

# PROPOSTES I EXEMPLES PER INTRODUIR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE A L'ADMINISTRACIÓ LOCAL

Consell Comarcal de l'Alt Urgell





**PROPOSTES I EXEMPLES  
PER INTRODUIR  
LA PERSPECTIVA DE GÈNERE  
A L'ADMINISTRACIÓ LOCAL**

**MÒNICA GELAMBÍ TORRELL**

Autora  
**Mònica Gelambí Torrell**

Disseny i maquetació  
**Marta Tarrés Codina**

Dipòsit Legal  
**L 416-2010**

1a edició  
**Abril 2020**

Impressió  
**Sent Disseny**

“L’exposat, llevat error o omissió involuntària, constitueix la nostra opinió sobre el tema informat, d’acord amb el nostre lleial saber i entendre, que sotmetem a qualsevol altra de més ben fonamentada en Dret i polítiques públiques de gènere i subordinada als criteris que la jurisprudència i l’acadèmia pogués establir en el futur.”

**Autora: Mònica Gelambí Torrell**

[gelambi@atenagenderconsulting.eu](mailto:gelambi@atenagenderconsulting.eu)



# ÍNDEX

|   |    |
|---|----|
| • Introducció   | 9  |
| • Pautes per realitzar formularis / enquestes / qüestionaris / estadístiques amb perspectiva de gènere  | 12 |
| • PRIMERA PAUTA. Redacció en llenguatge inclusiu i no sexista   | 12 |
| • SEGONA PAUTA. Inclusió de forma sistemàtica de la variable sexe   | 15 |
| • TERCERA PAUTA. Tenir en compte la diversitat existent en les estructures familiars  | 18 |
| • Pautes per al tractament no sexista de les imatges  | 19 |
| • Decàleg per a una millor representació de les dones en la comunicació   | 23 |
| • Pautes per analitzar si una política, programa o servei s'ha dissenyat amb perspectiva de gènere  | 29 |
| • Diferències de gènere   | 29 |
| • Desigualtats de gènere  | 32 |
| • Avaluació de la incorporació de la perspectiva de gènere en una política  | 33 |
| • Exemple de com incorporar la perspectiva de gènere en una política concreta del Consell Comarcal: Incorporar la perspectiva de gènere en el disseny dels Plans Locals de Joventut | 37 |
| • Propostes per incorporar la perspectiva de gènere en la contractació pública  | 39 |
| • 1. Criteris d'admissió i de solvència tècnica amb perspectiva de gènere   | 40 |
| • 2. Criteris de puntuació i d'adjudicació amb perspectiva de gènere  | 43 |
| • 3. Exigències d'execució amb perspectiva de gènere  | 47 |
| • Pautes per incloure en les subvencions i els ajuts, premis, concursos i beques la perspectiva de gènere   | 51 |
| • Proposta d'indicadors de gènere per avaluar un servei o política  | 59 |
| • Indicadors de gènere per avaluar el Servei de joventut Oficina Jove de l'Alt Urgell –OJAU–  | 60 |
| • Bibliografia  | 65 |





# INTRODUCCIÓ

Totes les administracions públiques de Catalunya estan obligades per la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, a treballar amb perspectiva de gènere. Aquesta obligació la trobem recollida en el seu article 3, que estableix els principis d'actuació dels poders públics.

**Primer principi. Transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat de gènere: els poders públics han d'aplicar la perspectiva de gènere i la perspectiva de les dones en les actuacions, a tots els nivells i a totes les etapes, reconeixent el valor que aporten dones i homes i aplicant de manera positiva els canvis necessaris per a millorar la societat i respondre a les realitats, les oportunitats, les necessitats i les expectatives dels dos sexes.**

Entenem per perspectiva de gènere "la presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet de visualitzar dones i homes en llur dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i també permet de trobar línies de reflexió i d'actuació per erradicar les desigualtats" (definició que proporciona l'article 2 de la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes).

L'aposta per la transversalitat de gènere s'ha de realitzar des d'un enfocament interseccional, que contempli tots els altres vectors de desigualtat que es donen en la nostra societat, provocant discriminacions múltiples.

**Per exemple, no és el mateix buscar feina si ets una noia jove amb estudis universitaris, que si ets una dona estrangera de més de 50 anys, sense estudis i que no coneixni el català ni el castellà.**

Aquesta interseccionalitat implica que les propostes i exemples que es recullen en aquest document també tenen en compte la Llei 5/2008, de 24 d'abril, dels drets de les dones a erradicar la violència masclista i la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Aquesta guia vol facilitar la realització de projectes amb perspectiva de gènere, que no és el mateix que realitzar projectes d'igualtat de gènere:

**Els projectes d'igualtat de gènere** persegueixen com objectiu principal la igualtat efectiva entre homes i dones, actuen de forma directa sobre una situació clara de desigualtat o un problema específic de discriminació.

Serien projectes d'igualtat de gènere, per exemple, tots aquells que es realitzen per prevenir i/o afrontar la violència de gènere i la violència masclista o els projectes adreçats a col·lectius específics de dones amb majors problemàtiques d'ocupabilitat o a les dones esportistes d'èlit, ja que afronten de forma específica una problemàtica de desigualtat de gènere.

**Exemple de política d'igualtat de gènere realitzada des del Consell Comarcal de l'Alt Urgell:**



**Els projectes amb perspectiva de gènere** no tenen com objectiu principal la igualtat de gènere sinó que incorporen aquest enfocament en el disseny de polítiques que persegueixen altres objectius com podria ser afavorir l'esport en el territori, fomentar el turisme rural o facilitar espais d'oci per a la gent jove. Es tracta de polítiques esportives, culturals, d'educació, d'atenció a les persones, de turisme, etc. a les que incorporem la perspectiva d'igualtat de gènere.

Per exemple, dissenyar projectes urbanístics estudiant si poden generar discriminacions o han tingut en compte que els homes i les dones no tenen la mateixa sensació de seguretat quan utilitzen l'espai públic de nit, crear espais de lleure i esportius que no generin situacions de discri-

minació, que siguin inclusius i donin protagonisme tant als homes com a les dones, etc. Es tracta de projectes que es realitzen des dels diferents departaments tenint en compte que existeixen diferències i desigualtats de gènere, trencant amb els estereotips de gènere i superant els rols tradicionals de gènere.

**Exemple de política amb perspectiva de gènere realitzada des del Consell Comarcal de l'Alt Urgell:**



### Festa de les Trementinaires

Vall de la Vansa i Tuixent  
Últim cap de setmana de maig

*La Festa de les Trementinaires se celebra a la vall de la Vansa i Tuixent l'últim cap de setmana de maig, des de l'any 2000. El programa inclou diversos actes per recordar aquest ofici que havien exercit moltes dones de la vall des de les primeries del segle XIX fins a mitjan segle XX. Des del primer moment, el CCAU participa activament en l'organització de la Festa i en finançar la major part del pressupost.*

### EL LLODRIGÓ

Versió original popularitzada per Josep Garcia Muixi, *Pep Jaumet*, de Tuixent.

El diumenge al demati  
ja m'encontro la criada  
ja li dono el Deu-vos-guard  
Déu-vos-guard i l'hora bona.

**Tinc por, tinc por, tinc por  
tinc por, deia la noia  
tinc por, tinc por, tinc por  
que no em surti el llodrigó**

L'i'n convido del bon pa  
del bon pa i la llonganissa

**Tinc por...**

Quan s'ho va haver menjat tot  
li vaig dir que més volia

**Tinc por...**

L'i'n remango el davantal  
l'i'n remango les faldilles

**Tinc por...**

l'i'n remango els enauguets  
l'i'n remango la camisa

**Tinc por...**

Ja l'i'n veig un ull tancat  
i un altre que se li obria

**Tinc por...**

Voltat de pèl de conill  
si no ho era ho pareixia

**Tinc por...**

Jo que li engego el furó  
a veure si m'hi passaria

**Tinc por...**

Collons que el fot el forat  
quina llargada tenia

**Tinc por...**

Si no fos pels cascabells  
el furó se m'hi perdria

**Tinc por...**

Ja t'ho foto jo ben net  
que mai més li ficaria



### EL LLODRIGÓ

Versió creada per dones de Tuixent i la vall de Lavansa prenent com a base la versió original i la del grup Les Filomenes, de tal manera que tant l'amo com la criada donen la seva pròpia explicació dels fets.

El diumenge al de mati  
ja n'encontro la criada,  
ja l'i'n dono el Déu-vos-guard,  
el Déu-vos-guard i l'hora bona.

**"Tinc por, tinc por, tinc por,  
tinc por", deia la noia.  
"Tinc por, tinc por, tinc por,  
que no em surti un llodrigó."**

La'n convido del bon pa,  
del bon pa i la llonganissa.

**"Tinc por..."**

Quan s'ho va haver menjat tot  
li vaig dir què més volia.

**"Tinc por..."**

Com que anava de gallet  
em va dir: "jo vull més figa".

**"Tinc por..."**

Em va dir: "jo tinc més fam"  
i em somreia amb picardia.

**"Tinc por..."**

Ja m'agafa de la mà  
ja m'aixeca la faldilla.

**"Tinc por..."**

Em pregunta si tinc fam  
i m'ofereix la llonganissa.

**"Tinc por..."**

Vaig "gafar" un ganivet llarg  
vaig dir: "Jo la tallo fina".

**"Tinc por, tinc por, tinc por,  
tinc por", deia el bandararra.  
"Tinc por, tinc por, tinc por,  
que no em talli el llodrigó."**

I si encara no estàs tip  
ous esclafats jo t'oferia.

**"Tinc por, tinc por, tinc por,  
tinc por", deia el bandararra.  
"Tinc por, tinc por, tinc por,  
que no em talli el llodrigó."**



Darrerament s'ha inclòs una nova versió d'una de les cançons tradicionals que es canten a l'Alt Urgell, realitzada per dones de la Vall. Aquesta versió està enfocada des de la perspectiva de la dona i té com a objectiu treure-li a l'original la càrrega masculista que té.

# PAUTES PER REALITZAR FORMULARIS/ENQUESTES/ QÜESTIONARIS/ESTADÍSTIQUES AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Per redactar formularis, enquestes, qüestionaris i estadístiques amb perspectiva de gènere cal tenir en compte:

- **EL LENGUATGE:** Redacció utilitzant un llenguatge inclusiu i no sexista.
- **LES DADES QUE ES DEMANEN:** Inclusió de forma sistemàtica de la variable sexe.
- **COM ENS ADRECEM A LES FAMÍLIES:** Tenir en compte la diversitat existent en les estructures familiars.

## **PRIMERA PAUTA. Redacció en llenguatge inclusiu i no sexista**

L'article 2.8 de la Llei 17/2015, de 8 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes estableix, que els poder públics han de fer un ús no sexista del llenguatge, que eviti l'expressió de concepcions sexistes de la realitat i els usos androcèntric i amb estereotips de gènere, i han de promoure un llenguatge respectuós amb les dones, les minories i amb totes les persones en general en l'atenció personal i en tota la documentació escrita, gràfica i audiovisual.

El llenguatge és una construcció social que reflecteix la nostra manera de veure, entendre i analitzar la realitat que ens envolta i per tant, conseqüentment, per si mateix no és sexista. Però segons com s'utilitzi el llenguatge es dona una imatge o una altra de la realitat, ja que decidim les presències i les absències.

PAGESIA

### **Els ramaders catalans, atrapats entre la gran indústria i la davallada d'ajudes**

Els propietaris de les explotacions lamenten la progressiva debilitat del sector i l'augment del domini de les grans empreses, que marquen els preus | Els marges de guany en sectors com el lleter o el cunícula són mínims, i les subvencions públiques no solucionen el problema.

