos que contribúen á igualdade efectiva entre homes e mulleres, con atención preferente ás mulleres que sofren violencia de xénero, aos seus fillos e fillas, menores e persoas maiores dependentes delas

Este Centro de Información ás Mulleres proporciona información e atención psicolóxica, información e asesoramento xurídico, información e asesoramento social en materia de violencia de xénero.

Así mesmo, realiza a tramitación do servizo telefónico de atención e protección para mulleres vítimas de violencia de xénero.

5. Da Coordinación de Centros e Programas da que depende o Centro de Información ás Mulleres, dependerá tamén a Rede Municipal de Acollida a Mulleres Vítimas de Violencia de Xénero, composta pola Casa de Acollida Municipal e pisos de transición á vida autónoma.

Artigo 7. Estruturas de participación cidadá para a igualdade entre mulleres e homes na diversidade

1. O Concello da Coruña facilitará a capacidade de interlocución a aqueles procesos participativos impulsados por movementos asociativos.
2. Igualmente, facilitará a posta a disposición dunha estrutura flexible de participación onde se establezan relacións e modos de interlocución entre os movementos feministas, as asociacións de mulleres, outros colectivos de mulleres e a administración local para estruturar un discurso común e unha estratexia conxunta que permita impulsar, promover e colaborar na elaboración de propostas sobre políticas de actuación ou prestación de servizos tendentes a eliminar os obstáculos que dificultan a efectiva igualdade entre mulleres e homes na diversidade.
3. Esta estrutura terá entre os seus fins:
 - a) A súa visibilidade e recoñecemento público como interlocutora chave na elaboración, aplicación, seguimento e avaliación das políticas municipais para a igualdade entre mulleres e homes na diversidade.
 - b) A articulación dun diálogo fluído e eficaz entre o Concello e os movementos feministas e asociacións de mulleres que garanta a participación destas.
 - c) Creación de redes, alianzas e sinerxías entre asociacións de mulleres, movementos feministas e outros colectivos fortalecendo as estruturas e os coñecementos xa existentes.
 - d) Garantir a representatividade dos movementos feministas e das asociacións de mulleres atendendo á súa diversidade e as súas formas diferentes de participar.
 - e) Potenciar as actividades e infraestrutura do movemento feminista e asociativo de mulleres, así como a súa capacidade para intervir na promoción das políticas públicas municipais relativas á igualdade entre mulleres e homes na diversidade.
 - f) Impulsar a sororidade como unha dimensión ética, política e práctica dos feminismos, buscando relacións positivas e alianzas políticas, con outras mulleres, para contribuír con accións específicas á eliminación social de todas as formas de discriminación e ao apoderamento das mulleres.
 - g) Difundir os valores da igualdade, sen ningunha discriminación funcional, de procedencia ou orixe étnica, racial, cultural, e de diversidade afectivo-sexual.
 - h) A existencia de espazos e tempos para a capacitación, o debate e a reflexión das mulleres do movemento asociativo e ou feminista.
 - i) A articulación do debate e a reflexión, así como a definición de propostas acerca das mellores condicións e posicións do espazo participativo para garantir a autonomía e a súa capacidade real de incidir nas políticas municipais desde unha perspectiva de xénero.

4. O Consello Municipal de Igualdade do Concello da Coruña artículase como un espazo participativo e de interlocución social para debater, asesorar, informar, estudar, revisar, propoñer e traballar en rede e que ten como obxectivo facer achegas ás políticas, liñas e accións municipais no ámbito da igualdade de xénero e das diversidades afectivo-sexuais.

Artigo 8. Estruturas de coordinación interdepartamental e intradepartamental

1. A coordinación interdepartamental en materia de igualdade entre mulleres e homes na diversidade realizarase a través das estruturas de carácter político e técnico para a igualdade entre mulleres e homes e contará coa representación de todas as áreas/entidades municipais.
2. Constituiranse cantas comisións ou grupos de traballo sectoriais sexan oportunos co obxectivo de integrar a perspectiva de xénero nas políticas públicas desenvolvidas polos distintos departamentos do Concello da Coruña.

Artigo 9. Representación e composición equilibrada

1. A representación ou composición equilibrada afectará á constitución do goberno municipal que xurda tras as eleccións. Deberase promover tamén o devandito equilibrio na composición das comisións, cargos de libre designación ou cargos de confianza do equipo de goberno municipal, composición de xurados, tribunais de selección, consellos e órganos de participación, e demais órganos administrativos municipais.
2. Excepcionalmente, e co informe favorable da área municipal competente en materia de igualdade entre mulleres e homes na diversidade, poderase xustificar a non aplicación do criterio de representación equilibrada nos seguintes casos:
 - a) Cando non alcance o 40% a presenza de persoas dalgún dos dous sexos no sector ou ámbito de actuación sobre o que actúe o órgano municipal correspondente. Nese caso, deberase garantir que, cando menos, haxa unha presenza das persoas do sexo menos representado equivalente á súa presenza no referido sector ou ámbito, salvo que conorra algunha das circunstancias sinaladas nos apartados seguintes.
 - b) Cando exista unha representación das persoas dalgún dos sexos superior ao 60%, pero esa sobrerrepresentación considérase acorde co obxectivo de corrixir a histórica situación de desigualdade que sufriron as mulleres derivada da súa infrarrepresentación nos ámbitos de toma de decisións.
 - c) Cando non haxa persoas dun sexo determinado con competencia, capacitación e preparación adecuada para participar no órgano en cuestión ou, a pesar de

habelas, estas non desexen facelo ou non poidan pola sobrecarga de traballo que lles poida xerar.

- d) Cando se trate de órganos administrativos nos que a designación dos seus integrantes se fai en función do cargo e/ou cando esta designación é realizada por varias institucións ou organizacións. Neste caso, o criterio de representación equilibrada deberase manter polo que respecta ao grupo de persoas designadas por unha mesma institución ou organización, salvo que lle sexa de aplicación algún dos supostos contemplados nos apartados anteriores.

CAPÍTULO III

PLAN DE IGUALDADE

Artigo 10. Definición

1. O Plan de igualdade é un conxunto ordenado de medidas, adoptadas despois de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar na administración a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e a eliminar a discriminación por razón de sexo.
2. O Plan de igualdade será o documento no que se plasme periodicamente o desenvolvemento e a concreción da política municipal en materia de igualdade entre mulleres e homes que senta as súas bases nesta ordenanza.

