



ATENA  
GENDER  
CONSULTING

# Eines per assegurar el compliment de la Llei d'Igualtat des dels serveis generals

---

DRA. MÒNICA GELAMBÍ TORRELL  
[info@atenagenderconsulting.eu](mailto:info@atenagenderconsulting.eu)

28 octubre 2020



# Per què parlem de gènere?

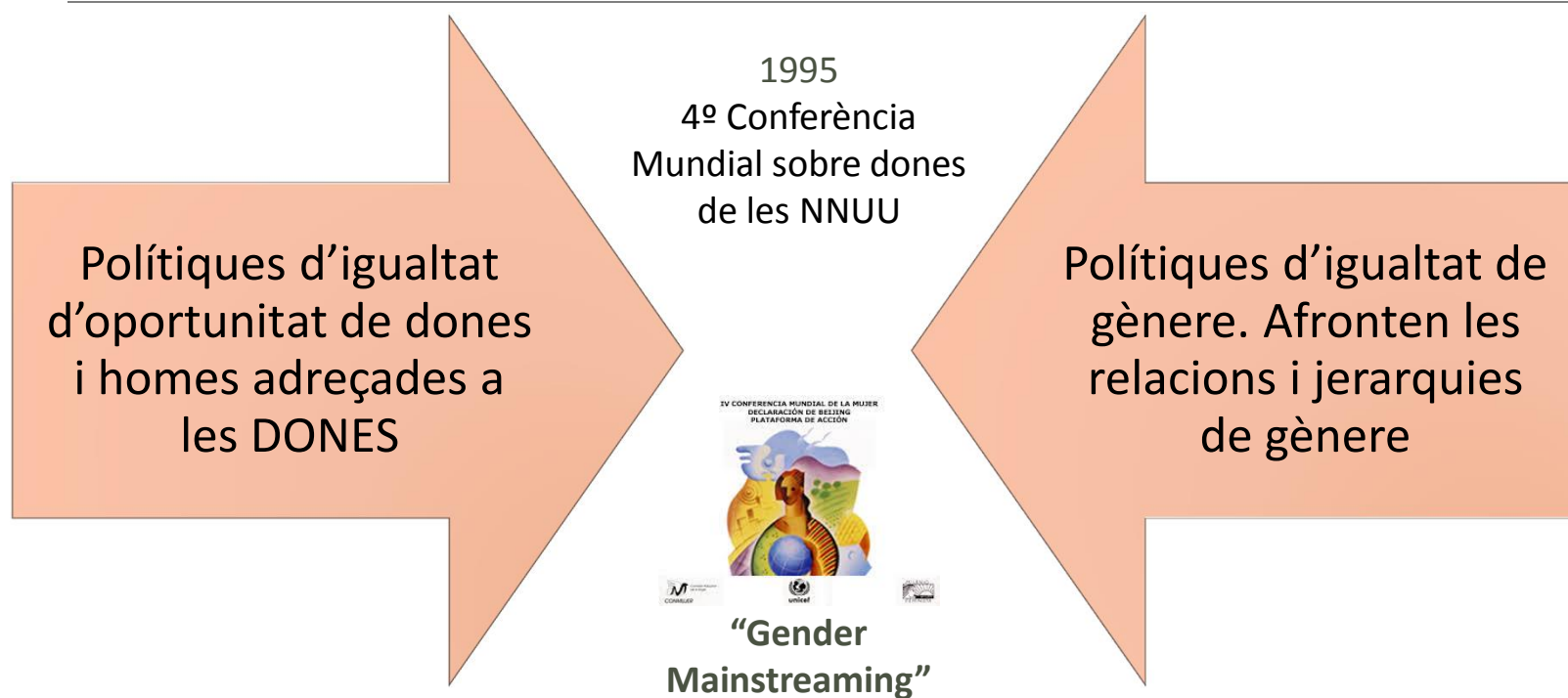
---



1.- Perquè la igualtat no és un problema de les dones i perquè canviant les dones no s'aconsegueix la igualtat



# CANVI EN L'ENFOCAMENT DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT



2.- Perquè la nostra societat s'ha construït sobre un model basat en el mercat i que no reconeix la importància de la cura.



Biologia  
Vs  
Cultura



Divisió  
sexual del  
treball



Rols  
tradicionals de  
gènere



Què vol dir incorporar la  
perspectiva de gènere?

---



# 1.- Reconèixer que existeixen diferències de gènere



10 principals trastorns crònics per sexe. Catalunya 2016

	Dones		Homes	
	Trastorn	Prevalença	Trastorn	Prevalença
1	Artrosi, artritis o reumatisme	31,2%	Pressió alta	24,1%
2	Mal d'esquena lumbar o dorsal	29,2%	Mal d'esquena lumbar o dorsal	20,3%
3	Depressió i/o ansietat	24,7%	Colesterol elevat	19,8%
4	Mal d'esquena cervical	24,3%	Artrosi, artritis o reumatisme	18,3%
5	Pressió alta	24,2%	Al·lèrgies	14,0%
6	Migranya o mals de caps freqüents	22,7%	Mal d'esquena cervical	11,6%
7	Colesterol elevat	21,6%	Depressió i/o ansietat	11,3%
8	Al·lèrgies	16,9%	Migranya o mals de caps freqüents	10,5%
9	Cataractes	12,1%	Cataractes	8,6%
10	Problemes de tiroides	9,4%	Diabetis	8,0%

