



ATENA
GENDER
CONSULTING

Informes d'avaluació de l'impacte de gènere

DRA. MÒNICA GELAMBÍ

info@atenagenderconsulting.eu

26 de gener 2021

Què són els informes?

És una tècnica d'avaluació prospectiva de les normes, és a dir, un estudi i anàlisi ex ante del projecte normatiu que es promou, per verificar si en el moment de planificar les mesures que conté la disposició s'ha tingut en compte l'impacte que tindran en els homes i les dones i en la igualtat de gènere (rols i estereotips).



Objectius dels informes:

- 1.- Qüestionar la neutralitat de les polítiques respecte a la seva influència en la posició dels ciutadans i de les ciutadanes i les relacions de gènere.
- 2.- Assegurar-nos la utilització de llenguatge i imatges no sexistes i androcèntriques.
- 3.- Conèixer les repercussions que una determinada mesura o acció té sobre la situació dels homes i de les dones. Visibilitzar les dones.
- 4.- Analitzar si la política fomenta estereotips de gènere o recolza els rols tradicionals de gènere.
- 5.- Proporcionar informació per neutralitzar els efectes discriminatoris i fomentar la igualtat en gènere.

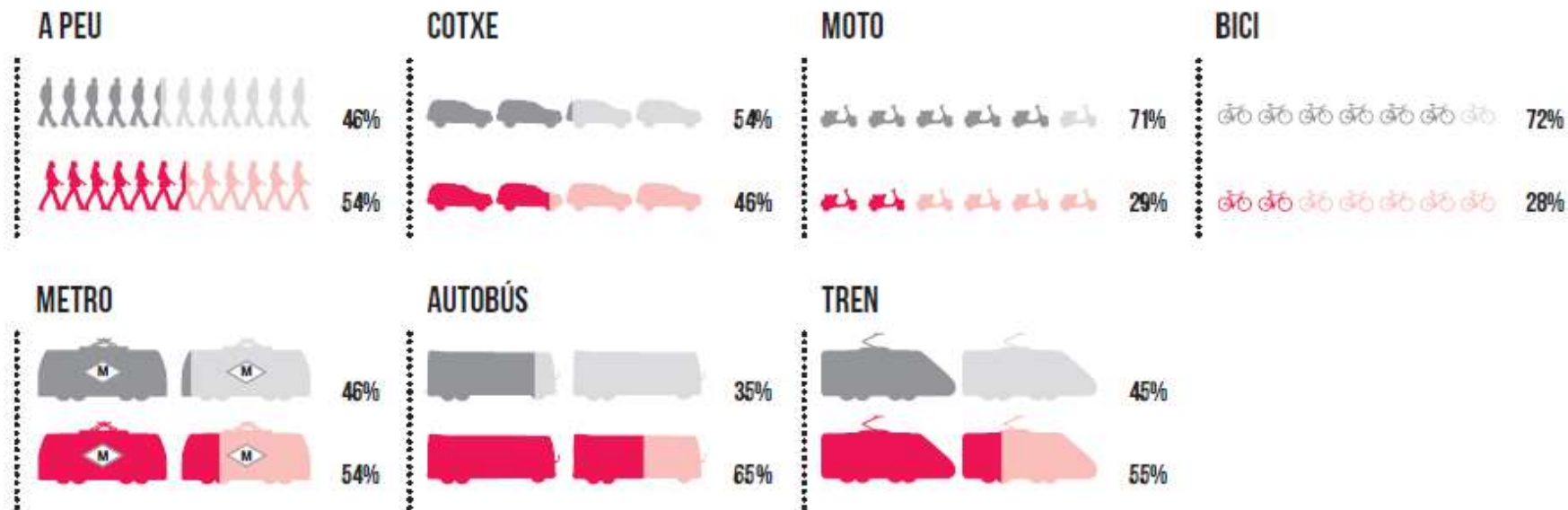


1.- Qüestionar la neutralitat de les polítiques respecte a la seva influència en la posició dels ciutadans i de les ciutadanes i les relacions de gènere.

TRANSPORT PÚBLIC O TRANSPORT PRIVAT?

Proporció d'usuaris i usuàries habituals dels diferents mitjans de transport en dia feiner a la Regió Metropolitana de Barcelona

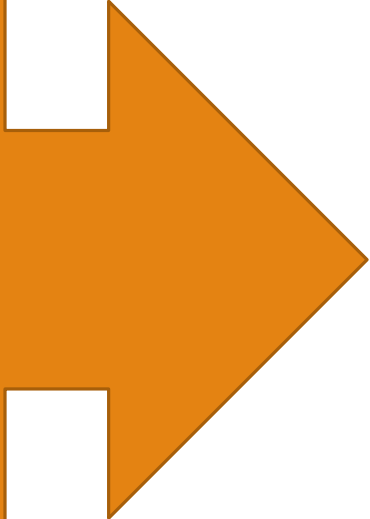
● dones ● homes



Font: elaboració equip IQ a partir de ATM, Enquesta de mobilitat en dia feiner, 2015
Disseny: www.aquatinta.es

www.iqobservatori.org

**Desigualtats
estructurals
de gènere**



Diferències
de gènere

Desigualtats
de gènere

Discriminacions de
gènere



2.- Assegurar-nos la utilització de llenguatge i imatges no sexistes i androcèntriques.