Artigo 11. Áreas de intervención

O Plan de igualdade conterà medidas específicas tendentes a procurar a igualdade entre mulleres e homes na diversidade, entre outras, nos seguintes ámbitos de actuación:

- a) Igualdade na xestión de recursos humanos
- b) Igualdade na xestión pública
- c) Impacto de xénero das políticas públicas e os servizos municipais

Artigo 12. Elaboración e contido do plan

1. Corresponderalle á Área municipal competente en materia de igualdade entre mulleres e homes na diversidade o deseño e impulso do Plan de igualdade, así como as tarefas encamiñadas ao seu seguimento e avaliación.

2. Sen prexuízo do anterior, á hora de fixar os seus obxectivos e eixos de actuación, o Plan de igualdade adecuarase ás directrices marcadas polos documentos de planificación establecidos pola lexislación vixente.
3. A elaboración do Plan de igualdade deberá ser froito dun diagnóstico actualizado sobre a igualdade entre mulleres e homes na diversidade no municipio que axudará a definir as prioridades que sexan coherentes coa política municipal, coas súas competencias e, á vez, coas necesidades, intereses e problemas detectados.
4. Unha vez que se establezan as prioridades para partir do diagnóstico, o Plan de igualdade incluírá unha serie de compoñentes de planificación, entre os que figurarán, como mínimo, os seguintes: o obxectivo xeral, os obxectivos específicos, os eixos estratéxicos, as áreas de traballo incluídas nos eixos estratéxicos e os programas para desenvolver en cada unha das áreas.

Artigo 13. Aprobación

1. Correspóndelle á Xunta de Goberno Local do Concello da Coruña, a proposta da área municipal competente en materia de igualdade entre mulleres e homes na diversidade, a aprobación ou prórroga do Plan de igualdade.
2. A aprobación do Plan ou da prórroga deberá producirse no prazo máximo dun ano desde a data de constitución de cada goberno municipal.

Artigo 14. Vixencia

A vixencia de cada Plan de igualdade terá a mesma duración que o goberno municipal, agás que o propio documento sometido a aprobación prevexa unha duración menor por motivos xustificadas e con informe da área municipal competente en materia de igualdade entre mulleres e homes na diversidade.

Artigo 15. Programas de actuación

O Plan de igualdade conterá programas de actuación específicos que sinalarán as accións concretas, os recursos dispoñibles, a quen van dirixidos esas accións, obxectivos específicos e indicadores para valorar o grao no que se cumpre.

Artigo 16. Control, seguimento e avaliación

O Plan de igualdade conterá os seus propios instrumentos de control, seguimento e avaliación.

CAPITULO IV

XESTIÓN DE PERSOAL

Artigo 17. Xestión de persoal

1. O Concello da Coruña e o resto de organismos dependentes del garantirán o principio de igualdade entre mulleres e homes na diversidade en todas as áreas de xestión do seu persoal, isto é na definición dos postos de traballo, o acceso, clasificación profesional, promoción, formación, saúde laboral, retribución e dereitos laborais.
2. O Concello da Coruña, mediante as oportunas ordes de servizo, facilitará a aplicación efectiva do principio de igualdade na diversidade na xestión da política municipal trasladando o seu efecto na súa misión de mellora da inclusión social na cidade, contribuíndo a eliminar as situacións de discriminación indirecta que inciden maioritariamente sobre as mulleres e sobre as persoas por motivo das diversidades existentes –funcional, procedencia ou orixe étnica, diversidade cultural e diversidade sexual.

Artigo 18. Acceso, provisión e promoción

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

- a) A denominación da relación dos postos de traballo do ente municipal respectará as normas de linguaxe inclusiva.
- b) Nas convocatorias públicas de emprego incluíranse contidos de igualdade entre mulleres e homes na diversidade nos temarios, adaptando o seu contido ao posto para desempeñar.
- c) Nos procesos de promoción interna valorarase a formación en igualdade entre mulleres e homes na diversidade.
- d) Promoverase o acceso de mulleres a toda a diversidade de postos de traballo e a todos os niveis de clasificación co fin de avanzar pola erradicación da segregación horizontal e vertical.

Artigo 19. Formación

1. As áreas ou servizos con competencia na xestión do persoal do Concello da Coruña e do resto de organismos dependentes del desenvolverán anualmente un estudo das necesidades formativas en materia de igualdade do seu persoal en coordinación coas estruturas municipais en materia de igualdade.
2. As políticas de formación interna incluírán, ademais das xa recollidas na presente ordenanza:
 - a) A igualdade entre mulleres e homes na diversidade como un medio de mellora profesional do persoal técnico do Concello da Coruña e do resto de organismos dependentes del.

- b) Accións formativas específicas en igualdade entre mulleres e homes na diversidade tanto de carácter básico e xeral como de carácter máis específico e especializado.
 - c) O fomento da participación de mulleres e homes en procesos formativos para axudar a eliminar a segregación horizontal e vertical.
 - d) O fomento de mecanismos de corresponsabilidade que axuden a conciliar a formación coa vida persoal, laboral e familiar: axuste dos horarios ás necesidades das e dos traballadores, ampliación da oferta dos cursos en liña, priorizar o acceso aos cursos de formación do persoal que se acabe de incorporar tras un permiso ou excedencia de coidado de menores ou persoas en situación de dependencia, e informar sobre formación mediante calquera medio dispoñible a estas persoas que están acollidas a estes permisos ou excedencias e calquera outra medida que sirva para a reorganización social dos coidados.
3. O Concello da Coruña e o resto de organismos dependentes del asegurarán que todas as accións formativas que se desenvolvan cumpran co establecido na presente ordenanza en relación a garantir a igualdade entre mulleres e homes na información, comunicación e nos contidos impartidos.

Artigo 20. Retribución salarial

O Concello da Coruña e o resto de organismos dependentes del identificarán as brechas salariais que puidesen existir entre o seu persoal e adoptarán as medidas ao seu alcance para eliminar as diferenzas de xénero tanto na valoración dos postos como na política retributiva.