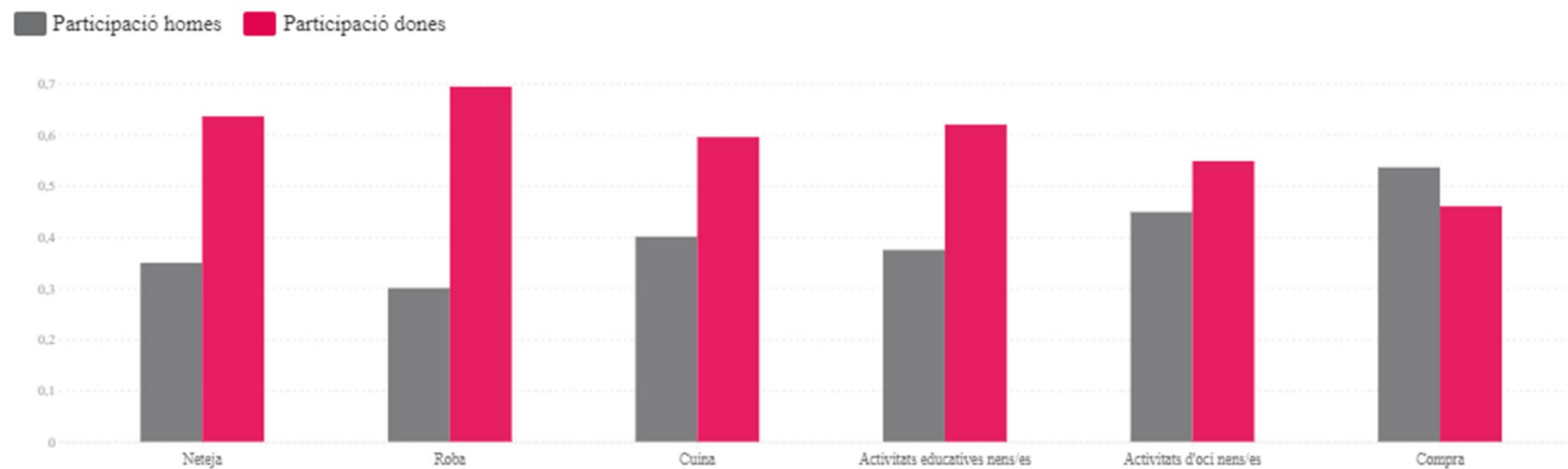
Font: Generalitat de Catalunya, Enquesta de salut de Catalunya, 2016



CURA

## En moment de confinament les diferències de gènere a la llar continuen presents

Participació mitjana en les tasques domèstiques durant el confinament segons sexe. Espanya, abril 2020



Font: Enquesta per avaluar l'impacte econòmic i social de la COVID - 19 (Lidia Farré i Libertad González) • Enquesta on-line amb una mostra autoseleccionada de 7.091 persones realitzada entre el 4 i 30 d'abril.

## 2.- Identificar les desigualtats de gènere i les desigualtats estructurals de gènere

### Los Goya vuelven a evidenciar la desigualdad en el cine español: 39 mujeres nominadas frente a 110 hombres

La Asociación de Mujeres Cineastas y de los Medios Audiovisuales denuncia, otro año más, la discriminación que sufren las cineastas y pide responsabilidad al sector para revertir esta situación.



La actriz Eva Llorach, sobre el escenario de los Goya 2019. / EFE

MADRID, 03/12/2019 13:30

### "No vayas sola, te puede pasar algo"

Las mujeres crecen entre mensajes que les alertan del peligro de ser violadas por la calle, pese a que la mayor parte de agresiones sexuales las cometen hombres conocidos. Se enseña a las chicas a tener miedo pero no a defenderse

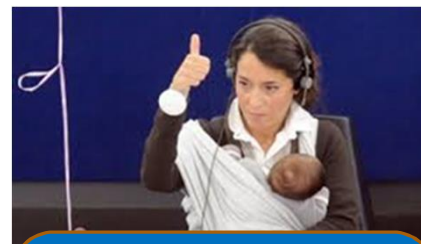
Texto publicado en ['Más desiguales'](#), el número 2 de la revista Cuadernos de eldiario.es. El número 3, ['Los partidos políticos se desmoronan'](#), ya está a la venta: aquí tienes la [lista de librerías y quioscos](#) en los que puedes encontrar la revista

(/autores/june\_fernandez/)

13/10/2013 - 20:27h



ATENA GENDER CONSULTING



Desigualtats de gènere en les estructures i models familiars

Desigualtats de gènere en el mercat de treball



Desigualtats de gènere en les normes de la sexualitat



Desigualtats de gènere en l'autoritat i la política



Desigualtats de gènere en les representacions culturals simbòliques

# 3.- Trencar amb els estereotips de gènere i els rols tradicionals de gènere

---

## Els bombers no són superhomes

El cos busca deixar enrere els estereotips masculins i es prepara per a l'entrada de més dones

5 min. BARCELONA 17/11/2019 22:08





## 4.- Reconèixer el pes d'altres diferències i desigualtats: interseccionalitat

---

### Las vidas trans no son una anécdota

---



El sistema de pensions és un dels pilars bàsics de l'Estat del Benestar. Font: Unsplash.

