

Polítiques de promoció econòmica i turisme amb perspectiva de gènere

DRA. MÒNICA GELAMBÍ TORRELL

info@atenagenderconsulting.eu

Sexe i gènere no són sinònims

Sexe =
biologia



Gènere =
cultura

Enfocament dual de les polítiques d'igualtat de gènere



Polítiques
d'igualtat de
gènere

Polítiques
transversals de
gènere

Què és la perspectiva de gènere?

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 eradicar les desigualtats.

Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Article 2.e)

**Desigualtats
estructurals
de gènere**

Diferències
de gènere

Desigualtats
de gènere

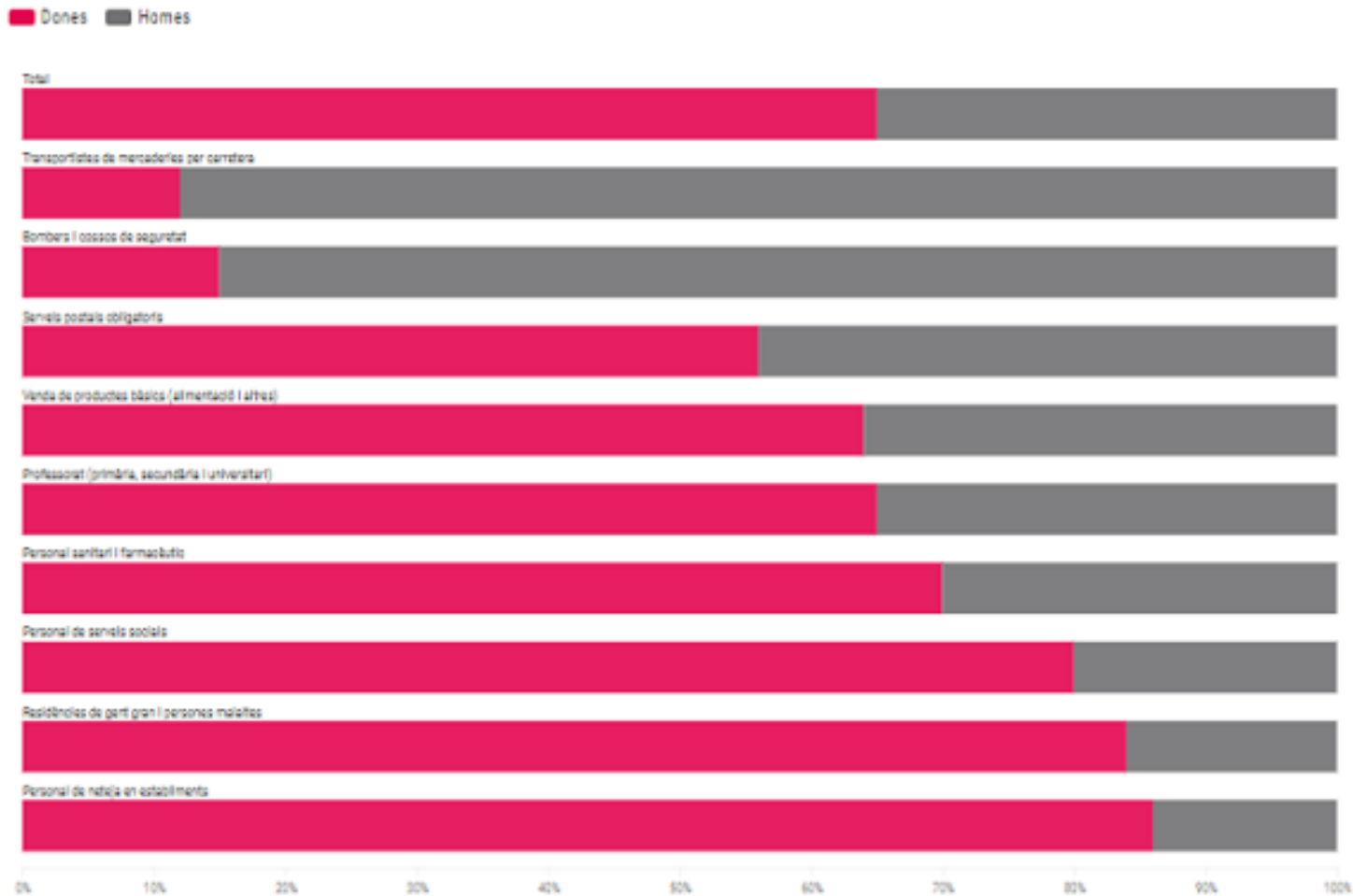
Discriminacions de
gènere

Els homes i les dones som diferents, realitzem les coses de forma diferent i vivim la ciutat de forma diferent.

Atribuir als homes i a les dones rols diferents com a conseqüència de la divisió sexual del treball i de la socialització de gènere

Diferències de gènere

Estimació de les persones ocupades primera línia de la COVID-19 segons sexe. Catalunya 2020



Font: Cambraon a partir del cens de 2011 i estimació per a 2020.

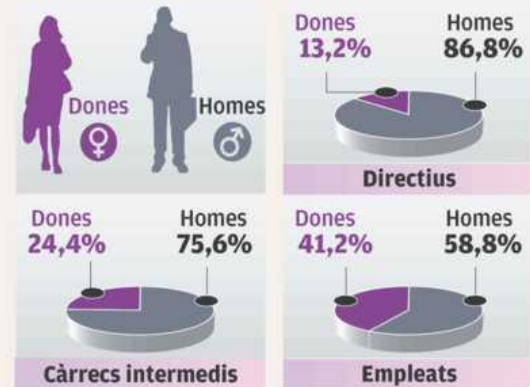
Desigualtats de gènere

Existència de diferents nivells de beneficis gaudits pels homes i per les dones com a conseqüència de les diferències de gènere.

