

GUIA

DE BONES PRÀCTIQUES

**EN TRANSVERSALITAT DE GÈNERE**

EN LES POLÍTIQUES PÚBLIQUES I PRESSUPOSTOS  
DE L'AJUNTAMENT DE VALÈNCIA



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA  
REGIDORIA D'IGUALTAT I POLÍTIQUES INCLUSIVES



**GUIA**  
**DE BONES PRÀCTIQUES**  
**EN TRANSVERSALITAT DE GÈNERE**  
**EN LES POLÍTIQUES I PRESSUPOSTOS**  
**DE L'AJUNTAMENT DE VALÈNCIA**

**Coordinació**

María Eugenia González Sanjuán  
Rosario Fernández-Coronado González

**Redacció**

Beatriz Belando Garín  
Capitolina Díaz Martínez  
Mònica Gil Junquero  
Marcela Jabbaz Churba  
Marta Pilar Montañez Mesas  
Mercedes Quilis Merín  
Pau Serrano Magdaleno  
Inés Soler Julve

**Copyright © 2017**

**Edita:** Ajuntament de València

**Coordinació:** María Eugenia González Sanjuán i Rosario Fernández-Coronado González

**Redacció:**

Beatriz Belando Garín

Capitolina Díaz Martínez

Mònica Gil Junquero

Marcela Jabbaz Churba

Marta Pilar Montañez Mesas

Mercedes Quilis Merín

Pau Serrano Magdaleno

Inés Soler Julve

**Disseny i maquetació:** Equipo globalCOMUNICA S.L.

**Imprimeix:** Impres Puchades, S.L.

**ISBN:** 978-84-9089-091-2

# ÍNDEX

|                                                                                                                  |           |  |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--|--|
| <b>PRESENTACIÓ</b>                                                                                               | <b>5</b>  |  |  |
| <b>CAPÍTOL I. INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LES ACTUACIONS MUNICIPALS</b>                          | <b>7</b>  |  |  |
| 1.1. EVOLUCIÓ JURÍDICA DEL PRINCIPÍ D'IGUALTAT                                                                   | 8         |  |  |
| 1.1.1. La igualtat com a pilar bàsic de la democràcia                                                            | 8         |  |  |
| 1.1.2. Marc jurídic bàsic internacional: el paper de Nacions Unides                                              | 9         |  |  |
| 1.1.3. Marc jurídic bàsic europeu: Unió Europea i Consell d'Europa                                               | 10        |  |  |
| 1.1.4. Marc jurídic estatal                                                                                      | 10        |  |  |
| 1.1.5. Marc jurídic autonòmic: Estatut d'Autonomia i Llei d'Igualtat                                             | 11        |  |  |
| 1.2. REDISENYANT LA POLÍTICA: COM POSAR EN PRÀCTICA LA TRANSVERSALITAT                                           | 12        |  |  |
| 1.2.1. El concepte de transversalitat                                                                            | 12        |  |  |
| 1.2.2. Estratègia de transversalitat en l'Administració pública                                                  | 12        |  |  |
| 1.2.3. La posada en marxa del <i>mainstreaming</i> en les polítiques públiques                                   | 13        |  |  |
| 1.3. EXEMPLES DE BONES PRÀCTIQUES EN L'AJUNTAMENT DE VALÈNCIA                                                    | 17        |  |  |
| 1.3.1. Participa reina                                                                                           | 17        |  |  |
| 1.3.2. Pressupostos participatius de districte                                                                   | 17        |  |  |
| 1.3.3. Coordinades                                                                                               | 17        |  |  |
| <b>CAPÍTOL 2. IMPLANTACIÓ D'UN LLENGUATGE NO SEXISTA I EL SEU IMPACTE EN LA COMUNICACIÓ INSTITUCIONAL</b>        | <b>19</b> |  |  |
| 2.1. CONCEPTES BÀSICS                                                                                            | 20        |  |  |
| 2.1.1. Què és l'androcentrisme?                                                                                  | 20        |  |  |
| 2.1.2. Què s'entén per sexisme lingüístic?                                                                       | 20        |  |  |
| 2.1.3. Què és el llenguatge igualitari i el llenguatge sexista?                                                  | 20        |  |  |
| 2.1.4. Quina relació hi ha entre el gènere i el sexe?                                                            | 20        |  |  |
| 2.1.5. De quantes maneres es pot marcar el gènere gramatical?                                                    | 21        |  |  |
| 2.1.6. Què és el masculí genèric?                                                                                | 21        |  |  |
| 2.1.7. Com es pot detectar si hi ha sexisme en els textos?                                                       | 21        |  |  |
| 2.1.8. Quins recursos hi ha per aconseguir una visibilització equitativa?                                        | 22        |  |  |
| 2.2. FONAMENTS TEÒRICS                                                                                           | 22        |  |  |
| 2.3. RECOMANACIONS                                                                                               | 23        |  |  |
| 2.3.1. Masculí genèric                                                                                           | 23        |  |  |
| 2.3.2. Recursos al masculí genèric                                                                               | 24        |  |  |
| 2.3.3. Nomenar en femení                                                                                         | 27        |  |  |
| 2.4. DOCUMENTS                                                                                                   | 29        |  |  |
| 2.4.1. Aspectes gràfics: barres, guions, comes, arroves, etc.                                                    | 29        |  |  |
| 2.4.2. Documents personalitzats                                                                                  | 29        |  |  |
| 2.4.3. Documents oberts                                                                                          | 29        |  |  |
| 2.5. PREGUNTES FREQUËNTS                                                                                         | 29        |  |  |
| 2.6. BIBLIOGRAFIA                                                                                                | 30        |  |  |
| <b>CAPÍTOL 3. INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LES POLÍTIQUES: CONTRACTES, SUBVENCIONS, PROJECTES</b> | <b>33</b> |  |  |
| 3.1. LA CONTRACTACIÓ PÚBLICA                                                                                     | 34        |  |  |
| 3.1.1. La inclusió de la igualtat en la contractació                                                             | 34        |  |  |
| 3.1.2. La posició europea                                                                                        | 34        |  |  |
| 3.1.3. Marc normatiu i jurisprudència nacional                                                                   | 36        |  |  |
| 3.1.4. Com i on es pot incorporar la perspectiva de gènere                                                       | 36        |  |  |
| 3.1.5. Anàlisi de les conseqüències previstes davant l'incompliment d'una condició especial d'execució           | 36        |  |  |
| 3.2. SUBVENCIONS                                                                                                 | 37        |  |  |
| 3.2.1. Conceptes bàsics                                                                                          | 37        |  |  |
| 3.2.2. Obligacions del beneficiari o beneficiària                                                                | 39        |  |  |
| 3.2.3. Incloure la perspectiva de gènere en les subvencions                                                      | 39        |  |  |

# ÍNDEX

|                                                                |           |
|----------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.3. DISTINTIU DE QUALITAT                                     | 39        |
| 3.3.1. Conceptes bàsics                                        | 39        |
| 3.3.2. Antecedents                                             | 40        |
| 3.3.3. El distintiu com a certificació                         | 40        |
| 3.3.4. Normes que han de complir per a obtenir-ne el distintiu | 40        |
| 3.3.5. Alguns desplegaments autonòmics                         | 41        |
| 3.4. BIBLIOGRAFIA                                              | 41        |
| <b>CAPÍTOL 4. ELABORACIÓ D'INFORMES D'IMPACTE DE GÈNERE</b>    | <b>43</b> |
| 4.1. CONCEPTES BÀSICS                                          | 44        |
| 4.2. MARC LEGAL                                                | 45        |
| 4.3. PROCEDIMENT PER A L'AVALUACIÓ D'IMPACTE DE GÈNERE (AIG)   | 46        |
| 4.3.1. Primer pas: definició del propòsit de la política       | 46        |
| 4.3.2. Segon pas: verificar la rellevància de gènere           | 47        |
| 4.3.3. Tercer pas: anàlisi sensible al gènere                  | 47        |
| 4.3.4. Quart pas: mesurar l'impacte de gènere                  | 49        |
| 4.3.5. Cinquè pas: conclusions i propostes de millora          | 49        |
| 4.3.6. Seguiment de l'avaluació d'impacte de gènere            | 50        |
| 4.4. RECOMANACIONS I RECURSOS                                  | 50        |
| 4.4.1. Fitxes per a l'elaboració dels informes                 | 50        |
| 4.4.2. Recursos                                                | 51        |
| 4.5. PREGUNTES FREQUËNTS                                       | 52        |
| 4.6. BIBLIOGRAFIA                                              | 54        |

|                                                                                                                    |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>CAPÍTOL 5. PRESSUPOSTOS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE</b>                                                           | <b>55</b> |
| 5.1. CONCEPTES BÀSICS                                                                                              | 56        |
| 5.1.1. Pressupost públic                                                                                           | 56        |
| 5.1.2. Perspectiva de gènere                                                                                       | 56        |
| 5.1.3. <i>Gender mainstreaming</i> o transversalitat de la perspectiva de gènere                                   | 56        |
| 5.1.4. Pressupostos amb perspectiva de gènere                                                                      | 56        |
| 5.1.5. Divisió sexual del treball i tasques d'atencions                                                            | 57        |
| 5.1.6. Interseccionalitat                                                                                          | 57        |
| 5.2. MARC LEGAL                                                                                                    | 57        |
| 5.3. FONAMENTACIÓ TEÒRICA                                                                                          | 60        |
| 5.3.1. Pilars fonamentals de les iniciatives de PPG                                                                | 60        |
| 5.3.2. L'enfocament de les capacitats                                                                              | 61        |
| 5.4. RECOMANACIONS                                                                                                 | 61        |
| 5.4.1. Recomanacions prèvies                                                                                       | 62        |
| 5.3.2. Recomanacions metodològiques per a la progressiva incorporació de la perspectiva de gènere en el pressupost | 64        |
| 5.5. RECURSOS I EXEMPLES                                                                                           | 69        |
| 5.6. PREGUNTES FREQUËNTS                                                                                           | 70        |
| 5.7. BIBLIOGRAFIA                                                                                                  | 71        |
| <b>ANEXOS</b>                                                                                                      | <b>73</b> |
| Annex 1. Clàusules socials de l'Ajuntament de València                                                             | 74        |
| Annex 2. Sistema Estatal d'Indicadors de Gènere                                                                    | 96        |

## PRESENTACIÓ: GUIA DE BONES PRÀCTIQUES EN TRANSVERSALITAT DE GÈNERE



Conscients i corresponsables amb el paper decisiu de les corporacions locals en l'eliminació de les desigualtats, l'Ajuntament de València ha posat en marxa enguany el *Curs de transversalitat i perspectiva de gènere*, dirigit al personal funcionari directiu i a responsables polítics, regidors i regidores.

Un curs -com ara també la guia que presentem- amb un objectiu tan ambiciós com necessari: capacitar totes les persones amb responsabilitat en la gestió i presa de decisions municipals amb una nova mirada, més inclusiva, justa i igualitària.

És necessari introduir el principi de l'equitat en totes les polítiques públiques, el que implica un llenguatge diferent, l'elaboració d'informes d'impacte de gènere o els pressupostos amb perspectiva de gènere. I esta guia pretén ser la ferramenta que faça possible que qüestions tan fonamentals en la gestió pública com són la contractació, les subvencions o els pressupostos incorporen eixa nova mirada capaç d'identificar, prevenir i evitar les desigualtats per raó de gènere, orientació sexual, origen, edat, situació socioeconòmica, diversitat funcional o qualsevol altra circumstància.

És la meua voluntat i la de la resta de l'equip de govern avançar en la igualtat real. Ha arribat l'hora d'implicar-nos i incidir per fer efectiva i palpable la igualtat d'oportunitats per a les dones i per a tots els col·lectius amb més dificultats en l'accés als recursos i gaudir plenament dels seus drets de ciutadania.

En eixe avanç cap a un municipi més inclusiu és imprescindible la implicació i el compromís de totes les persones que integren la nostra administració local. Compte amb vosaltres per a avançar en esta gratificant i fonamental tasca que dóna sentit a la política i al servici públic.

València, octubre de 2017

Joan Ribó Canut  
Alcalde de València



# CAPÍTOL 1

## INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LES ACTUACIONS MUNICIPALS

Inés Soler Julve · Pau Serrano Magdaleno  
*Unitat d'Igualtat · Universitat de València*

Les corporacions locals tenen un paper decisiu en l'eliminació de les desigualtats i, encara que es compta amb normativa que apunta a treballar per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, la implicació i el compromís de les persones que integren l'Administració local és fonamental.

Els homes i les dones de qualsevol municipi tenen el dret que es garantisca el principi d'igualtat i de no discriminació i, per això, introduïm el concepte de transversalitat en el disseny de tot tipus de polítiques locals des de la planificació urbanística, els pressupostos, l'oferta cultural fins a la prestació de servicis i polítiques d'ocupació. Totes les actuacions han de ser pensades per a progressar cap a la igualtat i evitar qualsevol discriminació i és per això que facilitem este material a qui ostenta la responsabilitat i gestió política per a treballar amb esta nova mirada, més inclusiva, justa i igualitària.

### Per què treballar des de la igualtat d'oportunitats?

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes **és una qüestió de justícia** amb les dones que representen més de la meitat de la població mundial, i s'han vist majoritàriament privades i excloses dels seus Drets Humans.

Desenvolupar la igualtat d'oportunitats significa **contribuir a la construcció de societats més justes i més democràtiques**, que no haurien de seguir mantenint l'actual dèficit democràtic a causa de la infrarepresentació d'una part de la societat, les dones, en les estructures socials, polítiques i econòmiques.

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes possibilitarà la plena incorporació de les dones en els àmbits social, polític i econòmic, contribuint d'esta manera a **millorar l'eficiència econòmica** de la societat en el seu conjunt, ja que rendibilitzarà la utilització màxima de les intel·ligències, capacitats, habilitats i destreses existents a la societat.

Font: *Introducción al enfoque integrado o mainstreaming de género. Guía básica.* Junta d'Andalusia.



Totes les administracions públiques assumixen la necessitat i obligatorietat de treballar des de la igualtat d'oportunitats amb un compromís explícit i acceptant estos tres arguments de justícia, democràcia i eficiència.