Evitar parlar sempre en masculí genèric perquè s'invisibilitzen les dones i es reforcen els estereotips de gènere

Alumnat → alumnes
Cos docent → professors
Persona → destinatari
destinatària
Part demanant → demandant
Participants → els participants a

Utilitzar els dos sexes per visibilitzar a les dones

Els treballadors i les treballadores
Els ramaders i ramaderes

Els actors i les actrius
Pares i mares

Utilitzar per a les dones el mateix tractament que es fa servir per als homes

Angela Merkel i
Donald Trump

Si saps que és una dona utilitza el femení

La directora
La presidenta del Consell
La tècnica responsable

Si parlem d'imatges no sexistes hem de tenir en compte diversos objectius:

- que no es consolidin els rols tradicionals de gènere;
- que no es reproduïxin estereotips de gènere;
- que no s'exclouï a un dels 2 sexes.
- que es cosifiqui la dona o no es tingui en compte
- la diversitat existent



Exemple d'un bon cartell inclusiu



La publicitat del metro de Madrid no passaria el nostre control, ja que les imatges que utilitza són estereotipades i reproduïxen els rols tradicionals de gènere.



Cartell que s'hauria de revisar perquè no hi ha cap nena a la imatge. Les nenes no poden participar en el campionat?



Cartell que no té en compte als homes com possible usuaris i que no inclou la diversitat existent en les dones

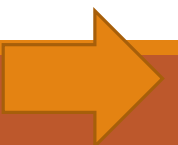


3.- Conèixer les repercussions que una determinada mesura o acció té sobre la situació dels homes i de les dones. Visibilitzar les dones.



Qui ha decidit la temperatura de la piscina??????
Nosaltres tenim fred!

No tenir en compte les característiques econòmiques de les llars monoparentals, formades principalment per dones amb infants, pot excloure-les de l'accés a la cultura



4.- Analitzar si la política fomenta estereotips de gènere o recolza els rols tradicionals de gènere.



5.- Proporcionar informació per neutralitzar els efectes discriminatoris i fomentar la igualtat en gènere



L'informe proposarà canviar la imatge i incloure una imatge on també es vegin nenes corrents.



En el nostre informe sobre el tríptic de l'escola bressol es demanarà que es busquin imatges on també es vegin pares que participen en l'activitat.

Beneficis de la realització d'un informe:

Realitzar informes d'avaluació de l'impacte de gènere implica una sèrie de beneficis immediats per a l'administració:

- 1. Previsió d'efectes:** permet comprovar si la norma té efectes negatius o positius en les desigualtats i discriminacions de gènere. Això implica la millora de la qualitat dels resultats de les actuacions polítiques.
- 2. Identificació de desigualtats:** l'anàlisi de la situació sobre la qual s'intervé permetrà, d'una banda, conèixer les desigualtats existents en l'àmbit d'actuació i per l'altra banda, dissenyar actuacions de forma eficaç.
- 3. Visibilització de les dones:** incrementa el coneixement sobre la situació de les dones en reflexionar sobre les seves necessitats, desitjos i coneixements específics.
- 4. Millora dels productes elaborats:** amplia la informació que existeix per al disseny de les polítiques públiques; i millora el producte que s'elabora i conseqüentment incrementa la qualitat de vida de la ciutadania.

Les administracions locals poden realitzar informes d'avaluació d'impacte de gènere?



Àrea
igualtat

Si

Cada àrea
o servei

Estructura de l'Informe

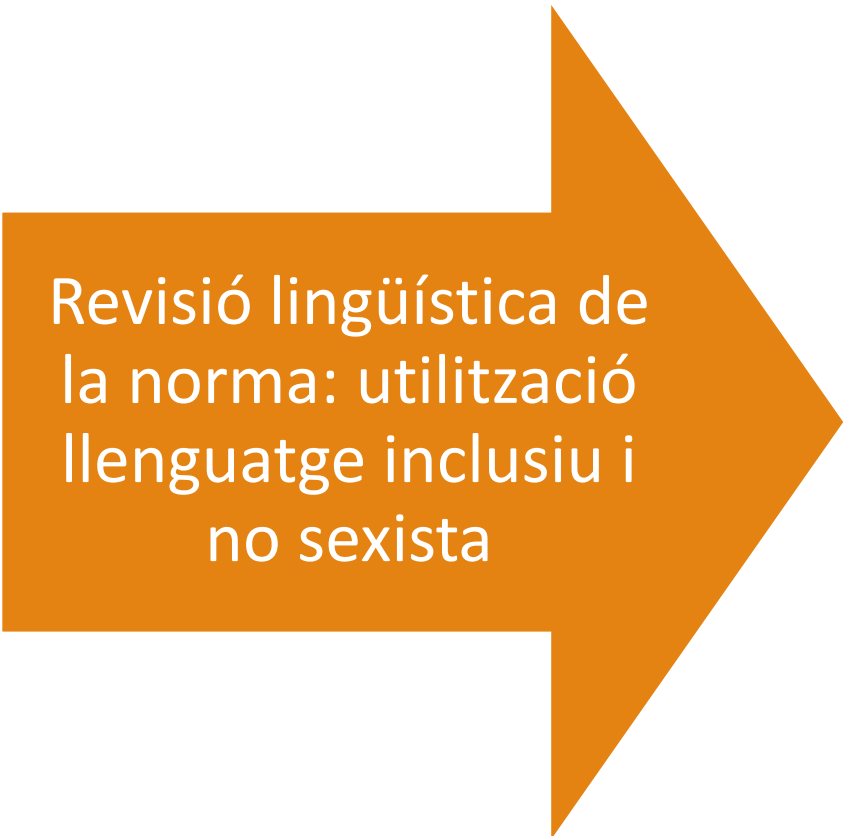
PRELIMINAR. Justificació normativa de la realització de l'informe.