Les dones en el mercat laboral

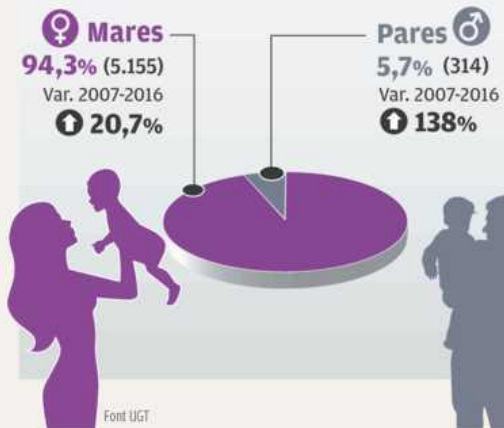
Quota de presència femenina

Any 2017



Font: Informe d'ICSA i Eada

Excedència per cura de fills



Font: UGT

Evolució de la bretxa salarial

En percentatge 2008-2015



Taxa de temporalitat per sexe

En percentatge. 4t trim. 2008 - 4t trim. 2017



TRIMESTRES >

Taxa d'ocupació dels pares i mares de nens de menys d'un any

En percentatge 2006-2015



Font: Estudi UPF i UB

Taxa de parcialitat per sexe

En percentatge. 4t trim. 2008 - 4t trim. 2017



TRIMESTRES >

Font: Observatori del Treball i Model Productiu a partir de les dades de l'EPA (Idescat i INE)

L'equitat de gènere (Nancy Fraser, 97)

- ✓ la prevenció de la pobresa;
- ✓ la prevenció d'una dependència explotable;
- ✓ la igualtat de gènere en els ingressos, en l'oci i en el respecte;
- ✓ la promoció de la participació de les dones conjuntament amb els homes en totes les àrees de la vida social; i
- ✓ la reconstrucció de les “institucions androcèntriques” .

Perspectiva de gènere en les polítiques de promoció econòmica

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

Article 32. Promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral.

Per a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral, els poders públics han de:

- Elaborar plans actius d'ocupació biennals per a incentiva l'ocupació estable i de qualitat de les dones i afavorir-ne la contractació a jornada completa.
- Incorporar la perspectiva de gènere en la planificació de la formació professional ocupacional, contínua i per a la inserció laboral.
- Adoptar mesures per a incrementar el percentatge de dones en sectors, ocupacions o professions en què són poc presents.
- Fomentar les iniciatives d'emprenedoria engegades per dones.
- Adoptar les mesures necessàries per a eliminar totes les discriminacions directes i indirectes derivades de la maternitat.
- Fomentar la presència de dones en les carreres tècniques.
- Incorporar la perspectiva de gènere en totes les fases del procediment d'inserció laboral i garantir una representació equilibrada de dones i homes en els programes i actuacions que es duguin a terme.
- Incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques actives d'ocupació.
- Incorporar de manera progressiva mòduls específics de gènere en els programes de les diferents polítiques actives d'ocupació.
- Incorporar la perspectiva de gènere en el disseny de la formació que rebí el personal que intervé en el procés d'orientació i d'inserció laboral, amb una especial atenció als professionals que atenen el públic des de les oficines de treball, amb l'objectiu de garantir una inserció laboral lliure d'estereotips sexistes.

Què vol dir incorporar la
perspectiva de gènere?

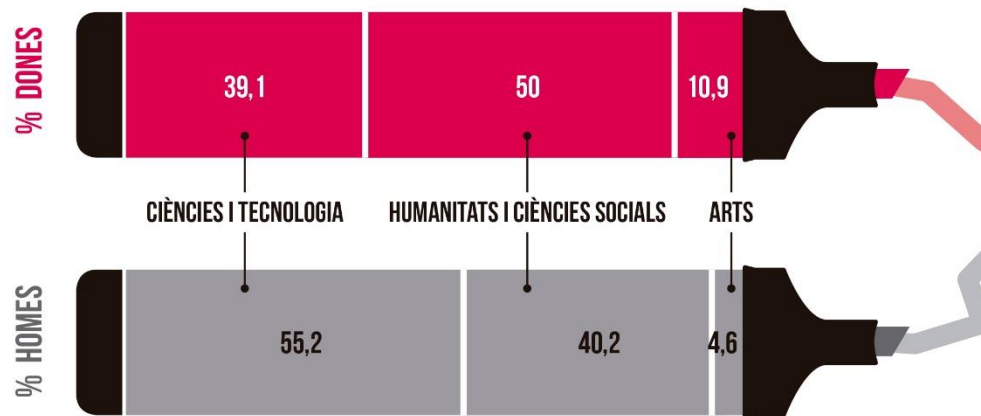
PRIMER

Llegir el territori amb lents
violetes:
diagnosi de gènere

1.- Reconèixer que existeixen diferències de gènere

LA SEGREGACIÓ DE GÈNERE ALS ESTUDIS JA VE DE L'ESO

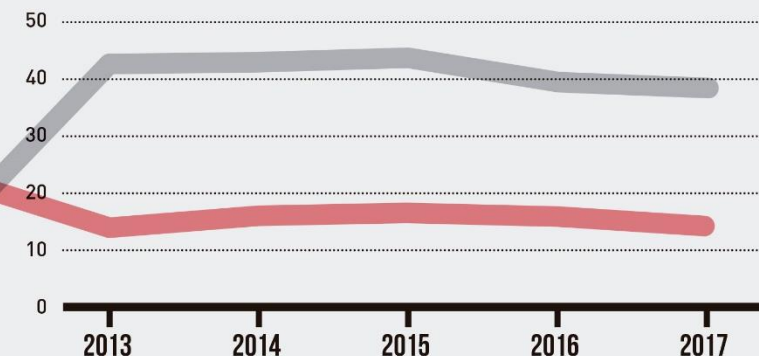
Alumnat matriculat a batxillerat per modalitats, segons sexe.
Catalunya curs 2018-2019



● dones ● homes

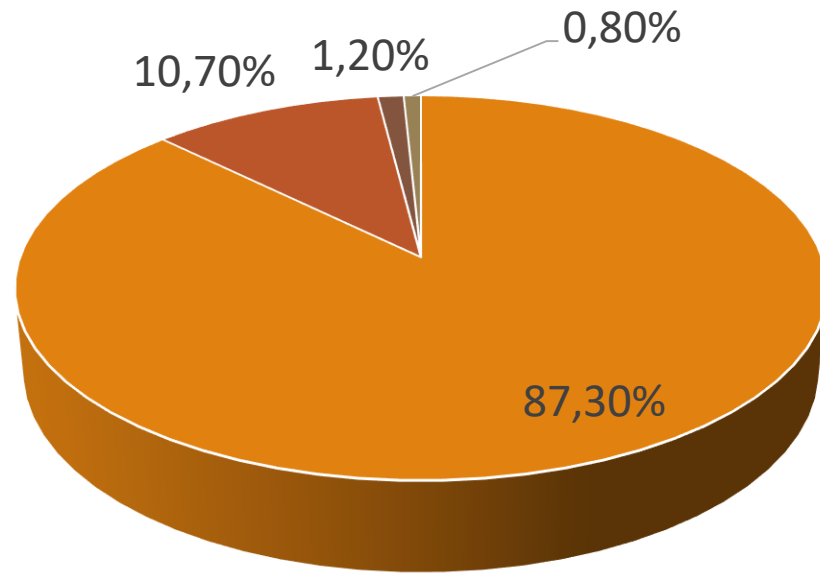
UNA SITUACIÓ QUE EVOLUCIONA?