Pren nota d'alguns dels perquè que donen suport a l'aposta de treballar des de la igualtat d'oportunitats:

#### **PREN NOTA**

- Perquè és un dret
- Perquè existix la Llei per a la igualtat efectiva de dones i homes
- Perquè les estadístiques parlen de desigualtat
- Perquè cal acabar amb els estereotips que discriminen les dones
- Perquè cal enderrocar les barreres que discriminen les dones
- Perquè és essencial la conciliació de la vida personal i laboral
- Perquè la igualtat d'oportunitats forma part dels valors de les institucions socialment responsables
- Perquè la igualtat significa atracció de talent
- Perquè la igualtat és eficiència
- Perquè la igualtat és possible

Font: *10 perquè per la igualtat*. Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball. Generalitat de Catalunya

Qualsevol corporació local pot trobar dificultats quan inicia un procés de transversalitat del gènere que poden generar bloquejos en la gestió de les polítiques d'igualtat. Els obstacles responen a problemes individuals i/o conflictes col·lectius i a continuació es mostren alguns exemples de les resistències més habituals:

*Resistència 1: ací ja hi ha igualtat*

*Resistència 2: el treball en igualtat d'oportunitats no és prioritari*

*Resistència 3: això de la igualtat és una moda*

*Resistència 4: este tipus de polítiques només beneficien les dones i discriminen els homes*

*Resistència 5: en este municipi mai no s'ha fet res i no sé per on començar*

*Resistència 6: estes polítiques són legals?*

*Resistència 7: les desigualtats desapareixen per si soles*

*Resistència 8: des dels municipis no es pot fer res per a millorar la situació*

*Resistència 9: l'Estat pot actuar sobre el públic, però no ha d'incidir sobre les relacions de gènere*

*Resistència 10: en esta institució / empresa / organisme no cal treballar en igualtat perquè les dones són majoria*

*Resistència 11: això de la feina en igualtat no servix per a res*

Font: *Guía para la Gestión de las Políticas Locales de Igualdad en los Gobiernos Locales de Municipios de menos de 10.000 Habitantes*. Federació Espanyola de Municipis i Províncies

## **1.1. EVOLUCIÓ JURÍDICA DEL PRINCIPÍ D'IGUALTAT**

### **1.1.1. La igualtat com a pilar bàsic de la democràcia**

El principi d'igualtat es constituïx com un dels pilars bàsics dels estats democràtics moderns, com ideal de tota organització social. Té una doble dimensió:

- 1) Positiva: tots i totes som iguals davant la llei
- 2) Negativa: prohibició de qualsevol tipus de discriminació

No obstant això, prompte es pren consciència que garantir la igualtat de tracte és una condició necessària però no suficient per assolir una igualtat real, ja que no permet reduir les diferències socials existents. És l'evidència de resultats insuficients la que justifica la necessària incorporació d'una tercera dimensió:

- 3) Compensatòria: igualtat d'oportunitats entre dones i homes, que requereix un tractament diferenciat per a compensar les diferències de partida.

En interpretar el principi d'igualtat des d'esta triple dimensió, s'incorpora un salt qualitatiu que permet passar de la igualtat formal a la igualtat real.

#### **PREN NOTA: definicions**

**Igualtat formal:** significa la prohibició normativa de discriminar algú per raó de qualsevol tret característic.

**Igualtat real:** requerix l'adopció de les mesures necessàries perquè la igualtat siga efectiva.

**Igualtat d'oportunitats entre dones i homes:** element dinamitzador de la construcció política, social i econòmica de les societats democràtiques. Ja no es pot considerar com un principi que beneficia les dones, sinó que beneficiarà la societat en el seu conjunt.

### 1.1.2. Marc jurídic bàsic internacional: el paper de Nacions Unides

**Carta fundacional de Nacions Unides (1945)**, el preàmbul de la qual afirma el compromís dels estats de "reafirmar la fe en els drets fonamentals (...), en la dignitat i el valor de la persona humana, en la igualtat de drets d'homes i dones (...)".

**Declaració Universal de Drets Humans (1948):** primer text de referència, encara que sense valor jurídic vinculant formal per als estats, però va tindre una gran influència moral que ha exercit sobre els estats, "propiciant" canvis normatius i actitudinals significatius.

Les primeres accions jurídiques pel que fa als drets de les dones naixen amb l'aprovació d'importants normes com: *Convenció sobre igualtat de remuneració entre la mà d'obra masculina i la mà d'obra femenina per un treball d'igual valor (1951)*, *Convenció sobre discriminació en matèria d'ocupació i ocupació (1958)*.

A partir de **1975** es produïx un salt qualitatiu: Nacions Unides proclama l'**Any Internacional de la Dona**, fet que s'acompanya d'una conferència internacional a Mèxic. A esta primera la seguiran altres conferències posteriors en què s'assenten els objectius d'eliminar qualsevol forma de discriminació de les dones (Copenhaguen, 1980, i Nairobi, 1985). Destaquem la **IV Conferència Mundial de Pequín, el 1995**, en la qual s'aprova un pla d'acció i es consoliden alguns conceptes de base, determinants per a la comprensió i l'abast de la igualtat de dones i homes:

- 1) La construcció social del gènere i la incorporació de la **perspectiva de gènere** a escala mundial;
- 2) la noció **d'apoderament**: presa de consciència del poder que tenen les dones, individualment i col·lectivament, vinculat amb els criteris de representació política equilibrada;
- 3) la **transversalitat** (*mainstreaming*): introducció de la perspectiva de gènere en tots els àmbits i dimensions.

### UNA CITA: transversalitat de l'enfocament de gènere

"Els governs i altres actors haurien de promoure una política activa i visible de la transversalitat d'enfocament de gènere en totes les polítiques i programes, perquè, abans que es prenguen les decisions, es realitze una anàlisi dels efectes produïts en dones i homes, respectivament."

*Plataforma d'Acció de la IV Conferència Mundial sobre Dones de Nacions Unides*

Després de la Conferència de Pequín, el repte principal ha estat el del seu seguiment i posada en pràctica. En assumir la transversalitat de l'enfocament de gènere en les polítiques s'entén que qualsevol intervenció pública ha de considerar l'impacte i les implicacions de gènere en totes les fases de la seua formulació i execució: des de les avaluacions prèvies, passant pel disseny de les polítiques, fins a l'avaluació del seu impacte.

L'any 2000, s'aprova a Nova York l'anomenada Declaració del Mil·lenni on, per tal de reduir la pobresa, es fixen una sèrie d'objectius, els anomenats 8 Objectius del Mil·lenni (ODM). En particular, incidix directament en la igualtat per raó de sexe el tercer objectiu que pretén: la "Promoció de la igualtat entre els sexes i l'apoderament de la dona", per al qual s'establixen metes i indicadors vinculats a l'educació, l'ocupació i la política.

Recentment, el 2015, Nacions Unides llança els anomenats Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) que han de cobrir el període 2016/2030 des d'una mirada més àmplia i combinant les dimensions econòmica, social i ambiental. Hi ha un objectiu específicament dirigit a "Aconseguir la igualtat de gènere i donar poder a totes les dones i les xiquetes" (objectiu núm. 5), encara que també és possible extraure dels restants 16 objectius certes consideracions des d'una perspectiva de gènere.

### PER A SABER-NE MÉS

ONU Dones. Conferències mundials sobre la dona  
<http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>

### 1.1.3. Marc jurídic bàsic europeu: Unió Europea i Consell d'Europa

La visibilització clau de la igualtat té lloc amb la **Constitució Europea** (text *non natus* adoptat el 2004), que va ser substituïda per l'anomenat *Tractat de Lisboa* (2007). Es recull la igualtat de dones i homes des de molt diferents dimensions:

- 1) Com a objectiu de la Unió, els "valors de la Unió" entre els quals figura la igualtat, amb una menció específica a la igualtat de dones i homes, tret fonamental de la societat europea;
- 2) Com a dret fonamental, la **Carta dels drets fonamentals de la Unió**, que reconeix la igualtat material mitjançant la tècnica de les accions positives: "El principi d'igualtat no impedeix el manteniment o l'adopció de mesures que suposen avantatges concrets a favor del sexe menys representat";
- 3) Des de l'enfocament del *mainstreaming*, ja que es fixa com a objectiu de totes les accions de la Unió l'eliminació de desigualtats entre homes i dones, i la promoció de la igualtat;
- 4) Des de la lluita contra la discriminació i en l'àmbit de les polítiques socials. Es plasma el suport a l'acció dels estats membres en matèria d'igualtat, la igualtat de retribució salarial i, fins i tot, l'adopció de mesures d'acció positiva a favor del sexe menys representat.

Estos generosos postulats, encara que amb certes deficiències -per exemple quan s'omet l'apoderament-, esdevenen un referent inexcusable per als estats, dins del que pot denominar-se el "dret constitucional europeu". Per a això es crea l'Institut Europeu d'Igualtat de Gènere a 2006.

L'atenció creixent per estos temes es posa de manifest amb l'aprovació de la **Carta de la Dona** (2010) titulada *Un compromís reforçat a favor de la igualtat entre dones i homes*, amb 5 àmbits clau: la independència econòmica, la igualtat en el salari, la representació de les dones en la presa de decisions i en els llocs de responsabilitat, la dignitat i integritat de les dones així com l'eradicació de la violència de gènere, i l'acció exterior de la Unió en matèria d'igualtat de dones i homes i en el marc de les seues relacions amb tercers països.

### 1.1.4. Marc jurídic estatal

#### *La Constitució Espanyola*

Amb caràcter general, les constitucions nascudes després de la II Guerra Mundial contenen mandats dirigits als poders públics per a eradicar les discriminacions i la desigualtat social, i contempen tant la igualtat formal com la material.

- 1) La igualtat, en general, com a *valor superior* de l'ordenament jurídic. Es recull en l'article 1.1, i la seua proclamació "impregna" i "irradia" tot l'ordenament.
- 2) La igualtat com a *principi constitucional* té una funció promocional, i s'articula com un mandat d'actuació dirigit principalment als poders públics: en concret, la Constitució acull esta igualtat en l'art. 9.2, en instar que els poders públics promoguen les condicions i remoguen els obstacles a fi d'aconseguir una igualtat que siga "efectiva".
- 3) La igualtat com a *dret fonamental*: es tracta de l'anomenada igualtat "formal" o igualtat "de tracte" de l'article 14, en disposar que "Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugua prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social".

Com el text de la Constitució no fa visible singularment la igualtat de dones i homes, ha estat finalment recollit a un nivell normatiu inferior per mitjà de la norma estatal següent:

#### *La Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes*

Com a culminació del procés de canvi iniciat amb la concepció d'igualtat formal, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (en endavant, LOI), és una llei d'igualtat moderna; és a dir, decididament transversal i compromesa amb la igualtat material, que busca construir un ordenament jurídic on les preocupacions, necessitats i aspiracions de les dones siguen considerades en la mateixa mesura que les preocupacions, necessitats i aspiracions dels homes.

Es planteja com un **codi per a la igualtat** i se supera la tradicional tècnica legislativa basada en l'homogeneïtat -una matèria, una llei-, abordant totes les matèries en la mateixa llei. Així mateix, la llei acull l'enfocament dual de les polítiques de gènere: espe-

cífic i genèric, amb polítiques dirigides a tots dos sexes, cosa que no impediex que es contemplen accions positives per a les dones.

#### **PREN NOTA**

- a) El reconeixement nominatiu d'un dret subjectiu a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes -article 1-.
- b) La plasmació de la transversalitat de la igualtat -article 15-.
- c) La universalitat, amb normes sobre educació -articles 23 a 25-, incloent-hi formació de servidors públics -article 61-, producció artística i intel·lectual -article 26-, salut pública -article 27-, societat de la informació -article 28-, esports -article 29-, política rural -article 30-, urbanisme -article 31-, o cooperació al desenvolupament -article 32-.
- d) La revisió significativa de la legislació laboral, funcional i de protecció social -per a eradicar la discriminació laboral de la dona- en les disposicions addicionals, des de l'11a fins a la 24a.
- e) Importants millores pel que fa a assetjament sexual i sexista -eliminat l'exigència de ser no desitjats, article 7-.
- f) La cobertura normativa de les accions positives -article 11-, habilitant la seua canalització a través de preferències en la contractació administrativa -articles 33 i 34-, de subvencions públiques -article 35-, del suport per a implantar plans voluntaris d'igualtat en les empreses -article 49-, o de l'innovador distintiu en matèria d'igualtat -article 50.
- g) La implantació de mecanismes dirigits a la consecució d'una **democràcia paritària**, obligant a una presència o composició equilibrada de tots dos sexes -quantificada en un 40/60- en les llistes electorals de partits polítics -disposició addicional 2a-, i en els òrgans directius.

#### **PER A SABER-NE MÉS**

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>

#### **1.1.5. Marc jurídic autonòmic: Estatut d'Autonomia i Llei d'igualtat**

Abans d'aprovar la LOI, algunes reformes estatutàries, com la valenciana, introduïxen referències específiques a la igualtat entre homes i dones: llenguatge no sexista, drets de les dones, conciliació de la vida familiar i laboral, etc.

#### **PREN NOTA**

Art. 14: La Generalitat, segons la Carta de Drets Socials, vetllarà en tot cas perquè les dones i els homes puguen participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política sense discriminacions de cap tipus i garantirà que ho facen en igualtat de condicions. A estos efectes es garantirà la compatibilitat de la vida familiar i laboral.

*LLEI ORGÀNICA 1/2006, Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana.*

Val la pena ressaltar que les mesures d'acció positiva només es contemplen per a persones amb algun tipus de discapacitat i la dimensió de transversalitat encara no està incorporada, ja que es fa referència a la "promoció de la dona" com a competència, com una parcel·la de la realitat.

En un clar procés mimètic que caracteritza el nostre model territorial (d'unes comunitats a unes altres, i amb l'Estat), s'anirien aprovant diferents lleis d'igualtat (i al costat d'elles també diverses normes contra la violència de gènere, de forma que tots dos tipus de lleis guarden una intensa relació). Així, a la Comunitat Valenciana, s'aprova la **Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat Valenciana per a la igualtat entre dones i homes**.

Com que és de les primeres lleis autonòmiques que s'aproven, té un caràcter més promocional que imperatiu o prescriptiu. Encara que en el preàmbul s'obliga que: "les administracions públiques han d'adaptar les seues estructures i els seus procediments per tal d'integrar la perspectiva de gènere i l'objectiu de la igualtat d'homes i dones en el conjunt de les polítiques". No obstant això, en el cos de la llei s'utilitza amb més freqüència verbs com: "impulsar", "potenciar", "fomentar", "procurar", "afavorir", i pràcticament no trobem verbs d'acció i obligació.

## 1.2. REDISENYANT LA POLÍTICA: COM POSAR EN PRÀCTICA LA TRANSVERSALITAT

### 1.2.1. El concepte de transversalitat

La Plataforma per l'Acció de la Quarta Conferència Mundial sobre Dones de Nacions Unides (Beijing, 1995) va assumir el concepte de transversalitat de polítiques de gènere o *mainstreaming* com l'estratègia més adequada per a integrar el principi d'igualtat entre dones i homes en les polítiques públiques.

#### **PREN NOTA: definicions**

'El *mainstreaming* de gènere es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas'

Font: CONSELL D'EUROPA, *Mainstreaming de gènere. Marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas". Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS)*, (versión español e inglés), Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, núm. 28, Madrid, 1999: 26.

Des de la Conferència de 1995 fins a l'actualitat, la transversalitat de gènere s'ha anat assumint en la gestió de les polítiques públiques d'igualtat, on destaca el paper fonamental de la LOI, referència normativa estatal.

#### **Art. 15. Transversalitat del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes**

El principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes informará, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els poders públics. Les administracions públiques l'integraran, de forma activa, en l'adopció i execució de les seues disposicions normatives, en la definició i pressupostació de polítiques públiques en tots els àmbits (...)

Font: LOI

### 1.2.2. Estratègia de transversalitat en la Administració pública

La desigualdad está presente en todas las esferas de nuestra vida cotidiana y fijada en la propia estructura. La desigualdad está present en totes les esferes de la

nostra vida quotidiana i fixada en la estructura social mateixa. Sembla, doncs, evident programar el principi d'igualtat com a objectiu que cal aconseguir, de manera que estiga present en tota la gestió política. Per això s'han de tindre en compte de manera sistemàtica les diferències entre les condicions, les situacions i les necessitats de les dones i dels homes en el conjunt de totes les polítiques: disseny, elaboració, presa de decisions, planificació, avaluació...