PRIMERA PART. La descripció general del projecte de norma o acte administratiu que s'està realitzant.

SEGONA PART. Avaluació de l'impacte de gènere de la norma tenint en compte les diferències i desigualtats de gènere que l'afecten o influeixen.

TERCERA PART. Proposta de mesures per eliminar desigualtats i promoure la igualtat de gènere. Propostes sobre el format (llenguatge i imatges) i sobre el contingut.

Contingut de l'informe d'avaluació de l'impacte de gènere



Revisió lingüística de la norma: utilització llenguatge inclusiu i no sexista



Revisió del contingut de la norma

Anàlisi del contingut. Aspectes que es poden analitzar per avaluar l'impacte de gènere:

- 1.- Presència d'homes i de dones
- 2.- Accés als recursos
- 3.- Participació en la presa de decisions
- 4.- Normes socials i valors
- 5.- Compliment de la normativa d'igualtat

1. Presència d'homes i de dones

IMPACTE POSITIU DE GÈNERE

Es preveu major presència del sexe que parteix en situació de desavantatge

Es preveu una presència d'homes i dones semblant a la seva presència en l'àmbit

Es tracta d'una acció positiva.

Es tracta d'analitzar les possibles diferències entre dones i homes en relació a la seva presència en l'àmbit del projecte i en els beneficis o resultats esperats de la seva aplicació.

Exemple: curs d'auxiliar forestal i jardineria

El curs en les edicions precedents es deia “Curs d'auxiliar forestal” i la seva matrícula era exclusivament masculina. Amb l'objectiu d'aproximar el curs a les noies del territori i després de comprovar que les estratègies que s'havien adoptat no havien funcionat per incrementar el número de noies inscrites es va decidir canviar el nom del curs.

INFORME D'AVAUACIÓ D'IMPACTE DE GÈNERE POSITIU perquè els canvis introduïts: 1) canvi de nom i 2) l'ampliació d'objectius, busquen ampliar el número de noies que s'interessin al curs i que s'apropin a les competències que es treballen en el curs. Les mesures afavoreixen un canvi en la segregació horitzontal que existeix en àmbit d'educació.

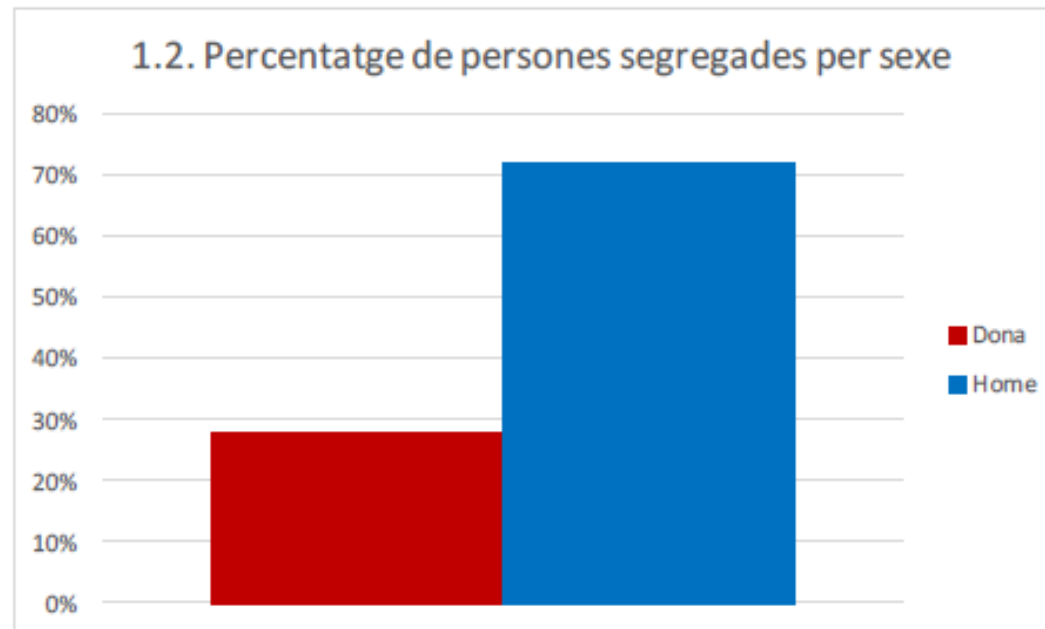


Exemple: Convocatòria per accedir a cursos de formació de maquinista de les Línies Metropolitanes