Graduats/des en enginyeries, arquitectura i ciències sobre el total, Catalunya 2013 - 2017.



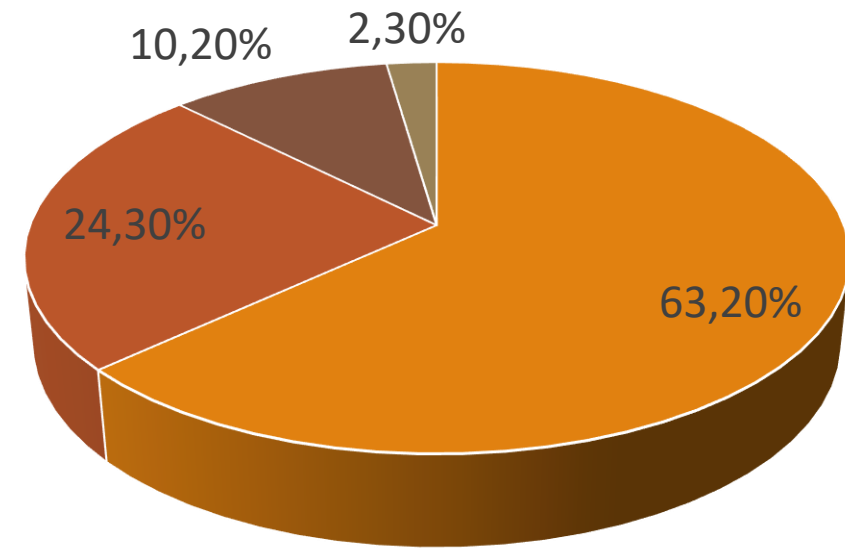
Font: Consell Superior d'Avaluació del Sistema Educatiu.

Distribució de l'ocupació femenina a Catalunya per sectors d'activitat. 2016



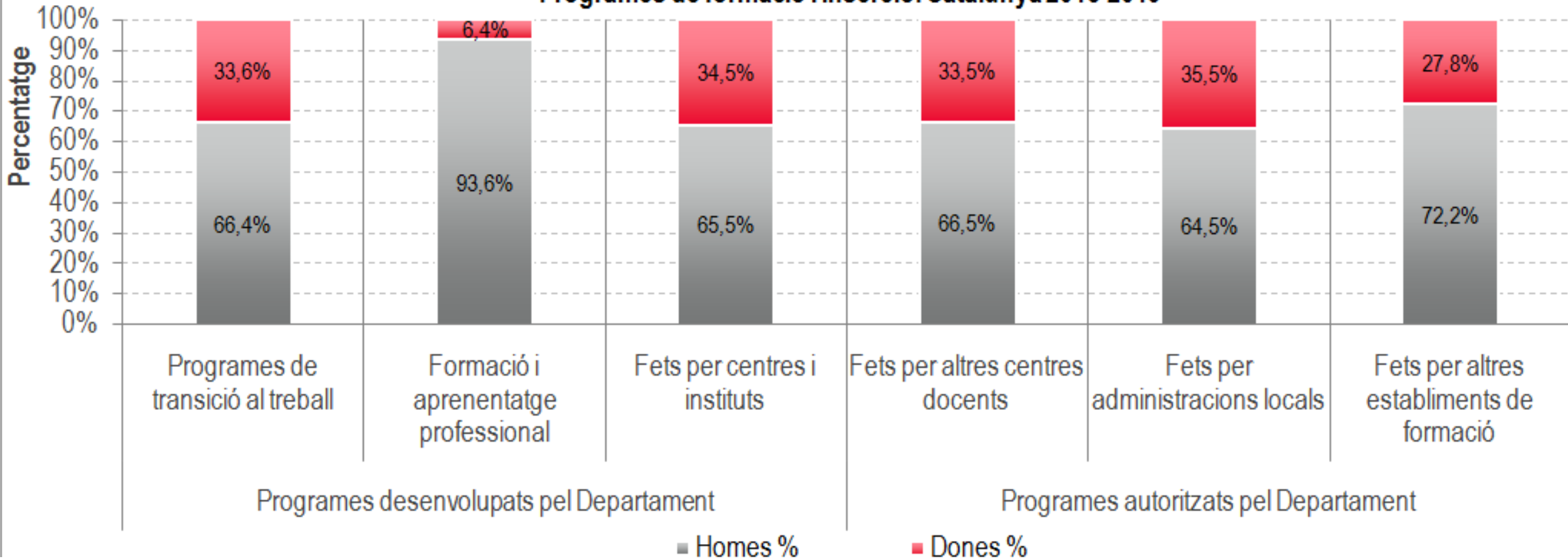
■ sector serveis ■ indústria
■ construcció ■ sector primari

Distribució de l'ocupació masculina a Catalunya per sectors d'activitat. 2016



■ sector serveis ■ indústria
■ construcció ■ sector primari

Programes de formació i inserció. Catalunya 2015-2016



Font: Departament d'Ensenyament, servei d'Indicadors i Estadística. Estadística de l'Ensenyament