Artigo 21. Seguridade e saúde laboral

O Concello da Coruña e o resto de organismos dependentes del deberán incluír a perspectiva de xénero no ámbito da saúde laboral e a prevención de riscos laborais. Para ese efecto adoptaranse, entre outras, as seguintes medidas:

- a) Análise das desigualdades de xénero nas condicións de traballo, na exposición aos riscos laborais psicosociais, ergonómicos, hixiénicos e na saúde e establecer mecanismos de prevención desde a perspectiva de xénero.
- b) Investigación das enfermidades laborais desde a perspectiva de xénero e difusión dos resultados para o seu coñecemento.
- c) Inclusión dun módulo sobre prevención do acoso sexual e por razón de sexo na formación sobre prevención dos riscos laborais.
- d) Desenvolvemento de ferramentas para a xestión do acoso sexual e por razón de sexo no ente municipal, así como de calquera medida relacionada coa violencia contra as traballadoras e/ou traballadores municipais.

- e) Difusión ao persoal dos recursos e dereitos das mulleres que afrontan a violencia contra as mulleres.
- f) Formación en materia de xénero do persoal con competencias na seguridade e saúde laboral.

CAPÍTULO V

VIOLENCIAS MACHISTAS

Artigo 22. Definición

1. Para os efectos desta ordenanza considéranse violencias machistas todas aquelas formas de violencia que se producen a partir dun conxunto de desigualdades estruturais que afunden as súas raíces no sistema patriarcal.
2. Para os efectos desta ordenanza, enténdese por violencia de xénero todo o acto de violencia física e/ou psicolóxica, incluídas as agresións á liberdade sexual, as ameazas, as coaccións ou a privación arbitraria de liberdade, que exercen os homes sobre as mulleres de forma directa e simbólica, xa sexan ou fosen os seus cónxuxes ou estean ou estivesen ligadas a eles por relacións similares de afectividade aínda sen convivencia, como manifestación da discriminación, a situación de desigualdade e das relacións de poder asimétricas.

Todas as formas de violencia contra as mulleres han de entenderse no marco da complexidade das diversas interseccións que conforman a identidade persoal como a diversidade funcional, procedencia ou orixe étnica, racial, cultural, e diversidade afectivo-sexual.

Os espazos onde se exercen estas violencias son físicos, simbólicos e frecuentes no ámbito da parella ou exparella, familiar, laboral, social ou comunitario.

Artigo 23. Ámbitos de intervención e medidas

1. O Concello da Coruña adoptará as medidas de investigación, prevención, sensibilización, formación, atención e protección sinaladas na Lei 11/2007, do 27 de xullo, para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero, así como as establecidas na Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.
2. O Concello da Coruña e o resto de organismos dependentes del:
 - a) Garantirán a formación especializada e continua en violencias machistas, incluída a violencia contra as mulleres de todo o persoal municipal con competencias directas no tratamento destas violencias.

- b) Impulsarán a incorporación da perspectiva de atención en materia de violencias machistas, incluídas a violencia contra as mulleres ao conxunto da formación do persoal municipal con independencia do seu ámbito de competencia e perseguindo unha maior transversalidade.
- c) Impulsarán as medidas necesarias para reparar os danos sufridos polas persoas por enfrontar esta violencia estrutural, así como os recursos e servizos suficientes, accesibles e de calidade que contribúan a reforzar os seus procesos individuais e colectivos de apoderamento e recuperación.
- d) Promoverán actuacións e estratexias necesarias para previr as violencias machistas e a violencia cara ás mulleres e sensibilizar e informar a cidadanía no seu conxunto, con especial atención á poboación xuvenil, xerando canles de participación e implicando a asociacións e organismos de diferente índole.
- e) Realizarán estudos e traballos de investigación, con medios propios ou mediante acordos con institucións especializadas sobre as causas, características, extensión e consecuencias da violencia contra as mulleres, así como sobre a avaliación da eficacia das medidas aplicadas.

Artigo 24. Prevención e sensibilización

1. O Concello da Coruña, xa sexa individualmente ou en colaboración con outras institucións, levará a cabo campañas e accións para concienciar a cidadanía sobre as violencias machistas.
2. Reforzará o apoderamento do colectivo de mulleres e de mulleres particulares que se enfrontan ás violencias machistas, todo iso en colaboración con outros departamentos municipais que teñen asignadas as funcións e competencias das políticas sociais e culturais e con outras entidades públicas ou privadas.
3. O Concello da Coruña adoptará políticas de prevención e sensibilización contra as violencias machistas, tanto destinadas a colectivos específicos como á cidadanía en xeral, e fará público o seu rexeitamento a todo tipo de violencias machistas.
4. Así mesmo, promoverá actividades dirixidas aos homes encamiñadas ao seu compromiso firme en contra das violencias machistas e os comportamentos sexistas e discriminatorios.

Artigo 25. Formación

1. O Concello da Coruña formará o seu persoal no fomento da igualdade e a prevención das violencias machistas nun sentido amplo; á súa vez, facilitaralle formación específica ao persoal técnico que atenda directamente a mulleres que sofren violencia de xénero. Tamén impulsará formación en detección de violencias machistas ao persoal municipal ou outro tipo de persoal dependente daquel dedicado á atención directa á cidadanía.

2. Todos os departamentos do Concello da Coruña aplicarán as medidas necesarias para garantir que o persoal municipal reciba unha formación especializada en igualdade de xénero e prevención das violencias machistas.
3. A área municipal competente en materia de igualdade entre mulleres e homes na diversidade promoverá sesións formativas, sobre como recoñecer e facer fronte ás violencias machistas dirixidas ás institucións e asociacións.
4. A área municipal competente en materia de igualdade entre mulleres e homes na diversidade impulsará, tanto directamente como en coordinación con outras institucións e entidades implicadas nesta materia, a organización de sesións formativas nos centros escolares do municipio para o alumnado e o profesorado, a fin de fomentar a igualdade e previr as violencias machistas.

Artigo 26. Atención e protección

1. O Concello da Coruña garantirá o deseño e desenvolvemento dos recursos e servizos necesarios para atender as violencias machistas no municipio. Asumirá, polo menos, os servizos que ofrezan acollida, derivación, atención psicolóxica e asistencia xurídica.

Así mesmo, reforzará os procesos e recursos dispoñibles para previr a precarización económica das persoas que sofren violencias machistas.