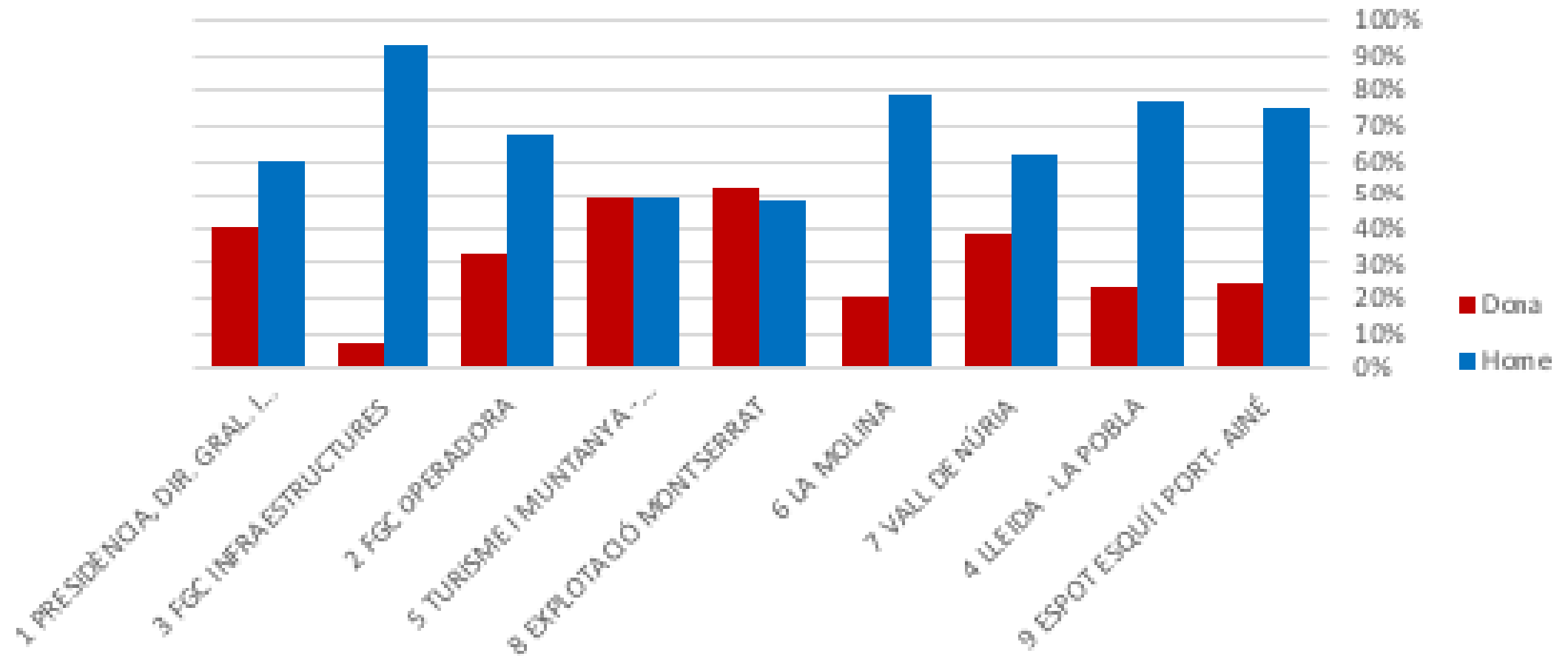
FGC és una organització formada per 1844 persones, 511 dones i 1333 homes. Suposa un 28 % de presència femenina i un 72 % de masculina.

	Dona	Home	Total general
Recompte de persones	511	1333	1844

	Dona	Home	Total general
Recompte de persones	28 %	72 %	100 %



6.2. Percentatge de persones segregades per sexe en cada departament / àrea funcional



1.- Objectiu

Volem seleccionar 105 persones per realitzar un curs de formació de maquinista, que una vegada superat, s'incorporaran a una bossa que permetrà cobrir les vacants que es generin a les Línies Metropolitanas (línia Barcelona-Vallès o línia Llobregat-Anoia) de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya (FGC).

2.- Procés de selecció

El procés de selecció constarà de tres fases:

Fase 1- Prova de coneixements

En ser una fase eliminatòria, només accediran a la segona fase 140 persones. Es garantirà que com a mínim el 40% (56 persones) siguin dones. Si no és el cas se seleccionaran les 56 primeres per rigorós ordre de puntuació i sempre que la puntuació obtinguda per les aspirants no sigui més d'un 15% inferior a la del darrer home seleccionat (número 84). En cas que en la puntuació inicial es doni situació de paritat els possibles empats es desfaran a favor de la persona o persones que pertanyin al sexe menys representat. En cas d'empat entre persones del mateix sexe es resoldrà a favor de la persona o persones de major edat.

Fase 2 – Prova psicofísica

De les persones que obtinguin la capacitat en les dues proves, passaran a la tercera fase 105 persones garantint que el 40% siguin dones sempre que sigui possible, d'acord amb els resultats de la fase anterior i les persones aprovades en aquesta fase. 42 dones amb millor puntuació en la fase 1 i 63 homes amb millor puntuació en la fase 1. Els possibles empats entre persones del mateix sexe es resoldran a favor de la persona o persones de major edat.

Fase 3- Cursos de formació

En aquesta fase de realització dels cursos, a efectes de triar opcions, es farà per la nota general de l'examen de la convocatòria, els possibles empats es desfaran a favor de la persona o persones del sexe menys representat i en cas de persistir l'empat a favor de la persona o persones de major edat.

2.- Accés als recursos

IMPACTE POSITIU DE GÈNERE

Es tracta d'analitzar la distribució entre dones i homes dels recursos: temps, espai, diners i recursos econòmics, informació, educació i formació, ocupació, treball domèstic i reproductiu, noves tecnologies, propietat (cotxe, habitatge, etc.)

Mesures adreçades a eliminar bretxes de gènere que s'hagin detectat

Mesures que busquen reduir les bretxes de gènere

Per exemple: ampliació de l'horari del bus urbà els dies que hi ha espectacle cultural nocturn. Mesura decidida després d'haver detectat que moltes dones grans, sense cotxe i que viuen soles, no anaven al teatre per aquest motiu

Exemple: curs alfabetització persones nou vingudes



Horari: 19:00 a 20:00
hores

Dies: Dilluns i divendres

Lloc: Sala estatut del
Casal (Avinguda
Catalunya núm. 30)

3.- Participació en la presa de decisions

IMPACTE POSITIU DE GÈNERE

Presència equilibrada d'homes i dones en la presa de decisions

Presència d'homes i dones semblant a l'existent en l'àmbit del projecte

Es tracta d'analitzar la participació de les dones i dels homes en el procés d'elaboració i execució de la norma i en la presa de decisions relacionades amb l'àmbit que es vol regular.