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

 **Oedcreativo**



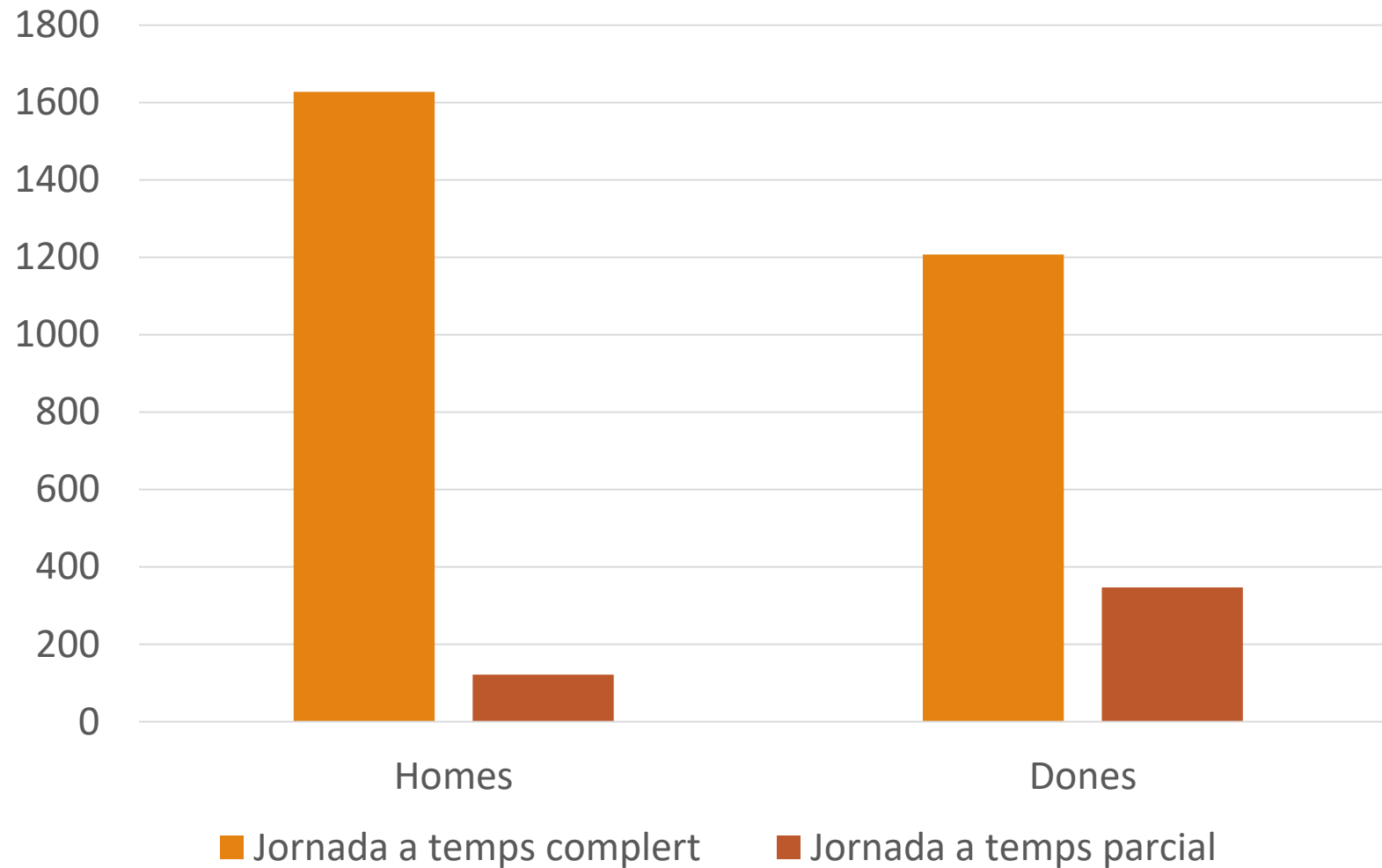
Ser mujer e investigadora en España: "Hay que tomar medidas de equidad para conseguir llegar a la igualdad"

-
- ④ Las investigadoras Elena Marbán y Miranda Lubbers relatan en esta historia de ['Alma', la red social social de "la Caixa"](#), los retos que se han encontrado en su vida laboral como mujeres y científicas
-

Alma, la red social social de "la Caixa"