- ① Tras quince puñaladas para un cuerpo doblemente condenado en nuestra sociedad por ser migrante y trans: algunos medios siguen refiriéndose a Paloma como a un hombre
- ② Que ciertos sectores del feminismo se cierran en banda a mostrar un mínimo de empatía por una pérdida como la de Paloma es tan macabro y odioso como cualquier otro tipo de violencia patriarcal

---

Luna Miguel (/autores/luna\_miguel/)

22/09/2019 - 21:08h

---

### Les dones cobren un 34% menys de pensió que els homes

30/01/2019  
Autor/a: Dani Gallart  
Entitat redactora: Suport Associatiu - Econòmic

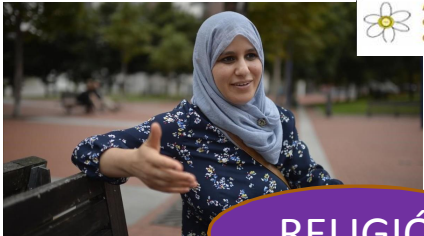
---



EDAT



DIVERSITAT  
FUNCIONAL



RELIGIÓ

ORIGEN



ORIENTACIÓ  
SEXUAL

# INTERSECCIONALITAT I GÈNERE

ÈTNIA



NIVELL ESTUDIS



URBÀ/RURAL



CLASSE SOCIAL



## ***Dones amb discapacitat*** ***Doble discriminació***



A Espanya hi ha 2.813.592 persones amb reconeixement legal de discapacitat

El 50% són dones  
-1.410.310-

***Les dones amb discapacitat pateixen una doble discriminació: per raó de gènere i per la pròpia discapacitat.***



Algunes dades reflecteixen les barreres amb les quals conviuen les dones amb discapacitat:

	<i>Amb discapacitat</i>	<i>Sense discapacitat</i>
 <b>Taxa d'atur</b> <i>Any 2014</i>	<b>33%</b>	<b>25%</b>
 <b>Salari anual</b> <i>Any 2013</i>	<b>17.209 €</b>	<b>19.573 €</b>
 <b>Se senten discriminades</b> <i>Any 2012</i>	<b>26%</b>	<b>11%</b>

Els homes presenten dades més favorables que les dones en tots els indicadors analitzats, independentment de si tenen o no discapacitat.

Font: Encuesta de Integración Social y Salud (2012), El Empleo de las Personas con Discapacidad (2014) i El Salario de las personas con discapacidad (2013) de IINE i Base Estatal de Datos de Personas con Valoración del Grado de Discapacidad (Informe a 31/12/14) de IIMSERSO. Infografía realizada amb Piktochart.

## 5.- Donar veu a les dones



**Las pastoras ya no son las mujeres de los pastores**

**Neix el primer banc d'imatges per trencar amb els estereotips de gènere de les infermeres**

El projecte recollirà més de 3.000 imatges d'accés lliure per explicar la feina real de les infermeres i infermers catalans

**#OnSónLesDones denuncia al Síndic la "invisibilització" de les dones als espais d'opinió**

A la premsa, les opinadores representen el 27% del total, set punts més que fa tres anys

3 min. BARCELONA 16/01/2020 18:20

ALBERT CASTELLVÍ ROCA

3 Comparteix Guarc



## 6.- No fomentar discriminacions indirectes de gènere

FUTBOL

### Les noies campiones de lliga no troben finançament

- L'equip femení de l'AEM Lleida obre una campanya de micromecenatge per internet perquè no troba recursos econòmics tot i l'impacte aconseguit després de guanyar un campionat masculí



Les futbolistes, celebrant la consecució de la lliga, un títol obtingut després de perdre només un partit dels 22 disputats Foto: AEM LLEIDA.

ENTREVISTA

“Quan un home té dolor se l'envia a urgències. A una dona se li diu que és ansietat”

Cristiana Sessa ha dedicat la seva carrera als tumors ginecològics amb l'objectiu d'ajudar tant dones com professionals de la salut

00 5 min. 16/12/2019 21:40 Traduccions: CAT / CAS

LARA BONILLA

13

Comparteix

Guarda



Cristiana Sessa en el moment de rebre el premi Women on Oncology a l'últim congrés de la Societat Europea d'Oncologia Mèdica (ESMO). / ARA

L'oncòloga Cristiana Sessa, especialitzada en càncers d'ovari, ha reduït la seva activitat clínica i ha primat el seu rol de mentora per ajudar joves oncòlogues en les seves carreres, un suport que ella va tenir i que ara vol traslladar a les següents generacions. Va ser premiada per aquesta feina a l'últim congrés de la Societat Europea d'Oncologia Mèdica (ESMO) que es va fer a Barcelona.

## 7.- Actuar contra la violència masclista i tot tipus d'assetjament sexual, per raó de sexe, gènere, identitat de gènere i expressió de gènere.