Fragment d'un article publicat al diari naciodigital.cat el 27/01/2017

La utilització del gènere masculí com a genèric, tot i que es realitzi pensant tant amb els homes com amb les dones, provoca la desaparició de les dones del discurs.

Canviar el llenguatge és possible, i aquest canvi permet escriure de manera no discriminatòria, és a dir, incloent a tota la població i no tan sols una part d'ella.

En els documents públics adreçats a un conjunt indeterminat de persones, que poden ser homes i dones, o en els textos que fan referència a la ciutadania s'ha d'incloure a tothom, sense discriminar ningú per raó de sexe.

### **Algunes opcions:**

- Utilitzar genèrics que siguin inclusivament: la població, la canalla, els infants, l'alumnat, el professorat, el personal, les regidories...
- Utilitzar, sense abusar, el masculí i femení: els i les regidores, els/les treballadors/es...

Trobareu recursos en les guies següents:

### **RECURSOS EXISTENTS PER ESCRIURE EN UN LLENGUATGE INCLUSIU I NO SEXISTA**

Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. 2011

<http://llengua.gencat.cat/permalink/c2f7c918-5382-11e4-8f3f-000c29cdf219>

Criteris multilingües per a la redacció de textos igualitaris. 2019. Xarxa Vives d'Universitats  
[https://www.vives.org/nou/files/2019/02/XVU\\_Criteris-multiling%C3%BCes-igualitaris.pdf](https://www.vives.org/nou/files/2019/02/XVU_Criteris-multiling%C3%BCes-igualitaris.pdf)

10 punts per visibilitzar les dones en el llenguatge. Guia d'ús no sexista del llenguatge. 2018. Ajuntament de Barcelona

<http://ajuntament.barcelona.cat/bcnantimasclista/ca/prevenir-i-actuar/guia-de-llenguatge-no-sexista>

Guia llenguatge inclusiu i no sexista. 2019. Col·legi Advocacia de Barcelona.

<https://www.tarragona.cat/serveis-a-la-persona/serveis-socials/observatori-social-de-la-ciutat-de-tarragona/eines-per-2019accio/fitxers/altres-pdf/gui-llenguatge-inclusiu>

Guia de tractament no sexista del llenguatge administratiu. 2016. Fundació Isonomia. Universitat Jaume I

<http://isonomia.uji.es/wp-content/uploads/2013/06/Z-Maquetacio%CC%81-ISONO-MIA-guia-en-valencia%CC%80-versi%C3%B3n-def-WEB.pdf>

## Exemples sobre l'ús de llenguatge inclusiu i no sexista en formularis, enquestes, qüestionaris.

En el primer quadre s'exposa la redacció actual i en el segon quadre s'inclou la proposta de llenguatge inclusiu i no sexista:

### Sol·licitud per a la utilització del transport i el menjador escolar per alumnes d'ensenyament obligatori

| REDACCIÓ ACTUAL  | CANVIS PROPOSATS          |
|--|---------------------------|
| EXPOSO: que assabentat/da de l'existència dels serveis de transport i menjador escolar <b>per als alumnes</b> que s'han de desplaçar | per a l'alumnat           |
| DEMANO: La utilització, per part <b>del menor</b>  | del o la menor            |
| es fa responsable de les pertinences que <b>els alumnes</b> puguin oblidar-se dins l'autobús o el menjador escolar.                  | l'alumnat                 |
| prèvia autorització <b>de l'interessat</b>   | de la persona interessada |

### Sol·licitud d'alta del servei de menjador escolar. Curs 2018.2019

| REDACCIÓ ACTUAL   | CANVIS PROPOSATS                         |
|---|--|
| entregar-la <b>al responsable de monitors</b> del centre educatiu             | a la persona responsable del monitoratge |
| El preu del menú escolar per al curs 2018-2019 <b>per a usuaris habituals</b> | a les persones usuàries habituals        |
| cal comunicar-ho <b>al responsable</b> de menjador,                           | a qui sigui responsable                  |
| o <b>al monitor responsable</b> del menjador.                                 | al monitor/a responsable                 |

### Sol·licitud d'ajuts individuals de menjador per raons econòmiques, socials i/o geogràfiques a alumnes escolaritzats(curs 2019-2020)

| REDACCIÓ ACTUAL  | CANVIS PROPOSATS                               |
|--|--|
| Dades <b>del representant</b>  | de qui representa / de la persona representant |
| Situació laboral: estudiant / <b>Actiu</b> / Atur / Invalidesa/ <b>Jubilat</b> | en actiu<br>jubilació / jubilat/da             |
| Dades <b>del/s sol·licitant/s – beneficiari/s (Alumne/s)</b>                   | de qui sol·licita – beneficiari/ària (alumnat) |

| REDACCIÓ ACTUAL   | CANVIS PROPOSATS   |
|---|--|
| excepte <b>el/s sol·licitant/s</b> :  | les persones sol·licitants                               |
| En cas <b>dels menors</b> d'edat,   | en cas de menors d'edat                                  |
| No necessita acreditació per part <b>del sol·licitant</b>   | de qui sol·licita  |
| En cas que la situació laboral <b>dels pares o tutors</b> sigui la de <b>transfronterers</b>  | dels pares / mares o tutors/es<br>Transfronterers/es     |
| econòmica de <b>cuidador</b> no professional - dependència  | cuidador /a  |
| Autoritzacions <b>de tots els membres</b>   | totes les persones membres                               |
| trasllat de <b>l'alumne</b>   | l'alumne/a   |
| <b>el sol·licitant</b> , l'IDALU, el codi identificador únic que s'assigna a cada <b>alumne</b> , dins el Registre d'alumnes (RALC) del Departament d'Ensenyament per a tots <b>els alumnes matriculats</b> | qui sol·licita<br>alumne/a<br>a tot l'alumnat matriculat |
| <b>els sotasignats</b> autoritzen   | les persones sotasignants                                |
| <b>Sol·licitants i beneficiaris</b> de l'ajut   | persones sol·licitants i beneficiàries                   |

## SEGONA PAUTA. Inclusió de forma sistemàtica de la variable sexe

En totes les instàncies s'ha d'incloure la dada sexe en compliment de l'obligació que la Llei catalana d'igualtat 17/2015 estableix en l'article 56.

**Article 56: Incloure sistemàticament la variable del sexe en totes les estadístiques, enquestes i recollida de dades que duguin a terme.**

El sexe es pot demanar, amb finalitat estadística, sense necessitat del consentiment previ de les persones afectades.

La Llei Orgànica de Protecció de Dades de Caràcter Personal, modificada el 6 de desembre del 2018, especifica en el seu article 7 quines són les dades especialment protegides i que només es podran tractar amb el consentiment exprés i per escrit de la persona afectades. El sexe i la identitat de gènere no s'han inclòs en aquestes dades, on si que trobem dades relacionades amb la "vida sexual"<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>Els article 9 i 10 del Reglament (UE) 2016/679 estableixen quines són les dades que no es poden treballar sense el consentiment explícit de la persona interessada i es tracta de dades personals que donin informació sobre la vida sexual i les orientacions sexuals de la persona física, entre altres. Es consideren categories especials de dades personals: dades personals que revelin l'origen ètnic o racial, les opinions polítiques, les conviccions religioses o filosòfiques, o l'afiliació sindical, i el tractament de dades genètiques, dades biomètriques dirigits a identificar de manera unívoca a una persona física, dades relatives a la salut o dades relatives a la vida sexual o les orientació sexuals d'una persona física.

### **Article 7. Dades especialment protegides.**

**3. Les dades de caràcter personal que facin referència a l'origen racial, a la salut i a la vida sexual només podran ser recollides, tractades i cedides quan, per raons d'interès general, així ho digui una llei o la persona afectada doni expressament el seu consentiment.**

No es consideren dades sensibles ni el sexe ni la identitat de gènere.

És important tenir en compte 3 aspectes quan parlem de dades desagregades per sexe:

- 1.- La llei d'igualtat ens diu que s'ha de recollir de forma sistemàtica en els formularis la variable del sexe.**
- 2.- El sexe i la identitat de gènere no són el mateix.**
- 3.- El gènere no es pot mai demanar perquè és un concepte variable i que implica una construcció cultural.**

Deixem clars els conceptes per evitar confusions:

**Sexe:** diferències físiques, biològiques i anatòmiques que divideixen els individus d'una espècie en mascles i femelles. (Recull de termes: Dones i Treball. Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball).

**Gènere:** Conjunt de característiques d'origen sociocultural relatives a patrons de comportament i d'identitat sobre la base de les quals s'estableix socialment la distinció entre homes i dones. Aquestes característiques canvien segons el territori i el moment històric en el que ens trobem. No s'ha de confondre amb sexe. No és un concepte estàtic ni innat, sinó una construcció sociocultural que ha anat variant al llarg del temps i continua transformant-se.

**Identitat de gènere:** autoconcepció del gènere de la persona, sense que pugui ser definida per tercers. Es tracta de la identificació que cada persona realitza en relació amb els rols que socialment s'atribueixen a homes i dones; no ha de coincidir necessàriament amb el sexe biològic de la persona, i no té res a veure amb l'orientació sexual i afectiva.

Resumint, en tots els qüestionaris, enquestes i formularis s'ha de demanar la variable sexe i en aquells casos en que es considera rellevant també es pot demanar la identitat de gènere. En cap cas, però, es pot demanar el gènere perquè és una construcció social que es transforma, i perquè demanar el gènere no equival a demanar el sexe o a demanar la identitat de gènere, es tracta de 3 conceptes diferents.



## Com s'han de recollir les variables sexe i identitat de gènere?

|      |        |         |
|------|--------|---------|
| SEXE | mascle | femella |
|------|--------|---------|

|                     |      |      |           |
|---------------------|------|------|-----------|
| IDENTITAT DE GÈNERE | home | dona | no binari |
|---------------------|------|------|-----------|

També ens podem trobar davant d'un formulari en el que volem demanar el sexe i no volem demanar la identitat de gènere, però no volem excloure aquelles persones que no s'identifiquen amb el seu sexe biològic o amb el sexe binari i en aquest cas barrejarem les dues opcions i donarem 3 opcions quan demanem la variable sexe:

|                   |        |         |           |
|-------------------|--------|---------|-----------|
| SEXE <sup>2</sup> | mascle | femella | no binari |
|-------------------|--------|---------|-----------|

És important tenir en compte que aquesta tercera opció comporta la utilització poc correcta del concepte sexe, ja que si parlem de biologia podríem dir que el sexe no binari no existeix (tot i que existeixen persones intersexuals que no s'ubicarien dins del binarisme mascle-femella), però es tracta d'una opció que farem amb l'objectiu de reconèixer el col·lectiu LGBTI.

Per reconèixer els drets de les persones LGBTI és important tenir en compte els següents conceptes<sup>3</sup>:

**Cisgènere:** persones amb una identitat de gènere que està alineada amb el gènere assignat en néixer, tenint en compte el seu sexe biològic. Es tracta de mascles i femelles alineats amb el gènere assignat en néixer i que per tant, s'identifiquen com homes els mascles i com a dones les femelles.

**Gènere no binari:** persones que no volen incorporar-se a les categories associades al gènere.

**Trans:** persones que tenen una identitat de gènere que és diferent del gènere assignat en néixer en base al seu sexe biològic, així com persones que desitgen expressar la seva identitat de gènere d'una manera diferent del gènere assignat en néixer.

---

<sup>2</sup>Aquesta opció és la que proposa el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya en la Instrucció 1/2019, sobre l'adequació dels formularis del Departament a la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir el dret de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI) i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

<sup>3</sup>Definicions que tenen en compte les definicions que s'han realitzat en l'Annex IV de la Guia d'indicadors clau per a les polítiques públiques LGBTI als ens locals (2019) i que sorgeix de les recomanacions del Grup de Treball de Persones Trans del Consell Nacional de Lesbianes, Gais i Homes i Dones Bisexuals i Transexuals (LGBT) el 2017.