Un procés de transversalitat de gènere implica un canvi cultural i organitzatiu i, per tant, no serà immediat. No es tracta de canvis que s'han d'aconseguir ràpidament, ja que requereixen no solament recursos sinó, sobretot, el compromís transversal amb la igualtat per part de la institució.

La transversalitat complementa les polítiques específiques d'igualtat formant així el que s'ha anomenat **l'Estratègia Dual**. Les accions positives així com els servicis específics es mantenen i són part activa en el procés de transversalitat.

#### *Les mesures d'acció positiva*

Una de les estratègies fonamentals per a impulsar la igualtat són les mesures d'acció positiva, mal anomenades "discriminació positiva" (càrrega semàntica negativa) que resulten socialment controvertides. Consistixen en tractaments jurídics formalment desiguals per aconseguir la igualtat real o material. L'objectiu és, doncs, aconseguir la inversió de la desigualtat material entre col·lectius o grups.

És a dir, són mesures que es plantegen en el repartiment de béns socialment valuosos per tal de corregir les desigualtats que es produeixen en este repartiment com a conseqüència de les discriminacions estructurals existents. Tenen, per tant, caràcter temporal, ja que la justificació de la seua existència desapareix quan es corregixen estes estructures discriminatòries.

#### **Una altra forma de veure les coses**

Les dones que accedixen a alts càrrecs o les científiques que investiguen en àrees masculinitzades són les que més rebutgen les mesures d'acció positiva perquè consideren que es vulnera el principi de mèrits i es qüestiona la seua vàlua professional. En canvi, els sacrificis que han hagut de fer a nivell personal, renunciant en una proporció elevada a la maternitat, no els interpreten com un desavantatge o discriminació pel fet de ser dones.



**1) Les mesures d'incentivació o "accions positives moderades":** el seu objectiu és l'increment, en general, de les oportunitats en la participació del repartiment de béns. Com que procuren la igualtat en el punt de partida (i no en els resultats) no representen un dany directe i concret a qui no pertanga al col·lectiu. Exemples: assignació d'una puntuació extra al costat del mèrit, als membres dels col·lectius històricament desfavorits, o bé mesures de desempat a igualtat de mèrits.

**2) Diferent és el cas de les anomenades mesures de discriminació inversa o positiva** en sentit ampli. Estes mesures van més enllà de la igualtat d'oportunitats i cristal·litzen, moltes vegades, en una igualtat de resultats. Exemple: establiment de quotes, després no s'exigix una situació prèvia d'igualtat meritocràtica entre els aspirants.

*Les condicions per a aplicar la transversalitat amb perspectiva de gènere*

El procés de transversalitat afecta els procediments de treball, els programes, les actuacions que s'han de desenvolupar i la institució, i calen condicions que afavoresquen la integració de la perspectiva de gènere.

Passos que cal tindre en compte:

- 1. Compromís polític.** L'Administració ha d'expressar el compromís polític amb la igualtat de gènere i la voluntat d'eliminar qualsevol discriminació.
- 2. Coneixement de l'Administració.** Per a incloure-hi la perspectiva de gènere es fa necessari conèixer el funcionament administratiu i la dinàmica de l'elaboració de les polítiques públiques.
- 3. Recursos humans i materials.** Des del punt de vista dels recursos materials, els pressupostos de l'Administració han d'introduir partides específiques destinades a la consecució de la igualtat. Des del punt de vista dels recursos humans, la formació del personal és clau per a poder implantar la perspectiva de gènere en totes les àrees de l'Administració pública.
- 4. Coneixement de la realitat social.** Per a fer efectiva la transversalitat de gènere s'ha de conèixer l'impacte de gènere, l'efecte que tenen les polítiques públiques sobre els homes i les dones i, per a això, s'ha de comptar amb investigaci-

ons i anàlisi, dades i estadístiques desagregades segons el sexe.

**5. Participació de les dones.** Requisit indispensable de la transversalitat del gènere és comptar amb les dones en la presa de decisions.

*Dificultats per posar-la en marxa*

- Resistències per a passar de "complir amb el principi d'igualtat per ser una obligació legal" al compromís personal amb la igualtat. Dissociació entre comportament públic i privat, dificultats per a integrar el principi d'igualtat com a filosofia de vida.
- La invisibilitat de les qüestions de gènere: aprendre a observar la realitat des de la perspectiva de gènere requereix un temps. L'aparent neutralitat és gairebé sempre "ceguera de gènere" provocada per una socialització estereotipada.
- Manca de competències i capacitació especialitzada en enfocament integrat de gènere.
- Incoherències entre un discurs políticament correcte amb la igualtat i l'aplicació real de la transversalitat, que implica modificar criteris, assignació de recursos i procediments.

**Exemple**

Difondre que l'empresa o institució és favorable a la conciliació de la vida familiar i laboral sense aplicar mesures concretes que la faciliten: flexibilitat d'horaris, que les reunions es facen dins d'horaris de conciliació, etc.

**1.2.3. La posada en marxa del *mainstreaming* en les polítiques públiques**

*Recollida d'informació desagregada per sexes*

**Art. 20: Els poders públics han d'incloure sistemàticament la variable sexe en les estadístiques, enquestes i recollida de dades que duguen a terme.**

Font: LOI

La necessitat de desagregar les dades per sexe és una cosa àmpliament consensuada des de la 1a Conferència mundial de la Dona celebrada a Mèxic el 1975 fins a l'actualitat. I és que un dels obsta-

cles amb què es troba la igualtat de gènere és la invisibilitat de la desigualtat, la dificultat de mesurar la discriminació. Per a poder revelar el tracte diferent, situació o oportunitats d'homes i dones és necessària la recollida i tractament de dades desagregant la informació segons la variable sexe.

És per això que és important recopilar les dades que ens donen informació tant en termes quantitatius com qualitius a partir de fonts estadístiques, enquestes, entrevistes, grups de discussió, informes socioeconòmics... Una informació que s'haurà de presentar sempre desagregada per sexe.

### Exemple

Recollida d'informació en funció de la variable sexe.

Incloure la variable sexe en memòries departamentals.

Anàlisi en funció del sexe de persones beneficiàries de les polítiques.

Una vegada obtingudes les dades desagregades per sexe, podem passar a analitzar i mirar qualsevol situació tenint en compte la perspectiva de gènere i detectar les desigualtats que afecten dones i homes de manera diferenciada, conèixer l'origen d'estes desigualtats, programar accions concretes per a eliminar les desigualtats amb indicadors i criteris d'avaluació, i assignar així mateix recursos i instruments per a dur-les a terme.

### Accés a llocs de treball a l'Administració pública

#### PER A REFLEXIONAR

Bombers Madrid usará, per fi! barems diferenciats per evitar discriminació en l'accés a llocs de treball (1.600 efectius, sols 2 bombers)

<http://tribunafeminista.org/2016/04/bomberos-madrid-usara-por-fin-baremos-diferenciados-para-evitar-discriminacion-en-el-acceso-a-puestos-de-trabajo-1-600-efectivos-solo-2-bomberos/>

L'accés a llocs de treball a l'Administració pública es fonamenta en els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, qüestió que garanteix l'accés objectiu de les dones al món laboral, i en concret a l'Administració pública. No realitzar un barem diferenciat en les proves físiques exigides per a l'ingrés a diversos cossos com el de

bombers/eres o policia impeditx la igualtat en l'accés a l'ocupació d'homes i dones ja que afavorix l'existència d'una discriminació en els processos selectius.

En el cas de l'Ajuntament de València, ja es compta amb barems diferenciats, en concret, en el cos de bombers/eres.

### Exemple

#### Ajuntament de València. 2006

BASES QUE REGIRAN LA CONVOCATÒRIA PER A PROVEIR EN PROPIETAT 70 PLACES DE BOMBERS D'ESTA CORPORACIÓ



#### ANEXO I

##### Pruebas físicas.

**1ª Prueba.- Test de Cooper.** - Consistirá en correr en un tiempo máximo de 12 minutos una distancia de 3.000 metros lisos para hombres y 2.680 metros lisos para mujeres.

Será causa de descalificación el no acabar la prueba, no correr por el camino señalado, obstruir o molestar a otro corredor. Se permitirá una salida falsa, entendiéndose por salida falsa el comenzar a correr antes de la orden de salida.

**2ª Prueba.- Velocidad.** - Consistirá en correr una distancia de 60 metros lisos, con salida en parado, sin tacos de apoyo, en un tiempo máximo de 8 segundos y 50 centésimas para hombres y 9 segundos y 50 centésimas para mujeres.

Será causa de descalificación el no acabar la prueba, no correr por el camino señalado, obstruir o molestar a otro corredor. Se permitirá una salida falsa, entendiéndose por salida falsa el comenzar a correr antes de la orden de salida.

**3ª Prueba.- Fuerza impulso del tren inferior.** - Consistirá en saltar con pies juntos, en parado, 2'15 metros para hombres, y 1'90 metros para mujeres.

La prueba se realizará en un lugar donde se posibilite que la caída del participante sea sobre una zona arenosa, a fin de evitar lesiones. El participante se ha de situar de forma que las puntas de los pies queden por detrás de la línea de batida y a la misma distancia de esta. El salto se realizará simultáneamente con los dos pies, horizontalmente y tan lejos como se pueda.

La distancia se medirá en centímetros desde la parte anterior de la línea hasta la marca posterior hecha por el saltador.

El participante tendrá derecho a un máximo de dos intentos. Será causa de descalificación iniciar el salto antes de la orden o no hacerlo desde parado, no superar la marca correspondiente, no saltar simultáneamente con los dos pies o no estar colocado de forma adecuada en el momento inicial.

**4ª Prueba.- Fuerza de tracción del tren superior.** - Consistirá en trepar, con los brazos solamente, por una cuerda lisa estándar hasta alcanzar una marca que se situará a 6 metros del suelo para hombres y a 4 metros para las mujeres. La salida será de pie y sin impulso inicial, no sobrepasando en ningún caso la marca de salida de posición de manos que estará a una

### Exemples

Tendir a una proporció d'homes i dones en tots els nivells.

Exigir coneixements mínims d'igualtat d'oportunitats a tot el personal de l'Administració pública.

### Llenguatge i imatge no sexistes

El llenguatge és una eina clau per a expressar pensaments i idees. El llenguatge reflectiu i transmet els canvis que es produeixen en la societat i, per això, fer un ús igualitari del llenguatge ajuda a fer visible la realitat de les dones i una situació equilibrada de dones i homes.

### Exemple

“Des de la Secció de la Dona, adscrita a la Regidoria de Benestar Social i Integració, s'està implantant la utilització del llenguatge no sexista en l'Administració local, competència que està emmarcada en el II Pla Municipal per a la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes 2008-2012, entre altres comeses.

Per a esta finalitat s'ha elaborat el següent segell que identifica el text elaborat en llenguatge no sexista:



Este segell s'ha elaborat en col·laboració amb l'Oficina d'Informació i Documentació adscrita al Servei Tècnic de Manteniment. Qualsevol departament municipal pot sol·licitar la correcció o supervisió dels documents que considere a la Secció de la Dona i, posteriorment, s'identificarà amb este segell”.

### Exemple

#### Reglament municipal per a l'ús no sexista del llenguatge

[https://www.valencia.es/twav/ordenanzas.nsf/vCategorias/F395119C33B875F1C12579580029AD45/\\$file/Reglamento\\_Uso\\_No\\_Sexista\\_Lenguaje.pdf?openElement&lang=1&nivel=1\\_3](https://www.valencia.es/twav/ordenanzas.nsf/vCategorias/F395119C33B875F1C12579580029AD45/$file/Reglamento_Uso_No_Sexista_Lenguaje.pdf?openElement&lang=1&nivel=1_3)

#### PER A SABER-NE MÉS

##### Nombra en red

<http://www.inmujer.gob.es/servRecursos/formacion/materiales/nombraEnRed.htm>

*Guía de uso para un lenguaje igualitario* (castellano) Universitat de València

[http://www.uv.es/igualtat/GUIA/GUIA\\_CAS.pdf](http://www.uv.es/igualtat/GUIA/GUIA_CAS.pdf)  
(també disponible en valencià)

### Exemple

Guia de llenguatge igualitari en l'Administració.

Garantir un ús igualitari del llenguatge en la documentació administrativa.

Formació a tot el personal sobre llenguatge inclusiu.

Apostar per imatges que mostren realitats igualitàries.

#### *Canvis en els procediments de treball: la inclusió de clàusules d'igualtat en el procediment administratiu*

La incorporació transversal de les polítiques d'igualtat en diversos processos de l'administració suposa millores no només relatives a la construcció d'una societat més justa i igualitària, sinó en la responsabilitat. Des de l'Administració pública s'ha de garantir la cohesió i inclusió social, la plena ocupació i la igualtat efectiva entre dones i homes.

La inclusió de clàusules socials en subvencions, convenis o contractació administrativa és un exemple més del procés de transversalitat de les polítiques d'igualtat en l'Administració pública.

### Exemple

#### Contractació pública

Clàusules socials en els plecs de condicions que tramita l'Ajuntament de València per a empreses o professionals.

- Circular 2/2016 d'Inclusió de noves clàusules socials i lingüístiques en els plecs de condicions que tramita l'Ajuntament de València, aprovada per Junta de Govern Local el 15-4-2016.
- Resolució sobre la modificació de determinades clàusules socials a fi de la seua introducció en els plecs de clàusules administratives, aprovada per la Junta de Govern Local del 3-6-2016.

*“En la documentació a presentar per les persones o empreses en els procediments de licitació, faran la declaració responsable de l'obligació de comptar amb un pla d'igualtat d'empresa tant si són empreses de més de 250 persones (obligat per la Llei orgànica 3/2007) com si són de menor personal.”*

*“En aquells contractes que es considere pertinent, atenent les característiques del contracte a celebrar i en la proporció que en estos s'indique, es determinaran com a condició especial d'execució de caràcter social, mesures de foment d'ocupació entre persones amb dificultats d'inserció.”*



### Canvis en la organització

Com hem vist, iniciar un procés de *mainstreaming* o transversalitat a l'Administració vol dir canvis importants que fan necessari comptar amb servicis que coordinen la inclusió de la transversalitat.

Una de les estructures més eficaces per a la posada en marxa de la transversalitat ha estat la creació de les unitats d'Igualtat de Gènere.

#### Exemple

**Unitat d'Igualtat del Marítim és la primera a posar-se en marxa a la ciutat de València, la qual té assignades dues tècniques d'igualtat que ja treballen a peu de carrer en la detecció i prevenció dels casos de violència masclista des del passat mes de maig.**

Ara la regidoria d'Igualtat i Polítiques Inclusives ha assignat un espai perquè també puguen fer atenció personalitzada en una oficina que estarà situada a la biblioteca del carrer de la Reina. Les dones dels barris de la Malva-rosa, Beteró, Cabanyal, Canyamelar, Grau i Natzaret, amb una població de 57.710 habitants (dels quals 29.653 són dones), seran les primeres a comptar amb un centre de referència que treballarà cada dia amb dues tècniques especialistes en l'eradicació de la violència masclista.