### El Síndic investiga el suïcidi del menor transsexual que patia assetjament

Ribó estudiarà quins mecanismes es van activar per evitar l'assetjament escolar del qual l'Alan va ser víctima per la seva condició sexual

JORDI PUEYO BUSQUETS | ALFONSO L. CONGOSTRINA

Barcelona - 28 DES 2015 - 15:22 CET



### El 21,6% de les agressions a dones a l'espai públic es produeix al metro o l'autobús

L'Ajuntament de Barcelona inicia una campanya per combatre la violència masclista a les xarxes del transport públic

MARTA SANTACREU OLAYA

Barcelona - 11 GEN 2019 - 19:14 CET



# Les obligacions que la llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes imposa a les administracions locals

---




## 1.- Recollir la informació desagregada per sexe:

---

### Article 56. ADEQUACIÓ D'ESTADÍSTIQUES I ESTUDIS

Les Administracions Públiques de Catalunya, per a garantir la introducció efectiva de la transversalitat de la perspectiva de gènere han de:

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

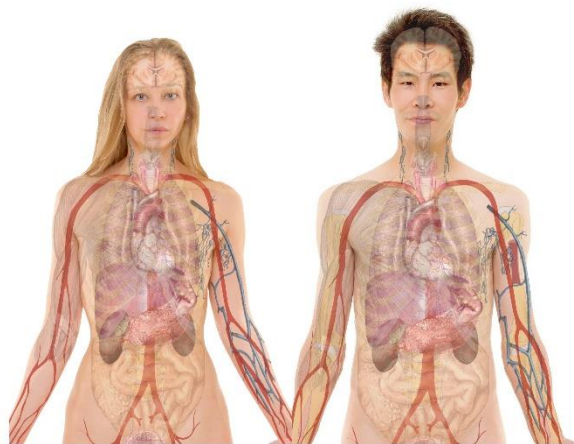


Superació del binomi sexe-  
gènere. Deixem uns quants  
conceptes clars...

---



**Sexe**: diferències físiques, biològiques i anatòmiques que divideixen els individus d'una espècie en mascles i femelles.



[http://commons.wikimedia.org/wiki/File:Female\\_with\\_organs.png](http://commons.wikimedia.org/wiki/File:Female_with_organs.png)  
[http://commons.wikimedia.org/wiki/File:Male\\_with\\_organs.png](http://commons.wikimedia.org/wiki/File:Male_with_organs.png)

Sexe:

Mascl

Femella

Intersexual

**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.

**Expressió de gènere**: rols, gestor i expressions associades a un gènere determinat.



Identitat de gènere: Home    Dona    No Binari  
No ho vull dir



## 2.- Utilització d'un llenguatge escrit i iconogràfic inclusiu i no sexista

### Article 3. Principis d'actuació dels poders públics

Vuitè. Ús no sexista ni estereotipat del llenguatge: els poders públics definits en l'article 2.a han de fer un ús no sexista del llenguatge, que eviti l'expressió de concepcions sexistes de la realitat i els usos androcèntrics i amb estereotips de gènere, i han de promoure un llenguatge respectuós amb les dones, amb les minories i amb totes les persones en general en l'atenció personal i en tota la documentació escrita, gràfica i audiovisual. Els poders públics han de formar el personal en l'ús respectuós i inclusiu de la llengua.

### Guia

d'usos no sexistes de la llengua

en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

El 19 de març del 2010 es va firmar **l'acord sobre l'ús no sexista de la llengua**:

- " Serveis d'Assessorament Lingüístic del Parlament de Catalunya
- " Secretaria de Política Lingüística de la Generalitat de Catalunya
- " Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya
- " Departament de Filologia Catalana de la Universitat de Barcelona
- " Departament de Lingüística General de la Universitat de Barcelona
- " Serveis Lingüístics de la Universitat de Barcelona
- " Grup d'Estudi de Llengües Amenaçades



## Tractament lingüístic del gènere en el Departament d'Educació

Les comunicacions del Departament d'Educació han de promoure uns usos respectuosos pel que fa al gènere, en consonància amb les polítiques d'igualtat de la institució, per la qual cosa es recomana aplicar els criteris lingüístics de gènere que s'especifiquen en aquest document.

Així mateix, cal no perdre de vista que la finalitat dels missatges és informar. Per tant, s'ha de vetllar per facilitar-ne la lectura i la comprensió a les persones destinatàries, per afavorir:

- la **naturalitat** del text, per evitar comunicacions forçades i expressions estranyes,
- la **precisió** de la informació, que ha de reflectir al màxim el sentit que es vol expressar.

Per aconseguir-ho, s'ha de valorar cas per cas la tria dels recursos.

### CRITERIS LINGÜÍSTICS GENERALS

#### 1r. Opteu per les referències genèriques

Si el context informatiu ho permet es poden usar referències genèriques, com les següents:

##### estructures impersonals

- ☉ Es pot presentar el formulari fins al 10 d'abril.
- ☉ *Qui* no passi la prova pràctica s'haurà de tornar a matricular de l'assignatura el curs vinent.

##### ús de determinants sense marca de gènere o omisió del determinant

- ☉ *L'equip de mestres* de l'escola ha elaborat els materials d'itineraris d'aprenentatge.