## TERCERA PAUTA. Tenir en compte la diversitat existent en les estructures familiars

En la documentació adreçada a les famílies hem de tenir en compte la diversitat existent, les famílies poden estar formades per un pare i una mare, dues mares, dos pares, una mare sola o un pare sol. Aquesta diversitat s'ha de tenir present en el disseny dels formularis i qüestionaris.

Per tant, en els models hauria de constar:

**Pare / mare / tutor/a legal**

Exemple:



SOL·LICITUD D'ALTA DEL SERVEI  
DE MENJADOR ESCOLAR  
CURS 2019-2020

Atenció! Omplir les dues cares d'aquest full.

| <b>1. DADES FAMILIARS</b> <small>CAL OMLIR TOTS ELS CAMPS AMB LLETRA MAJÚSCULA (excepte adreça electrònica)</small>           |              |                        |                 |
|---|--------------|------------------------|-----------------|
| COGNOMS PARE/MARE/TUTOR   |              | NOM PARE/MARE/TUTOR    |                 |
| ADREÇA FAMILIAR, NÚM, PIS/PORTA   |              | DNI/NIF/PASSAPORT      |                 |
| CODI POSTAL   | POBLACIÓ     | PROVÍNCIA              |                 |
| CORREU ELECTRÒNIC*  |              | TELÈFON(S) DE CONTACTE |                 |
| *És OBLIGATORI omplir l'adreça electrònica per a poder rebre factura electrònica  |              |                        |                 |
| <b>2. DADES DE L'ALUMNE/A</b> <small>1"#\$%&amp;'(\$)'#*+\$,-' \$*/0"1\$8."2*3\$3#&amp;8&amp;8/)+&amp;.\$'4/5/*%* 3 6</small> |              |                        |                 |
| COGNOM ALUMNE/A   | NOM ALUMNE/A | CURS                   | CENTRE EDUCATIU |
|   |              |                        |                 |
|   |              |                        |                 |
|   |              |                        |                 |

SOL·LICITUD D'ALTA DEL SERVEI DE MENJADOR ESCOLAR CURS 2018-2019.  
Consell Comarcal Alt Urgell

# PAUTES PER AL TRACTAMENT NO SEXISTA DE LES IMATGES

El tractament igualitari s'ha d'estendre a les imatges que acompanyen els textos, en qualsevol format: publicacions, cartells, fulletons, pàgines web i publicitat en general.

Aquest tractament igualitari de les imatges implica<sup>4</sup>:

- Representar el grup humà divers, amb imatges i icones femenines i masculines quan es refereix a persones, evitant prendre com a model únic i universal la figura masculina.



<sup>4</sup>Les orientacions en relació a les imatges s'han extret del Pla d'Igualtat Integral 2018-2020 del Col·legi d'Advocats de Barcelona.

- Evitar l'ús d'imatges que reproduïxen i perpetuen estereotips i clixés de gènere i que limiten la projecció de les dones; ans el contrari, utilitzar imatges que permetin promoure un canvi de valors, trencant amb els imaginaris estereotipats i visibilitzant a les dones en àmbits o activitats en les quals estan poc representades o han estat poc representades, i també els homes en àmbits on estan poc representats.



- Incorporar la veu femenina, visibilitzant i reconeixent els èxits i aportacions de les dones, les seves necessitats i les seves expectatives.



- Apostar per una participació i representació equilibrada de dones i homes en les imatges en relació a la quantitat de dones i homes que apareixen, en la mida i durada de les imatges d'unes i d'altres, així com en els plànols en els que apareixen dones i homes. No segregar dones i homes en les imatges com si es tractes de dos col·lectius diferents.



- Evitar imatges en que les dones apareguin com subordinades als homes o com objectes sexuals o eròtics.



- Donar una imatge real de la diversitat de dones que formen part de la societat, evitant redundar en un model únic, moltes vegades reflex d'un ideal de dona elaborat des del punt de vista masculí.



# DECÀLEG PER A UNA MILLOR REPRESENTACIÓ DE LES DONES EN LA COMUNICACIÓ

L'Observatori de les dones en els mitjans de comunicació<sup>5</sup> ha creat el recurs **Eina per a una comunicació no sexista** per actuar preventivament i reactivament, de manera eficient davant d'aquest fenomen.

En aquesta eina s'inclou el següent decàleg per a una millor representació de les dones en la comunicació:

## **Decàleg per a una millor representació de les dones en la comunicació:**

1.- Representar les dones tenint en compte la seva diversitat i evitar caure en les construccions de la feminitat estereotipades i poc diverses.



<sup>5</sup>L'Observatori de les dones en els mitjans de comunicació és una instància de participació ciutadana impulsada per diferents ajuntaments. Persegueix l'objectiu de promoure una cultura crítica en relació al paper de les dones en els mitjans de comunicació. <https://www.observatoridelesdones.org/>

2.- Mostrar les aportacions de les dones en tots els àmbits.



3.- Visibilitzar i representar les dones com a expertes i no solament en temes tradicionalment considerats "de dones" o únicament per aportar una perspectiva "femenina" sobre un tema concret.



La campanya #OnSónLesDones posa en evidència la sobrerrepresentació dels homes en la televisió, la ràdio i en altres mitjans de comunicació, el que implica que les dones estan infrarepresentades i que manca pluralitat en els mitjans de comunicació catalans, on es silencia, sistemàticament, l'opinió de les dones. En el seu blog es possible trobar recursos, informes i dades estadístiques.



4.- Diversificar els rols associats a la masculinitat i la feminitat i mostrar altres possibilitat identitàries.



5.- Evitar l'ús del cos de les dones com a objecte de reclam.



6.- Evitar la vinculació entre cos saludable i cànon estètic, i afavorir la representació de cossos diversos.



7.- Trencar amb la naturalització de les dones com a víctimes.



8.- Tractar la violència masclista com una violació dels drets humans i fer un tractament acurat de la violència masclista.



9.- Utilitzar un llenguatge inclusiu.

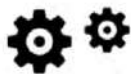


10.- Tenir en compte que el masclisme i el sexisme són un fenomen estructural.



L'observatori també ofereix un qüestionari per auditar el sexisme a la comunicació, que consta d'una sèrie de preguntes que permeten reconèixer i objectivar la presència de missatges que invisibilitzen les dones o promouen la seva discriminació en relació als homes, que utilitzen la imatge de les dones de forma vexatòria o que fomenten els estereotips sexistes o la violència masclista.

Aquest qüestionari, que es pot realitzar des de la pàgina web de l'observatori de les dones en els mitjans de comunicació és interactiu i permet identificar situacions ofensives i/o discriminatòries en la comunicació, detectant el sexisme a la llengua, als llenguatges audiovisuals, a les xarxes socials, a l'espai públic (senyalització), als mitjans de comunicació i a les campanyes institucionals.



**Eina**

per a una comunicació  
**no sexista**



Instància de participació ciutadana impulsada per ajuntaments

[Què és l'eina](#)

[Qüestionari](#)

[Decàleg](#)

[Anàlisi de casos](#)

[Glossari](#)

[Ordenances, reglaments i instruccions](#)

[Publicacions](#)

# PAUTES PER ANALITZAR SI UNA POLÍTICA, PROGRAMA O SERVEI S'HA DISSENYAT AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE. AVALUACIÓ DE L'IMPACTE DE GÈNERE

## Dissenyar amb perspectiva de gènere implica:

- 1.- Tenir present que en el nostre territori existeixen diferències de gènere, que s'han de tenir en compte per no crear o consolidar possibles desigualtats de gènere.
- 2.- Ser conscients que existeixen estereotips de gènere, que no s'han de consolidar o reproduir.
- 3.- Evitar la reproducció dels rols tradicionals de gènere que deriven de la divisió sexual del treball.
- 4.- Reconèixer que el sistema binari sexe-gènere és limitatiu i consolida els estereotips de gènere.
- 5.- Avaluar l'impacte que qualsevol actuació té sobre els homes i les dones perquè existeixen desigualtats estructurals de gènere fruit del fonament patriarcal de la nostra societat.

## DIFERÈNCIES DE GÈNERE

**Diferències de gènere:** Els homes i les dones són diferents, realitzen les coses de forma diferent i viuen les ciutats de forma diferent. Aquestes diferències es deuen a l'evolució històrica i cultural d'ambdós sexes i no són generalitats aplicables a tots els homes i a totes les dones, sinó tendències que ens porten a parlar de comportaments masculins i comportaments femenins.



Un altre exemple que es produeix a l'escola. És l'hora del pati i els nens juguen a futbol o a bàsquet a la pista, que està al mig del pati, ocupant quasi tot l'espai; i les nenes juguen a jocs de rol i es troben a les cantonades.



### Alguns exemples de diferències de gènere:

Diferències de gènere en l'àmbit de la salut i en la participació ciutadana:

#### Deu trastorns crònics més freqüents en població major de 14 anys, segons sexe. Catalunya, 2018

| Dones  |              | Homes                             |              |
|--|--------------|-----------------------------------|--------------|
| Malaltia                                       | % Prevalença | Malaltia                          | % Prevalença |
| Malalties reumàtiques i de l'aparell locomotor | 26.1         | Pressió alta                      | 23.9         |
| Mal d'esquena lumbar o dorsal                  | 26.1         | Colesterol elevat                 | 21           |
| Pressió alta                                   | 23.7         | Mal d'esquena lumbar o dorsal     | 18.6         |
| Mal d'esquena cervical                         | 22.7         | Artrosi, artritis o reumatisme    | 18.1         |
| Colesterol elevat                              | 21           | Mal d'esquena cervical            | 12.9         |
| Migranya o mals de caps freqüents              | 20.1         | Al·lèrgies                        | 11.8         |
| Ansietat                                       | 18.9         | Depressió i/o ansietat            | 10.2         |
| Depressió                                      | 17.3         | Diabetis                          | 9.3          |
| Al·lèrgies                                     | 14.7         | Tendinitis                        | 9.1          |
| Incontinència urinària                         | 9.7          | Migranya o mals de caps freqüents | 8.7          |

Font: Generalitat de Catalunya, Enquesta de salut de Catalunya.