Exemple d'impacte positiu: en el concurs de contes curts que es realitza al municipi es convida cada any a un escriptor/a conegut a participar com a jurat. S'ha incorporat en les bases que per rotació 1 any serà un home i l'any següent una dona.

Exemple 2.

Espais Oberts

Els Espais Oberts de Decisió Estudiantil són l'òrgan de participació, representació i presa de decisions dels estudiants de cada centre d'estudis. Pot participar-hi qualsevol estudiant de la UPF i es regeixen pels principis **d'igualtat, democràcia directa i transparència**. Cada espai decideix quina és la seva denominació on ha d'aparèixer el campus al qual pertanyen. Actualment hi ha tres Espais Oberts actius, **que s'autoregulen pel seu funcionament intern**: Campus Ciutadella, Campus Mar i Campus Poblenou.

De cada Espai Obert, són elegits 6 portaveus que representaran la voluntat del mateix a la Coordinadora General del Consell d'Estudiants. D'aquests 6 membres, quatre han de ser elegits entre els estudiants amb càrrecs de representació de la universitat.

- [Convocatòria de sessions](#)
- [Actes dels Espais Oberts](#)

4.- Normes socials i valors

IMPACTE POSITIU DE GÈNERE:

- Es modifiquen les estructures i els mecanismes que contribueixen a reproduir les normes socials de gènere.
- Actuacions que actuen contra la divisió sexual del treball, eliminen o redueixen situacions de dependència, ruptura d'estereotips, actuen contra la jerarquia de gènere, tenir en compte la diversitat i trencar amb el determinisme.

Es tracta d'analitzar la influència que les normes socials i els valors tenen sobre els rols tradicionals establerts o la divisió del treball en funció del sexe, les actituds i comportaments de les dones i dels homes, això com les desigualtats en el valor que es concedeix als homes i a les dones o les característiques masculines i femenines.

Exemple: Campanya de prevenció de l'infart femení. Campanya que reconeix les diferències existents en la salut de les dones, durant molts anys ignorada.

Si corres pels teus, per què esperes quan es tracta de tu?

En la dona, els símptomes més freqüents d'infart són:

- dificultat per respirar
- debilitat
- sensació d'indigestió
- fatiga
- dolor al pit
- dolor al coll o a la mandíbula

Si en tens símptomes,
NO ESPERIS I TRUCA.

112
emergències



Exemple: Campanya sobre les joguines no sexistes. No hi ha jocs de nens ni jocs de nenes.

Exemple: pati coeducatiu. Dissenyar l'espai perquè no es creïn jerarquies de gènere.



5.- Compliment de la normativa d'igualtat

Es tracta d'analitzar si es compleixen els mandats previstos en les normes i en altres instruments jurídics vinculants en el nostre territori per promoure la igualtat de dones i homes.

Es reconeixerà que tenen un IMPACTE POSITIU les normes que compleixin amb les obligacions de la normativa d'igualtat:

- ❖ Estatut d'Autonomia de Catalunya
- ❖ Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes.
- ❖ Llei 11/2014 per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- ❖ Llei 5/2008 del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

A més d'aquesta normativa existeixen obligacions en normatives específiques, per exemple, en educació, salut, etc.

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

Article 3.5: els poder públics han de promoure la representació paritària en la composició dels òrgans col·legiats, de direcció, de participació, de representació, consultius, tècnics i científics, en els tribunals i espais de decisió.

Article 12: les AAPP s'han d'atenir al principi de representació paritària de dones i homes en els nomenaments i les designacions per a la composició de tot tipus d'òrgans col·legiats.

Disposició transitòria primera: els òrgans de direcció dels poder públics han de complir amb la paritat de gènere en el termini de 5 anys a comptar de l'entrada en vigor d'aquesta llei.

En les òrgans col·legiats formats per membres designats per l'Administració, per membres nats o designats en representació d'organismes, entitats o col·lectius representatius de determinats interessos o per membres escollits per llur qualitat personal o professional, la paritat s'exigeix per als membres designats per l'AAPP i per als membres designats per cadascun dels organismes, entitats i col·lectius.

Article 24.g) Respectar i garantir la representació equilibrada en els diferents òrgans consultius, científics, jurats i de decisió existents en l'organigrama artístic i cultural.

Representació equilibrada i representació paritària

h) Representació equilibrada: la situació que garanteix la presència de les dones en una proporció adequada en cada circumstància.

i) Representació paritària: la situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe.

Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar 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.

Llei 12/2009, de 10 de juliol, d'educació de Catalunya, estableix en els articles 2.1.m i 43.1.d el principi de coeducació i foment de la igualtat real efectiva entre dones i homes<

Llei 18/2009, de 22 d'octubre, de salut pública de Catalunya, en el seu article 3 estableix que les actuacions, prestacions i serveis en matèria de salut pública han de garantir l'equitat i la superació de les desigualtats territorials, socials, culturals i de gènere.

Aquesta llista no és exhaustiva. Podeu buscar la normativa en el [cercador de normativa de gènere de l'Institut Català de la Dona](#)

Llei 14/2010, del 27 de maig, dels drets i de les oportunitats en la infància i l'adolescència, s'ocupa de la perspectiva de gènere i de la diversitat funcional en el seu article 10

Llei 23/2009, del 23 de desembre, del Centre d'Iniciatives per a la Reinserció. Entre les funcions del Centre es recull la promoció d'actuacions per a assolir la igualtat d'oportunitats per a les dones, particularment per a dones estrangeres.