- ☉ Aquest curs hi ha hagut més *alumnes* que han obtingut un assoliment notable.
- ☉ La *nova guia docent* pretén respondre als nous requeriments de l'avaluació curricular.
- ☉ *Representants* de l'escola s'han reunit amb el conseller d'Educació.

##### ús de substantius en lloc d'adjectius, per evitar la marca de gènere

- ☉ El professorat ha mostrat *respecte i motivació* en conèixer les decisions de la Inspecció d'Educació.
- ☉ A partir del mes vinent podeu consultar la llista provisional d'*inscripcions*.
- ☉ Cal destacar la *valentia* i l'*autosuficiència* del grup d'alumnes en els campionats Catskills.

##### mots col·lectius

- ☉ El *professorat* de Formació i Orientació Laboral porta a terme les sessions d'assessorament.
- ☉ Cal facilitar a l'*alumnat* eines per a la prevenció i l'abordatge davant de la violència masclista.
- ☉ És important que *la família* s'impliqui en el procés educatiu.

##### mots epicens

- ☉ Un dels aspectes més importants de la formació és l'anàlisi de les pròpies emocions i les de les *altres persones*.
- ☉ Les dades de la *part demandant* han de constar al formulari.
- ☉ La música ajuda els *infants* a entendre les seves emocions i a expressar-se.

Si en aplicar aquests recursos es detecta una manca de precisió o canvi de significat en la comunicació (per exemple, en el cas de *direcció*, que pot fer referència tant al càrrec com a l'equip directiu), o bé construccions poc naturals (com *persona responsable de la presidència de l'AMPA*), es recomana canviar de recurs d'acord amb l'ordre de preferència de criteris que s'estableix.

## 2n. Desdobleu el gènere

Aquest recurs fa referència a l'especificació del gènere (masculí-femení o femení-masculí), principalment dels substantius i adjectius, o dels articles, si els substantius són invariables.

- ⊖ Les persones que superen el segon nivell obtenen un títol de *tècnica o tècnic* d'esports.
- ⊖ *El o la cap d'estudis* substitueix *el director o directora* en cas d'absència o malaltia.

Per evitar redaccions denses s'aconsella desdoblar només els mots en singular, tot i que si hi ha ambigüitat també es pot aplicar puntualment en els mots en plural, especialment en contextos en què interessa visibilitzar ambdós gèneres.

- ⊖ El taller de robòtica s'adreça a *les noies i nois* de quart d'ESO.

Pel que fa als textos breus i tècnics (com ara formularis, llistes, taules i gràfics), els desdoblaments es poden formar escrivint la terminació femenina abreujada després d'una barra inclinada (*el director/a del centre educatiu*).

Finalment, si el recurs del desdoblament implica que el text esdevingui més llarg i poc àgil, es pot considerar combinar aquest recurs amb d'altres, d'acord amb l'ordre de preferència de criteris que s'estableix.

## 3r. Useu el masculí genèric

Com a masculí genèric, les gramàtiques han entès tradicionalment les referències principalment en plural que es fan a col·lectius, sense necessitat de precisió, i que inclouen dones i homes.

- ⊖ Amb aquesta publicació es pretén donar a conèixer estratègies que millorin l'actuació  *dels fisioterapeutes* en l'àmbit educatiu, per facilitar una inclusió real de tots  *els alumnes*.

### Limitacions d'ús del masculí genèric

En els mots en plural que fan referència a persones i que canvien l'arrel en fer el femení (*mares-pares, homes-dones...*), s'aconsella optar per expressions genèriques o pel desdoblament, segons el nivell de concreció de la informació que es vulgui oferir:

- ⊖ La reunió amb les *famílies* es farà demà a la tarda. (poca concreció)
- ⊖ Els tallers de famílies es dirigeixen  *als pares i mares* de l'institut. (més concreció)

Els mots en singular amb valor inclusiu només s'aconsella usar-los quan es fa referència a una figura, concepte o idea abstracta (i no a persones concretes).

Així, serien exemples vàlids:  *carnet de soci, compte d'usuari, el perfil del contractant...* i també frases genèriques del tipus  *Un professor ha de saber motivar el grup classe* (com a forma també possible respecte d'altres com  *El professorat / El professor o professora ha de saber motivar el grup classe*).

En la resta de casos s'aconsella evitar-ne l'ús.

## CRITERI ESPECÍFIC

En el cas de les referències genèriques a professions, oficis, càrrecs i funcions en singular es proposa desdoblar el gènere dels substantius i adjectius (masculí i femení), o l'article, si aquests són invariables, per tal de visibilitzar que poden ser exercits tant per homes com per dones.

- ⊖ Correspon a la *directora o director* del centre educatiu posar el projecte educatiu a disposició de l'Administració educativa.
- ⊖ *El o la titular* del centre ha d'emetre un informe d'avaluació en finalitzar el trimestre.

# Altres recursos: utilització d'una clàusula genèrica o nota prèvia

---

“En el Codi civil de Catalunya, s'entén que les denominacions en gènere masculí referides a persones inclouen dones i homes, llevat que del context se'n dedueixi el contrari”.