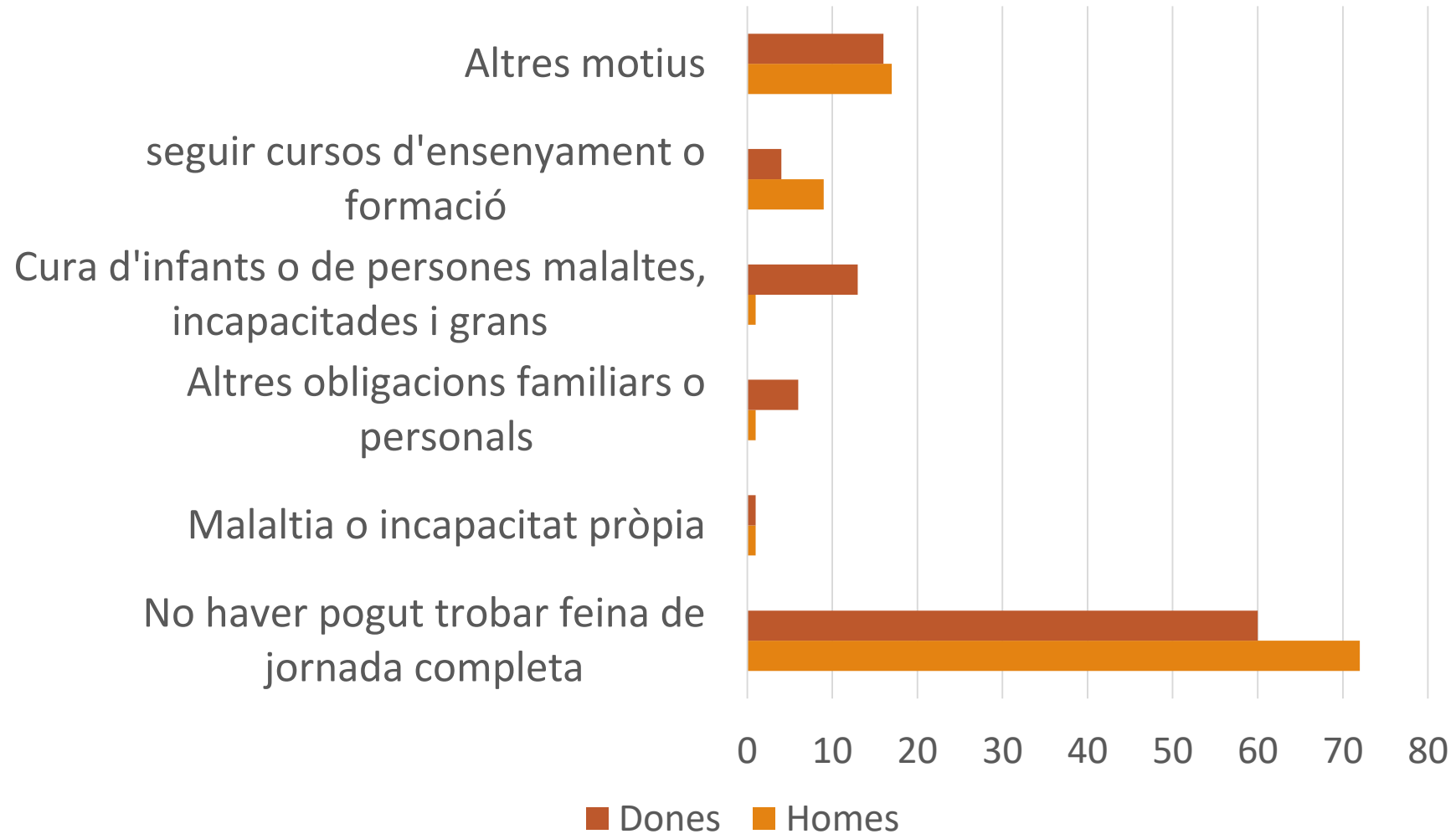
07/03/2020 - 22:16h

Tipologia de jornada per sexe. Catalunya. 2018 (1r. Trimestre)



Font: Dades de l'EPA (INE)

Motius del treball a temps parcial per a homes i dones fins a 64 anys. Espanya. 2015



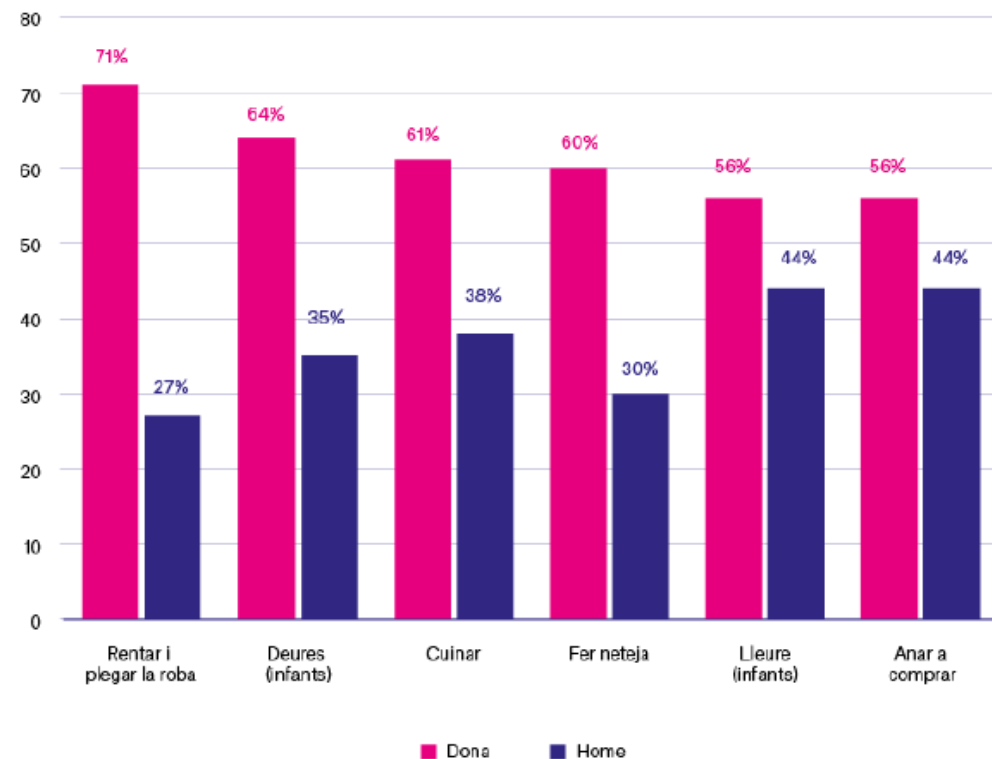
Les feines de casa i la cura dels fills durant el confinament, una tasca assumida principalment per les dones

Lídia Farré , Universitat de Barcelona i IAE-CSIC

Libertad González , Universitat Pompeu Fabra i Barcelona GSE

Gràfic 4. Distribució de les feines de casa entre dones i homes abans del confinament, en percentatge

Abans de l'estat d'alarma, les dones solien ser les principals encarregades de fer les feines de casa



Font: elaboració pròpia.

Observatori Social de "la Caixa"

Gràfic 5. Distribució de les feines de casa entre dones i homes durant el confinament, en percentatge

Durant el confinament, les dones han continuat assumint la majoria de les feines domèstiques