2. O Concello da Coruña, dentro do seu ámbito competencial, impulsará as seguintes medidas:
 - a) Garantirá que as persoas que sofren violencias machistas reciban unha atención integral e personalizada que lles permita facer fronte a todas as necesidades causadas pola situación de violencia, e que se poñan á súa disposición os recursos máis adecuados conforme ás circunstancias sociais e persoais de cada caso.
 - b) Garantirá a igualdade e non permitirá ningún tipo de discriminación funcional, de procedencia ou orixe étnica, racial, cultural, e diversidade afectivo-sexual-.
 - c) Adoptará as medidas necesarias para que exerzan os seus dereitos as vítimas que polas súas circunstancias persoais e sociais teñen máis dificultades para acceder a unha atención integral, especialmente as mulleres con diversidade funcional e as mulleres inmigrantes, independentemente da súa situación administrativa.
 - d) Axudaralles ás mulleres e persoas que sofren violencia a adquirir autonomía persoal e a lograr unha vida normalizada.
 - e) Garantirá a defensa dos intereses das persoas menores.

- f) Garantirá unha actuación áxil e flexible, para que a resposta requirida en cada caso sexa o máis rápida e adecuada posible.
 - g) Evitarase, no posible, a vitimización secundaria, reducindo ao mínimo os inconvenientes que poidan sufrir as mulleres como consecuencia das súas relacións con profesionais e institucións.
3. Todos os departamentos municipais do Concello da Coruña que obteñan datos persoais sobre as violencias machistas asumen o compromiso de recoller os ditos datos, informalos e obter o permiso para o seu tratamento, de controlar o acceso e de adoptar as medidas de seguridade axeitadas ao tipo de tratamento efectuado. Porén, deberase cumprir tamén o disposto na Lei orgánica 3/2018, do 3 de decembro, de protección de datos persoais e garantía dos dereitos dixitais; o Regulamento 2016/679 do Parlamento europeo e do Consello, do 27 de abril de 2016, relativo á protección das persoas físicas no que respecta ao tratamento de datos persoais e á libre circulación destes datos e que derroga a Directiva 95/46/CE, así como o resto da normativa en materia de protección de datos e o recollido nos acordos, protocolos e programas interinstitucionais.

CAPÍTULO VI

APODERAMENTO SOCIAL, ECONÓMICO E POLÍTICO DAS MULLERES

Artigo 27. Definición

- 1. Para os efectos desta ordenanza, enténdese como apoderamento o proceso que reforza o liderado, a toma de decisións e a participación das mulleres en todos os espazos e incrementa o seu acceso e control de recursos, mellorando a súa situación e posición nos diferentes ámbitos da vida.
- 2. Enténdese por representación ou composición equilibrada para os efectos desta ordenanza aquela situación que garanta a presenza de mulleres e homes de forma que, no conxunto ao que se refira, as persoas de cada sexo nin superen o sesenta por cento nin sexan menos do corenta por cento fixando o obxectivo de acadar a paridade entre mulleres e homes.
- 3. Enténdese por autonomía, para os efectos de aplicación da presente ordenanza, a capacidade das mulleres para adquirir autoridade e poder sobre os recursos e as decisións que afectan á súa vida, con total independencia e a partir dos seus propios testemuños e experiencias.

Artigo 28. Medidas

- 1. O Concello da Coruña e o resto de organismos dependentes del terán como obxectivo xerar as condicións necesarias para alcanzar a igualdade en todos os

ámbitos da vida e potenciar a autonomía e o fortalecemento dos dereitos e posición social, económica e política das mulleres.

2. O Concello da Coruña e o resto de organismos dependentes del desenvolverán as medidas e os mecanismos oportunos para fortalecer a autoestima, autonomía, poder persoal así como as capacidades persoais de influencia e de decisión das mulleres, desenvolvendo entre outras as seguintes medidas:
 - a) Analizar a incidencia dos factores vitais, económicos, laborais, estruturais en mulleres e homes e propoñer medidas correctoras.
 - b) Impulsar e fortalecer o tecido asociativo da Coruña, a súa capacitación, a súa participación no deseño, implementación, seguimento e avaliación das políticas municipais específicas en materia de igualdade, así como das sectoriais.
 - c) Impulsar o recoñecemento e a visibilización das achegas, saberes e logros das mulleres, de calquera condición e circunstancias e en todos os ámbitos da vida.
 - d) Volver a significar os espazos e os tempos desde a experiencia das mulleres promovendo a súa presenza e integrando criterios relativos á calidade de vida, benestar e as necesidades de coidado na planificación municipal.
 - e) Contribuír a mellorar a percepción da sociedade sobre as habilidades e capacidades das mulleres desde o enfoque interseccional.
 - f) Recompilar e difundir boas prácticas relativas ao apoderamento das mulleres.
 - g) Promover o incremento da participación e representación cuantitativa e cualitativa das mulleres en sectores económicos, sindicais, políticos, sociais e culturais, así como a representación equilibrada nos espazos de poder e toma decisións, fixando o obxectivo de acadar a paridade entre mulleres e homes.
 - h) Favorecer a erradicación da feminización da pobreza, entendendo esta como a sobrerrepresentación das mulleres entre as persoas en situación de pobreza, traballando a exclusión social con perspectiva de xénero.
 - i) Impulsar a sensibilización e concienciación do tecido empresarial coruñés e de interlocución social.
 - j) Promover a aprendizaxe das mulleres e as iniciativas empresariais lideradas por elas.
 - k) Analizar a política fiscal do Concello da Coruña e introducir criterios de xénero e progresividade na súa formulación.
 - l) Impulsar a Escola de Apoderamento Feminista, considerada como un recurso municipal de carácter gratuíto para crear redes de apoio mutuo entre mulleres,

garantindo a dispoñibilidade de espazos para o seu desenvolvemento así como a colaboración dos distintos servizos municipais na programación de actividades.

CAPÍTULO VII

CORRESPONSABILIDADE

Artigo 29. Definición

Para os efectos desta ordenanza, defínese a corresponsabilidade como o compromiso político, económico e social para que homes e mulleres, titulares dos mesmos dereitos, se erixan, ao tempo, en responsables de similares deberes e obrigas nos escenarios público e privado, no mercado laboral, nas responsabilidades familiares e na toma de decisións.