- La disposició final de la Llei 10/2008, del 10 de juliol, del llibre quart del Codi civil de Catalunya, relatiu a les successions, modifica l'article 7 de la Llei 29/2002, del 30 de desembre, primera llei del Codi civil de Catalunya, vigent.

“En aquest Reglament s'entén que en les referències fetes a col·lectius que poden ser constituïts tant per homes com per dones, el masculí té valor genèric”.

- Disposicions addicionals. Primera Decret 8/2015, de 27 de gener, pel qual s'aprova el Reglament del cos de bombers voluntaris de la Generalitat de Catalunya i del Consell de Bombers Voluntaris de la Generalitat de Catalunya.

## Inexistència d'acord sobre la utilització de la clàusula genèrica:



### EN CONTRA:

#### **La guia de la Xarxa Vives d'Universitats (2019):**

En aquest tipus de documents, no s'ha d'utilitzar el recurs de posar una nota o una disposició addicional per explicitar que, al llarg del text, el masculí fa referència tant a homes com a dones.

#### **La Guia “Marcar les diferències: la representació de dones i homes a la llengua” (2005) Generalitat de Catalunya:**

Al costat de les solucions que presentem en els capítols següents, hi ha altres sistemes per expressar la voluntat de no-discriminació; tanmateix, no són recomanables perquè no comporten la presència de dones i homes en el discurs.

### A FAVOR:

#### **Servei Lingüístic de la UOC, en l'apartat de Convencions formals**

Ús d'una nota prèvia. En alguns escrits, sobretot si són llargs, no es poden fer servir les formes dobles sistemàticament sense que es facin feixucs i dificultosos de llegir; per exemple, quan es tracta de normatives o textos semblants en què surten nombrosos càrrecs. En aquests casos cal considerar els límits d'aquest recurs; es pot optar com a últim recurs per escriure una nota prèvia o a peu de plana amb l'aclariment que el nom masculí és no marcat i, per tant, fa referència a homes i dones.

#### **Criteris per a evitar usos lingüístics androcèntrics en els textos del Parlament de Catalunya, 1999-2010:**

De manera excepcional, un text normatiu pot recórrer a una clàusula que adverteixi que el gènere gramatical masculí hi és emprat com a inclusiu tant d'homes com de dones, com en el cas del Codi civil.

*Font: Treball Mariona Ferret. Curs Formació amb perspectiva de gènere.*

2019



# Tractament no sexista de les imatges

1.- 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.



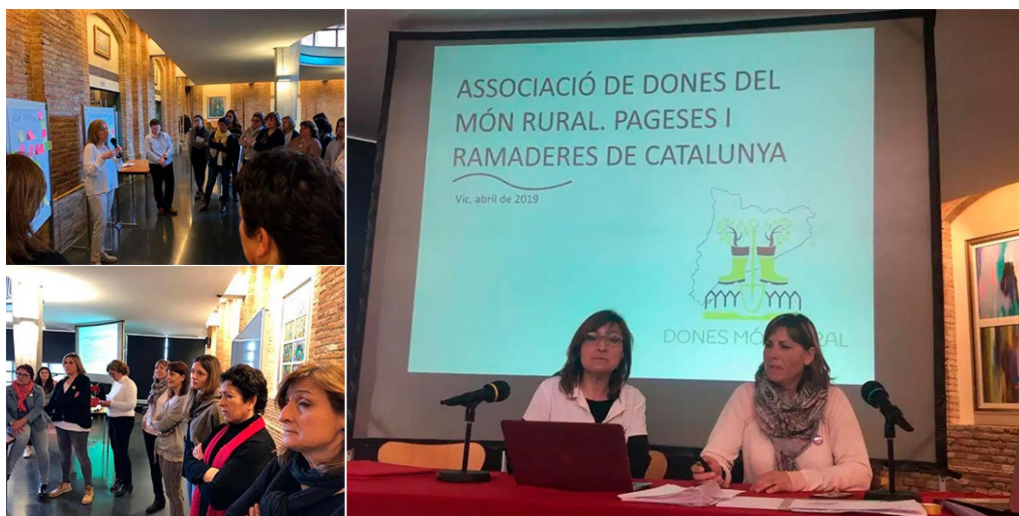
2- Evitar l'ús d'imatges que reproduïxen i perpetuen estereotips i clixés de gènere i que limiten la projecció de les dones; ans el contrari, utilitzar imatges que permetin promoure un canvi de valors, trencant amb els imaginaris estereotipats i visibilitzant a les dones en àmbits o activitats en les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



Atenció Primària i Comunitària



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





4.- 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.