La regidora d'Igualtat i Polítiques Inclusives, Isabel Lozano, ha recordat que la tasca de les dues tècniques d'igualtat que han començat a treballar en el Marítim en la detecció i prevenció de casos de violència masclista "és una tasca de carrer", però que també "és important que puguen disposar d'una oficina". En ella comptaran amb espais per a poder fer atencions individualitzades. A més, també es preveu que a les instal·lacions es realitzen cursos, tallers i xarrades de conscienciació i prevenció a la població dels barris del Marítim.

#### Exemple

**La primera oficina d'igualtat contra la violència masclista obrirà dins de la biblioteca del carrer de la Reina.**

[http://www.valencia.es/valencia/noticias/NOTICIA\\_046308?lang=1&seccion=5&temId=17&nivel=5\\_2\\_17](http://www.valencia.es/valencia/noticias/NOTICIA_046308?lang=1&seccion=5&temId=17&nivel=5_2_17)

**Obri la primera oficina d'igualtat contra la violència masclista a la biblioteca del carrer de la Reina.**

<http://www.levante-emv.com/valencia/2016/07/28/abre-primera-oficina-igualdad-violencia/1449795.html>

Estos servicis, d'altra banda, tenen uns objectius assignats i unes accions fixades a seguir definides en els plans estratègics per a la igualtat de dones i homes.

**Art. 46.:** Els plans d'igualtat "són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe"

Fuente: LOI

#### PER A SABER-NE MÉS:

##### Pla d'Igualtat d'Oportunitats

<http://www.valencia.es/mujer/mujer.nsf/vDocumentosTituloAux/3981B30EE29D2B17C125740F0042E672?OpenDocument&bdOrigen=mujer%2Fmujer.nsf&idapoyo=&lang=1&nivel=3>

#### Avaluar l'impacte de les polítiques

Per aconseguir incorporar amb èxit la perspectiva de gènere en les polítiques públiques, cal fer una avaluació *ex ante* (és a dir, prèvia a la posada en marxa de la intervenció) de l'impacte potencial de la política sobre les desigualtats detectades en matèria de participació, ocupació, salut, educació, accés als recursos, els usos socials i valors, i els drets.

Els informes d'impacte de gènere han de considerar els possibles efectes directes i indirectes, així com l'impacte a curt, mitjà i llarg termini de la política.

- Impacte positiu: reducció de les desigualtats de gènere detectades.
- Impacte negatiu: reproducció de les desigualtats de gènere detectades -en el millor dels casos- o fins i tot, un agreujament d'estes -en el pitjor.

#### Article 19. Informes d'impacte de gènere

Els projectes de disposicions de caràcter general i els plans d'especial rellevància econòmica,

social, cultural i artística que se sotmeten a l'aprovació del Consell de Ministres han d'incorporar un informe sobre el seu impacte per raó de gènere.

### **Article 55. Informe d'impacte de gènere en les proves d'accés a l'ocupació pública.**

L'aprovació de convocatòries de proves selectives per a l'accés a l'ocupació pública ha d'adjuntar un informe d'impacte de gènere, excepte en casos d'urgència i sempre sense perjudici de la prohibició de discriminació per raó de sexe.

Font: LOI

### **Exemple**

[http://www.uv.es/pdi/funcionarios2014/116impactogenero\\_CAST.pdf](http://www.uv.es/pdi/funcionarios2014/116impactogenero_CAST.pdf)

### **Informe d'Impacte de Gènere per a la convocatòria de places de professorat funcionari a la Universitat de València**



INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO PARA LA CONVOCATORIA DE PLAZAS DE PROFESORADO FUNCIONARIO Y PROFESORADO CONTRATADO DE CARÁCTER INDEFINIDO APROBADA POR RESOLUCIÓN DE 4 DE JULIO DE 2014 DEL RECTORADO DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

El objetivo de este informe de impacto de género es determinar si la convocatoria de plazas de profesorado funcionario y profesorado contratado de carácter indefinido (profesorado contratado doctor / doctora), aprobada por resolución de 4 de julio de 2014, contribuye a la igualdad de oportunidad entre mujeres y hombres.

### *Els pressupostos i els recursos*

L'anàlisi dels pressupostos públics des de la perspectiva de gènere s'ha convertit en un dels temes més recurrents en els debats sobre transversalitat de les polítiques de gènere.

### **UNA CITA: pressupostos de gènere**

"El pressupost reflecteix els valors d'un país, -a qui es valora, quin treball es valora i a qui se'l recompensa per això, i qui, què, i de qui és la feina que no es valora ni recompensa." Pregs Govender

Font: Pròleg a Foreword to the First South African Women's Budget (1996) recollit en "Budgeting for equality: the Australian experience", per Rhonda Sharp i Ray Broomhill, en *Feminist economics* 8 (1), 2002: 25-47.

Un pressupost amb perspectiva de gènere és un anàlisi del procés pressupostari que es fixa com a finalitat detectar l'impacte de les polítiques públiques sobre les dones en comparació amb els homes.

### **PER A SABER-NE MÉS**

#### **Pressupostos públics amb perspectiva de gènere - Junta d'Andalusia**

<https://www.juntadeandalucia.es/instituto-delamujer>

## **1.3. EXEMPLES DE BONES PRÀCTIQUES A L'AJUNTAMENT DE VALÈNCIA**

### **1.3.1. Participa Reina!**

*La plaça de la Reina es redissenarà des d'una perspectiva de gènere*

El Govern municipal s'ha proposat recuperar per a l'ús ciutadà la plaça de la Reina com un objectiu primordial per a evitar que problemes d'accessibilitat i congestió de trànsit augmenten el seu procés de degradació.

La plaça de la Reina és un dels espais públics més representatius de la nostra ciutat, que necessita d'una intervenció que promoga la regeneració d'este espai urbà, per a millorar les seues condicions ambientals, de mobilitat, especialment per a vianants, d'accessibilitat, de qualitat de aire, de paisatge urbà.

<http://participareina.valencia.es/es/>

<http://participareina.valencia.es/va/prensav/>

### **1.3.2. Pressupostos participatius de districte**

L'Ajuntament de València, com a part del compromís del Govern municipal de fomentar la col·laboració i la participació de la ciutadania en la presa de decisions sobre la gestió municipal, aposta per posar en marxa una primera experiència de consulta ciutadana sobre inversions en barris-consulta ciutadana.

<http://www.aytovalencia.es/ayuntamiento/consultas.nsf/vDocumentosTituloAux/Inicio?opendocument&lang=1&nivel=1>

### **1.3.3. Coordinades**

El programa "Coordinades. Aules obertes" de la Universitat Popular és un programa d'activitats iniciat en el curs 2015/2016 que complementa la programació habitual d'activitats de cicle llarg. Este programa con-

templa propostes de diferent format -una sola sessió o diverses sessions-, tallers, monogràfics, jornades i continguts diversos.

Des del seu inici, la programació d'activitats s'ha realitzat tenint en compte l'impacte en dones i homes, la perspectiva de gènere.

En 2015/16 els continguts van ser, entre d'altres, agricultura ecològica, participació ciutadana, cuina, consum responsable, psicologia positiva i masculinitats alternatives.

### **PER A SABER-NE MÉS**

Programa Mainstreaming de gènere de l'Institut de la Dona

<http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/mainstreaming/home.htm>

Gender Mainstreaming in European Union

<http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>

<http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices>

## CAPÍTOL 2

# IMPLANTACIÓ D'UN LLENGUATGE NO SEXISTA I EL SEU IMPACTE EN LA COMUNICACIÓ INSTITUCIONAL

Mercedes Quilis Merín · Marta Pilar Montañez Mesas  
*Departament de Filologia Espanyola · Universitat de València*

El llenguatge escrit que es troba als documents generats per l'Ajuntament, tant per a la comunicació amb la ciutadania a través dels diferents mitjans, així com els que s'utilitzen internament, respon a exigències concretes de correcció lingüística i bon ús de l'idioma que inclouen també la revisió del component igualitari dins de l'aplicació de les polítiques d'igualtat.

El capítol està dirigit a clarificar els conceptes i la terminologia i a mostrar les estratègies per a la utilitza-

ció del llenguatge inclusiu de gènere, o llenguatge igualitari, en els processos de comunicació i difusió de l'Ajuntament, tant per la seua influència en la societat com per la necessitat ètica i legal que tota la societat se senta representada<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> [Llei orgànica 3/2007 (Llei d'igualtat) i Ajuntament de València, Reglament municipal per a l'ús no sexista del llenguatge, BOP de València núm. 12, 2012.01.14]

## 2.1. CONCEPTES BÀSICS

La llengua expressa i transmet la cultura de la societat a la qual servix com a vehicle de comunicació. Les llengües reproduïxen formes heretades, elements lèxics i processos de funcionament que conformen les seues estructures, de manera que també són un mitjà per a perpetuar formulacions que desvaloritzen o invisibilitzen el femení. Els obstacles per a evitar esta ocultació de les dones es troben en les tradicions i en la mateixa societat -en les seues representacions androcèntriques-, no en la gramàtica, que sempre oferix alternatives per a una actuació sobre la llengua.

### 2.1.1. Què és l'androcentrisme?

L'androcentrisme és, per definició, la visió del món i les relacions socials centrada en el punt de vista masculí. Este és el model present en les societats en què la visió androcèntrica dels valors, la cultura, la història, de manera conscient o inconscient, situa este prototip masculí com a universal i generalitzable a tota la humanitat, com a paràmetre del que és humà. El llenguatge, com a producte social, també participa d'este androcentrisme social i cultural a determinats usos lingüístics que prenen el valor del masculí com a fals genèric amb valor universal aplicable a homes i dones, una situació amb la qual no s'està d'acord i produïx una percepció que les dones són secundàries, subsidiàries o que estan excloses de la representació lingüística.

### 2.1.2. Què s'entén per sexisme lingüístic?

Sexisme és la discriminació de persones d'un sexe per considerar-lo inferior a l'altre. S'incorre en sexisme lingüístic quan es fan servir paraules (sexisme lèxic) o es construïxen oracions (sexisme sintàctic) que, a causa de la forma d'expressió escollida per qui parla i no a una altra raó, resulten discriminatòries per raó de sexe. Generalment este sexe discriminat en el llenguatge és el de les dones. Es diu així que el llenguatge com a instrument de poder sustenta la jerarquia que anteposa els homes en funció del sexe, que apareïxen com a única representació de la humanitat en els usos gramatical i tradicionalment establits.

### 2.1.3. Què és el llenguatge igualitari i el llenguatge sexista?

El llenguatge igualitari és el que respon a un seguit de propostes d'actuació conscient sobre la llengua

per evitar opcions que puguen interpretar-se com discriminatòries o excloents; estes accions pretenen que el llenguatge represente i expresse de manera explícita la igualtat dels sexes. Un llenguatge igualitari ha de ser la norma en els documents generats per les administracions, que han de reflectir la igualtat de drets i oportunitats i de representació de dones i homes. També té com a objectiu el canvi cultural del sistema de valors perquè es produïska de forma efectiva la representació de la part generalment exclosa. El llenguatge inclusiu o l'ús igualitari del llenguatge és el que no exclou ni amaga ni subordina un sexe a un altre i les seues propostes intenten que anomenar exclusivament en masculí no siga la norma, sinó que els textos amb presència equitativa dels dos sexes siguen els habituals. Llenguatge sexista és el que fomenta la discriminació d'un dels dos sexes mitjançant usos pejoratius. Sexista és, per exemple, l'ús d'un terme en masculí quan el referent apel·lat és una dona o el de la dona cap a si mateixa. De vegades es distingix entre l'androcentrisme lingüístic, com a processos i elements lingüístics d'ocultació de la dona, i el sexisme lingüístic, com menyspreu o discriminació de la dona a través del llenguatge.

### 2.1.4. Quina relació hi ha entre el gènere i el sexe?

Una de les qüestions més controvertides en l'ús d'un llenguatge igualitari prové de la confusió entre gènere i sexe. El sexe és una categoria biològica que posseïxen alguns éssers vius. El gènere gramatical és una categoria del llenguatge que servix per classificar els substantius en masculins i en femenins i permet construir oracions correctament per la seua concordança amb els adjectius i els determinants. S'aplica a totes les paraules substantives, es troba assenyalat en els diccionaris i, en principi, no té cap relació amb la realitat que es designa. Les paraules tenen gènere gramatical i els éssers tenen sexe biològic.

El problema es troba quan és necessari anomenar éssers animats, en els quals sí que cal tindre en compte el sexe del referent perquè en estos casos, a més de la informació gramatical, s'aporta informació semàntica. Precisament és en este punt on es produïx la vinculació entre gènere masculí i femení, com a categoria gramatical, i sexe (mascle o femella aplicat a animals, o home o dona, en les persones) com a categoria biològica. A este panorama terminològic s'incorpora la nova accepció de gènere com a categoria sociocultural, psicològica i relativa a la identitat individual.

### 2.1.5. De quantes maneres es pot marcar el gènere gramatical?

A la llengua hi ha un reduït nombre de substantius que designen éssers sexuats. Es formen amb diferents procediments gramaticals que s'enumeren a continuació. No obstant això, únicament els substantius que es referixen a persones són els que generaran problemes en els diferents procediments de marcatge de gènere en relació amb els seus referents.

a) Heterònims, són noms completament diferents:

- *dona - home, amazona - genet, mare - pare, nora - gendre, matriarca - patriarca*

b) De doble terminació o variables respecte al gènere, amb marques per al masculí i per al femení que permeten la diferenciació del sexe del referent. Hi ha diferents procediments per a formar-los:

- *nen - nena, heroi - heroïna, alcalde - alcaldessa, nina - ninot, actor - actriu*

c) Comuns pel que fa al gènere o invariables, els substantius de persona que designen tant homes com dones, en els quals hi ha una única forma i la diferència de gènere gramatical es mostra mitjançant la seua concordança amb adjectius i articles o determinants:

- *el/la cantant, el/la periodista, una jove moderna / un jove modern*
- *Va venir amb el seu cònjuge i ens va semblar molt simpàtic.*
- *Va venir amb la seua cònjuge i ens va semblar molt simpàtica.*

d) Epicens, aplicables a qualsevol sexe, del tipus *gent, persona, criatura* de gènere femení o *ésser, personatge*, de gènere masculí.

### 2.1.6. Què és el masculí genèric?

La normativa lingüística i la tradició en l'ús de la llengua indica que una paraula amb la forma masculina té un doble valor: servix per expressar conjunts de persones només del sexe masculí -ús exclusiu- i de tots dos sexes -ús genèric o inclusiu-, perquè tant en singular com en plural designa la classe. Este es considera (o ha estat considerant-se) un ús correcte i és el que descriuen les gramàtiques com *masculí*

*genèric*. Al mateix temps, les paraules amb la forma del gènere femení només són vàlides quan s'empren referides a dones, pel que es considera que tenen un ús exclusiu o restrictiu. El masculí genèric és el terme no marcat que servix per referir-se a tots dos gèneres quan no es volen fer patents les diferències. S'interpreta com a exemple del predomini lingüístic del gènere gramatical masculí i s'assimila a la realitat social androcèntrica, ja que identifica gènere i sexe. Si es volen marcar estes diferències en la referència a les persones dels dos sexes utilitzarem qualsevol dels recursos que estan al nostre abast des de la correcció lingüística.