Artigo 30. Actuacións

Para acadar o obxectivo de corresponsabilidade, o Concello da Coruña e o resto de organismos dependentes del desenvolverán, entre outras, as seguintes medidas:

- a) Fomentar a corresponsabilidade dos homes nas tarefas de coidado e domésticas, por medio de programas, campañas e accións na procura dun repartimento equitativo das responsabilidades e unha mellor distribución dos tempos co obxectivo de conciliar a vida persoal, familiar e laboral
- b) Impulsar o deseño e implantación de servizos e recursos alcanzables, flexibles, de calidade e de fácil acceso que favorezan a conciliación da vida persoal e laboral, especialmente os relativos aos coidados como a atención ás persoas en situación de dependencia.
- c) Fomentar no tecido económico, empresarial e sindical da Coruña a transformación das organizacións en relación aos usos do tempo e a corresponsabilidade.
- d) Promover o deseño e desenvolvemento de servizos de atención educativa e asistencial á infancia que cubran as necesidades nas idades previas á escolarización e que oferten horarios e calendarios amplos e flexibles en colaboración co resto de administracións competentes.
- e) Impulsar os medios necesarios co fin de que ao longo das etapas escolares de infantil e primaria exista unha atención complementaria de carácter extracurricular ao horario e calendario escolar preestablecido, de modo que se facilite a conciliación da vida persoal e laboral de mulleres e homes.
- f) Diseñar e desenvolver medidas e servizos de apoio económico, técnico e psicosocial ás persoas que realicen traballo de coidados recoñecéndoo como unha

necesidade vital e un ben común que se pode compartir, gozar e que nos fai mellores como sociedade e como persoas.

- g) Ampliar, na medida do posible, a oferta de servizos sociocomunitarios para atender as necesidades básicas favorecendo o cambio de actitudes necesario para un repartimento de responsabilidades en equidade.
- h) Concienciar do beneficio social que supón aplicar a corresponsabilidade en todos os ámbitos da vida diaria, facendo fincapé nos ámbitos doméstico e familiar.
- i) Promover conciliar a vida persoal, laboral e familiar especialmente entre os homes do persoal municipal para fomentar a corresponsabilidade nas tarefas de coidado.
- j) Promover procesos de cambio nas organizacións desde unha perspectiva de apoderamento das mulleres e que promova a corresponsabilidade social nas tarefas de coidado, para reducir en termos de usos do tempo o que representan as cargas de coidados para as mulleres.
- k) Informar e sensibilizar o persoal da importancia de garantir os dereitos laborais das persoas que realizan as tarefas de coidado e domésticas nos seus fogares dando a coñecer as alternativas e recursos que garanten a prestación digna destes servizos e as condicións laborais de quen os presta.
- l) Impulsar accións dirixidas a promover a equiparación dos permisos intransferibles de maternidade e paternidade para o persoal ao seu servizo.

CAPÍTULO VIII

USO NON SEXISTA DA LINGUAXE E ELIMINACIÓN DE ESTEREOTIPOS E MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Artigo 31. Disposición xeral

1. O Concello da Coruña fará un uso non sexista da linguaxe en todos os documentos e soportes que produza directamente ou a través de entidades ou terceiras persoas.
2. Tamén evitará e previrá os prexuizos, prácticas e utilización de expresións verbais e imaxes fundadas sobre a idea da superioridade ou inferioridade dun ou outro sexo, ou sobre os roles femininos e masculinos estereotipados ou doutros colectivos da sociedade diversa.

Artigo 32. Asesoramento

1. En canto á delimitación do que deba entenderse por uso non sexista da información, comunicación, iconografía ou utilización de estereotipos sexistas no Concello, será a área municipal competente en materia de igualdade entre mulleres e homes na

diversidade quen lle preste asesoramento ao persoal técnico e político do Concello da Coruña.

2. Os distintos servizos municipais poderanlle solicitar asesoramento á Área de Normalización Lingüística, que contará co apoio da área municipal competente en materia de igualdade entre mulleres e homes na diversidade, sendo a supervisión ou revisión de calquera documento ou soporte responsabilidade do servizo municipal que o elabore.

Artigo 33. Medidas

1. Co obxecto de fomentar unha información, comunicación e iconografía non sexista e de evitar actitudes e comportamentos estereotipados, o Concello da Coruña, por iniciativa da área municipal competente en materia de igualdade entre mulleres e homes na diversidade, realizará campañas de concienciación, promoverá cursos de formación, e facilitaralles asesoramento ás asociacións, organizacións e entidades municipais que o soliciten.
2. A cidadanía ten dereito a lle esixir ao Concello que empregue unha linguaxe inclusiva e non discriminatoria. Nese sentido, a Administración utilizará unha información, comunicación e iconografía non discriminatoria tanto oralmente como por escrito.
3. Incluírse nos pregos de contratación e en calquera tipo de contrato e/ou convenio de colaboración a esixencia por parte da empresa provedora da utilización dunha información, comunicación e iconografía non sexista.
4. Evitarase en todas as informacións, comunicacións, iconografía e calquera tipo de escrito que xeren ou para os que colaboren o Concello da Coruña e os seus organismos dependentes, tanto internamente como cara ao exterior, calquera fórmula que reflecta ou transmita ideas ou actitudes discriminatorias por razón de sexo ou de xénero.
5. Evitaranse linguaxes ou imaxes estereotipadas sexistas en calquera elemento de propiedade municipal tales como bandos, sinalizacións, documentos, modelos, rotulacións, selos, uniformes, páxina web, intranet, placas, publicacións, circulares, anuncios, convenio colectivo, entre outros.

Artigo 34. Medidas de comunicación inclusiva

1. O Concello da Coruña reflectirá a presenza das mulleres nas diferentes esferas da vida social, política, cultural e económica e en calquera área e/ou rol social.
2. Igualmente, o Concello da Coruña evitará e prohibirá os prexuizos, as prácticas e as expresións orais baseadas na idea da superioridade ou inferioridade dun ou doutro sexo, así como os roles estereotipados de mulleres e homes que reflectan unha imaxe anacrónica das mulleres nos espazos publicitarios municipais. Así mesmo,

evitará e prohibirá os prexuízos, as prácticas e as expresións que reflectan unha imaxe estereotipada, ou de superioridade ou inferioridade doutros colectivos da sociedade diversa.