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



Mayte Jiménez és tesorera de la Federació Catalana de Caça Territorial de Tarragona | CEDIDA

## 3.- Incorporar el principi de transversalitat de gènere en el disseny de les polítiques i serveis.


---

**Llei catalana 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes**

### **ARTICLE 3. PRINCIPIIS D'ACTUACIÓ DELS PODERS PÚBLICS**

En compliment del **principi de perspectiva de gènere** a què fa referència **l'article 41 de l'Estatut d'autonomia** i per a assolir la igualtat efectiva entre dones i homes, sense cap tipus de discriminació per raó de sexe o de gènere, la interpretació de les disposicions d'aquesta llei i **totes les polítiques i actuacions dels poders públics** s'han de regir pels principis següents:

**Primer.** *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.



**NO CALLEM DAVANT  
LES AGRESSIONS SEXUALS**  
Si et cal, parla amb nosaltres!

**NO CALLAMOS ANTE  
LAS AGRESIONES SEXUALES**  
Si lo necesitas, ¡habla con nosotros!



### Ajuntament Urretxu

el centre i dels seus serveis per poc més de 10€ al mes!  
Pregunta pel nostre abonament d'acompanyant.  
**JA NO HI HA EXCUSA!**



Informa't a la nostra web [www.espaiblaui.cat](http://www.espaiblaui.cat)  
o truca'ns i T'INFORMAREM!  
Ajuntament de Sant Pere de Ribes  
Segueix-nos a [f /espaiblaui](https://www.facebook.com/espaiblaui)

Informe executiu

## Estudi sobre la programació cultural 2016-2017 de l'Ajuntament de Barcelona des d'una perspectiva de gènere

Alcaldeessa de Girona  
[@alcaldeessa\\_gi](https://twitter.com/alcaldeessa_gi)

Segueix

Hem comunicat al [@CircoRaluy](https://twitter.com/CircoRaluy) que retiri els cartells publicitaris amb contingut sexista que ha penjat a la ciutat per les [#FiresGirona](https://twitter.com/FiresGirona)

13:48 - 20 oct. 2016

12 19 23



Bilbao: mapa de la ciutat prohibida



**Si t'ha vingut la regla,  
celebrem-ho**

Ajuntament Santa Coloma  
de Cervelló





## 4.- Dissenyar indicadors de gènere

---

### Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes

#### Article 56. ADEQUACIÓ D'ESTADÍSTIQUES I ESTUDIS

Les Administracions Públiques de Catalunya, per a garantir la introducció efectiva de la transversalitat de la perspectiva de gènere han de:

- b) Establir **nous indicadors estadístics** que permetin de conèixer millor les diferències en els rols socials, les necessitats, les condicions, els valors i les aspiracions de dones i homes en cada situació, circumstància i estadi de la vida, i incloure aquests indicadors en les operacions estadístiques.
- c) Dissenyar mecanismes i introduir indicadors estadístics per a millorar el coneixement de la incidència d'altres variables que siguin generadores de **discriminacions múltiples** en els diferents àmbits d'intervenció.

# Indicadors de gènere

---

## QUÈ SÓN?

Els indicadors de gènere tenen la funció de senyalar els canvis socials en termes de relacions de gènere al llarg del temps. La seva utilitat es centra en senyalar la situació relativa de dones i homes i els canvis produïts en les dones i els homes en diferents moments de la història.

## 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 dels homes i de les dones i si les accions responen a aquestes.
- Analitzar de quina manera s'observa o es tracta la desigualtat 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.

# Procés construcció indicadors de gènere

Diferències i desigualtats de gènere; valors socials i socialització de gènere; estereotips; interseccionalitat

Definició clara d'objectius

Identificar esbiaixos de gènere

Definició de l'indicador de gènere

Perfil persona beneficiària i condicions participació; quantia que es vol aconseguir; termini per aconseguir els resultats; definició de conceptes de resultats; objectius realistes i verificables

## Exemple:

### Definició clara d'objectius

El Departament al qual s'adscriu el Cos d'Agents Rurals ha de dur a terme les accions d'informació, orientació, motivació i assessorament o d'altres procediments que facilitin i fomentin la participació de les dones en les convocatòries d'accés a les diverses categories del Cos d'Agents Rurals, i també la formació i la promoció professionals.

### Identificar esbiaixos de gènere

- “ Poca presència de dones en el cos d'agents rurals.
- “ Poques dones que presenten sol·licitud per accedir als agents rurals.
- “ Poques dones que passen les proves.
- “ Poques dones que realitzin estudis relacionats amb les tasques dels agents rurals.

### Definició de l'indicador de gènere

**Indicador 1:** Percentatge de dones que s'han presentat en la convocatòria.

**Indicador 2:** Increment de presència femenina en la convocatòria.

**Indicador 3:** Percentatge de candidats i candidates que han passat les proves.

**Indicador 4:** Número d'actuacions que s'han realitzat per fomentar la participació de dones.



## Exemple:

Definició clara  
d'objectius

Identificar esbiaixos  
de gènere

Definició de  
l'indicador de gènere

Promoció del consum i millora de la comercialització en el sector ovi i cabrum de Catalunya.

- " Poca visibilitat de les dones en el sector ovi i cabrum de Catalunya.
- " Més presència de dones en el formatge artesà que en el formatge de pastor.
- " Majors dificultats per part de les dones per accedir a infraestructures per a la comercialització de proximitat.
- " Majors dificultats per part de les dones per accedir a crèdit i fonts públiques de finançament.

**Indicador 1:** Número de dones que treballen en el sector ovi a Catalunya diferenciant tipologia d'activitat que realitzen.

**Indicador 2:** % d'homes i de dones que manifesten dificultats per accedir a infraestructures de comercialització de proximitat.