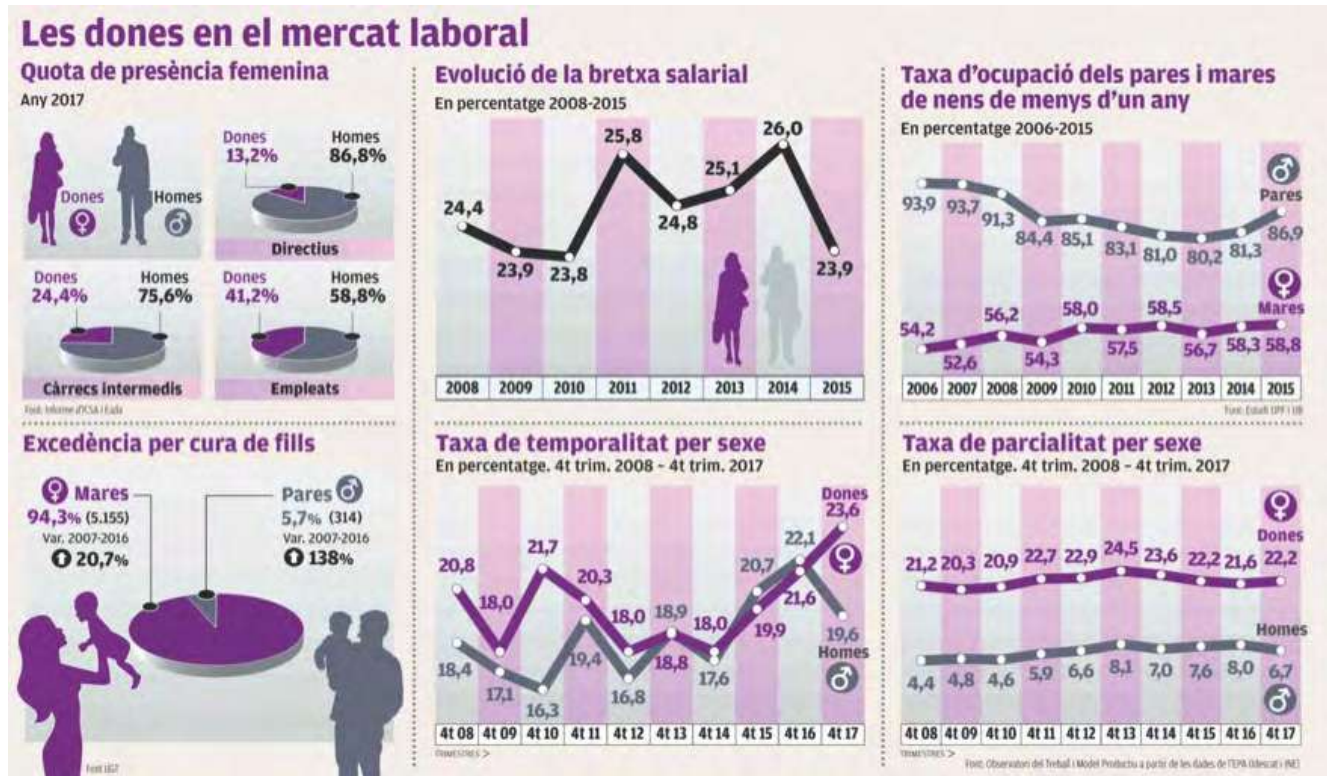
Font: IQ estadístiques amb perspectiva de gènere. [www.iqobservatori.org](http://www.iqobservatori.org)

# DESIGUALTATS DE GÈNERE

**Desigualtats de gènere:** les desigualtats de gènere fan referència a l'existència de diferents nivells de beneficis gaudits pels homes i per les dones fruit de les diferències de gènere (atribuir als homes i a les dones rols diferents com a conseqüència de la divisió sexual del treball).

## Alguns exemples:

Desigualtats de gènere en el mercat laboral



Font: El diari Avui. 4 març 2018

Continuar pensant que allò que es fa dins de les llars no té valor i que el que és més important passa dins del mercat de treball no ajuda a canviar aquestes desigualtats de gènere i sobretot consolida la seva existència, perquè hi ha algú que s'encarrega de la cura i altres que participen de l'àmbit públic. Les responsabilitats de cura influeixen en la participació en el mercat de treball.

La persistència de desigualtats de gènere en l'actualitat en diferents àmbits també es produeix perquè es continua donant pes als rols tradicionals de gènere i als estereotips de gènere.



**Estereotips de gènere:** les imatges simplificades que atribueixen uns rols fixats sobre els comportaments pretesament «correctes» o «normals» de les persones en un context determinat en funció del sexe al qual pertanyen. Els estereotips de gènere són a la base de la discriminació entre homes i dones i contribueixen a justificar-los i a perpetuar-los (article 2.ª Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes).



## **AVALUACIÓ DE LA INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN UNA POLÍTICA**

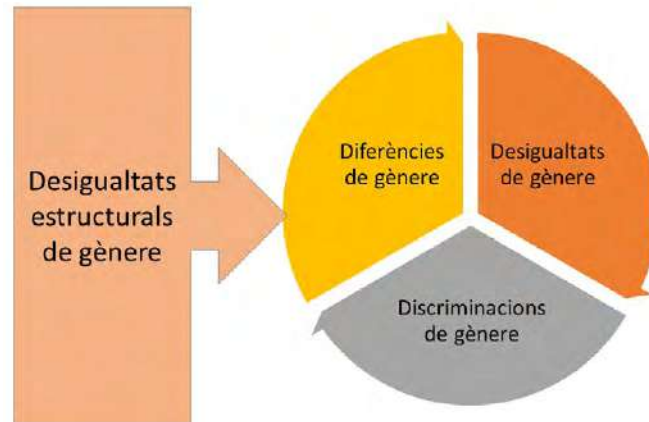
Per saber si hem inclòs la perspectiva de gènere en el programa, política o servei que estem dissenyant podem respondre el següent qüestionari:

|  |    |    |
|--|----|----|
| <p><b>En el disseny de la política s'ha tingut en compte si existeixen diferències entre els homes i les dones de la ciutat que són rellevants per la política?</b><br/>(Per exemple que els homes practiquen més esports federats que les dones; que les dones participen més en les associacions de veïns i veïnes que els homes; que les dones sofreixen més malalties cròniques que els homes; etc.)</p> | SI | NO |
| <p><b>Les dades que s'han utilitzat per dissenyar la política estaven desagregades per sexe?</b></p>   | SI | NO |
| <p><b>S'han tingut en compte indicadors de gènere en el disseny de la política?</b><br/>(Els indicadors de gènere són instruments que ens permeten resumir les relacions de gènere i les desigualtats de gènere existents en un context específic.)</p>  | SI | NO |

|  |    |    |
|--|----|----|
| <b>En el disseny de la política s'ha tingut en compte que els homes i les dones poden tenir maneres diferents de viure el problema?</b>  | SI | NO |
| <b>En el disseny de la política s'ha tingut en compte que existeixen altres vectors de desigualtat que també són rellevants.</b><br>(per exemple, edat, diversitat funcional, orientació sexual, identitat de gènere, nivell econòmic, etc.)   | SI | NO |
| <b>En el disseny de la política s'ha tingut en compte que els homes i les dones utilitzen els espais i serveis públics de manera diferent?</b>   | SI | NO |
| <b>En el disseny de la política s'ha tingut en compte que els homes i les dones ocupen diferents posicions en el mercat de treball</b> (per exemple, predomini masculí en els llocs de poder, professions feminitzades i professions masculinitzades, més dones treballant en l'administració pública, més dones que homes amb contractes a temps parcial) | SI | NO |
| <b>En el disseny de la política s'ha tingut en compte que la vida privada i familiar condiciona la participació en els espais públics o comunitaris?</b>   | SI | NO |
| <b>En el disseny de la política s'ha tingut en compte que els recursos a disposició dels homes i de les dones no són sempre equivalents?</b> (per exemple, propietat del cotxe, propietat de la casa)  | SI | NO |
| <b>En el disseny de la política s'ha tingut en compte l'existència de diferents tipologies de famílies?</b>  | SI | NO |
| <b>En el disseny de la política s'ha tingut en compte si la política està reproduint o consolidant estereotips de gènere o rols tradicionals de gènere</b> (per exemple consolidant la dona com a principal responsable de la cura)  | SI | NO |
| <b>La política dissenyada dona el mateix protagonisme i la mateixa importància als homes i a les dones?</b>  | SI | NO |
| <b>Es beneficien per igual els homes i les dones de la ciutat d'aquesta política?</b><br>Respon també que si quan la desigualtat estigui justificada perquè es tracta d'una política adreçada a un col·lectiu específic.   | SI | NO |

Si es realitza el següent qüestionari i es respon "No" a totes o a la majoria de les preguntes, això vol dir que la política no s'ha dissenyat amb perspectiva de gènere. Respondre no i justificar aquesta resposta dient que la política que s'ha dissenyat està pensada per a tota la ciutadania implica realitzar una política cega al gènere, que reproduceix, en el cas que existeixin,

les desigualtats de gènere existents i que en molts casos es deuen a la presència de desigualtats estructurals de gènere que tenen un origen cultural. Només si es treballa amb dades desagregades per sexe i amb indicadors de gènere serà possible identificar diferències de gènere, actuar contra les desigualtats de gènere i no crear noves discriminacions.



**Les desigualtats estructurals de gènere són les desigualtats que es produeixen perquè moltes de les nostres polítiques i serveis s'han dissenyat tenint en compte només la relació que s'estableix entre l'administració (la política) i el mercat laboral productiu, sense tenir en compte les responsabilitats de cura o treball reproductiu (treball que es realitza dins de les famílies sense ser pagat).**

Exemples del pes de les desigualtats estructurals de gènere:

#### **Exemple 1:**

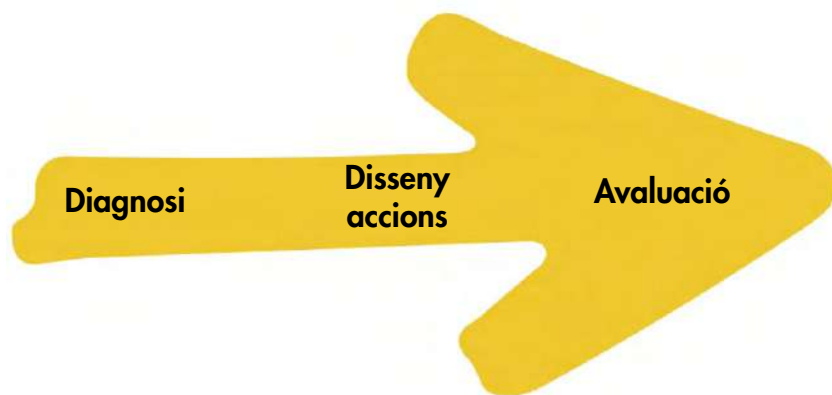
Imaginem un premi a la millor trajectòria acadèmica en el que es tenen en compte les publicacions i investigacions realitzades en els últims 10 anys. Podem considerar que el criteri de valoració és totalment objectiu. Al premi es presenten homes i dones d'una edat compresa entre els 40 i 50 anys. Les dones que han sigut mares es veuran perjudicades per aquest criteri objectiu perquè el temps del permís de maternitat s'inclourà dins d'aquests 10 anys i és temps en que no han publicat o fet recerques i per tant, sempre tindran menys publicacions que els seus companys homes, que tot i haver sigut pares no han tingut cap aturada en la seva productivitat acadèmica.

## **Exemple 2:**

Si no tinc plaça a una escola bressol pública i no tinc diners per pagar una escola bressol privada algú de la família haurà de cuidar el nadó. Si anem a les estadístiques veurem com és més fàcil que sigui una dona la que acabi tenint cura del nadó. En alguns casos perquè es mantenen els rols tradicionals de gènere i en altres perquè el cost econòmic d'aquesta decisió és menor que si fos l'home, ja que tenim més dones que treballen dins de l'administració pública (tenen més drets de conciliació que en l'empresa privada) i en els sectors més feminitzats els salaris són menors. Les desigualtats estructurals de gènere provoquen que fins i tot quan no es dona pes als estereotips de gènere es reproduïxi la divisió sexual del treball.

# **EXEMPLE DE COM INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN UNA POLÍTICA CONCRETA DEL CONSELL COMARCAL: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN EL DISSENY DELS PLANS LOCALS DE JOVENTUT.**

Les propostes d'aquest apartat s'ha dissenyat prenent com a punt de partida la metodologia que actualment el Consell Comarcal de l'Alt Urgell està utilitzant per dissenyar els Plans Locals de Joventut.



Per incorporar la perspectiva de gènere en el disseny dels Plans Locals de Joventut és clau realitzar la Diagnosi tenint en compte la participació paritària de nois i noies joves i buscant la incorporació de la temàtica de la igualtat i desigualtat de gènere dins del debat.

La diagnosi implica diverses eines analítiques, que ens permetran incorporar la perspectiva de gènere en aquesta fotografia:

- **Anàlisi de dades estadístiques secundàries.** Es tracta de quantificar i mesurar fenòmens i utilitzar dades desagregades per sexe, sempre que sigui possible. L'objectiu de treballar amb dades desagregades per sexe és identificar possibles diferències i desigualtats de gènere.
  