3. O Concello da Coruña non lles permitirá a exhibición de anuncios publicitarios a aqueles soportes que requiran autorización municipal se mostran unha falta de respecto ás persoas en razón de xénero ou diversidade afectivo-sexual, funcional ou de procedencia ou orixe étnica, racial ou cultural.
4. O Concello da Coruña garantirá que mulleres e homes e outros colectivos da sociedade diversa sexan visibles equitativamente, así como que o tratamento e a valoración de mulleres e homes sexa o mesmo na información escrita, oral e na baseada en imaxes, na iconografía, na publicidade e na comunicación interna e externa.
5. Así mesmo, prestaralle especial atención á actuación da representación política municipal, e impulsará de maneira especial que homes e mulleres representen de forma paritaria o Concello nas actividades de comunicación, tales como roldas de prensa, entregas de premios, xurados, ou outros de análoga natureza.
6. O Concello da Coruña difundirá o rexeitamento social e institucional ante as manifestacións culturais e simbólicas das violencias machistas.
7. En canto á determinación do que debe considerarse un estereotipo sexista ou discriminatorio doutro tipo ou un uso non sexista ou non discriminatorio da información, a comunicación e a iconografía por parte do Concello, a área municipal competente en materia de igualdade entre mulleres e homes na diversidade aconsellará o persoal técnico e político do Concello da Coruña.

CAPÍTULO IX

O IMPACTO DE XÉNERO NA NORMATIVA E NA ACTIVIDADE MUNICIPAL

Artigo 35. Definición

Para os efectos da presente ordenanza, enténdese por impacto de xénero a avaliación previa a calquera normativa, plans, programas, orientación do orzamento público e actividade municipal para deste modo coñecer se repercute na igualdade ou desigualdade entre mulleres e homes.

Artigo 36. Obxecto da avaliación

1. Con carácter previo á elaboración dunha norma ou, en xeral, no desenvolvemento de calquera actividade municipal, o órgano promotor ha avaliar o impacto potencial da proposta na situación das mulleres e nos homes como colectivo e emitir, de ser o caso, un informe de impacto de xénero. Para iso, ha analizar se a actividade proxectada na norma ou acto administrativo pode ter repercusións positivas ou

adversas no obxectivo global de eliminar as desigualdades entre mulleres e homes e promover a súa igualdade.

2. Serán obxecto de avaliación previa de impacto de xénero os proxectos de ordenanzas, os programas e normativa de servizos municipais de especial transcendencia social e incidencia directa na cidadanía. Así mesmo, serán tamén obxecto de avaliación previa as propostas de actos administrativos que regulen:
 - a) Convocatorias de procesos selectivos de acceso, provisión e promoción no emprego público municipal, así como aqueles que, aínda que non regulen con carácter xeral tales convocatorias, determinen a composición dos tribunais de selección.
 - b) A composición dos xurados creados para conceder calquera tipo de premio promovido ou subvencionado polo Concello.
3. Con todo, están eximidos da devandita avaliación, coa condición de que contén previamente coa conformidade da área municipal competente en materia de igualdade entre mulleres e homes na diversidade, os proxectos normativos cuxo obxecto sexa refundir ou modificar normas que xa están en vigor.

Artigo 37. Directrices para realizar o informe

1. A responsabilidade técnica da elaboración do informe de impacto de xénero corresponderalles ás direccións de área e xefaturas de servizo.
2. A persoa titular da área municipal competente en materia de igualdade entre mulleres e homes na diversidade, mediante instrución, regulará a estrutura e o contido do informe de impacto de xénero.

Artigo 38. Planificación e xestión orzamentaria

1. O Concello da Coruña terá en conta de maneira activa o obxectivo de igualdade entre mulleres e homes na diversidade na planificación e xestión económica municipal.
2. Así mesmo, consignarán e especificarán anualmente nos seus orzamentos os recursos económicos destinados ao exercicio das funcións e á execución das medidas previstas nesta ordenanza, así como á promoción da igualdade entre mulleres e homes na diversidade.
3. Con carácter xeral, adoptaranse as seguintes medidas:
 - a) Diseñar, planificar e elaborar instrumentos para mellorar a integración da igualdade entre mulleres e homes na planificación, elaboración, execución e avaliación en materia orzamentaria, en todas as áreas de intervención do Concello da Coruña e a todos os niveis.

- b) En particular, teranse en conta as condicións, situacións e necesidades de mulleres e homes, para cuxo fin se promoverá a reflexión, a análise e a posta en marcha ou, de ser o caso, consolidación, de iniciativas para elaborar orzamentos que teñan integrada a perspectiva de xénero.
- c) Dar seguimento e avaliar que se cumpren os obxectivos asignados aos programas orzamentarios, medir o grao de incorporación da perspectiva de xénero no proceso orzamentario e identificar e compartir boas prácticas.
- d) Para estes efectos, elaborárase anualmente un informe onde se recolla o impacto potencial nas situacións de mulleres e homes dos orzamentos municipais.
- e) Impulsar a sensibilización e formación do persoal con funcións relativas á definición e execución dos programas orzamentarios.

Para tal fin, o Concello da Coruña preverá dentro da oferta formativa o desenvolvemento das capacidades necesarias para elaborar os orzamentos desde a perspectiva de xénero.

- f) Incorporar nos programas orzamentarios obxectivos e accións específicas para acadar a igualdade entre mulleres e homes na diversidade.

CAPÍTULO X

COEDUCACIÓN, DEREITOS SEXUAIS E SOLIDARIEDADE

Artigo 39. Coeducación

1. O Concello da Coruña desenvolverá proxectos coeducativos, dirixidos á educación das xeracións máis novas, libres de estereotipos e prexuízos de xénero, que contribúa a un cambio de valores e das actitudes da nosa sociedade a favor da diversidade de identidade de xénero.
2. Para ese efecto, adoptaranse as seguintes medidas:
 - a) Impulsar a sensibilización e a formación da comunidade escolar e universitaria no valor da igualdade e da diversidade afectivo-sexual.
 - b) Promover a formación básica en xénero e igualdade ao profesorado e persoal socioeducativo para traballar sobre a igualdade nas aulas ou nas actividades extraescolares.
 - c) Apoiar a elaboración de unidades didácticas e, en especial, aquelas sobre a contribución das mulleres ao desenvolvemento histórico da cidade da Coruña e

nas que se aborden dunha maneira transversal as identidades de xénero, os códigos de conduta e en definitiva a evolución do concepto de igualdade.