**Indicador 3:** Dificultats que homes i dones manifesten per l'emprenedoria en el sector.

## 5.-Contractació pública amb perspectiva de gènere.

---

**Directiva 2014/24/UE aprovada per la Comissió i el Parlament europeu.** Estableix les bases d'una contractació pública socialment responsable.

**Llei 9/2017, de 8 novembre, de contractes del sector públic:**

Article 1. Objecte i finalitat.

En tota contractació pública s'han d'incorporar de manera transversal i preceptiva criteris socials i mediambientals sempre que tinguin relació amb l'objecte del contracte, en la convicció que la seva inclusió proporciona una **millor relació qualitat-preu en la prestació contractual**, així com una major i millor eficiència en la utilització dels fons públics. També s'ha de facilitar l'accés a la contractació pública de les petites i mitjanes empreses, així com de les empreses d'economia social.

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.

## Article 145. Requisits i classes de criteris d'adjudicació del contracte.

1. L'adjudicació dels contractes s'ha d'efectuar utilitzant una pluralitat de criteris d'adjudicació sobre la base de la **millor relació qualitat-preu**.
2. La millor relació qualitat-preu s'ha d'avaluar d'acord amb **criteris econòmics i qualitatius**.

Els criteris qualitatius que estableixi l'òrgan de contractació per avaluar la millor relació qualitat-preu poden **incloure aspectes** mediambientals o **socials**, vinculats a l'objecte del contracte en la forma que estableix l'apartat 6 d'aquest article, que poden ser, entre d'altres, els següents:

1r.

Les característiques socials del contracte es refereixen, entre d'altres, a les finalitats següents: al foment de la integració social de persones amb discapacitat, persones desfavorides o membres de grups vulnerables entre les persones assignades a l'execució del contracte i, en general, la inserció sociolaboral de persones amb discapacitat o en situació o risc d'exclusió social; la subcontractació amb centres especials d'ocupació o empreses d'inserció; **els plans d'igualtat de gènere que s'apliquin en l'execució del contracte i, en general, la igualtat entre dones i homes; el foment de la contractació femenina; la conciliació de la vida laboral, personal i familiar;** la millora de les condicions laborals i salarials; l'estabilitat en l'ocupació; la contractació de més persones per a l'execució del contracte; la formació i la protecció de la salut i la seguretat a la feina; l'aplicació de criteris ètics i de responsabilitat social a la prestació contractual; o els criteris referits al subministrament o a la utilització de productes basats en un comerç equitatiu durant l'execució del contracte.

# Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes.

---

## Article 10. Contractació del sector públic

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**.

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'adjudicatari 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.

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.

## Com incloure una clàusula social amb perspectiva de gènere en una licitació pública:

---

Criteri d'admissió (com a requisit previ per participar en la licitació)

En la  
definició  
de  
l'objecte  
del  
contracte

Criteri de puntuació i de desempat (com element de valoració)

Exigència d'execució (com a obligació al realitzar el contracte)



**Ajuntament  
de Barcelona**

Gerència de Presidència i Economia  
Pl. Sant Miquel 4 – Ed. Novíssim 8º  
08002 Barcelona

## **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.

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, incloguin mesures de caràcter social i laboral que afavoreixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes





**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.

**Criteris de desempat en cas d'igualació de proposicions:**

c) Major percentatge de dones empleades en la plantilla de cadascuna de les empreses.

**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 presenta 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.

## 5.- Subvencions i premis amb perspectiva de gènere.

---

### **Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes**

#### Article 11. Ajuts públics

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.

#### Article 12. Representació paritària als òrgans col·legiats de les administracions públiques

2. Les mesures de representació paritària no tenen efecte per als òrgans constituïts per a la promoció dels drets i interessos d'un dels dos sexes.



# Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista

---

## Article 29. Subvencions a empreses.

1. 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.

2. La manca d'utilització o la utilització indeguda dels mitjans a què fa referència l'apartat 1 constitueixen una causa de no-concessió o, si escau, de revocació de la subvenció.

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).



# Exemples:

---

- No tindran la consideració d'entitats beneficiàries les associacions i organitzacions que discriminen pe raó de sexe el seu procés d'admissió o en el seu funcionament d'acord amb l'article 13 de la Llei General de Subvencions, la LO 3/2007 i la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes.
- En el nomenament de les persones que han de formar part de la Comissió de Valoració es procurarà una presència equilibrada de dones i homes d'acord amb l'article 12 de la Llei 17/2015.
- Totes les persones i entitats beneficiàries d'alguna subvenció, qualsevol sigui la línia subvencional i el procediment de concessió, estan obligades a:
  - Realitzar un ús no sexista del llenguatge i de les imatges en els continguts dels cartells, textos i documents que s'elaborin com elements de promoció de programes, projectes o activitats subvencionades.
  - Incorporar la perspectiva de gènere en els programes, projectes i activitats objecte de subvenció.
  - No generar cap programa, projecte o activitat que impliqui discriminació directa o indirecta per raó de sexe.
- Obligacions persones beneficiàries:
  - Memòria amb dades desagregades per sexe.

# Moltes gràcies!

---

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

Mònica Gelambí Torrell