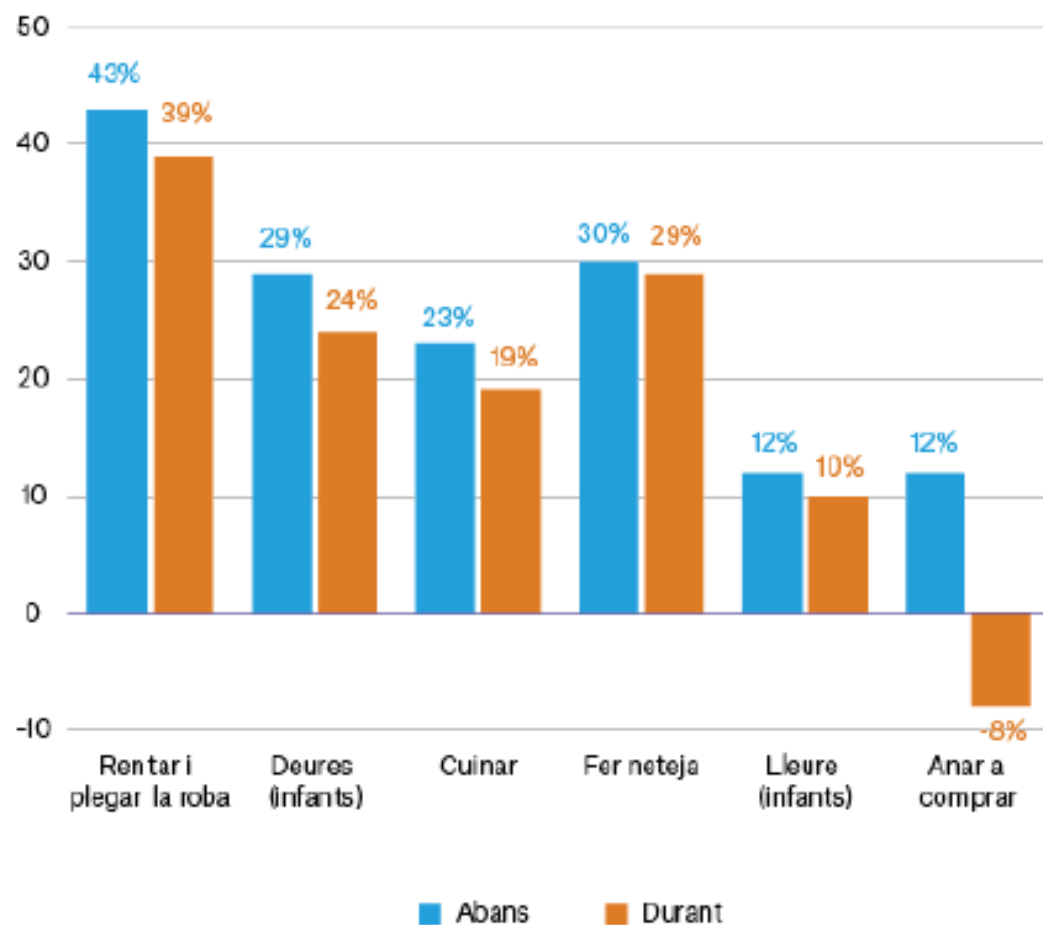


Font: elaboració pròpia.

Observatori Social de "la Caixa"

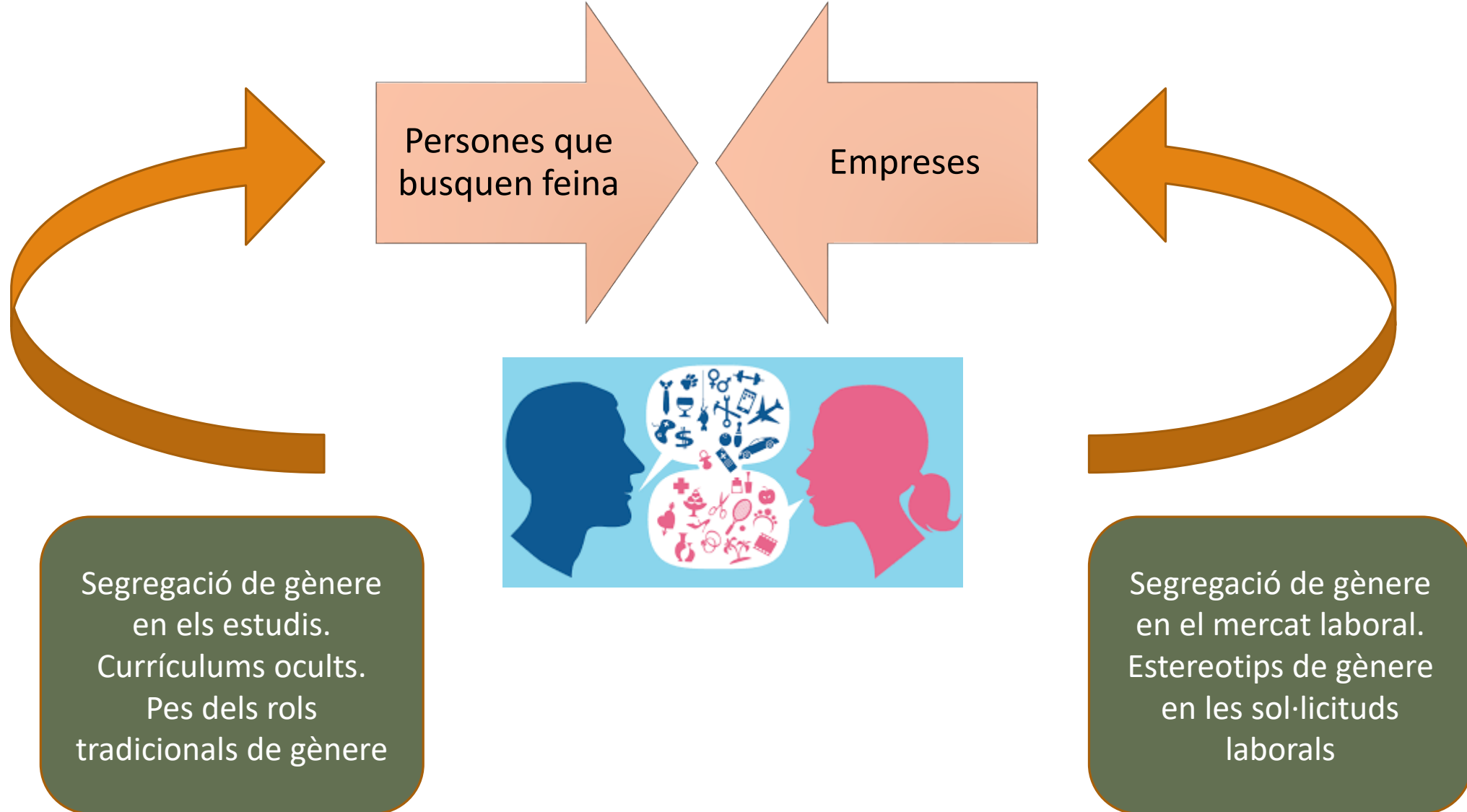
Gràfic 7. **Bretxa de gènere en la distribució de les feines de casa (diferència entre el percentatge assumit per la dona i l'home a cada llar)**

La bretxa de gènere en les feines de casa s'ha reduït lleugerament durant el confinament



Fuente: Lúdia Farré i Libertad González (septiembre 2020) “Les feines de casa i la cura dels fills durant el confinament, una tasca assumida principalment per les dones” *Observatori Social de “la Caixa”*.

Serveis locals d'ocupació amb perspectiva de gènere



Dènia: política municipal de turisme

FITXA 6: TURISME

EXEMPLE PRÀCTIC: TURISME ACCESSIBLE I INFORMACIÓ PRÈVIA

JUSTIFICACIÓ: L'Ajuntament, després de realitzar un estudi sobre el sector del turisme en el municipi, detecta que les persones amb discapacitat i, en concret, les dones amb discapacitat, viatgen menys al municipi.

Gràcies a un segon estudi més detallat, s'esbrina quins són els motius principals: poques infraestructures turístiques relacionades amb l'accessibilitat, informació prèvia sobre turisme insuficient per a les persones amb mobilitat reduïda i limitacions en la comunicació (en avant PMRC), escassetat de recursos econòmics i oferta turística reduïda per a aquest col·lectiu.