- **Enquesta jove:** quan es seleccionin les persones joves que han de respondre a l'enquesta s'inclourà el criteri de la paritat de gènere en aquesta selecció. Les dades que s'obtinguin de les enquestes es treballaran desagregades per sexe.
  
- **Grups de discussió:** en la composició d'aquests grups també es buscarà una composició mixta i sempre que sigui possible paritària (un mínim del 40% d'ambdós sexes).
  
- **Taller de participació:** Composició mixta i sempre que sigui possible paritària (un mínim del 40% d'ambdós sexes).
  - Tant en els grups de discussió com en els tallers de participació es plantejarà com a tema de debat si existeixen problemes específics relacionats amb la desigualtat de gènere o dificultats per col·lectius específics pel fet de tenir un determinat sexe o identificar-se amb un gènere concret.

En les dades i conclusions que s'aportin en aquesta diagnosi s'haurà de tenir en compte i prestar atenció a si existeixen o no diferències i desigualtats de gènere que afectin la gent jove del territori.

Aquesta anàlisi amb perspectiva de gènere influirà en el disseny de les accions específiques que es presentin i portarà a reflexionar, en el cas que es consideri necessari, la necessitat de realitzar alguna acció política de discriminació positiva.

# PROPOSTES PER INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA CONTRACTACIÓ PÚBLICA

La **Directiva 2014/24/UE** del Parlament Europeu i del Consell, de 26 de febrer de 2014, sobre contractació pública: estableix les bases d'una contractació pública socialment responsable.

La **Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic** estableix com objectiu que en la contractació pública es doni prioritat a "la qualitat, les consideracions mediambientals, els aspectes socials i d'innovació".

Fins a l'aprovació d'aquesta llei es parlava de l'oferta econòmicament més avantatjosa, ara s'ha de parlar de la millor relació qualitat-preu.

La Sentència del Tribunal Suprem 3625/1997, de 20 maig, ja havia indicat aquesta direcció quan va concloure que l'administració pública no està obligada a acceptar el millor preu, sinó l'oferta més favorable a l'interès públic.

**L'article 10 de la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes** estableix que les administracions públiques han de procurar incloure clàusules socials en les bases de la contractació amb la finalitat de promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el mercat laboral.

## Article 10. Contractació del sector públic

1. Els poders adjudicadors de Catalunya que als efectes de la legislació de contractes del sector públic tenen la consideració d'Administració pública, per mitjà de llurs òrgans de contractació, han de procurar d'incloure clàusules socials en les bases de la contractació amb la finalitat de promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el mercat laboral. Amb aquesta finalitat, d'acord amb la normativa vigent en matèria de contractació pública, han de:

- a) Incorporar la perspectiva de gènere en les ofertes de contractació pública.
- b) Incloure condicions d'execució dels treballs objecte del contracte, per raó de les quals l'adju-

dicatari adopti mesures tendents a promoure la igualtat de dones i homes.

c) Indicar en els plecs de clàusules administratives particulars els barems de puntuació addicional per a les empreses que disposin de plans d'igualtat, en el cas que no hi estiguin obligades per llei, i les que disposin del distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat a què fa referència l'article 35 o adoptin mesures destinades a assolir la igualtat d'oportunitats que perdurin en el temps i mantinguin l'efectivitat, segons el que s'estableixi per reglament.

2. Els poders adjudicadors a què fa referència l'apartat 1 han de consultar la informació de les empreses inscrites en el Registre Públic de Plans d'Igualtat, a què fa referència l'article 36.5, a l'efecte de facilitar les actuacions que estableix el present article.

3. Els poders adjudicadors han d'establir mecanismes d'avaluació i seguiment que assegurin el compliment efectiu de les mesures valorades en l'oferta de contractació.

### **Es pot incloure una clàusula social en una licitació pública:**

1. Com a requisit previ per participar en la licitació: criteri d'admissió i criteris de solvència tècnica.
2. Com a element de valoració: criteri de puntuació o criteri d'adjudicació.
3. Com obligació a realitzar en l'execució del contracte: exigència d'execució.

També es pot incloure la perspectiva de gènere en els plecs de la licitació introduint-la en la DEFINICIÓ DE L'OBJECTE DEL CONTRACTE.

Incloure expressament la perspectiva de gènere en l'objecte del contracte es pot fer en contractes de contingut social, en els quals, amb una anàlisi prèvia, s'hagin identificat desigualtats clares en l'àmbit del contracte (Guia GenCat).

## **1. CRITERIS D'ADMISSIÓ I DE SOLVÈNCIA TÈCNICA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE**

**Clàusula d'exclusió:** les administracions públiques no poden contractar empreses de més de 50 treballadores i treballadors i que no tinguin un Pla d'Igualtat.



L'article 71 de la Llei de contractes estableix com a clàusula d'admissió l'obligatorietat per les empreses de més de 250 treballadors i treballadores de **tenir un pla d'igualtat**. És una clàusula excloent, qui no la compleixi no hi podrà participar.

S'ha de tenir en compte que aquesta obligació ha sigut ampliada pel Real Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, a les **empreses de més de 50 treballadors i treballadores**<sup>6</sup>.

El **calendari** d'aplicació, que comença a partir del 2020, és el següent:

- Empreses entre 151 i 250: 1 any per fer-ho
- Empreses entre 101 i 150: 2 anys per fer-ho
- Empreses entre 50 i 100: 3 anys per fer-ho
- La resta d'empreses poden realitzar-lo de forma voluntària.

### **Article 71. Prohibicions de contractar.**

**D) (...) en el cas d'empreses de més de 250 treballadors, no complir l'obligació de disposar d'un pla d'igualtat de conformitat amb el que disposa l'article 45 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.**

L'administració podrà (es tracta d'una opció i no d'una obligació) incorporar la perspectiva de gènere en els **criteris de solvència tècnica**. Alguns dels criteris que es poden demanar són:

- Solvència tècnica específica en matèria d'igualtat.
- Experiència i trajectòria acreditada de l'empresa en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes (els Plecs hauran de concretar el tipus d'experiència que es demana).
- Titulació, formació i capacitació de l'equip tècnic en matèria d'igualtat de dones i homes.
- Disposar del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de gènere, identitat de gènere i expressió de gènere a l'empresa (**L'article 48.1 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, amb caràcter obligatori preveu l'existència d'un Protocol en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe a totes les empreses**).
- Tenir un distintiu empresarial en matèria d'igualtat.

---

<sup>6</sup>Les empreses de més de 150 persones en la plantilla tindran un any per l'aprovació dels plans d'igualtat a partir de l'entrada en vigor del decret, les empreses amb una plantilla d'entre 100 i 150 treballadors i treballadores tindran un termini de dos anys per l'aprovació del seu pla d'igualtat i les empreses d'entre 50 i 100 persones en la plantilla tindran 3 anys per l'aprovació del seu pla d'igualtat.

Exemples:



## **Bases per a sol·licitar i atorgar subvencions a les entitats dedicades a l'àmbit de la justícia global i cooperació internacional. 2019**

4.- Requisits de les entitats sol·licitants

1.6.- Que no hagin estat mai objecte de sancions administratives fermes ni de sentències fermes condemnatòries per haver exercit o tolerat pràctiques discriminatòries per raó de sexe o de gènere i segons la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes.



**Ajuntament de Mataró**

## **CONTRACTE DEL SERVEI DE MONITORATGE PER DUR A TERME EL PROJECTE ESPORT I LLEURE DE LA DIRECCIÓ D'ENSENYAMENT, amb mesures de contractació pública socialment responsable. 2018** **Condicions mínimes per participar en la licitació.**

3. Respecte a la solvència tècnica i professional, caldrà:

c) Que com a mínim un 30% del personal adscrit al contracte siguin dones.

## **2. CRITERIS DE PUNTUACIÓ I D'ADJUDICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE**

Quan es decideixen els criteris que es seguiran per adjudicar una licitació o per puntuar els projectes o les sol·licituds rebudes també es poden decidir incorporant clàusules socials amb perspectiva de gènere.

Existeixen diferents opcions, totes elles amb el mateix objectiu, trencar amb possibles desigualtats de gènere o afavorir el col·lectiu que tingui majors dificultats o que estigui menys representat. És important tenir present que la llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes en l'article 20.1) permet la realització de polítiques de discriminació positiva sempre que estiguin justificades:

### **Article 20. Participació Social de les Dones**

**1. Els poders públics han d'adoptar accions positives específiques temporals, raonables i proporcionades amb relació a l'objectiu perseguit en cada cas, que promoguin la igualtat efectiva de dones i homes, que permetin corregir situacions de desigualtat social resultants de pràctiques de subordinació o de sistemes socials discriminatoris, i facin efectiu el dret a la participació social de les dones.**

Alguns dels criteris que podem incorporar són:

- Tenir un major percentatge de dones en la plantilla o en l'equip que executarà el projecte.
- Tenir un major percentatge de dones que ocupen comandaments intermedis o llocs de direcció a l'empresa.
- Que l'empresa tingui mesures de caràcter social i laboral que afavoreixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Que l'empresa tingui un Pla d'Igualtat quan no tingui l'obligació legal de tenir-lo (empreses de menys de 50 treballadors i treballadores).

## Exemples:



### **CONTRACTE D'OBRES. Projecte Casal i Espai Jove la Floresta a l'edifici del Centre Social i Sanitari la Floresta. 9 octubre 2018**

CRITERIS D'ADJUDICACIÓ (fins a 100 punts)

3. Disposar de Pla d'igualtat: 10 punts

Es puntuarà amb 10 punts les empreses que es comprometin a presentar un Pla d'igualtat inscrit al Registre Públic de Plans d'igualtat dins el termini de 30 dies des de la formalització del contracte. Es cas de no disposar-ne, la puntuació serà de 0 punts.



### **Contracte de serveis de neteja de les dependències municipals de l'Ajuntament de Manresa. Codi Expedient: CON.ECP 201800044. Obertura de pliques: 29/10/2019**

9. CRITERIS DE VALORACIÓ:

Les propostes seran valorades d'acord amb els criteris establerts en aquesta clàusula i segons disposa l'article 145 de la LCSP. La puntuació màxima serà de 105 punts, que es distribuïran en funció de l'aplicació dels criteris següents:

CRITERIS PONDERABLES AUTOMÀTICAMENT:

1. Oferta econòmica: 35 punts
2. Productes de neteja: 25 punts
3. Proposta tècnica: 20 punts
4. Millores proposades pels licitadors sense cost per a l'Ajuntament: 15 punts
5. Salari mínim de ciutat: 5 punts
6. **Política de perspectiva de gènere:** 5 punts, declaració del licitador del percentatge de dones que ocupen comandaments intermedis o llocs de direcció a l'empresa, d'acord amb el model que s'adjunta com a Annex IV.6. La declaració es cenyirà als termes

previstos en el Conveni col·lectiu aplicable, específicament a l'article 32 (grups professionals i nivells) i de conformitat amb l'organigrama de l'empresa, que s'incorporarà a la proposta com a document adjunt.

## 10. CRITERIS DE DESEMPAT:

En casos d'empat en les puntuacions obtingudes per les ofertes de les empreses licitadores, tindrà preferència en l'adjudicació del contracte:

- La proposició presentada per aquelles empreses que, al venciment del termini de presentació d'ofertes, tinguin en la seva plantilla un percentatge de treballadors amb discapacitat superior al que els imposi la normativa.
- La proposició presentada per les empreses d'inserció que regula la Llei 44/2007, de 13 de desembre, per a la regulació del règim de les empreses d'inserció, que compleixin els requisits que estableix aquesta normativa per tenir dita consideració.
- La proposició presentada per empreses que, al venciment del termini de presentació d'ofertes, incloguin mesures de caràcter social i laboral que afavoreixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.