Decret legislatiu 1/2005, de 26 de juliol, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei d'Urbanisme. S'ha incorporat la perspectiva de gènere. Es garantirà la promoció de la representació paritària en la composició dels diferents òrgans urbanístics col·legiats, i es requerirà que qualsevol actuació urbanística realitzi una avaluació del seu impacte en funció del gènere.

Llei 3/2008, de 23 d'abril, de l'exercici de les professions de l'esport. En els principis i deures en l'exercici professional de l'article 9 ens diu: j) Promoure les condicions que afavoreixen la igualtat efectiva de les dones en l'esport i llur incorporació a la pràctica esportiva a tots els nivells, i evitar tot acte de discriminació de qualsevol naturalesa.

Exemple d'informe d'avaluació de l'impacte de gènere

I. Antecedents

1. L'Àrea de Prevenció, Salut Laboral i Polítiques Socials està revisant el reglament de la Comissió paritària de prevenció de riscos laborals, per al personal d'administració i tècnic, i laboral.
2. L'article 64.3.d. de la Llei 26/2010, del 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya, estableix que els projectes de disposicions reglamentàries han d'anar acompanyats, entre d'altra documentació preceptiva, d'un informe d'impacte de gènere.
3. Malgrat el reglament esmentat no té caire de disposició reglamentària, ateses les competències de l'Àrea de Prevenció, Salut Laboral i Polítiques Socials, pel que fa a les polítiques d'igualtat, es considera necessari fer-ne un informe d'impacte de gènere, abans de presentar-lo, per a la seva aprovació, al plenari de la Comissió paritària esmentada.

II. Plantejament general

a) Anàlisi terminològica del text

El principi setè de l'article 3 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes, estableix que els poders públics, entre els quals s'inclou l'Administració de la Generalitat, 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.

Així mateix, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, obliga als Poders Públics a implementar un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment a la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques (article 14.11).

Per altra banda, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix, al seu article 12.1, que les administracions públiques s'han d'atenir al principi de representació paritària de dones i homes en els nomenaments i les designacions per a la composició dels òrgans col·legiats.

b) Anàlisi del contingut del text

El reglament no té un efecte directe i immediat sobre la posició i situació de dones i homes a la societat.

III. Conclusions

D'acord amb tot l'exposat, s'emet informe d'impacte de gènere favorable al reglament presentat a informe.

Així mateix, es fan les propostes de millora al reglament següents:

- a) S'incorpora un apartat a l'article 1, pel que fa a la composició de la comissió, a fi de garantir-ne la paritat.
- b) Es fan algunes correccions del llenguatge, per corregir, principalment, l'ús del masculí genèric.

IV. Annex

Reglament de la Comissió paritària de prevenció de riscos laborals per al personal d'administració i tècnic, i laboral, amb la incorporació de les propostes de millora proposades.

Aquest reglament té per objecte regular el funcionament de la Comissió paritària de prevenció de riscos laborals del personal d'administració i tècnic i laboral, dins el marc establert pel *Pacte sobre drets de participació dels empleats públics en matèria de prevenció de riscos laborals en l'àmbit de la Generalitat de Catalunya*, de 22 de setembre de 2005, i per la normativa vigent.

1. Composició, seu i funcions

Article 1

1) La Comissió Paritària de prevenció de riscos laborals del personal d'administració i tècnic i laboral, estarà formada per 11 **persones** representants, designades per l'Administració, i per 11 **persones** representants, designades per les organitzacions sindicals, d'acord amb el que preveu el punt 14è.2, del *Pacte sobre drets de participació dels empleats públics en matèria de prevenció de riscos laborals en l'àmbit de la Generalitat de Catalunya*, de 22 de setembre de 2005.

2) A fi de donar compliment al que s'estableix a l'article 12.1, de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, les designacions de les persones representants es faran seguint el criteri de la paritat. En cas que això no sigui possible, caldrà motivar-ho degudament.

Article 2

La seu de la Comissió Paritària de prevenció de riscos laborals serà la de la Direcció General de la Funció Pública, a la Plaça Catalunya, núm. 19, 3r de Barcelona

Article 3

Les funcions de la Comissió seran les que s'estableixen en el punt 14.6 del *Pacte sobre els drets de participació dels empleats públics en matèria de prevenció de riscos laborals en l'àmbit de la Generalitat de Catalunya* i en la llei de prevenció de riscos laborals i en la normativa legal vigent.

2. Dels òrgans i del seu funcionament

Article 4

Són òrgans de la Comissió paritària de prevenció de riscos laborals:

- el Plenari

2. El/la secretari/ària pot exposar al Plenari les qüestions referides a la seva competència quan ho cregui adient.

3. En cas d'absència del/de la secretari/ària, la representació de l'Administració ha de proposar al plenari un/a funcionari/ària que compleixi el requisits esmentats en l'article 7.1 perquè el/la substitueixi provisionalment.

3. De les reunions del Plenari de la Comissió paritària

Article 9

1. Atesa l'existència de la comissió permanent, la comissió plenària es reunirà un cop al trimestre.

La forma habitual per a poder procedir a la convocatòria de les reunions serà per acord mutu de l'Administració i de 2/3 parts de **les persones representants** de les organitzacions sindicals o per acord de la comissió permanent, de manera que en acabar cada reunió ha de ser acordada la data de la propera reunió i l'ordre del dia.