PROPOSTA: El Departament de Turisme, la Regidoria d'Igualtat, la Regidoria d'Urbanisme de l'Administració local i les diverses associacions locals de persones discapacitades, col·laboren conjuntament per a proposar idees.

SEGON

Dissenyar la política amb
perspectiva de gènere

1.- 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



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.

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

Las vidas trans no son una anécdota

- 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



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

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

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



INTERSECCIONALITAT I GÈNERE



K. CRENSHAW

La perspectiva de gènere
 interseccional visibilitzar com
 diferents fonts estructurals de
 desigualtats (o organitzacions
 socials) com el gènere, l'ètnia, la
 classe o l'orientació social que
 estructuren la vida de les persones,
 no són naturals sinó que estan
 construïdes i a més a més estan
 interrelacionades i mantenen
 relacions recíproques?
 (Platero, 2014)



3.- 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

🕒 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.

Polítiques de formació ocupacional amb perspectiva de gènere

Els ajuntaments tenen poc marge de maniobra. Per rebre la subvenció de la Generalitat cal complir dos requisits:

- 1) la realització d'un determinat número d'hores de formació dins d'un determinat termini, el que obliga que els cursos realitzin un determinat número d'hores de formació cada dia;
- 2) l'assoliment d'un determinat percentatge d'alumnat que acabi el curs.
- 3) Inexistència de perspectiva de gènere en les bases de subvencions

Consolidació de la segregació horitzontal en els mateixos cursos.

TERCER

Incorporar la perspectiva de
les dones i reconèixer el valor
que aporten les dones

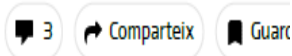
1.- Donar veu a les dones

#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



Las pastoras ya no son las mujeres de los pastores

ECONOMIA > SINDICALISME

'Hem dit prou': la lluita de les 'kellys' pren força després de la primera vaga del col·lectiu

Parlem amb la portaveu de Kellys d'Eivissa i Formentera, que denuncia les condicions laborals de les cambres de pisos · Creu que la vaga d'aquest cap de setmana serà un punt d'inflexió

2.- Reconèixer el valor que aporten les dones

Xarxa Vives  **(<https://www.vives.org/>)**
d'universitats **25** anys

La subrepresentació de les dones a la universitat amenaça l'objectiu d'excel·lència de la ciència

- A mesura que augmenta el rang acadèmic, la presència de dones es redueix
- Malgrat tractar-se d'un col·lectiu feminitzat, 7 de cada 10 alts càrrecs del personal d'administració i serveis els ocupen homes
- L'elecció dels estudis universitaris encara respon als estereotips de gènere



La Diputació introduceix la perspectiva de gènere en el turisme a través del documental 'La ruta olvidada'

By Conèixer Canals on 11 de junio de 2019

No Comments

El documental "La ruta olvidada" introduce la perspectiva de género en la interpretación del patrimonio

24 October 2019



El documental *La Ruta Olvidada. Creadoras de territorio* nos acerca algunos de los referentes patrimoniales de la provincia de Valencia resaltando el protagonismo de las mujeres en las distintas civilizaciones y cómo ha sido silenciado a lo largo de la historia.

Un documento audiovisual que recorre las etapas históricas más importantes del territorio valenciano desde la perspectiva del papel de la mujer en estas sociedades.

Existeixen polítiques o serveis específics per afrontar les desigualtats de gènere que deriven de la crisi econòmica?

- Existeixen molts pocs programes adreçats de forma exclusiva a les dones i la majoria existeixen des d'abans del 2008.
- Existeixen pocs programes que han inclòs a alguns col·lectius de dones entre els col·lectius específics. El col·lectiu més present: dones víctimes de violència de gènere.

2.- Utilitzar 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.



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

Optar per utilitzar referències genèriques sempre que sigui possible

Estructures impersonals: *Es pot presentar el formulari*
Utilitzar la paraula persona: *Persona responsable*
Utilitzar mots col·lectius: *plantilla, professorat, cos tècnic*
Tractament de vós: *Us convidem a l'acte*
Expressions despersonalitzades: *Nom i cognoms*

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

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

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

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

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



ATENA
GENDER
CONSULTING

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



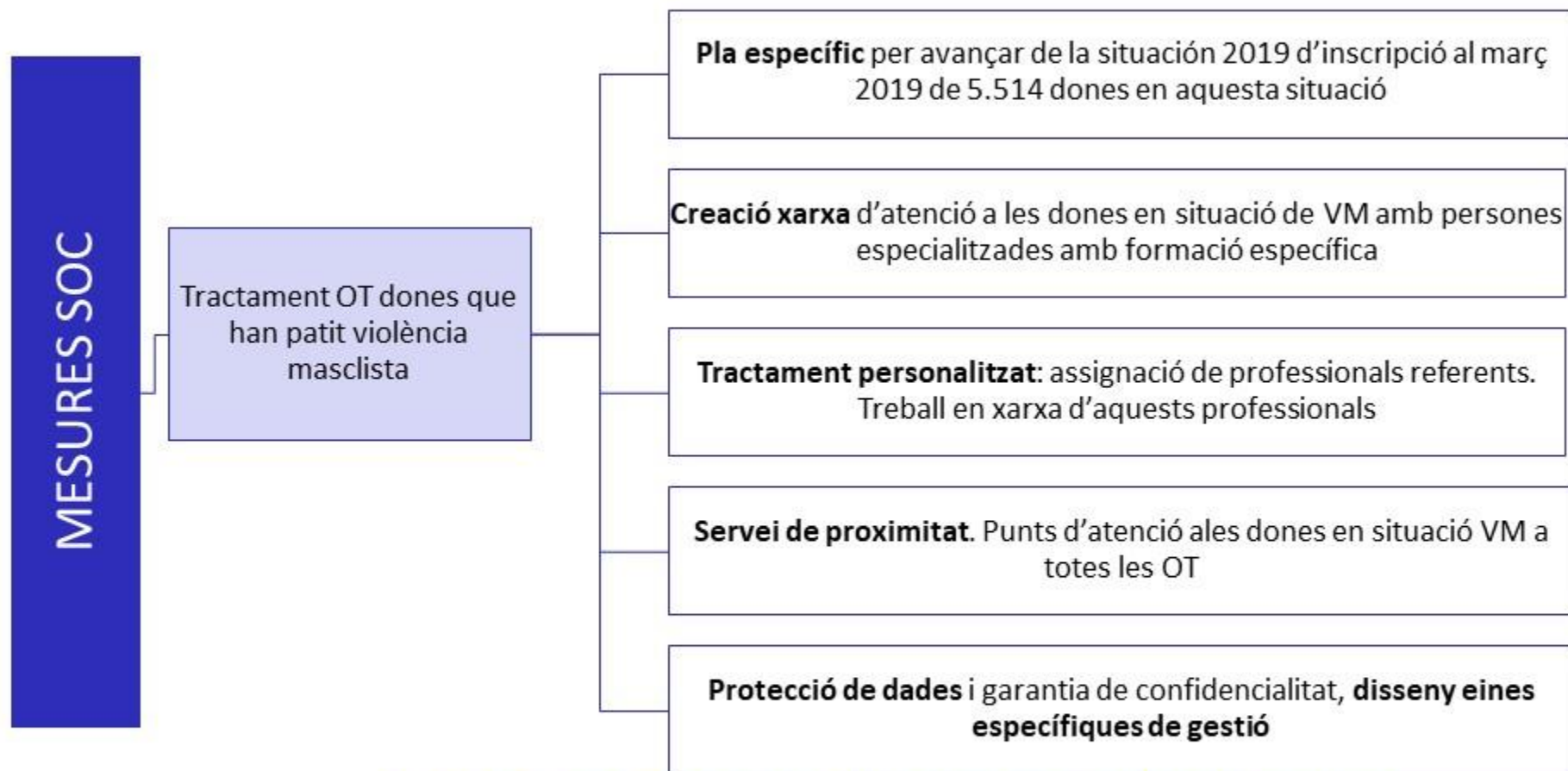
El 21,6% de les agressions a dones a l'espai públic es produeix al metro o l'autobús