### ANNEX IV.6 OFERTA ECONÒMICA I TÈCNICA – Política de perspectiva de gènere

En/Na....., amb DNI núm....., expedit a ..... amb data ... de ... de ....., major d'edat, veí de ....., amb domicili al carrer..... núm... pis... amb capacitat jurídica i d'obrar per aquest atorgament, actuant en nom propi (o en representació de..... amb NIF ..... domiciliada al carrer , per poder que acompanya), concorre al procediment obert per a la contractació del **servei de neteja de les dependències municipals**, convocat per l'Ajuntament de Manresa mitjançant anunci publicat en el DOUE i el Perfil del contractant, acceptant i sotmetent-se plenament al plec de clàusules administratives i al plec de prescripcions tècniques que regiran la contractació esmentada, i subjectant-se als preceptes legals que regulen la contractació del sector públic.

En relació amb el percentatge de dones que ocupen comandaments intermedis o llocs de direcció a l'empresa, declaro que:

El percentatge de dones ocupant comandaments intermedis o llocs de direcció a l'empresa, d'acord amb els termes previstos en el *Conveni col·lectiu de treball del sector de neteja d'edificis i locals de Catalunya per als anys 2017-2021*, específicament a l'article 32 (grups professionals i nivells) i de conformitat amb l'Organigrama de l'empresa que s'incorpora a la proposta com a document adjunt, és de: ..... % [en xifra i en lletres].



Ajuntament de Mataró

## **CONTRACTE DEL SERVEI de monitoratge per dur a terme el projecte esport i lleure de la direcció d'ensenyament, amb mesures de contractació pública socialment responsable. 2018**

Condicions mínimes per participar en la licitació.

CRITERIS AVALUABLES DE FORMA AUTOMÀTICA: 55 punts, distribuït de la manera següent:

- 1.2. Criteri de qualitat del servei – Adscripció dones al contracte: Fins a 2 punts  
Si més del 30% i fins als 50% del personal adscrit al servei seran dones: 1 punt.  
Si més de 50% i fins al 100% del personal adscrit al servei seran dones: 2 punts.
- 2.3. Programació de l'activitat: Fins a 12 punts.  
Foment de la participació de les nenes al projecte: Fins a 6 punts

CRITERIS DE DESEMPAT EN CAS D'IGUALACIÓ DE PROPOSICIONS:

c) Proposicions presentades per les empreses que, al venciment del termini de presentació d'ofertes, incloquin mesures de caràcter social i laboral que afavoreixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes



**CONTRACTE DE SERVEIS amb mesures de contractació pública sostenible: Servei d'impressió, manipulació, empaquetat, transport, i si escau, emmagatzematge, col·locació i retirada del material comunicatiu per a la difusió de la informació municipal, activitats i programes del Districte de les Corts de l'Ajuntament de Barcelona, amb mesures de contractació pública sostenible. N° expedient: 19 -04 -00083**

Si es produeix un empat en la puntuació total entre diverses empreses licitadores s'aplicarà el següent criteri de desempat tenint en compte com a data del compliment efectiu del fet de desempat el venciment del termini de presentació d'ofertes:

- Proposicions presentades per les empreses que, al venciment del termini de presentació d'ofertes, incloquin mesures de caràcter social i laboral que afavoreixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

### 3. EXIGÈNCIES D'EXECUCIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Són condicions que el contracte haurà de complir, com pot ser l'aplicació de mesures de conciliació laboral, manteniment de criteris de paritat o de certes condicions laborals/salarials de durabilitat dels contractes laborals.

Algunes de les clàusules socials que es poden incorporar són:

- Exigir el desenvolupament de mesures de conciliació per a l'equip que desenvolupi el contracte.
- Exigir que s'utilitzi llenguatge no sexista en tota documentació escrita o visual.
- Exigir que un mínim de les noves contractacions per a l'execució del contracte siguin dones.
- Compromís de l'empresa licitadora d'aplicar accions específiques relacionades amb la igualtat de gènere (formació, selecció, atenció, promoció, etc.)
- Incorporació de la perspectiva de gènere en el pla de prevenció de riscos laborals.
- Compromís en contractar dones víctimes de violència de gènere.
- Contractar, per executar la prestació, un número de dones en llocs de gerència, qualificats i de responsabilitat.

La nova Llei de contractes obliga a l'empresa adjudicatària del contracte a garantir que les empreses subcontractistes compleixin les obligacions aplicades en els àmbits del dret ambiental, social i laboral establerts pel dret de la UE, dret nacional i convenis col·lectius.

**Exemples:**



#### **Contractació de servei. Servei de Vigilància de Salut dels treballadors de l'Ajuntament**

Condicions especials d'execució del contracte (Art. 202 LCSP)

Condicions socials i/o ocupació.

L'empresa contractista, en els seus primers deu dies posteriors a la data de formalització del contracte, ha de presentar un Pla d'igualtat entre homes i dones que serà d'aplicació a les persones que

executin el contracte i, en el cas que hi estigui legalment obligada a l'elaboració d'aquest pla, ha de presentar les mesures aplicables en relació amb les persones treballadores que participaran en l'execució del contracte, per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral, eliminar estereotips i fomentar una igualtat efectiva i real entre dones i homes.

L'incompliment d'aportació del pla o de les mesures d'igualtat suposarà la imposició d'una sanció econòmica d'un 1% del preu del contracte, que s'incrementarà mensualment fins a un màxim del 10% del preu.



**Contracte de serveis de neteja de les dependències municipals de l'Ajuntament de Manresa. Codi Expedient: CON.ECP 201800044. Obertura de pliques: 29/10/2019**

Clàusula 39a. Condicions especials d'execució.

6) **L'empresa contractista desenvoluparà una comunicació inclusiva i aquests efectes haurà de garantir:**

a) Que en les activitats derivades de l'execució del contracte no s'utilitzen llenguatge o imatges sexistes, que no atemptin contra la igualtat de les persones amb diversitat funcional de qualsevol tipus, els drets de la infantesa, o que no siguin respectuoses amb la cura pel medi ambient, la sostenibilitat i els drets dels animals.

b) L'ús d'una comunicació que no incorri en qualsevol tipus de discriminació per raó d'orientació i/o identitat sexual i/o identitat o expressió de gènere, origen, edat, creences o altres condicions o circumstàncies personals o socials.

c) En les comunicacions derivades de l'execució del contracte, evitar l'exaltació de la violència i fomentar la diversitat cultural, fugint dels estereotips negatius perpetuadors de prejudicis.

7) **Mesures contra l'assetjament sexual i per raó de sexe:**

a) L'empresa contractista ha d'adoptar en l'execució del contracte mesures per prevenir, controlar i eradicar l'assetjament sexual, així com l'assetjament per raó de sexe i/o gènere. També ha d'aplicar les mesures destinades a promoure la igualtat entre homes i dones, d'acord amb el que preveu la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre homes i dones.



b) El contractista, durant l'execució del contracte, ha d'incorporar la perspectiva de gènere i evitar els elements de discriminació sexista de l'ús del llenguatge i la imatge.

8) L'empresa contractista i, si escau, la subcontractista, ha d'establir **mesures que afavoreixin la conciliació de la vida personal i/o familiar de les persones treballadores adscrites a l'execució d'aquest contracte, i la supressió de les desigualtats entre home i dona**, afavorint l'aplicació de mesures que fomentin la igualtat entre homes i dones a la feina.

10) **Pla d'igualtat.** D'acord amb la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, així com el Pla comarcal per garantir els drets de les persones LGTBI (2018-2021), totes les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures destinades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

En aquest sentit, han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat les empreses de més de 250 treballadors, les empreses el conveni col·lectiu de les quals així ho estableixi i les empreses que hi estiguin obligades perquè així ho hagi acordat l'autoritat laboral. La resta estan obligades a promoure mesures en matèria d'igualtat.

Així mateix, totes les empreses estan obligades a adoptar mesures específiques i arbitrar procediments per prevenir i donar resposta a les reclamacions d'assetjament sexual i per raó de sexe. Això vol dir que **totes les empreses, independentment de la seva mida, han de tenir un protocol per prevenir i evitar situacions d'assetjament.**

Els plans d'igualtat formen part del conjunt d'actuacions en favor de la igualtat entre gèneres i de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Es consideren com una de les eines principals d'intervenció per tal d'afrontar les desigualtats i discriminacions que pateixen les dones en els diferents àmbits socials, no exclusivament en l'àmbit del treball i de l'ocupació.

El pla d'igualtat, com a conjunt ordenat de mesures per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones a l'empresa, eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe, ha d'incloure totes les persones de l'empresa i ha de tractar les següents matèries: accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir la conciliació laboral personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe. Podeu validar i obtenir la versió electrònica d'aquest document a <http://www.ajmanresa.cat/validar> Número de Referència: DX6EUUFB4SRC Plaça Major, 1, 5 i 6 08241 MANRESA (Bages) Tel. 93 878 23 00 – Fax 93 878 23 07 E-mail: [ajt@ajmanresa.cat](mailto:ajt@ajmanresa.cat) NIF P-0811200-E

L'empresa contractista, en el termini de deu dies posteriors a la data de formalització del contracte, ha de presentar a l'Ajuntament de Manresa el Pla d'igualtat entre homes i dones que serà d'aplicació a les persones que executin el contracte i, en el cas que no hi estigui legalment obligada a l'elaboració d'aquest pla, ha de presentar unes Mesures aplicables per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral, eliminar estereotips i fomentar una igualtat efectiva i real entre dones i homes.

Si l'empresa motiva les raons per no poder aportar les mesures d'igualtat en el termini atorgat, se li concedirà un nou termini perquè aporti la informació de les pràctiques requerides. L'incompliment d'aportació del pla o de les mesures d'igualtat, suposarà la imposició d'una penalitat econòmica de fins un 2% del preu del contracte.

En el cas que l'administració ho consideri oportú, es poden establir mesures sancionadores en cas d'incompliment de les clàusules d'igualtat com a condicions d'execució del contracte, que generalment suposen una sanció econòmica d'un percentatge del contracte o, fins i tot, la resolució del contracte.

# PAUTES PER INCLOURE EN LES SUBVENCIONS I ELS AJUTS, PREMIS, CONCURSOS I BEQUES LA PERSPECTIVA DE GÈNERE.

## Article 11. Ajuts públics

1. Les administracions públiques de Catalunya i els organismes i les entitats que en depenen han de denegar l'atorgament de subvencions, beques o qualsevol altre tipus d'ajut públic a les empreses i entitats sol·licitants sancionades o condemnades perquè han exercit o tolerat pràctiques laborals considerades discriminatòries per raó de sexe o de gènere, sancionades per resolució administrativa ferma o condemnades per sentència judicial ferma. A aquest efecte, les empreses i entitats sol·licitants han de presentar, juntament amb la sol·licitud de l'ajut, una declaració responsable del fet de no haver estat mai objecte de sancions administratives fermes ni de sentències fermes condemnatòries.

2. Les bases reguladores de subvencions, beques i qualsevol altre tipus d'ajut públic que convoquin les administracions públiques de Catalunya han de tendir a incloure la valoració del millor mitjà per a aconseguir la incorporació de la perspectiva de gènere.

3. En matèria de beques, les bases reguladores han d'incloure la indicació específica del dret dels beneficiaris a absentar-se per motius de maternitat o de paternitat, durant tot el temps que duri el permís d'acord amb la legislació aplicable en aquesta matèria, i sense que això impliqui la pèrdua de la condició de persona beneficiària. Els requisits per a fer efectiu aquest dret s'han de determinar en les convocatòries corresponents.

L'article 11 de la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, regula els ajuts públics i estableix que les administracions públiques han de denegar l'atorgament de subvencions, beques o qualsevol altres tipus d'ajut públic a les empreses i entitats sol·licitants sancionades o condemnades perquè han exercit o tolerat pràctiques laborals considerades discriminatòries per raó de sexe o de gènere, sancionades per resolució administrativa ferma o condemnades per sentència judicial ferma.