2. La convocatòria de la comissió plenària, que ha de fer esment de la data, l'hora i el lloc de la reunió, així com del seu ordre del dia, es farà per escrit signada pel/per la secretari/ària, amb una antelació mínima de deu dies naturals.

3. El Plenari de la Comissió es considerarà legalment constituït en primera convocatòria d'acord amb l'establert en aquest Reglament i quan hi assisteixin dues terceres parts de **les persones representants** de les organitzacions sindicals i dues terceres parts de **les persones representants** de l'Administració. La segona convocatòria s'entendrà efectuada mitja hora després de la primera, sempre que hi sigui present l'Administració i la meitat més un del **les persones representants** de les organitzacions sindicals.

4. La inclusió, d'un tema a l'ordre del dia, es podrà fer fins a quinze dies abans de la data fixada per la reunió i haurà de ser comunicat al /a la secretari/ària en els supòsits següents:

- a) per iniciativa de qualsevol organització sindical present a la Comissió
- b) per decisió de l'Administració
- c) per acord de la majoria de la comissió permanent
- d) o per acord de qualsevol Comitè de seguretat i salut

Article 10

1. De les reunions, tant del Plenari com de la Comissió permanent, se n'ha d'estendre una acta que ha de ser sotmesa a l'aprovació dels membres de l'òrgan corresponent en la sessió immediatament posterior.

2. Quan qualsevol membre vulgui fer constar en una acta una intervenció literal ha de lliurar al/a la secretari/ària un escrit que reculli exactament el contingut de la intervenció.

3. Les actes seran públiques excepte en els casos establerts en la llei vigent.

4. El/la secretari/ària farà les certificacions de les intervencions a sol·licitud de qualsevol persona membre de la Comissió.

Article 11

A les reunions de la Comissió paritària, cada organització sindical i l'Administració podran aportar una persona assessora en matèries específiques, quan considerin que la complexitat tècnica del tema a tractar o l'especificat del col·lectiu afectat així ho requereixi. La persona assessora, amb veu però sense vot, en cap cas podrà substituir una persona membre de ple dret i la seva presència a la reunió constarà en acta.

5. De les comissions de treball

Article 12

1. El Plenari de la Comissió, a fi i efecte de tractar de forma especialitzada les qüestions de la seva competència pot acordar la creació de comissions de treball.

2. Les comissions de treball tenen un caràcter estrictament tècnic i poden estar formades per altres persones pertanyents a les organitzacions sindicals o a l'Administració que no siguin membres de la Comissió paritària. Les decisions que puguin adoptar tindran caràcter de dictamen i mai no seran executives ni vinculants.

3. Les comissions de treball es crearan per a un període de temps determinat

4. El dictàmens que emetin s'expressaran per escrit, signats per totes les persones membres de la comissió de treball, s'hauran de trametre al/a la secretari/ària de la Comissió de prevenció de riscos laborals, perquè els comuniqui al Plenari. Les persones membres de la comissió de treball que discrepin de la majoria, ho han de fer constar en el dictamen.

6. Presa d'acords i mediació

Article 13 Presa d'acords

1. Quan per al compliment de les funcions abans esmentades i en aquelles matèries que o requereixin, sigui necessari arribar a acords de la Comissió, aquests s'adoptaran per una majoria de

2/3 de cadascuna de les parts i es faran públics, si es considera convenient, a tots els comitès departamentals i comissions de seguiment territorials.

Article 14 Mediació

Les parts es comprometen a adoptar mesures de mediació externa en cas d'impossibilitat d'arribar a acords en aquelles matèries que sigui necessari.

Article 15

En tot allò no previst per aquest Reglament, s'estarà a allò que disposa la legislació vigent sobre la matèria.

Disposició addicional

Durant el primer any de funcionament de la Comissió paritària de prevenció de riscos laborals, la comissió permanent es reunirà dues vegades entre cada reunió de la comissió plenària i també si escau, de forma excepcional.

Disposició final

Les parts signants podran proposar modificacions d'aquest reglament. Per dur a terme aquestes modificacions s'exigirà la unanimitat de tots el membres de la Comissió.

Informe d'impacte de gènere

Adreçat a: Àrea de CULTURA, EDUCACIÓ, BENESTAR SOCIAL I CIUTADANIA.
SERVEI D'ESPORTS

Emès per: Jordi Pruneda Vellvehí, tècnic d'igualtat de gènere

Relatiu a: L'impacte de gènere sobre Reglament de les piscines municipals de Girona

I. Antecedents, fets i consideracions:

Aquest informe és petició del Servei d'Esports -PETICIÓ #266403-, motivat per les al·legacions fetes pel grup de la CUP-Crida per Girona al Reglament del Servei de les Piscines Municipals, aprovat pel Ple de la Corporació en sessió ordinària de data 9 de juliol de 2018, junt al projecte d'establiment dels servei públic municipal de les piscines. L'informe d'impacte de gènere era preceptiu tant pel projecte com pel reglament, previ a l'aprovació pel Ple. Tot i així, pel que fa al reglament i atenent a la petició del dit grup municipal, s'emet aquest informe durant el període d'al·legacions.

II. Fonaments:

L'Estatut de Catalunya, als seus articles 4.3, 19 ,41 i 153, quant al reconeixement i garantia dels drets de les dones i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, així com la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir una efectiva igualtat i paritat entre homes i dones.