- d) Poñer en marcha iniciativas de colaboración coas escolas e institucións e axentes educativos para fomentar valores relacionados coa igualdade, e ofertando programas educativos específicos sobre igualdade entre mulleres e homes en todos os niveis educativos, ou programas para educar na igualdade entre mulleres e homes e na diversidade de orientacións sexuais e identidades de xénero en todos os niveis educativos.

Artigo 40. Respecto á diversidade afectivo-sexual e identidade de xénero

1. O Concello da Coruña reconece a diversidade afectivo-sexual e a identidade de xénero.
2. Para ese efecto, o Concello da Coruña, promoverá, entre outras, as seguintes medidas:
 - a) Levar a cabo campañas e outro tipo de iniciativas para sensibilizar a cidadanía sobre a liberdade e diversidade das relacións afectivo-sexuais e de identidade de xénero.
 - b) Fomentar a creación de ferramentas e medidas específicas que combatan as discriminacións que sofre as persoas LGTBQI.
 - c) Impulsar a realización de talleres de educación na diversidade afectivo-sexual.
 - d) Promover actuacións que impliquen a cidadanía, movementos sociais, sindicais, políticos, axentes e entidades económicas, culturais, deportivas e sociais de ámbito municipal, a participar no compromiso municipal coa igualdade na diversidade, transcendendo da mera tolerancia cara ao respecto, o recoñecemento da igualdade e a inclusión de todas as persoas na súa ampla diversidade.

CAPÍTULO XI

CONTRATACIÓN E SUBVENCIONES PÚBLICAS

Artigo 41. Contratación pública

1. O Concello da Coruña e o resto de organismos dependentes del incorporarán a perspectiva de xénero na súa actividade contractual adoptando as medidas contractuais necesarias para o fomento da igualdade entre mulleres e homes na diversidade.

2. O Concello da Coruña e o resto de organismos dependentes del garantirán dentro da oferta formativa o desenvolvemento das capacidades necesarias para incluír as cláusulas de igualdade do seu persoal técnico con competencias na xestión do proceso para a contratación.
3. A área municipal competente en materia de igualdade entre mulleres e homes na diversidade asesorará na aplicación en cada expediente de contratación do disposto na normativa en materia de igualdade entre mulleres e homes.
4. Sempre que sexa posible pola natureza do contrato e estea xustificado polo número de persoas contratadas, as características do sector ou o obxecto, os contratos municipais teñen que incorporar de forma obrigatoria e como condición de execución cláusulas sociais orientadas a fomentar a igualdade de xénero entre as persoas implicadas na execución do contrato. Estas cláusulas serán relativas á obrigatoriedade de implementar medidas de fomento da igualdade, de aplicar medidas contra o acoso sexual e en razón de sexo, de garantir o uso dunha comunicación inclusiva e de aplicar mecanismos que faciliten a conciliación corresponsable e a paridade entre homes e mulleres que poderá afectar o conxunto das persoas que executan o contrato ou a determinados perfís ou categorías.
5. Para cumprir co artigo 71.d da Lei 9/2017, do 8 de novembro, de contratos do sector público [LCSP], establécese a prohibición de contratar con aquelas empresas que, a pesar de estaren obrigadas a ter un plan de igualdade conforme ao que dispón o artigo 45 da Lei 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, non teñan ningún.
6. De acordo co que establece o artigo 74 da LCSP, sempre que haxa vinculación co obxecto do contrato e sexa proporcional, requirirase como medio acreditativo de solvencia profesional ou técnica a formación en materia de igualdade de xénero do persoal responsable de executar a prestación.
7. Igualmente, de acordo co artigo 145.2 da LCSP, os pregos de cláusulas administrativas particulares poden incluír criterios de adjudicación orientados a fomentar a igualdade de xénero na execución do contrato, como dispoñer de plans de igualdade no caso das empresas que non estean obrigadas por lei, o fomento da contratación feminina ou a conciliación da vida laboral, persoal e familiar. Tamén se poden valorar a cualificación e experiencia en materia de igualdade de xénero do persoal adscrito ao contrato cando poida afectar de maneira significativa á calidade da execución.
8. Así mesmo, de conformidade co artigo 147 da LCSP, os órganos de contratación poden establecer criterios de desempate nos casos en que, tras a aplicación dos criterios de adjudicación, se produza un empate entre dúas ou máis ofertas. Entre estes criterios pódense incluír as proposicións presentadas polas empresas que, ao vencemento do prazo de presentación de ofertas, teñan unha porcentaxe máis alta de mulleres contratadas.

9. O Concello da Coruña ten que velar por que se cumpran as cláusulas establecidas, así como das obrigas legais en materia de igualdade de xénero dos e das contratistas e subcontratistas. Para tal fin, ten que establecer mecanismos de avaliación e seguimento que aseguren que se cumpren estas obrigas e ofrecer ferramentas de asesoramento en igualdade de xénero ás empresas contratistas.
10. Na documentación xustificativa do cumprimento das cláusulas as empresas adxudicatarias teñen que facilitar todos os datos relativos a persoas usuarias, traballadoras e provedoras desagregadas por sexo. O Concello ten que asegurar que todos os materiais e apoios municipais deseñados para obter esta información se adecúan a este requirimento.
11. Igualmente, as empresas contratistas teñen que facilitar información relativa á brecha salarial de xénero entre o persoal adscrito á execución do contrato e, a título informativo, do conxunto do persoal. O Concello proporcionará o asesoramento e as ferramentas necesarias para garantir que se cumpre esta obriga.
12. Sen prexuízo doutras medidas, o Concello da Coruña garantirá que a persoa xurídica que resulte adxudicataria do contrato, calquera que fose o seu status xurídico, estea obrigada a asegurar a promoción da igualdade entre mulleres e homes na diversidade exactamente como o faría o propio municipio se prestar o servizo.