A aquest efecte, les empreses i entitats sol·licitants han de presentar, juntament amb la sol·licitud d'ajut, una declaració responsable del fet de no haver estat mai objecte de sancions administratives fermes ni de sentències fermes condemnatòries.

## Exemple:



### **RESOLUCIÓ EXI/1245/2019, de 7 de maig, per la qual s'aproven les bases reguladores de les subvencions a projectes de cooperació al desenvolupament i d'educació per al desenvolupament.**

#### 2. Requisits de les entitats beneficiàries.

2.1 Per a obtenir la condició de beneficiàries de les subvencions, les entitats sol·licitants han de ser ONGD o agrupacions d'ONGD sense personalitat jurídica diferenciada, que compleixin els requisits següents:

k) No haver estat sancionades ni condemnades per haver exercit o tolerat pràctiques laborals considerades discriminatòries per raó de sexe o de gènere, sancionades per resolució administrativa ferma o condemnades per sentència judicial ferma, d'acord amb l'article 11.1 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Aquest mateix article 11 estableix que, en matèria de beques, les bases reguladores han d'incloure la indicació específica del dret de les persones beneficiàries a absentar-se per motius de maternitat o de paternitat, durant tot el temps que duri el permís d'acord amb la legislació aplicable en aquesta matèria, i sense que això impliqui la pèrdua de la condició de persona beneficiària.

Els requisits per a fer efectiu aquest dret s'han de determinar en les convocatòries corresponents.

## Exemple:



EDICTE De conformitat amb l'article 124.2 del Decret 179/1995, de 13 de juny, pel qual s'aprova el Reglament d'obres, activitats i serveis dels ens locals, s'exposa al públic pel termini de 20 dies hàbils, als efectes de presentació d'al·legacions, el contingut de les bases de la Beca 8 de març, d'estudis històrics de les dones a Girona, aprovades per acord de la Junta de Govern Local en sessió de 13 d'abril de 2017.

### **BASES DE LA BECA 8 DE MARÇ, D'ESTUDIS HISTÒRICS DE LES DONES A GIRONA** **Bases de participació.**

#### 6. Concessió de la beca

El Jurat autoritzarà a la o les persones becades a absentar-se per motius de maternitat o de paternitat, durant tot el temps que duri el permís d'acord amb la legislació aplicable en aquesta matèria, i sense que això impliqui la pèrdua de la condició de persona beneficiària, a petició instada per aquesta. Els requisits per a fer efectiu aquest dret els determina el Jurat en cada cas, segons el que demani la dita persona conciliant-ho amb l'interès de la recerca, tot d'acord amb el disposat a l'article 11 i altres aplicables de la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes.

L'article 12 de la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes estableix que les administracions públiques s'han d'atenir al principi de representació paritària de dones i homes en els nomenaments i les designacions per la composició de tot tipus d'òrgans col·legiats.

Al mateix temps que permet, en el seu segon paràgraf, que aquesta representació paritària no sigui necessària en els òrgans constituïts per a la promoció dels drets i interessos d'un dels dos sexes.

## Exemple:



### **ACORD 18/2019, de 27 de febrer, del Ple del Consell de l'Audiovisual de Catalunya, pel qual s'obre la convocatòria dels XXXI Premis CAC a la investigació sobre comunicació audiovisual.**

9. Jurat i veredictes Presideix el jurat la consellera o el conseller del CAC responsable de la Comissió de Recerca i està format per cinc persones expertes en la matèria. El jurat està facultat per interpretar aquestes bases, així com per resoldre'n qualsevol incidència. Contra la seva decisió no s'admetrà cap reclamació. La composició del jurat ha de ser paritària i es farà pública mitjançant el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.



### **DECRET 29/2012, de 13 de març, del Reglament del Consell de Seguretat de Catalunya.**

#### Article 5. Composició

5.5 El/la conseller/a del departament competent en matèria de seguretat pública nomena i cessa les persones titulars de les vocalies del Consell a designació o petició de les entitats, òrgans, institucions i administracions públiques citades en aquest article, tret d'aquelles que ho són per raó del seu càrrec. Les citades organitzacions poden designar lliurement el nomenament de les seves persones representants i demanar el seu cessament, sempre que ho facin els seus òrgans competents i ho comuniquin per escrit o, si escau, per mitjans telemàtics a la secretaria del Consell. A aquests efectes, s'ha de procurar garantir la paritat de gènere i la representativitat territorial.

La Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista en el seu article 29 estableix que les bases reguladores de les subvencions que tinguin com a beneficiàries empreses amb una plantilla igual o superior a vint-i-cinc persones han d'incloure l'obligació, amb l'acord dels agents socials, d'indicar els mitjans que utilitzen per a prevenir i detectar casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, i intervenir-hi, en llurs centres de treball.

Obligació que també trobem a l'article 92.7.sic) del Decret legislatiu 3/2002 de 24 de desembre pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de finances públiques de Catalunya, que també estableix que l'incompliment d'aquesta obligació és causa de revocació de la subvenció (article 99).

## Exemple:

Ajuntament  
de SantCugat



ORDRE TSF/133/2018, de 30 de juliol, per la qual s'aproven les bases reguladores per a la concessió de subvencions per al foment de la incorporació de persones en situació d'atur més grans de 45 anys al mercat de treball.

Base 4

Requisits per obtenir la condició de persona o entitat beneficiària

f) Complir amb l'obligació d'indicar, d'acord amb els agents socials, els mitjans que utilitzen per a prevenir i detectar casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe i d'intervenir-hi en llurs centres de treball, de conformitat amb l'article 29 de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, per aquelles entitats beneficiàries que siguin empreses amb 25 o més persones treballadores, i també d'acord amb el que indica l'article 48 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes, referit a les mesures específiques per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe en el treball.

Altres possibilitats per incloure la perspectiva de gènere en les bases reguladores de qualsevol premi, ajuda, subvenció, beca són:

En relació a les entitats candidates:

- Que presentin les dades en relació als seus socis/sòcies desagregades per sexe.
- Que presentin les dades sobre la composició de la junta directiva desagregades per sexe.

## BASES REGULADORES PER A L'ATORGAMENT DE SUBVENCIONS PER A LA REALITZACIÓ D'ACTIVITATS I INICIATIVES EN MATÈRIA DE SALUT I/O IGUALTAT DE DONES I HOMES, DURANT L'ANY 2019, DE LA REGIDORIA D'ESPORTS, BENESTAR SOCIAL, SALUT I DRETS CÍVICS

### 7.1 DOCUMENTACIÓ:

7.1.1 SOL·LICITUD signada per la persona que ostenta la presidència i/o representant de l'entitat/associació. (Model S-1)

a) Indicació del número de persones sòcies i/o usuàries, de l'entitat/associació desagregades per sexe.

b) Indicació de la composició de la junta directiva desagregada per sexe.



| 3. BREU DESCRIPCIÓ DEL/DE LA SOL·LICITANT (trajectòria, objectius i valors en els quals se sustenta la seva activitat)    |                      |                                     |   |
|---|----------------------|-------------------------------------|---|
| Any de constitució:   | <input type="text"/> | Anys en activitat:                  | <input type="text"/>  |
| Objectius:  |                      |                                     |   |
| <input type="text"/>  |                      |                                     |   |
| Valors:   |                      |                                     |   |
| <input type="text"/>  |                      |                                     |   |
| Igualtat de gènere a l'entitat:   |                      |                                     |   |
| Els estatus de l'entitat, en l'art. núm (...), expliciten el compromís amb l'igualtat de gènere...                        |                      |                                     |   |
| S'adjunta el Pla d'igualtat aprovat l'any...  |                      |                                     |   |
| La junta directiva d'aquesta entitat està formada per un nombre equilibrat de dones i homes...                            |                      |                                     |   |
| S'adjunta memòria d'activitats on es constata la realització de projectes orientats al foment de la igualtat de gènere... |                      |                                     |   |
| 4. PRINCIPALS PROJECTES I/O SERVEIS DESENVOLUPATS   |                      |                                     |   |
| Principals projectes realitzats durant l'any 2019   |                      |                                     |   |
| Nom del/s projecte/s  | Durada (en mesos)    | Entitats col·laboradores (si escau) | Beneficiaris directes per sexe (col·lectiu, barri, districte) |
| <input type="text"/>  | <input type="text"/> | <input type="text"/>                | <input type="text"/>  |
| 5. BASE SOCIAL I RECURSOS HUMANS DEL/DE LA SOL·LICITANT   |                      |                                     |   |
| Número de persones associades per gènere*:  | <input type="text"/> |                                     |   |
| Número de persones assalariades per gènere*:  | <input type="text"/> |                                     |   |
| Número de persones voluntàries per gènere*:   | <input type="text"/> |                                     |   |
| *F-Femení; M-Masculí; i NB-No binari  |                      |                                     |   |

Font: Comissió Consultiva Subvencions 2019/18 de desembre 2018. Ajuntament de Barcelona "Subvencions per a la realització d'activitats i serveis de districte i de ciutat per a l'any 2019". Informació als sol·licitants.



## En relació als serveis o productes subvencionats:

- Quan s'elaborin productes escrits o audiovisuals es podrà incorporar que els materials i imatges creades hauran de ser inclusives i no sexistes.
- Quan es treballi amb dades que sempre que sigui possible aquestes dades siguin desagregades per sexe.
- Quan es realitzin serveis amb persones usuàries, que es proporcionin les dades sobre aquestes persones desagregades per sexe.
- Quan sigui possible s'incorpori la perspectiva de gènere en el projecte final que es realitzi.

## Exemples:



## Subvenció per a entitats en l'àmbit de la discapacitat. 2019

Justificació subvenció:

L'entitat haurà de rendir un compte justificatiu simplificat (model normalitzat) en què cal incloure, sota responsabilitat del declarant i amb la signatura corresponent, els continguts següents:

- Una memòria d'actuació justificativa del compliment de les condicions imposades en la concessió de la subvenció, amb indicació de l'activitat concreta realitzada i dels resultats obtinguts, fent constar el nombre de persones desagregades per sexe que han participat en l'activitat i la certificació de la persona representant.

Exemple de fitxa per demanar com s'incorpora la perspectiva de gènere en els projectes presentats en la subvenció:



## 6. PERSPECTIVA DE GÈNERE

Breu descripció sobre com s'aplica la perspectiva de gènere en el projecte presentat (objectius, activitats, públic destinatari, valors que promou, metodologia, etc.)

Considerar les condicions, situacions i necessitats de dones i homes en la definició dels objectius, les activitats i la metodologia del projecte.

Com ja s'ha mencionat en l'apartat corresponent (Justificació del projecte, població destinatària, objectiu...) el projecte integra la perspectiva de gènere:

- en els seus objectius, ja que s'adreça al foment de la participació de les dones en l'àmbit de...
- a través de la població destinatària, ja que es tracta d'un col·lectiu molt feminitzat...
- en la seva metodologia, havent-se constituït grups de discussió mixtos per tal de garantir que el disseny s'adequa a les necessitats de tothom; havent dissenyat una bateria d'indicadors que permetran avaluar l'impacte del projecte sobre dones i homes, la seva contribució a trencar amb els rols de gènere, a visibilitzar les aportacions de les dones...

Font: Comissió Consultiva Subvencions 2019/18 de desembre 2018. Ajuntament de Barcelona "Subvencions per a la realització d'activitats i serveis de districte i de ciutat per a l'any 2019". Informació als sol·licitants.

# PROPOSTA D'INDICADORS DE GÈNERE PER AVALUAR UN SERVEI O POLÍTICA

Un indicador és un número, un fet, una opinió o una percepció que senyala una situació o condició específica, i que mesura els canvis experimentats en aquesta situació o condició amb el pas del temps.