La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (LI), i supletòriament la Llei orgànica 3/2007, d'igualtat efectiva entre dones i homes (LOI)

La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, especialment els articles 12 a 16 referents a l'àmbit educatiu, i més en concret el 14 referent als recursos educatius.

El Reglament de les polítiques municipals d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Girona (RPMIG), aprovat pel Ple municipal d'11 d'abril de 2016.

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.

III. Anàlisi:

Quant a l'ús del llenguatge, es detalla en una taula al peu els canvis recomanat. En general, una expressió molt present en el text és la de “persones usuàries” i el seu equivalent “usuaris/àries”. Atès que en català els substantius plurals no estan marcats pel gènere, la millor expressió seria simplement “usuaris” o bé el neologisme “usuaritat”.

Quant als continguts:

1. Art. 4. Modalitats d'accés, i art. 18.1,2,3: cal tenir present l'art. 17.5 de la llei 11/2014 que diu <<...equipaments en què es diferencien els espais per sexes, s'ha de vetllar perquè la persona transgènere pugui fer ús dels espais assignats al gènere sentit.>>, per la qual cosa el carnet o títol que dóna accés als equipaments hauria de tenir el camp “gènere sentit”, el que permetria – p.ex.- que un baró que acrediti identitat femenina pugui anar al vestuari de dones.
2. En general, a les normes d'ús, s'ha de tenir present les lleis 5/2008 i 11/2014 que demanen explicitar i fer visible els masclisme i les LGTBIfòbies.
3. Art. 18.1 no aclareix si els nens poden anar al vestidor dels homes acompanyat per un adult home o dona, o nenes al de dones acompanyades per dona o home adult... això caldria resoldre-ho i explicitar-ho en funció de les condicions de les instal·lacions. No és un tema menor, afecta al dret a la igualtat.

IV. Conclusions i recomanacions:

1. Considerar les següents recomanacions de canvi quant a l'ús del llenguatge:

... on	Hi diu...	Hauria de dir-hi...
4.6	nedador	nedador/a
5	El titular o, si escau, el gestor/responsable...	Des de la titularitat o gestió responsable de la instal.lació...
11.1	Abonats/ades	abonats
13.1	..tractades per un especialista... d'un especialista...	...un tracte especialista ... visita d'especialista
14.3	D'un responsable	D'un/a responsable
17.3	Un socorrista	Un/a socorrista
18.1.	Al socorrista D'un adult Acompanyats d'un adult	Al/la socorrista D'una persona adulta Acompanyats d'una persona adulta
18.2	El monitor	El monitor/a
18.3	Al socorrista Acompanyats d'un adult	Al/la socorrista Acompanyats d'una persona adulta
18.3. 'pistes de tenis'	Acompanyats d'un adult	Acompanyats d'una persona adulta
18.3. 'pistes de padel'	Acompanyats d'un adult Abonats/ades	Acompanyats d'una persona adulta Abonats

2. Quant als continguts es proposen les innovacions següents (es subratlla el text nou) :
- Un punt 5 a l'art. 4: “Tot usuari o usuària podrà acreditar la identitat sexual sentida si és diferent de la que consta en el seu DNI. En el carnet d'accés hi constarà un camp amb el ‘gènere sentit’. Aquest li donarà dret a accedir al vestidor o grup corresponent a la seva identitat sexual.”
 - Art. 5.2: "A les persones que manifestin actituds violentes, masclistes, LGTBIfòbiques i en especial les que es comportin de forma agressiva o provoquin aldarulls, les que portin armes o objectes susceptibles de ser utilitzats com a tals, i les que portin robes o símbols que incitin a la violència, al masclisme, assetjament sexual o per raó de sexe, a la discriminació o agressió LGTBIfògica, el racisme o la xenofòbia en els termes previstos al Codi penal."
 - Art. 18.1, el segon punt hauria d'especificar el gènere sentit: << • Els nens/es majors de 7 anys han d'utilitzar el vestidor corresponent al seu sexe o gènere sentit. Els menors poden ser acompanyats per una persona adulta*, però aquesta ha d'utilitzar calçat específic de bany per accedir al vestidor.>>

**) ... del mateix sexe? De qualsevol sexe?*

- Art. 18. 3 'Altres': <<• El personal responsable de la instal·lació pot advertir i/o convidar a sortir de la instal·lació totes aquelles persones que incompleixin la normativa o que tinguin conductes que es considerin masclistes, LGTBIfòbiques o inapropiades per garantir la bona convivència, dignitat i la integritat de les persones usuàries i el bon estat de conservació de la instal·lació. En qualsevol cas s'advertirà i allunyarà la persona agressora i es donarà seguretat i atenció a l'agredida, sense qüestionar versions. >>
- Art. 19.4. 1r punt: <<• El tracte incorrecte, masclista o discriminatori a qualsevol usuari, personal, tècnics així com no seguir les seves indicacions sobre l'ús correcte de la instal·lació o el funcionament de les activitats.>>
- Art. 19.4, 2n i 9è punt: <<• El mal tracte de paraula o d'obra a altres usuaris, professorat, tècnics i empleats de la instal·lació, inclòs assetjaments, tocaments, arraconament, discriminacions.>>; <<• L'ús reiteratiu de vocabulari masclista, LGTBIfòbic, groller, malsonant o blasfem dins el recinte.>>
- Art. 19.6, 4t punt: <<Quan dintre del recinte, s'ha comès una agressió sexual¹, per raó de sexe o LGTBIfòbica, física, un ultratge o una provocació, de paraula o de fet.>>



Moltes gràcies!