La realitat és que hui en dia hi ha una tendència generalitzada d'hàbits verbals que tendixen a incrementar notablement la percepció que el gènere gramatical sí està lligat a diferències del sexe dels éssers humans i així es produïxen creacions lèxiques com *àrbitra de futbol*, o construccions discursives *a tots i a totes, ciutadans i ciutadanes de València*, que es van naturalitzant en la parla de tots els dies. L'ús està canviant també per l'aplicació de les polítiques d'igualtat social de les dones, pel canvi social que suposa la seua ascensió a llocs de representació social i professional, per l'acció dels mitjans de comunicació, per la difusió del llenguatge de la política. Allò políticament correcte és una qüestió d'interpretació que propicia recomanacions en els usos públics del llenguatge per a evitar usos que es perceben com discriminatoris. Es tracta de anomenar correctament dones i homes.

### 2.1.7. Com es pot detectar si hi ha sexisme en els textos?

Podem invertir totes les referències sexuades i observar el resultat. És l'anomenada *regla d'inversió* proposada per García Meseguer (1994). Si en canviar les paraules d'un gènere per les equivalents en el seu oposat el resultat és una frase estranya o inadequada des de qualsevol punt de vista, es tracta d'un cas d'asimetria o d'un enunciat sexista, i el recomanable és canviar-la. És el cas de *senyoreta / senyoret*, clarament asimètrics:

- *El senyor Boix i la **senyoreta** Llorens acudirán a la reunió sobre el canvi climàtic.*
- <sup>2</sup>*La senyora Boix i el **senyoret** Llorens acudirán a la reunió sobre el canvi climàtic.*

2. Usem l'asterisc per a indicar usos gramaticals o pragmàtics que resulten inadequats, inapropiats o incorrectes.



### 2.1.8. Quins recursos hi ha per aconseguir una visibilització equitativa?

Hi ha estratègies lingüístiques que permeten incloure dones i homes en els textos i en els discursos en el lloc dels masculins genèrics: unes són inclusives, com l'ús dels noms col·lectius en lloc dels masculins genèrics, i altres visibilitzadores, com els desdoblaments.

## 2.2. FONAMENTS TEÒRICS

El desenvolupament dels estudis feministes al voltant dels anys setanta del segle XX ha contribuït a donar un nou enfocament dels fets lingüístics que mostren, des d'esta perspectiva, la desigualtat històrica i social entre els dos sexes reflectida en diferents usos lingüístics (García Moutón, 1999). D'esta manera, el sexisme social no es pot desvincular del sexisme lingüístic. El feminisme va tindre la seua primera incursió en la lingüística nord-americana amb estudis i investigació de crítica feminista del llenguatge en els estudis coneguts com a "llengua i sexe" o "llengua i gènere" (angl. *gender*), amb un sentit tècnic específic de *gènere* com una construcció social i cultural basada en les diferències de sexe biològic que afecten la vida social i que creen certs papers i expectatives de comportament en dones i homes, i que s'ha estés a altres llengües. L'estudi pioner de Delia Esther Suardiaz, *Sexism in the Spanish Language* (1973 [trad. 2002]), publicat als Estats Units, es va ocupar per primera vegada per a la llengua espanyola del sexisme lingüístic gramatical i lèxic, i parlava ja de situacions d'asimetria, moltes de les quals segueixen vigents.

Al nostre país, amb treballs com els d'Eulàlia Lledó (1992) o Álvaro García Meseguer (1994) es va posar en evidència una de les preguntes clau que generen la discussió sobre si una llengua, com a fet social, pot ser en si mateixa sexista o el sexisme es troba en el que fa amb ella la societat que la utilitza. Este presupost generalment acceptat, però encara sense resoldre, implica que la llengua és reflex de la societat i no és sexista, sinó que el sexisme es troba en qui fa servir la llengua, de manera que els canvis s'han d'exercir sobre els comportaments socials. Però el sexisme lingüístic, com assenyala Ana María Vígara (2009), és el conjunt de trets i usos lingüístics discriminatoris derivats de la situació i l'acció social, i la seua eliminació depén tant de la situació social com

dels que utilitzen el llenguatge. El mateix desenvolupament social i les noves circumstàncies d'integració, progrés social i accés de les dones a càrrecs, professions i oficis tradicionalment reservats als homes són els factors que han propiciat els canvis lingüístics que afecten la creació de nous femenins i usos discursius integradors. Els canvis que s'estan produint en la societat, a partir de les reivindicacions de les dones, exigixen una adequació de la llengua per a alliberar-la d'estereotips discriminatoris o una adequació que implique revisar expressions que mantenen actituds socials desacordades amb els temps actuals. Expressions que, ineludiblement, afecten tota la societat i que es vinculen amb una visió androcèntrica.

Des de finals del segle passat hi ha propostes i recomanacions que pretenen oferir fórmules, esquemes i estructures lingüístiques alternatives i igualitàries en l'ús del llenguatge en tots els àmbits de la societat. Moltes d'elles es basen en la coneguda sistematització i classificació dels fenòmens sexistes de la llengua espanyola de García Meseguer (1994), encara que poden diferir en les seues propostes per a combatre'ls des del *feminisme de la diferència*, que proposa el foment de tots els usos diferencials per aconseguir la visibilització de les dones, i des del *feminisme de la igualtat*, que s'orienten cap a un estat de llengua androgin, sense marques de gènere (Vígara, 2009: 69). Estes recomanacions han estat difoses i editades per organismes i institucions oficials d'àmbit nacional i autonòmic dins dels plans generals per a la igualtat d'oportunitats de les dones, i s'adopten per les instàncies polítiques que pretenen complir-los. Dins d'estes polítiques d'ampli abast social, una parcel·la es concentra, precisament, en els usos lingüístics per a "anomenar el món en femení", a través de guies d'estil, fullets, manuals, etc. (Llitas et al. 2003: 42)<sup>3</sup>, d'una altra banda, ben coneguts, que van començar a publicar-se en els anys vuitanta, dels quals cal destacar el de les lingüistes Ayala, Guerrero i Medina, 2002; el de l'Instituto Cervantes, 2011, i el recent de Susana Guerrero, 2015.

3. El conjunt de recomanacions és molt ampli i està concentrat en una sèrie de treballs apareguts des de 1986, quan la Comissió de Terminologia del Comitè per a la igualtat de sexes del Consell d'Europa va publicar el treball *Igualtat de sexes en el llenguatge* que "recomana als països membres una actuació directa sobre les seues respectives llengües" (Llitas et al. 2003: 42).

Un panorama dels estudis sobre llengua i gènere va ser presentat recentment per Mercedes Bengoechea (2015). Els temes clau, una vegada revisades les actuals investigacions feministes des dels seus començaments fins a les últimes tendències, segueixen girant al voltant de la invisibilitat de la dona que propicien certs usos gramaticals i lèxics i la representació de dones i homes, en l'asimetria de gènere que estudia la sociolingüística, en l'anàlisi del discurs i la pragmàtica, que s'ocupa de l'ús del llenguatge i les circumstàncies de la comunicació.

### 2.3. RECOMANACIONS

Les qüestions normatives sobre com redactar textos igualitaris se centren en el gènere gramatical dels substantius referits a persones i en els problemes que plantegen, i es poden focalitzar en tres aspectes:

a) **El masculí genèric**, perquè es rebutja la seua representativitat com un neutre que servix per a referir-se a homes i dones conjuntament, tant en les paraules aïllades, com per l'obligatorietat d'usar-lo en les oracions encara que hi hagi una majoria de dones.

b) **Els recursos per a evitar el masculí genèric** com els desdoblaments (formes dobles) o les duplicacions, així com altres procediments gramaticals i discursius més acceptats com els noms col·lectius o altres formes d'impersonalització. La duplicació, això és, la presentació de la forma masculina i femenina simultàniament, és el recurs més utilitzat en la majoria dels àmbits, però també el que provoca més rebuig per ser molt repetitiu, poc natural i alentir el discurs.

c) **Anomenar en femení**, o la necessitat de crear noves formes femenines referides als noms de professions, càrrecs i oficis tradicionalment masculins que en l'actualitat estan exercits també per dones, del tipus *jutgessa, arquitecta, àrbitra*, i també de ser conscients de l'existència i ús de les fórmules lèxiques o de tractament.

Per a tots estos problemes, la llengua posseïx diversos recursos lingüístics que permeten evitar la discriminació en el llenguatge mitjançant estratègies correctes des del punt de vista gramatical i lèxic que no estan en contra del sistema de la llengua, ni de l'economia lingüística. Hi ha una premissa fonamental que consistix a utilitzar sempre el gènere gramatical

adequat al sexe de les persones determinades a què fa referència o a les que està dirigit el text o el discurs, tant en singular com en plural, en els tractaments, la designació dels seus càrrecs o oficis o títols i en totes les formes lingüístiques que les acompanyen:

- *La directora adjunta, l'assistent administrativa, la regidora delegada*

#### 2.3.1. Masculí genèric

L'ús generalitzat del masculí pot produir certes ambigüitats o anomalies en el discurs:

**Salt semàntic.** Ocorre quan qui parla emprava un masculí plural que s'interpreta com un genèric (inclusiu d'homes i dones) i en el mateix context apareix un terme femení amb valor complementari. En este moment es posa de manifest que qui parlava, en realitat, es referia només als homes i no a tot el col·lectiu.

- *A la reunió han d'acudir tots els regidors. I també les regidores.*

En estes casos s'atribuïx el valor específic al masculí (*tots*) i no el genèric (*tots i totes*). En l'exemple següent s'observa la necessitat d'especificació del masculí *tots*:

"No volem més silencis -ha afirmat Joan Ribó-. Volem escoltar bé altes i fortes les veus de les dones que eixen de la violència de gènere. Volem que València siga una ciutat lliure de violència contra les dones. No volem més minuts de silenci, sinó celebrar minuts de vida. I este any volem despertar consciències perquè la lluita contra la violència de gènere siga la lluita de totes i de tots, perquè esta és també la lluita dels homes, i hem de fer-la nostra"<sup>4</sup>.

**"Sexisme del parlant" i "sexisme de l'oient" en els salts semàntics.** Són dos termes lingüístics: el primer fa referència al fet que l'ús únicament del masculí genèric en el discurs exclou les dones d'una realitat social o, almenys, les col·loca en un lloc subordinat. En altres casos, és un problema d'interpretació de qui escolta, que dona per descomptat que el masculí es referix exclusivament a homes i percep el seu error per la presència d'elements lèxics referits a dones:

4. Ajuntament de València. Ban municipal de 28-11-2016. [http://www.valencia.es/twav/ordenanzas.nsf/vCategorias/v/1218EBC7404C323CC1257F08003C7CB7/\\$file/Ban%2025%20nov%20Contra%20Violencia%20Masclista\\_16.pdf?openElement&lang=2&nivel=4](http://www.valencia.es/twav/ordenanzas.nsf/vCategorias/v/1218EBC7404C323CC1257F08003C7CB7/$file/Ban%2025%20nov%20Contra%20Violencia%20Masclista_16.pdf?openElement&lang=2&nivel=4) [Data de consulta: 10-04-2017]



- *Van acudir a rebre la condecoració tres policies. Una d'elles va fer un xicotet discurs en nom de totes.*

**Quan no substituir el masculí genèric.** No és recomanable eliminar el masculí genèric sistemàticament en tots els casos i sense reflexió, perquè hi ha contextos en què s'ajusta a les regles gramaticals i la seua substitució o omissió pot produir oracions inacceptables o, fins i tot, crear la idea que hi ha diferències entre les dones i els homes esmentats (Llitas et al. 2003), la qual cosa, de nou, generaria asimetries. No s'ha d'evitar:

a) en la referència a associacions, sigles, rètols, avisos, expressions fixes:

- *ONCE \*Organització Nacional de Cecs i Cegues Espanyols i Espanyoles*
- *\*A bon entenedor o entenedora, amb poques paraules n'hi ha prou*

b) en la referència a grups mixtos d'homes i dones que estan suficientment identificats pels seus noms:

- *Rita Barberá i Joan Ribó han sigut els últims alcaldes de València.*
- *\*Rita Barberá i Joan Ribó han sigut l'última alcaldessa i l'últim alcalde de València.*

c) en la referència a persones no especificades mitjançant quantificació (*cada, la majoria de, etc.*):

- *Set de cada deu valencians estan a favor de la pacificació del trànsit.*
- *\*Set de cada deu valencians i valencianes estan a favor de la pacificació del trànsit.*

d) en la referència a persones indeterminades, en oracions hipotètiques en temps futur:

- *Li agrairíem la seua cooperació per a millorar l'atenció a futurs usuaris, i no*
- *\*Li agrairíem la seua cooperació per a millorar l'atenció a futurs usuaris i futures usuàries.*

### 2.3.2. Recursos alternatius a l'ús del masculí genèric

Quan es perceba un ús ambigu o discriminatori del masculí genèric (recordem la prova de la inversió de 2.1.7), hi ha recursos que permeten un ús més igualitari del llenguatge dins dels límits normatius

de la llengua, algunes visibilitzadores i altres inclusives (como es comenta en 2.2). Les recomanacions són solucions possibles que no es poden aplicar sense observar en cada cas quines són les més adequades. En definitiva, es tracta que el llenguatge no es veja forçat ni antinatural amb les solucions aportades.

### Estratègies lingüístiques visibilitzadores de dones i homes

**Desdoblaments (formes dobles).** Una de les alternatives més utilitzades consistix a emprar consecutivament substantius masculins i femenins amb les conjuncions *i/o* (*ciutadans i ciutadanes, veïns o veïnes*). L'avantatge dels desdoblaments és que proporcionen una visibilització immediata dels dos sexes, de manera que són molt útils com a vocatius en situacions de cortesia (*Gràcies, delegats i delegades, per assistir a este acte*) i en tots els casos en què es desitja fer explícita la referència a grups integrats per dones i homes.

- *Les funcionàries i funcionaris municipals presentaran els seus informes demà, millor que*
- *\*Els funcionaris municipals presentaran els seus informes demà.*

En estos casos, a més, es proposa l'alternança en l'ordre de paraules en la seua aparició habitual al llarg del text o del discurs. Es pretén evitar la jerarquització (*pares i mares / mares i pares*) o els usos formularis o cortesos (*senyores i senyors*). És recomanable, i així s'establix per al llenguatge administratiu, la duplicació en la menció de càrrecs i professions (*tinent o tinenta d'alcaldia*). En contra seua està que si es dupliquen tots els termes en textos o discursos extensos, solen produir seqüències estilísticament molt tedioses, en ocasions rebug o, fins i tot, contrastants o confusions.