Artigo 42. Subvencións públicas

1. O Concello da Coruña e o resto de organismos dependentes del incorporarán a perspectiva de xénero no outorgamento de subvencións.
2. As subvencións que outorgue o Concello da Coruña así como as entidades dependentes del deberán proporcionar os medios para promover a igualdade de mulleres e homes e a eliminación das desigualdades.
3. O Concello da Coruña e o resto de organismos dependentes del non outorgarán ningún tipo de axuda ou subvención a:
 - a) As persoas físicas e xurídicas que fosen sancionadas en firme en vía administrativa, laboral ou penal por vulneración do dereito á igualdade e á non discriminación por razón de sexo.
 - b) As persoas físicas ou xurídicas cuxos fins ou obxectivos, sistema de admisión ou acceso, funcionamento, traxectoria, actuación, organización ou estatutos sexan contrarios ao principio de igualdade entre mulleres e homes na diversidade.
 - c) As entidades ou empresas que incumpran as obrigas establecidas na Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

4. Tampouco poderán ser subvencionadas aquelas actividades que discriminen por razón de sexo.
5. Cando o obxecto da subvención poida ser relevante en relación á igualdade de xénero, o Concello da Coruña e o resto de organismos dependentes del, poderán esixir para conceder subvencións a acreditación por parte das persoas físicas ou xurídicas beneficiarias, de experiencia e traxectoria no desenvolvemento de actuacións dirixidas á igualdade entre mulleres e homes na diversidade.
6. Igualmente, cando o obxecto da subvención poida ser relevante en relación coa perspectiva de xénero, e para o caso de axudas outorgadas mediante convocatoria pública, poderanse incluír, entre outros, os seguintes criterios en materia de xénero para valorar as solicitudes presentadas:
 - a) O grao de compromiso coa igualdade entre mulleres e homes, tanto con respecto á composición dos órganos directivos como en relación coas actividades que queren desenvolver.
 - b) Dispoñer dun plan de igualdade entre mulleres e homes cando non exista unha obriga legal de adoptar este plan.
 - c) Dispoñer dun protocolo para a prevención do acoso sexual e en razón de sexo cando non exista a obriga legal de telo.
 - d) Ter un protocolo de prevención e actuación en casos de discriminación por diversidade sexual e de xénero.
 - e) O compromiso coa mellora das habilidades directivas das mulleres a través do incremento do número de mulleres en postos de responsabilidade ou outras medidas dirixidas a esta finalidade.
7. Incluirase entre as obrigas das persoas físicas ou xurídicas beneficiarias das axudas outorgadas polo Concello da Coruña e polo resto de organismos dependentes del que executen a actividade o establecemento de medidas e mecanismos que contribúan a promover a igualdade entre mulleres e homes na diversidade, así como a desagregación por sexo dos datos das persoas beneficiarias dos proxectos e das persoas traballadoras da entidade, asociación ou organización.

Para ese efecto, o Concello da Coruña desenvolverá instrucións para incorporar criterios de igualdade entre mulleres e homes na diversidade no procedemento xeral de subvencións municipais. Incluiranse indicadores que permitan avaliar o grao en que se cumpren estes criterios de igualdade.

8. Na composición das comisións avaliadoras para o outorgamento de subvencións garantirase a presenza equilibrada de homes e mulleres con capacitación, competencia e preparación adecuadas e con criterios feministas, e entenderase que se respecta unha composición equilibrada cando ambos os sexos estean

representados polo menos nun 40%, fixando o obxectivo de alcanzar a paridade entre mulleres e homes.

9. A aquelas concesións de subvencións sen concorrencia competitiva ou a través de subvencións nominativas ou de concesión directa seralles de aplicación o previsto no presente artigo coa única excepción dos criterios de concesión ou a composición do órgano avaliador, que resultan inaplicables ao non existir concorrencia.

CAPÍTULO XII

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN DA ORDENANZA

Artigo 43. Comisión de Seguimento e Avaliación

1. A Comisión de Seguimento e Avaliación estará presidida pola persoa titular da área municipal competente en materia de igualdade entre mulleres e homes na diversidade. Dela formarán parte representantes dos grupos políticos con presenza no Pleno do Concello, coa mesma proporcionalidade que neste órgano. Formarán parte da Comisión, ademais, representantes da Secretaría Xeral, a Intervención Xeral e persoal técnico municipal.
2. **A Comisión aprobará un regulamento de organización da Comisión de Seguimento e Avaliación**, na que se especificarán, entre outros aspectos, a súa composición, número de membros e os mecanismos de coordinación con outras estruturas municipais.
3. As funcións desta Comisión serán:
 - a) Elaborar cada mandato un informe de seguimento e avaliación no que cando menos se recollan as accións que cada área levou a cabo en aplicación da ordenanza e a valoración das devanditas áreas en relación ao grao en que se cumpre o previsto na presente ordenanza.
 - b) Interpretar e avaliar o grao en que se cumpren a ordenanza, os obxectivos marcados e as accións.
 - c) Informar sobre as dificultades atopadas durante a súa implantación e os resultados conseguidos.
 - d) Propoñer medidas dirixidas a aplicar ordenanza.
 - e) Propoñer melloras ao texto da ordenanza.
 - f) Deliberar, aprobar e aplicar as novas iniciativas, liñas de actuación e propostas de execución para un desenvolvemento máis amplo da ordenanza.

- g) Atender e resolver reclamacións formuladas pola cidadanía ou o persoal técnico a través dunha caixa de correos de suxestións ou calquera outro medio que poida ser habilitado para o efecto.
 - h) Coñecemento e resolución das discrepancias que se deriven da aplicación e interpretación da ordenanza.
4. Para desenvolver todas as funcións, as persoas que pertencen a esta Comisión terán acceso a toda a documentación que se xere no seu seo e a solicitar do Concello ou do seu persoal técnico e político calquera información que consideren necesaria para exercer as súas funcións e que teña relación cos obxectivos e articulado da presente ordenanza.
 5. A Comisión de Seguimento e Avaliación reunirse polo menos unha vez ao ano con carácter ordinario.
 6. As persoas da Comisión de Seguimento e Avaliación e asesoras están obrigadas a respectar o principio de confidencialidade e sigilo profesional tanto nos asuntos tratados nas reunións como da documentación e datos presentados.
 7. Os acordos da Comisión de Seguimento e Avaliación, para a súa validez, requirirán o voto favorable da maioría simple das persoas que o integran.
 8. O Concello da Coruña destinará os recursos necesarios para desenvolver o presente título.

DISPOSICIÓN DERROGATORIA

Quedan derogadas todas as normas con igual ou inferior rango no que se opoñan ao disposto nesta ordenanza.

DISPOSICIÓN FINAIS

Disposición final primeira. Entrada en vigor

A ordenanza entrará en vigor o día seguinte da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña.

Disposición final segunda. Desenvolvemento

Habilitar a persoa titular da área municipal competente en materia de igualdade entre mulleres e homes na diversidade para ditar cantas instrucións sexan precisas no desenvolvemento desta ordenanza.