Es tracta d'un instrument que permet mesurar i avaluar la gestió pública. Els indicadors poden ser mesures quantitatives o qualitatives dels fenòmens.

Els indicadors de gènere tenen la funció d'assenyalar els canvis socials en termes de relacions de gènere al llarg del temps. La seva utilitat es centra en interpretar la situació relativa de dones i homes i els canvis produïts en les dones i els homes en diferents moments de la història, tenint en compte el pes dels rols i dels estereotips de gènere.

**Article 56 de la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes.**

**Indicadors de gènere: interpreta els canvis socials en relació amb el gènere al llarg del temps, assenyalant la situació relativa de dones i homes i els canvis produïts en l'estatus, estereotips, rols i comportament de les dones i dels homes en diferents moments de temps.**

Els indicadors de gènere persegueixen els següents objectius:

- Veure en quina mesura els homes i les dones participen en els projectes i les raons de les seves absències en els mateixos.
- Conèixer en quina mesura s'han tingut en compte les necessitats (bàsiques i estratègiques) dels homes i de les dones i si les accions responen a aquestes.
- Analitzar de quina manera s'observa o es tracta la desigualtat de gènere i la discriminació de gènere.
- Analitzar en quina mesura un projecte o programa afecta als rols de gènere i si aquests varien en el temps.

Per ajudar en la creació d'indicadors de gènere es realitzarà una proposta que servirà com exemple de com dissenyar-los en qualsevol política o servei (s'ha utilitzat com a model el creat pel Servei adreçat a la joventut del Consell Comarcal).

Es tracta només d'exemples que volen posar en evidència què es busca quan s'incorporen indicadors de gènere en l'avaluació d'una política o servei.

## **Indicadors de gènere per avaluar el Servei de joventut - Oficina Jove de l'Alt Urgell -OJAU-**

**Indicadors de gènere sobre els recursos existents: (Exemple del Servei de joventut - Oficina Jove de l'Alt Urgell -OJAU)**

| Indicadors de gènere   | Definició   |
|--|---|
| % d'informacions que es faciliten (fulletons editats i disponibles en l'OJAU) que s'adrecen específicament a un dels dos sexes.  | Aquests 4 indicadors busquen classificar els fulletons editats i disponibles tenint en compte si han incorporat la perspectiva de gènere (els 3 primers indicadors) o han tractat la informació sense tenir en compte aquesta perspectiva (el tercer indicador). En relació als fulletons de gènere neutre després s'hauria d'analitzar si aquesta ceguera comporta o no comporta desigualtats de gènere. |
| % d'informacions que es faciliten (fulletons editats i disponibles en l'OJAU) que tracten de forma específica temes relacionats amb la igualtat de gènere, per exemple, campanyes contra les agressions sexuals en espais nocturns, follets informatius sobre els drets LGTBI. |   |
| % d'informacions que es faciliten (fulletons editats i disponibles en l'OJAU) que tenen perspectiva de gènere, és a dir, tenen en compte l'existència de diferències de gènere en la problemàtica específica que es tracta, per exemple oferint dades desagregades per sexe.   |   |
| % d'informacions que es faciliten (fulletons editats i disponibles en l'OJAU) que s'adrecen a la joventut com si es tractés d'un col·lectiu homogeni, sense tenir en compte possibles diferències de gènere.   |   |
| Número d'homes i de dones contractats en el servei, tenint en compte el sexe, l'edat i el tipus de contracte.  | Indicador per avaluar la contractació des de la perspectiva de gènere   |

## Indicadors de gènere de resultats en relació al servei d'informació (Exemple del Servei de joventut - Oficina Jove de l'Alt Urgell – OJAU):

| Indicadors de gènere   | Definició   |
|--|---|
| % de noies i de noies que han accedit a l'Oficina Jove de l'Alt Urgell -OJAU- per tipologia de consulta realitzada (habitatge, treball, salut, oportunitats a Europa, ensenyament, cultura, participació). | Aquests 2 indicadors busquen analitzar si existeixen diferències de gènere en l'accés a l'OJAU i en els motius de consulta. |
| % de consultes realitzades per nois i per noies tenint en compte el mitjà utilitzat (en presència, per e-mail i per telèfon).  |   |
| Nivell de satisfacció amb la informació obtinguda per tipologia de consulta realitzada. Dades desagregades per sexe i edat.  | Indicador per avaluar si les informacions donades satisfan de la mateixa manera als nois i a les noies.                     |

## Indicadors de gènere per avaluar unes jornades organitzades (Exemple del Servei de joventut - Oficina Jove de l'Alt Urgell –OJAU):

| Indicadors de gènere  | Definició   |
|---|---|
| Persones assistents tenint en compte el sexe, l'edat i la població de residència.   | Aquest indicador vol analitzar si existeixen diferències de gènere entre les persones assistents.   |
| Nivell de satisfacció amb l'horari i la ubicació de les jornades. Dades desagregades per sexe.  | Aquest indicador busca conèixer si existeixen diferències de gènere en relació a la valoració que es dona al lloc i a l'horari de les jornades.   |
| Interès de la temàtica tractada. Dades desagregades per sexe.   | Aquest indicador avalua si existeixen diferències de gènere en l'interès de la temàtica tractada per part de les persones assistents.   |
| % de les persones assistents que afirmen que les jornades no han tingut en compte el punt de vista de les dones del territori. Dades desagregades per sexe. | Aquest indicador busca conèixer si s'ha tingut en compte o no el punt de vista de les dones segons les persones assistents. I si aquesta percepció és la mateixa per part dels nois i de les noies. |

**Indicadors de gènere sobre les polítiques dissenyades o serveis prestats (Exemple del Servei de joventut - Oficina Jove de l'Alt Urgell –OJAU):**

| <b>Indicadors de gènere</b>  | <b>Definició</b>  |
|--|---|
| % de serveis que es realitzen i s'han dissenyat tenint en compte el pes dels estereotips de gènere en la joventut.   | Aquests indicadors busquen identificar el percentatge de polítiques i serveis que s'han realitzat amb perspectiva de gènere. S'incorporen com polítiques amb perspectiva de gènere les polítiques d'igualtat de gènere que es realitzen des de l'Oficina. |
| % de serveis que es realitzen i s'han dissenyat per afrontar una desigualtat de gènere (per exemple, la major responsabilització de les noies sobre relacions sexuals segures) |   |
| % de serveis que es realitzen adreçats a un sol sexe.  |   |
| % de serveis que s'adrecen a prevenir i actuar davant de la violència masclista.   |   |

**Resumint, podem incloure indicadors de gènere per avaluar:**

### **Els recursos utilitzats**

- Indicadors que volen identificar si els recursos utilitzats tenen o no tenen perspectiva de gènere.
- Indicadors que analitzen els recursos humans des de la perspectiva de gènere.

### **Els resultat directes obtinguts**

- Indicadors que avaluen si existeixen diferències de gènere entre les persones usuàries de la política o servei.
- Indicadors que analitzen si existeixen diferències de gènere en la satisfacció de les persones usuàries. Satisfacció en relació al contingut de la política, l'espai, l'horari i les persones professionals.

### **L'impacte de gènere**

- Indicadors per identificar si la política ha reduït les possibles desigualtats de gènere existents.
- Indicadors per avaluar l'impacte de la política en els estereotips i rols de gènere.
- Indicadors per analitzar si les millores obtingudes amb la política són les mateixes pels homes i per les dones.





# BIBLIOGRAFIA

**Alfama, Eva. 2012.**

"Les polítiques municipals de gènere". Materials CIP. Articles Feministes N° 12.  
Barcelona: ICPS.

**Alonso Álvarez, Alba. 2015.**

El Mainstreaming de género en España. Hacia un compromiso transversal con la igualdad.  
Valencia: Tirant lo Blanch.

**Bustelo, María i Júlia Espinosa-Fajardo (2019)**

"¿Cómo evaluamos el éxito de las políticas de igualdad de género? Criterios y herramientas metodológicas".

Revista Española de Ciencia Política. Núm. 49. Marzo 2019, pp. 151-172

**Castelló, Remei i Anna Gimeno (2018)**

Manual d'estil per al tractament de la violència masclista i el llenguatge inclusiu en els mitjans de comunicació.

Castelló: Ajuntament de Castelló i Unió de Periodistes Valencians.

Disponible en web:

<http://www.unioperiodistes.org/wp-content/uploads/2019/01/manualupv-digital-val-pags.pdf>

**CIRD-Barcelona (2017)**

Manual sobre la incorporació de la perspectiva de gènere i mesures d'igualtat per a entitats.

Barcelona: Ajuntament de Barcelona.

Disponible en web:

[https://www.barcelona.cat/infobarcelona/ca/manual-sobre-la-incorporacio-de-la-perspectiva-de-genero-i-mesures-digualtat-per-a-entitats\\_470642.html](https://www.barcelona.cat/infobarcelona/ca/manual-sobre-la-incorporacio-de-la-perspectiva-de-genero-i-mesures-digualtat-per-a-entitats_470642.html)

**Dávila Díaz, Mónica (2007)**

Guía de indicadores de género.

Instituto Andaluz de la Mujer.

**De la Fuente, Maria; Maria Freixanet, Mònica Gelambí i Roser Rifà (2009)**

“Fòrum de Polítiques Públiques sobre Mainstreaming de Gènere”. Materials CiP. Informes s/n. Recerca 2008-2009.

Barcelona: ICPS.

Disponible en web:

[https://www.icps.cat/archivos/CiPdigital/cip-iOfuente\\_freixanet\\_gelambi\\_rifa.pdf?noga=1](https://www.icps.cat/archivos/CiPdigital/cip-iOfuente_freixanet_gelambi_rifa.pdf?noga=1)

**Fresnillo, Iolanda (2018)**

“Contractació pública responsable i clàusules socials per revertir la desigualtat de gènere. Oportunitats i límits”. A Maria de la Fuente (coord.) Innovacions locals contra la desigualtat de gènere a l’ocupació. Barcelona: ICPS. Pp. 221-268-.

**Gelambí, Mònica (2015)**

“La gestión transversal de género en momentos de crisis. Análisis de los municipios catalanes” Gestión y Análisis de Políticas Públicas, Nueva Época, no 14 julio-diciembre 2015 ISSN: 1989-8991

**Gelambí, Mònica (2016)**

Guia pràctica per la realització de polítiques transversals de gènere en àmbit municipal. Col·lecció eines.

Barcelona: Diputació de Barcelona.

Disponible en web:

<https://www1.diba.cat/uliep/pdf/56866.pdf>

**Generalitat de Catalunya (2016a)**

Codi de principis i conductes recomanables en la contractació pública. Departament d’Afers i Relacions Institucionals i Exteriors i Transparència. Direcció General de Contractació Pública. Barcelona, Juny 2016

**Generalitat de Catalunya (2016b)**

Codi per a una contractació pública socialment responsable en l’àmbit de l’administració de la Generalitat i el sector públic que en depèn. Departament d’Afers i Relacions Institucionals i Exteriors i Transparència. Direcció General de Contractació Pública. Barcelona, Juny 2016

**Pineda, Montse (2019)**

Indicant el Camí. Guia d’indicadors clau per a les polítiques LGBTI als ens locals.

Barcelona: Generalitat de Catalunya. Direcció General d’Igualtat.

Disponible en web:

[https://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/el\\_departament/publicacions/col\\_leccions\\_del\\_departament/indicadors/indicant-el-cami.-guia-dindicadors-clau-per-a-les-politiques-publicues-lgbti-als-ens-locales/](https://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/el_departament/publicacions/col_leccions_del_departament/indicadors/indicant-el-cami.-guia-dindicadors-clau-per-a-les-politiques-publicues-lgbti-als-ens-locales/)





Consell Comarcal  
de l'Alt Urgell