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



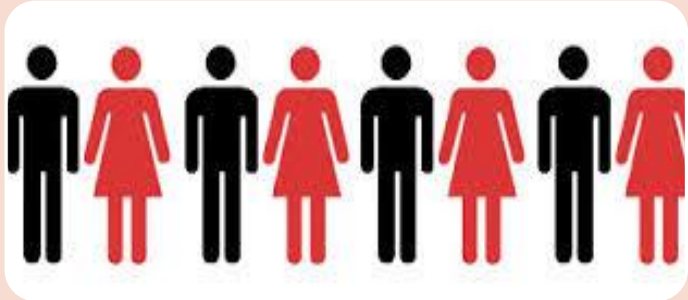


Projecte amb indicadors objectivables: selecció nombre determinat de personal, en un termini de temps determinat; establiment d'una comunitat virtual d'aprenentatge; redacció d'una instrucció específica per a OT...

Preguntes claus per saber si hem
dissenyat amb
perspectiva de gènere

Per dissenyar la política o servei has consultat les dades desagregades per sexe de la població usuària?	SI	NO	No és rellevant
Has tingut en compte que la política influeix en la distribució de responsabilitats dins de les famílies?	SI	NO	No és rellevant
Has tingut en compte que la política pot condicionar i/o influir en la decisió de qui assumeixi les responsabilitats domèstiques i/o de cura dins de la família?	SI	NO	No és rellevant
T'has plantejat si la política reproduceix i/o reforça la divisió sexual del treball (que considera les dones les principals responsables de la llar i la família i els homes els responsables de sostenir econòmicament aquest família)	SI	NO	No és rellevant
Has tingut en compte la diversitat existent quan parlem de dones i quan parlem d'homes?	SI	NO	No és rellevant
Has tingut en compte que la cura no és una responsabilitat femenina?	SI	NO	No és rellevant
Has tingut en compte que tothom ha de tenir dret a donar i rebre cura?	SI	NO	No és rellevant
Has tingut en compte que existeixen diferents identitats de gènere més enllà del binomi sexe-gènere?	SI	NO	No és rellevant
Has tingut en compte que la política d'alguna manera influeix en la possibilitat que homes i dones participin en el mercat laboral i en la qualitat de la seva participació?	SI	NO	No és rellevant
T'has plantejat si la política reproduceix i/o reforça els estereotips de gènere?	SI	NO	No és rellevant
Has tingut en compte com les desigualtats estructurals de gènere influeixen en la política?	SI	NO	No és rellevant
Has tingut en compte que existeixen diferències de gènere que són conseqüència de les diferències biològiques i dels diferents rols socials que homes i dones encara assumim?	SI	NO	No és rellevant
Has tingut en compte que existeixen desigualtats de gènere que impliquen que els homes i les dones en molts casos no tinguin el mateix accés als recursos? (habitatge, diners, pensions, cotxes, etc.)	SI	NO	No és rellevant
Has tingut en compte garantir l'accessibilitat de tothom? Tenint en compte la seguretat, la disponibilitat de diners, els horaris, les diferències en la mobilitat, etc.	SI	NO	No és rellevant

Eines per introduir la perspectiva de gènere



Indicadors de
gènere



Informes
d'avaluació de
l'impacte de
gènere



Pressupostos
sensibles al
gènere



Clàusules
socials
d'igualtat de
gènere en els
contractes
públics

Incorporar la
perspectiva
de gènere en
les
subvencions

Afavorir que
les empreses
del territori
dissenyin
plans
d'igualtat

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)

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

Contracte de serveis de neteja de les dependències municipals de l'Ajuntament de Manresa. Codi Expedient: CON.ECP 2018000044. 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

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.

Inclusió en les bases de subvencions a entitats culturals i educatives de la ciutat una clàusula perquè es treballi el valor de la igualtat. Ajuntament de Gavà

BASES PER A LA SOL·LICITUD I ATORGAMENT DE SUBVENCIONS PEL DESENVOLUPAMENT D'ACTIVITATS I SERVEIS A LA CIUTAT DE GAVA – 2012.

ANNEX Gavà 2012. Treballant en els valors per la Igualtat.

2. DESCRIPCIÓ DE L'ACTIVITAT SUBVENCIONABLE

2.1 Accions per la Igualtat

Nom de l'activitat

Lloc de realització

Dates de realització

Accions per la Igualtat:

- Ús del llenguatge no sexista en els materials de les campanyes de l'entitat.
- Accions que fomentin la presència paritària d'homes i dones en els espais de responsabilitat i presa de decisions.
- Potenciació de la coeducació i la coresponsabilitat.
- Accions que trenquin els estereotips sexistes.
- Sensibilització i implicació davant la violència masclista
- Visibilització de pràctiques igualitàries i accions positives per la igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones.



Moltes gràcies!