- *\*Un de cada deu veïns i veïnes són voluntaris i voluntàries del programa de cooperació*

Més que una utilització sistemàtica, és preferible desdoblar quan es produïska ambigüitat i tindre en compte altres recursos o combinar-los entre si. [Veure baix "Combinar alternatives"]. Si ens referim a un col·lectiu únic i fem servir formes dobles, pot semblar que es tracta de dos col·lectius diferents:

- *El treball el presentaran els regidors o les regidores.*

Els problemes en l'ús dels desdoblaments se solen trobar quan es tracta de concordar gramaticalment els dos termes amb altres elements de l'oració. La concordança amb l'adjectiu en les formes duplicades es fa amb el masculí, que se sol escriure abans, tant en singular com en plural (*els assessors i assessores convocats*); si es canvia l'ordre, poden produir-se seqüències ambigües o de significat restringit:

- *Les assessores i assessors convocades (ambigu, pot referir-se solament a les assessores).*
- *\*Han de comunicar-ho els delegats o les delegades (és un conjunt, però no ho sembla).*

#### *Estratègies lingüístiques inclusives dels dos sexes*

**Substantius col·lectius i abstractes.** Estos substantius són independents del gènere gramatical i fan referència a grups mixtos de dones i homes, a conjunts de persones en què no es marca explícitament el sexe:

*l'equip, la comissió, el comitè, el grup, el col·lectiu, les figures, els subjectes, la plantilla, el personal, la ciutadania, l'associació, la prefectura, el veïnat, el funcionariat, l'electorat, el grup*

El seu avantatge és que són formes sintètiques, designen un grup mixt de persones d'una mateixa categoria professional:

- *Cursos de formació per al personal administratiu, millor que*
- *\*Cursos de formació per a administratius*

El seu inconvenient és que no servixen per a apel·lar persones concretes o individuals i també que no hi ha sempre un terme col·lectiu o genèric equivalent a un masculí genèric que tinga exactament el mateix significat en el context. *Oficina de gerència* (amb caràcter institucional) no és el mateix que *el/la gerent* (un càrrec unipersonal) i dependrà del context que es pugui utilitzar una forma o una altra. La seua ocupació és útil quan ens referim a càrrecs i el que importa és el seu caràcter institucional i no les persones que els ocupen: es pot al·ludir a la denominació del càrrec, titulació o organisme responsable, en lloc de a la designació de la persona:

- *El/la director/a - la direcció, el/la president/a - la presidència, el/la secretari/ària - la secretaria, el/la coordinador/a - la coordinació, la taula coordinadora*

**Substantius epicens i invariables.** Els epicens tenen un gènere gramatical únic que s'aplica de forma indistinta als dos sexes (*la persona, la víctima, l'ésser humà, el personatge*). Especialment, l'ús de la paraula **persona** és molt productiu ja que evita haver d'incloure altres marques gramaticals de concordança davant del masculí genèric (*l'interessat - la persona interessada, l'encarregat o encarregada - la persona encarregada*). També la paraula **part** s'usa en el mateix sentit (*el contractant - la part contractant*). En contra seua es troba la possible falta de precisió o ambigüitat en determinats contextos:

- *El treballador o la treballadora té la responsabilitat de revisar els informes (amb un sentit concret individualitzat)*
- *La persona treballadora té la responsabilitat de revisar els informes (es referix a la qualitat)*

Els noms invariables (comuns pel que fa al gènere) són paraules no marcades, de manera que si apareixen sense article no s'associen a cap sexe:

- *Podrà assistir qualsevol estudiant dels centres municipals, millor que*
- *\*Podrà assistir qualsevol alumne dels centres municipals.*

**Pronoms.** Els pronoms personals per al plural amb valor genèric (*nosaltres, vosaltres*) es poden eliminar, ja que és suficient la presència del verb.

- *Defensen una ciutat més habitable, millor que*
- *\*Els defensen una ciutat més habitable.*
- *Gràcies per haver participat en este campionat, millor que*
- *\*Gràcies a tots vosaltres per haver participat en este campionat.*

Sí es recomana l'expressió de cadascun dels sexes dels referents quan estan presents en el discurs o en la conversa, o es tracta d'al·locucions, discursos, missatges, etc.

*Us demane un fort aplaudiment per a elles i per a ells. És un èxit assolit per tots i totes nosaltres, insistisc, per cadascuna de les persones que han contribuït a este projecte.*

Hi ha pronoms invariables o sense marca de gènere com *algú, qualsevol, qui* (en singular), *tothom* que poden utilitzar-se per a substituir les formes del masculí genèric:

- És un pressupost orientat a **qui es trobe** en situació d'exclusió, millor que
- \*És un pressupost orientat a **destinataris/als qui es troben** en situació d'exclusió

**Articles.** Servixen com a marques de gènere i nombre al costat dels substantius com s'observa en l'ús dels invariables: *el periodista/la periodista*. Només s'admet la coordinació dels articles amb substantius comuns pel que fa al gènere, com *les i els assistents* o *els i les assistents*, però no amb els variables o de dos terminacions, com *\*les i els becaris* o *\*els i les becàries*. En la coordinació de paraules variables quant al gènere hi ha diverses alternatives:

- **Els becaris i les becàries - les becàries i els becaris - els becaris y becàries**

En qualsevol cas, és preferible ometre'l en les formes dobles, com en *veïns i veïnes*, si és possible. Quan es tracta de substantius en masculí plural, es pot prescindir de l'article per aconseguir el valor genèric inclusiu:

- **Alcaldes de tots els municipis de la comarca es reunixen a Sueca**, millor que
- \***Els alcaldes de tots els municipis de la comarca es reunixen a Sueca**

Convé evitar l'ús de *el que*, *els que* i també *d'aquell que* o *aquells que*, o *els qui* (plural) perquè es pot substituir per altres formes:

- *La persona signatària declara que...*, millor que *\*Els sotasignats declaren que...* / **\*Els qui signen l'escrit declaren que...**

**Adjectius i participis. Altres determinants.** La norma indica que els adjectius i participis concorden en masculí quan acompanyen substantius dels dos gèneres, però també és possible la *concordança per proximitat*. En estos casos, si la paraula més pròxima està en femení, pot aparèixer la concordança en femení. Cal tindre molt present que no es genere ambigüitat, per al que és necessari tindre en compte el context.

- *Es publicarà en la premsa el nom dels candidats i candidates **admeses** a les proves*

La repetició del substantiu i dels adjectius és convenient en les salutacions de les cartes o de les circulars i també en la designació dels títols, càrrecs i professions.

- *Benvolguts i benvolgudes col·legues / Estimades amigues i estimats amics*

També és possible restringir l'ús d'indefinites com *un, algú, tot* i els seus plurals masculins, per altres formes determinants no marcades quant al gènere com *cada persona, tota persona*, etc., o per formes de despersonalització:

- *Cada sol·licitant ha de presentar la documentació en el termini establert*, millor que
- \**Tots els sol·licitants han de presentar la documentació en el termini establert*

**Comparatius i superlatius.** La concordança de gènere entre les dos parts d'una comparació o d'un superlatiu d'inferioritat o de superioritat pot plantejar dubtes quan l'element de la comparació és una dona.

- *Mónica Castillo, **\*la millor** candidata dels competidors va obtenir la plaça (és dona i la referència està en masculí, "competidors")*
- *Mónica Castillo, **\*la millor** candidata de les competidores, va obtenir la plaça (es restringix al grup de dones, "competidores")*

Si mantenim el femení en la primera part (*la millor, la més, la menys*) i s'empra una forma partitiva o un genèric en la segona part (*de tots els, del conjunt de, etc.*), s'eviten les ambigüitats.

- *Mónica Castillo, **la millor** candidata del conjunt de competidors, va obtenir la plaça*

**Despersonalització i eliminació d'elements marcats.** És possible ometre les denominacions referides a persones amb canvis en la redacció com construccions impersonals amb es eludint directament el subjecte i sense que això provoque ambigüitat:

- **Els usuaris i usuàries de la pàgina web hauran de presentar les seues sol·licituds amb signatura digital**
- **Es presentaran les sol·licituds a través de la pàgina web i s'utilitzarà la signatura digital**
- **Cada sol·licitant presentarà els documents a través de la pàgina web i s'utilitzarà la signatura digital**
- **És imprescindible presentar les sol·licituds a través de la pàgina web i s'utilitzarà la signatura digital**

**Aclariments.** Una altra forma d'evitar l'ambigüitat quan s'utilitzen els masculins genèrics és assenyalar amb algun modificador que es tracta d'una referència a un conjunt mixt:

*Perits en la planificació urbanística, tant homes com dones, i arquitectes de tots dos sexes dissenyaran la nova plaça de la Reina*

**Combinar alternatives.** Atenent a les opcions anteriors, és recomanable la combinació de diversos recursos en un mateix text amb la finalitat de no resultar repetitiu o monòton en el seu estil, com pot veure's en el text institucional següent:

«L'AJUNTAMENT OBRI LA CONSULTA CIUTADANA PERQUÈ ELS VEÏNS PROPOSEN LES INVERSIONS QUE VOLEN EN ELS SEUS BARRIS

[...]

Els veïns i les veïnes de València podran decidir de manera directa quines són les inversions que prefereixen que es realitzen en els seus barris. L'Ajuntament ha posat en marxa el procés de consulta ciutadana amb l'objectiu que la ciutadania "s'expresse, participe i s'involucre en la presa de decisions" de la gestió municipal.

[...]

Tal com l'alcalde, Joan Ribó, anunciara esta mateixa setmana al Consell Social, els pressupostos municipals per al 2016 reserven una partida d'inversions de 7 milions d'euros que estaran dedicats específicament perquè siguin els veïns i veïnes de la ciutat "els qui decidisquen les inversions que ells consideren prioritàries".

[...]

"Es tracta -ha continuat l'edil- d'anar donant els primers passos per a posar la gestió municipal al servici dels ciutadans, amb l'objectiu que un gran nombre de veïnes i veïns s'expressen, participen i s'involucren en la presa de decisions de les inversions en els barris. Convidem a participar tant en l'elaboració de propostes com en la votació final d'aquelles que siguin triades com a prioritàries."»

[http://www.valencia.es/valencia/webs/NOTICIA\\_040783?lang=1&seccion=3&depld=20&nivel=3](http://www.valencia.es/valencia/webs/NOTICIA_040783?lang=1&seccion=3&depld=20&nivel=3)

### 2.3.3. Nomenar en femení

Els problemes amb el sexisme en el lèxic se centren en la desigualtat que provoquen certes paraules amb un fals valor generalitzador, com el terme *home* com a universal, o la paraula *dona*, hipercharacteritzadora del gènere. També tots els casos en què es produeixen asimetries, com les fórmules de tractament, o la ne-

cessitat d'emprar adequadament els noms en femení en professions, càrrecs de responsabilitat, oficis, etc.

**El substantiu "home".** Si es fa un ús indiscriminat d'*home*, les oracions poden resultar ambigües perquè s'usa tant amb valor específic com genèric. *Tots els homes són iguals davant la llei*. Es referix als homes o a tota la humanitat? Si el valor específic o genèric és confús en el context, és preferible utilitzar algun dels molts termes que el substitueixen sense cap dubte: *éssers humans, humanitat, gent, persones*, etc.

- *En els últims temps els éssers humans han progressat molt*, millor que

- *\*En els últims temps l'home ha progressat molt*

**El substantiu "dona".** Hi ha un ús redundat quan s'anteposa a càrrecs, oficis o professions que ja tenen forma femenina. Si ja hi ha termes per a designar les professions, no és necessari afegir-hi *dona* o *femenina* (veure més endavant "noms en femení de professions"); a més, els articles, adjectius i determinants que apareixen en l'oració ja marquen el gènere femení:

- *\* Dos dones psicòlogues, especialitzades en el tema, van intervenir en la taula rodona sobre violència de gènere*

També és innecessària i imprecisa en aquelles circumstàncies en què en activitats exercides per persones dels dos sexes es designa l'home per la seua professió i les dones pel seu sexe:

- *\* Dos assessors municipals i dos dones impartiran un curs en les escoles sobre els riscos d'Internet (no es precisa si tots quatre són assessors o no)*

**Asimetria: duals aparents.** Són paraules que tenen diferent significat segons la seua terminació i no sol existir una forma equivalent en masculí en una d'elles exactament igual: *el/la governant* és 'cada un dels que tenen la direcció política d'un Estat', però solament *la governanta* designa solament la 'dona que té al seu càrrec el personal de servicis en un hotel' i el seu masculí seria *majordom* y no *governant*.

Cal no oblidar que en molts casos, la forma femenina es relaciona amb una activitat de menor categoria (governanta, secretària) o bé és directament denigrant o pejorativa:



- *Juan és el **bruixot** de què et vaig parlar / Maria és la **bruixa** de què et vaig parlar*

**Buits lèxics.** Es produïxen quan no es troben paraules equivalents en l'altre gènere. No designen el mateix, no hi ha termes que ens permeten la substitució per una paraula equivalent aplicable a l'altre sexe. Les caselles corresponents en l'altre gènere no estan "ocupades" com a *primera dama - ♀, cavallerositat - ♀, etc.*

**Fórmules de tractament no igualitari.** Esta asimetria es produïx quan el tractament de cortesia és diferent segons el sexe i no està motivat per raons gramaticals sinó socials. Per tant, hi ha certs usos inadequats, especialment en el llenguatge administratiu.

a) *Diferenciar l'estat civil només de les dones.* És inadequat en el llenguatge administratiu i la comunicació institucional: *Senyor - senyora* serien els tractaments adequats, però no *senyoreta*, 'dona soltera', perquè no és rellevant en l'àmbit professional i perquè no hi ha un terme com *senyoret* referit a l'estat civil, 'home solter', sinó com a 'jove acomodat i ociós'.

- \* *La **senyoreta** Pérez i el **senyor** Martínez han superat les proves*

b) *Utilitzar de manera desigual el nom i el cognom en els dos sexes.* Quan s'usa el nom propi per a les dones i cognom per als homes no es produïx un tractament homogeni ni equilibrat. El nom és més familiar i informal i el cognom indica major distància o prestigi. No és freqüent al revés.

- \**Montse y Rius pertanyen al mateix partit polític*

Allò que es recomana en documents oficials i textos en general és utilitzar els cognoms per als dos sexes i només quan és informativament rellevant, utilitzar el nom de pila.

c) *Informar sobre l'estat civil de les dones* quan no és significatiu o destacar la seua relació de parentiu amb els homes.

- \**Joaquín Yagüe, el conegut futbolista, i la seua dona, la regidora de Parcs i Jardins*

**Noms en femení de professions, càrrecs de responsabilitat, oficis, etc.** En el lèxic referit a oficis, professions i càrrecs és obvi que sempre és preferible la feminització dels termes que al·ludixen a les professions i càrrecs, ja siga per mitjà de l'ús de for-

mes marcades quant al gènere (*el metge/la metgessa*) o per ser noms comuns (*el/la conserge*). Existix una certa resistència en la societat a utilitzar determinades paraules, com a *jutgessa o fiscalia*, i en altres casos se substitueixen per unes altres que es consideren menys problemàtiques.

Es tracta d'un procés de doble sentit: feminització dels termes en masculí, però també de la masculinització dels termes que designaven professions tradicionalment exercides per dones com passa en paraules com *hoste*, que es una creació nova a partir d'*hostessa*, tot i que la forma preferida actualment siga *el/la auxiliar de vol*, comú pel que fa al gènere.

Els termes en femení s'han anat incorporant als diccionaris i a la gramàtica progressivament en resposta a les exigències de la realitat social des de la incorporació de les dones a oficis, professions i càrrecs de responsabilitat i la seua utilització continuada va fent que resulten tan habituals com les tradicionals (*l'enginyera*, "nou" femení, davant de *la mestra*).

En l'actualitat es recomana feminitzar els substantius que abans només es feien servir en masculí o tenien un valor generalment col·loquial o en desús amb el significat 'la dona de'. Els "nous" femenins, com *degana, comissària, enginyera, arquitecta, farmacèutica*, etc., s'estenen també a aquelles professions en les quals el femení coincidix amb el nom de ciències, arts, o disciplines, abans rebutjats perquè podien donar lloc a dos interpretacions, com a *tècnica, música, política, física, matemàtica, química*, etc.:

- *Era una **política** de soca-rel*
- *La **tècnica informàtica** de l'Ajuntament*

Existixen algunes reserves a l'ús de determinats femenins que vénen donades per una qüestió d'un suposat prestigi social o per un costum arrelat a la societat, pel qual algunes persones preferixen utilitzar la forma masculina precedida de l'article *la* (*la metge de capçalera*) per designar les seues professions, tot i que estes formes no estan recomanades:

- \**Amparo Prats és la **metge de família***
- *Amparo Prats és la **metgessa de família***

**Noms de pila en les bibliografies.** Es recomana el seu ús per a visibilitzar autores i autors, tal com figura en la posterior bibliografia d'este text, sempre que les normes editorials ho permeten.

## 2.4. DOCUMENTS

### 2.4.1. Aspectes gràfics: arroves, barres, guions

El signe gràfic de l'arrova @ està desaconsellat perquè la seua lectura és impossible i no és un signe lingüístic. Apareix en textos personals, xats, blogs privats, mitjans digitals, publicitat, etc., i no en els textos oficials, ni administratius, ni acadèmics, ni de difusió cultural.

La barra (/) i el guió (-) presenten economia gràfica (*els/les professionals d'informàtica, Sr./Sra., En/Na*), eviten el masculí genèric i les redundàncies, però tampoc és possible la lectura. S'utilitza en documents oberts dirigits a grups mixtos de caràcter administratiu, com formularis, impresos, instàncies o convocatòries i en documents de tipus informatiu i destinats a un públic ampli, com circulars, cartes, butlletins o certes normatives; també en textos publicitaris institucionals. En estos casos s'han de fer servir formes dobles en tots els elements i, a més, seguir les regles ortotipogràfiques i d'abreujament, o bé recórrer a altres alternatives de representació:

- **Lloc de naixement** millor que *Nascut/uda a*
- **Domicili** millor que *Domiciliat /ada en*
- **Signatura** millor que *El / la signant*
- *Benvolguts/udes companys/es, dades del/de la pacient*

### 2.4.2. Documents personalitzats

En els documents personalitzats és necessari l'ús de la forma femenina o masculina quan ens referim a una persona concreta (referent conegut). La redacció ha d'estar d'acord amb el sexe d'esta persona i els noms de professions, càrrecs i places també (documents tancats, cartes, correus electrònics personalitzats).

### 2.4.3. Documents oberts

En estos documents es recomanen les alternatives al masculí genèric quan no es referisquen a una persona concreta (documents oberts, correus massius, etc.). En general són recomanables les formes genèriques, col·lectives o indefinides o el desdoblament amb les paraules completes per als càrrecs unipersonals. És preferible redactar els documents de manera que prevalguen els càrrecs davant de les persones que els ocupen (reglaments, convenis, etc.). Però també en este cas ha de tenir-se en compte

que no és convenient utilitzar el masculí genèric perquè poden estar ocupats tant per homes com per dones:

- **L'Alcaldia** millor que *l'alcalde o l'alcaldessa o l'alcalde/essa*
- **La proposta de la Regidoria** millor que *La proposta del regidor*
- **La direcció del servici** millor que *El director del servici*

## 2.5. PREGUNTES FREQUENTS

### Com puc saber si un terme de professió referit a persones té una forma femenina?

En cas de dubte sobre els "nous" femenins es pot consultar, per al valencià, el *Diccionari Normatiu Valencià* de l'AVL (<[www.avl.gva.es/lexicval/dnv](http://www.avl.gva.es/lexicval/dnv)>), el programa SALT de la Generalitat (<<https://salt.gva.es/saltdics/>>), i, per al castellà, el *Diccionario de la lengua española* de la RAE (<[www.dle.rae.es](http://www.dle.rae.es)>) o a la Fundació del Español Urgente (Fundéu) (<[www.fundeu.es](http://www.fundeu.es)>). L'Institut de la Dona ha publicat un glossari de professions i oficis: <[www.mujaresenred.net/img/pdf/lasprofesiones.pdf](http://www.mujaresenred.net/img/pdf/lasprofesiones.pdf)>. Es pot consultar també en la Regidoria de Benestar Social i Integració. Secció Dones i Igualtat de l'Ajuntament de València (<[ssmujer@valencia.es](mailto:ssmujer@valencia.es), <[pmujer@valencia.es](mailto:pmujer@valencia.es)>).

### Realment importa anomenar les professions en femení?

Si hi ha una forma en femení de nova creació es tracta d'establir una correspondència amb el sexe. L'ús depén de l'extensió de les paraules, de la seua freqüència, del lloc on es fan servir o de les preferències mateixes de les dones designades, però és recomanable des d'una perspectiva igualitària. Utilitzar els femenins corresponents a les diferents situacions lingüístiques contribueix a eliminar els estereotips sexuals i la desigualtat.

### És possible escriure un document amb el masculí genèric i afegir al final una nota indicant que totes les referències utilitzades en les quals s'usa eixe masculí genèric han d'entendre's aplicables indistintament a homes i dones?

No, no és possible. A més de ser poc apropiat des del punt de vista de la comunicació amb la ciutadania, s'incomplix el Reglament municipal per a l'ús no se-

xista i igualitari entre dones i homes i que en l'article 1 regula "la utilització en tots els departaments municipals i en els documents, interns i externs, d'un llenguatge inclusiu que faça visible les dones i les represente al costat dels homes en un plànol d'igualtat. L'aplicació s'efectuarà tant en el format tradicional (paper) com en els formats digitals (PDF, interactius, DOC de Word, etc.) així com en les plataformes que suporten estos formats: Internet (web municipal o portals web d'àrees/regidories) i la Intranet municipal".

### **Si faig servir substantius dobles, he de desdoblar també tots i cadascun dels modificadors?**

Només cal establir la concordança amb el modificador més proper al substantiu o bé realitzar simplement la concordança en masculí.

### **Quan he de fer servir formes dobles en un discurs o en un text dirigit a un grup ampli? He de fer-ho sempre?**

No. És necessari referir-se a les persones de tots dos sexes explícitament en alguns moments del text o del discurs. És important fer-ho en encapçalaments, benvingudes, salutacions, comiats i combinar-ho amb altres alternatives inclusives.

## **2.6. BIBLIOGRAFIA**

AYALA GALÁN, Pilar i al. (2000). *Manual de normalización de documentos administrativos*. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. <[http://www.ulpgc.es/hege/almacen/download/6/6265/Manual\\_normalizacion.doc](http://www.ulpgc.es/hege/almacen/download/6/6265/Manual_normalizacion.doc)>.

AYALA CASTRO, M. Concepción; GUERRERO SALAZAR, S. y MEDINA GUERRA, Antonia M. (2004). *Guía para un uso igualitario del lenguaje administrativo*. Delegación de Igualdad. Servicio Provincial de la Mujer, Málaga. <<http://www.mujeresenred.net/IMG/pdf/GuiaLenguaje.pdf>>.

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA (2012). *Reglament Municipal per a l'ús no sexista del llenguatge* (en castellà i en valencià). BOP de València, núm. 12, 14/01/2012 <[https://www.valencia.es/mujer/mujer.nsf/0/86C0446259784B6AC1257A36003B6139/\\$FILE/Reglamento%20Municipal%20para%20el%20uso%20no%20sexista%20del%20lenguaje.pdf?OpenElement&lang=1](https://www.valencia.es/mujer/mujer.nsf/0/86C0446259784B6AC1257A36003B6139/$FILE/Reglamento%20Municipal%20para%20el%20uso%20no%20sexista%20del%20lenguaje.pdf?OpenElement&lang=1)>

BENGOECHEA, Mercedes y SIMÓ, José (2006). *Nombra-en-red*. Instituto de la Mujer, Madrid. <<http://www.inmujer.gob.es/servRecursos/formacion/materiales/nombra-EnRed.htm>>

BENGOECHEA, Mercedes (2015). *Lengua y género*. Síntesis, Madrid.

FUNDÉU BBVA (Fundación del Español Urgente). <<http://www.fundeu.es>>

GARCÍA MESEGUER, Álvaro (1994). *¿Es sexista la lengua española?* Paidós, Barcelona.

GENERALITAT VALENCIANA (2009). *Igualtat, llenguatge i administració: propostes per a un ús no sexista del llenguatge*. Conselleria de Benestar Social. Generalitat Valenciana, València.

GENERALITAT VALENCIANA. *Diccionari Salt*. Conselleria d'Educació, Cultura i Esport. Versió SALT 4.0, València. <<https://salt.gva.es/saltdics/>>

GUERRERO SALAZAR, Susana (2015). *Guía orientativa para el uso igualitario del lenguaje y de la imagen de la Universidad de Málaga*. Universidad de Málaga, Málaga.

INSTITUT CATALÀ DE LA DONA (2005). *Marcar les diferències: la representació de dones i homes a la llengua*. Col·lecció "Criteris Lingüístics" de la Direcció General de Política Lingüística, Barcelona

INSTITUTO CERVANTES (2011). *Guía de comunicación no sexista*. Instituto Cervantes/ Aguilar, Madrid.

LLEDÓ, Eulàlia (1992). *El sexisme i l'androcentrisme en la llengua. Anàlisi i propostes de canvi*. Bellaterra, Universitat Autònoma de Barcelona. Institut de Ciències de l'Educació.

(2006). *Las profesiones de la A a la Z. En femenino y en masculino*. Instituto de la Mujer, Madrid. <<http://www.mujeresenred.net/spip.php?article1756>>

LITERAS PONCEL, Margarita (coord.) i al. (2003). *Lengua y discurso sexista. Guía de Estilo 1*, Valladolid, Junta de Castilla y León. Dirección General de la Mujer e Igualdad de Oportunidades.

MEDINA GUERRA, Antonia M. (coord.) i al. (2002). *Manual de lenguaje administrativo no sexista*. Universidad de Málaga y Ayuntamiento de Málaga, Málaga.

MONTAÑEZ MESAS, Marta Pilar y QUILIS MERÍN, Mercedes (2017). "Estrategias para un uso no sexista del lenguaje en los documentos de la administración". En JABBAZ, Marcela y DÍAZ, Capitolina (coords.), *Guía para la implementación de Políticas de Igualdad de Género en las Administraciones Públicas*. Generalitat Valenciana, Valencia.

QUILIS MERÍN, Mercedes (2012). "Usos y normas de las formas de género referido a personas en español". *Normas y usos correctos en el español actual*. Tirant Humanidades, Valencia. Pàg. 379-417.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA I ASOCIACIÓN DE ACADEMIAS DE LA LENGUA ESPAÑOLA (2009). *Nueva gramática de la lengua española*. Espasa, Madrid.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA I ASOCIACIÓN DE ACADEMIAS DE LA LENGUA ESPAÑOLA (2014). *Diccionario de la lengua española*. Espasa, Madrid.

SUARDIAZ, Delia Esther (2002). *El sexismo en la lengua española*. Edició i traducció de José Luis Aliaga. Estudi preliminar d'Elvira Burgos i José Luis Aliaga. Pórtico, Saragossa. (Original en anglés, 1973, *Sexism in the Spanish Language*.)

UNIVERSITAT DE BARCELONA, *Llenguatge no sexista, CUB, Llibre d'Estil de la Universitat de Barcelona*. <<http://www.ub.edu/cub/criteri.php?id=269>>

UNIVERSITAT DE VALÈNCIA, Unitat d'Igualtat (2012). *Guia d'ús per a un llenguatge igualitari (valencià)*. València. <[http://www.uv.es/igualtat/guiallenguatge\\_val.pdf](http://www.uv.es/igualtat/guiallenguatge_val.pdf)>

UNIVERSITAT DE VALÈNCIA, Unitat d'Igualtat (2012). *Guía de uso para un lenguaje igualitario (castellano)*. València. <[http://www.uv.es/igualtat/GUIA/GUIA\\_CAS.pdf](http://www.uv.es/igualtat/GUIA/GUIA_CAS.pdf)>

UNIVERSITAT JAUME I. Servei de Llengües i Terminologia, coord. (2003). *Manual de documents i llenguatge administratiu II*. Publicacions de la Universitat Jaume I, Castelló.

VIGARA TAUSTE, Ana María, (2009). "De sexismo, lenguaje, discurso y discriminación de género". En Vigara, Ana María (dir.), *De igualdad y diferencias: diez estudios de género*. Huerga & Fierro editores, Madrid.





## CAPÍTOL 3

# INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LES POLÍTIQUES: CONTRACTES, SUBVENCIONS, PROJECTES

Beatriz Belando Garín

*Departament de Dret Administratiu i Procesal · Universitat de València*

La utilització per les administracions públiques de vies indirectes per a aconseguir objectius públics (protecció del medi ambient, col·lectius vulnerables, etc.) és una pràctica habitual en les administracions públiques. És cert però, que l'instrument habitual per a assolir estos objectius han estat les diverses modalitats de l'activitat administrativa de foment, des de les subvencions passant pels premis o reconeixements públics.

La contractació, malgrat la seua capacitat de condicionar o aconseguir objectius socials en el nostre

cas, la igualtat efectiva entre homes i dones, ha estat completament desaprovechada, i es desconeix l'impacte que en l'economia nacional posseïx la contractació pública i, per tant, la seua capacitat per canviar la realitat social actual. No obstant això, les noves directives europees que s'analitzaran a continuació han canviat este panorama i han habilitat este instrument per tal d'aconseguir objectius socials i mediambientals, encara que amb unes limitacions significatives dirigides a evitar especialment adjudicacions discriminatòries o atemptatòries a la lliure competència.

## 3.1. LA CONTRACTACIÓ PÚBLICA

### 3.1.1. La inclusió de la igualtat en la contractació

La qüestió de debat en estos temes és que l'**objectiu principal de la contractació pública** és que els diferents poders adjudicadors **adquirixin els seus béns i servicis en les millors condicions possibles**, però igualment la contractació constituïx un poderós instrument en mans de l'Administració per contribuir, de manera col·lateral, a fins socials i mediambientals. Fins a les últimes directives 2004 + 2014, no es considera la contractació com a instrument per aconseguir fins socials: seguretat dels treballadors, igualtat entre homes i dones, protecció del medi ambient, etc. Cal recordar que la compra pública representa una part considerable del Producte Interior Brut (PIB) d'un país, de manera que la utilització de la contractació pública per a la consecució d'este fi dependrà del que s'establisca tant en la normativa sobre igualtat com en la normativa contractual.

La perspectiva de gènere s'ha anat incorporant de forma progressiva. En un primer moment amb l'Ordre PRE / 525/2005, de 7 de març, per la qual es dóna publicitat a l'Acord del Consell de Ministres de 4 de març de 2005 en els termes següents:

«Introduir en els plecs de clàusules de contractació amb l'Administració pública criteris que afavoreixen la contractació de dones per part de les empreses que concursen.»

Posteriorment, amb la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOI):

«La igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes és un **principi informador de l'ordenament jurídic** i, com a tal, s'ha d'integrar i observar en la interpretació i aplicació de les normes jurídiques.» (Article 4)

S'exigix als poders públics adoptar mesures específiques a favor de les dones «**per a corregir situacions patents de desigualtat**». (Article 11)

Es compel·lix les administracions públiques a **integrar este principi en el desenvolupament del conjunt de totes les seues activitats** (article 15).

**Article 33. Contractes de les Administracions públiques**

Les Administracions públiques, en l'àmbit de les respectives competències, a través dels seus òr-

gans de contractació i, en relació amb l'execució dels contractes que subscriuen, **poden establir condicions especials amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat de treball**, d'acord amb el que estableix la legislació de contractes del sector públic”.

**Article 34:**

«1. Anualment, el Consell de Ministres, a la vista de l'evolució i impacte de les polítiques d'igualtat en el mercat laboral, ha de determinar els contractes de l'Administració general de l'Estat i dels seus organismes públics que obligatòriament han d'incloure entre les seues condicions d'execució mesures tendents a promoure la igualtat efectiva entre dones i homes en el mercat de treball, d'acord amb el que preveu la legislació de contractes del sector públic. En l'Acord a què es referix el paràgraf anterior es poden establir, si escau, les característiques de les condicions que s'hagen d'incloure en els plecs atenent la naturalesa dels contractes i el sector d'activitat on es generen les prestacions.»

En definitiva, la LOI possibilita que els òrgans de contractació establisquen clàusules que valoren la integració de la perspectiva de gènere:

- com a condició d'execució contractual
- com a criteri addicional d'adjudicació en el supòsit d'empat en la valoració de les ofertes, però no com un criteri d'adjudicació

### 3.1.2. La posició europea

- Tendència legislativa i jurisprudencial favorable a la inclusió de criteris socials en la contractació, amb l'objectiu d'aconseguir una contractació socialment més responsable.
- Incorporar en els procediments contractuals **objectius específics de política social**, com fomentar l'estabilitat i qualitat en l'ocupació, **promoció de la igualtat efectiva entre homes i dones**, responsabilitat social de les empreses, mesures de conciliació de la vida laboral i familiar, etc.
- Esta tendència es plasma de forma expressa en les noves directives de contractació que es referixen a la **“contractació estratègica”**, que permet implementar amb la contractació pública les

polítiques públiques en àrees que es consideren essencials, i pot plantejar atendre este objectiu per mitjà de la inclusió de clàusules socials o bé mitjançant l'establiment de criteris d'adjudicació a l'efecte.

#### Directiva 2004/18/CE (art. 26):

“Els poders adjudicadors poden exigir condicions especials en relació amb l'execució del contracte sempre que estes siguen compatibles amb el dret comunitari i s'indiquen en l'anunci de licitació o en el plec de condicions. Les condicions en què s'execute un contracte **podran referir-se, en especial, a consideracions de tipus social i mediambiental**”

La Directiva permet la incorporació d'obligacions que **s'imposen en els plecs a qualsevol adjudicatari** per igual i **no constituïx un criteri que s'haja de ponderar per a determinar l'oferta més avantatjosa** i seleccionar el contractista. És a dir:

- Es una condició d'execució del contracte.
- No esmenta expressament la igualtat de gènere encara que es considera inclosa entre les clàusules socials.

La forma en què s'han d'aplicar els criteris d'adjudicació en virtut de la normativa comunitària i sobre la possibilitat d'atendre objectius socials en l'adjudicació de contractes públics ha estat objecte de diferents sentències del Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE),

- en particular en les seues sentències de 20 setembre 1988.
- *Gebroeders Beentjes*, C-31/87, Rec. pg. I-4635, de 20 de març de 1990.
- *Du Pont de Nemours Italiana*, C-21/88, Rec. pg. I-889, de 11 de juliol de 1991.
- *Laboratori Bruneau*, C-351/88, Rec. pg. I-3641, de 26 de setembre de 2000.

#### Directiva 2014/24/UE (article 70):

“Els poders adjudicadors podran establir **condicions especials relatives a l'execució del contracte**, sempre que estiguen **vinculades a l'objecte** del contracte, en el sentit de l'article 67, apartat 3, i s'indiquen en la convocatòria de licitació o en els **plecs** de la contractació. Estes

condicions podran incloure consideracions econòmiques o relacionades amb la innovació, consideracions de tipus **mediambiental, social**, o relacionades amb l'ocupació”.

(98) “És fonamental que **els criteris d'adjudicació o les condicions d'execució d'un contracte relacionats amb els aspectes socials del procés de producció es referisquen a les obres, subministraments o servicis que s'hagen de facilitar d'acord amb el contracte de què es tracte**. A més, s'haurien d'aplicar de conformitat amb la Directiva 96/71 / CE, segons és interpretada pel Tribunal de Justícia de la Unió Europea, i **no triar-se o aplicar-se d'una manera que discrimine, directament o indirectament, els operadors econòmics** d'altres estats membres o de tercers països que siguen part en l'ACP o en els Acords de Lliure Comerç en què la Unió siga part (...).

**Las condiciones d'execució d'un contracte poden tendir també a afavorir l'aplicació de mesures que fomenten la igualtat entre dones i homes en el treball**, la major participació de la dona en el mercat laboral i la conciliació del treball i la vida familiar (...).”

**Conclusió:** encara que es considera un instrument important per a la consecució de la igualtat:

1. No pot vulnerar els principis comunitaris de contractació. Especialment, generar discriminació o tracte no igualitari entre els països
2. Les condicions o requisits de contractació han d'estar vinculats amb l'objecte de contractació:
  - Este requisit ha estat objecte d'evolució per la jurisprudència comunitària
    - Inicialment vinculació directa
    - Actualment, vinculació més difuminada
  - Per exemple: el contracte de subministrament no atén les pròpies característiques del producte que s'ha de subministrar o del seu procés de posada a disposició, sinó que permet atendre una circumstància totalment aliena a l'objecte del contracte com és la procedència del producte del comerç just (**Sentència del Tribunal de Justícia de 10 de maig de 2012, en l'Assumpte C-368/10**).

- Esta Sentència, dictada en relació amb un contracte públic de subministrament, instal·lació i manteniment de màquines expenedores de begudes calentes, i de subministrament de te, café i altres ingredients, per al qual s'establia que els productes amb les etiquetes EKO i MAX HAVE-LAAR 3, tindrien una determinada puntuació.
- S'avalua l'esmentada previsió.

### 3.1.3. Marc normatiu i jurisprudència nacional

- Text refós de la Llei de contractes del sector públic (TRLCSP) (**art. 134**): menció específica als aspectes socials com a criteris d'adjudicació
- Igualment, l'**art. 118** del TRLCSP assenyala la possibilitat de incloure condicions especials d'execució. En concret determina:

1. Els òrgans de contractació poden establir **condicions especials en relació amb l'execució del contracte, sempre que siguin compatibles amb el dret comunitari i s'indiquen en l'anunci de licitació i en el plec o en el contracte**. Estes condicions d'execució **es poden referir a (...), eliminar les desigualtats entre l'home i la dona en este mercat (...)**.

- Precisa o desplega el que disposa l'article 26 de la Directiva 2004/18/CE.
- **Art. 150** del TRLCSP que regula els criteris de valoració de les ofertes és molt més explícit pel que fa a la possibilitat d'incloure-hi criteris de caràcter social.
- El precepte permet valorar, per determinar **l'oferta econòmicament més avantatjosa**, criteris vinculats amb la satisfacció d'exigències socials que responguen a necessitats, definides en les especificacions del contracte, pròpies de les categories de població especialment desafavorides a les quals pertanyen els usuaris i usuàries o beneficiaris i beneficiàries de les prestacions que s'han de contractar.
- Esta fórmula legal, al·ludix als efectes que l'execució del contracte pot tindre sobre els destinataris i les destinatàries de les prestacions del contracte, com poden ser els beneficiaris i les beneficiàries principals d'una obra pública o servici.
- No sembla que permeta valorar com a criteri d'adjudicació les condicions socials o laborals internes amb què opera l'empresa contractista.

- Esta és una qüestió, en tot cas, sotmesa a debat.

### 3.1.4. Com i on es pot incorporar la perspectiva de gènere

Partint de la possibilitat reconeguda per la Unió Europea d'incorporar clàusules socials en els contractes subscrits pels poders adjudicadors, sempre que estos siguin:

- objectius
- estiguen taxats
- s'inclouen en els anuncis de licitació i en els plecs subsegüents

La perspectiva de gènere pot incorporar-se amb la normativa actual a través de dos instruments:

- **Condicions essencials d'execució:**
  - Exigir esta promoció de la igualtat a l'hora d'executar el contracte.
  - No és un criteri d'adjudicació sinó d'execució.
- **Adjudicació:**
  - Excepcionalment: en cas que s'haja produït un empat entre dos licitadors o licitadores.
  - No és d'acord amb el dret que la igualtat es conforme com un criteri per a adjudicar (que atorgue punts per a adjudicar, per a entendre'ns). Solament es preveu que, en cas d'empat entre licitadors o licitadores, es configure com un criteri diferenciador (opinió majoritària).

Una vegada avaluades les ofertes presentades pels licitadors o licitadores, i en el supòsit d'igualtat entre dos o més proposicions, tindran preferència en l'adjudicació les empreses que mostren un major compromís amb el compliment del principi d'igualtat.

- **Sentència Tribunal Superior de juliol 17, 2012**
  - S'atorgaven punts a les empreses licitadores que respectaven percentatge de personal femení de l'empresa.
  - S'entén admissible sempre que es configure com un criteri en cas d'empat entre dos empreses en igualtat de condicions.

### 3.1.5. Anàlisi de les conseqüències previstes davant l'incompliment d'una condició especial d'execució

- Conseqüències que poden establir-se en cas d'incompliment.

- De conformitat amb el TRLCSP són possibles les opcions següents:

a) Que s'atribuísca a la condició el caràcter d'obligació contractual essencial i en este cas el seu incompliment serà causa de resolució del contracte (article 223 TRLCSP).

b) Que, de no donar-li tal caràcter d'obligació essencial, es preveja la possibilitat d'imposar penalitats d'acord amb el que es disposa en l'article 212.1, TRLCSP.

c) Que l'incompliment siga considerat com a infracció greu als efectes que preveu l'article 60.2.e, TRLCSP.

El més raonable seria optar per dos d'elles de forma gradual: imposició de penalitats i, si escau, resolució del contracte. En cap cas sembla raonable que l'incompliment d'estes condicions puguen ser considerades com a causes per a no prorrogar les anualitats previstes (Informe Junta Consultiva de Contractació administrativa de la Comunitat Autònoma d'Aragó, Informe 16/20014, d'1 d'octubre), excepte, per descomptat, que s'aproven **instruccions o circulars** per l'ens de contractació per a la inclusió de clàusules socials que en els contractes es preveja.

Les administracions comencen a atendre estos criteris en les seues contractacions.

#### Exemples:

**Instrucció 1/2016** relativa a la incorporació de clàusules socials en els contractes subscrits per l'Ajuntament de Madrid, els seus organismes autònoms i entitats del sector públic municipal (art.3.5).

**Instrucció 2/2016**, Ajuntament de València. Inclusió clàusules socials i lingüístiques en els plecs de condicions que tramite l'Ajuntament de València, Junta de Govern 15-4-2016.

Modificació clàusules socials en plecs, clàusules administratives de l'Ajuntament de València. Junta de Govern 3-6-2016. (Cal veure annex 1)

La inclusió de les clàusules socials podrà realitzar-se, en funció de la naturalesa i característiques del contracte, en alguna de les fases del procediment de contractació:

1. Fase de preparació: definició de les prescripcions tècniques del contracte.

2. Fase de selecció de contractista.

3. Fase d'adjudicació: valoració de les ofertes dels licitadors i les licitadores.

4. Fase d'execució: definició de condicions especials en relació amb l'execució del contracte.

## 3.2. SUBVENCIONS

### 3.2.1. Conceptes bàsics

La subvenció pública es una modalitat de l'activitat administrativa de foment que es dirigix a satisfer indirectament certes necessitats considerades de caràcter públic i que protegix o promou, sense emprar la coacció, les activitats dels particulars o d'altres ens públics que directament la satisfan.

D'acord amb l'art. 2.1 de la Llei general de subvencions 38/2003, de 17 de novembre:

"1. S'entén per subvenció, als efectes d'esta llei, tota disposició dinerària realitzada per qualssevol dels subjectes que preveu l'article 3 d'esta llei, a favor de persones públiques o privades, i que complisca els requisits següents:

a) Que el lliurament es realitze sense contraprestació directa dels beneficiaris.

b) Que el lliurament estiga subjecte al compliment d'un determinat objectiu, l'execució d'un projecte, la realització d'una activitat, l'adopció d'un comportament singular, ja realitzat o per desenvolupar, o la concurrència d'una situació, i que el beneficiari ha de complir les obligacions materials i formals que s'hagueren establert.

c) Que el projecte, l'acció, conducta o situació finançada tinga per objecte el foment d'una activitat d'utilitat pública o interès social o de promoció d'una finalitat pública".

Al marge d'altres modalitats, la subvenció és una prestació de caràcter financer (com ara els mitjans fiscals, crediticis, etc.) caracteritzada per constituir un lliurament de quantitats a fons perdut als beneficiaris o les beneficiàries de les mesures de foment. Les subvencions poden ser:

- Directes

- Indirectes:
  - Finançament de campanyes de publicitat institucional.
  - Creació de fòrums comercials per a la divulgació i promoció de les empreses, etc.

De la seua regulació legal cal extraure'n les característiques següents:

**1. Implica un lliurament:** un desplaçament patrimonial.

**2. "Dinerària":** entesa com una quantitat quantificada en el moment de la seua concessió i no es pot concretar en el futur.

No són subvencions:

- Prestacions a fer, a no fer i a suportar.
  - Exemple: prestacions a col·lectius desfavorits com a assistència sanitària (targeta gratuïta), teleassistència, etc.
  - Tampoc bonificacions fiscals, a la Seguretat Social, etc.
- Prestacions a donar o cedir gratuïtament coses fungibles i no fungibles.
  - No es transferixen diners.
  - Exemple: cessions d'immobles
  - Exemple: dispensa gratuïta de medicaments

**3. Els diners s'integren en el patrimoni del beneficiari o beneficiària,** sense que hagen de retornar-se.

**4. Ha d'estar afecte a una finalitat pública concreta.**

Açò exclou:

- Les prestacions contributives i no contributives del sistema de la Seguretat Social.
- Les pensions assistencials per ancianitat a favor dels espanyols o espanyoles no residents a Espanya, en els termes que estableix la normativa reguladora.
- Les prestacions a favor dels afectats o afectades pel virus d'immunodeficiència humana i dels minusvàlids o minusvàlides.
- Les prestacions a favor dels afectats o afectades per la síndrome tòxica i les ajudes socials a

les persones amb hemofília o altres coagulopaties congènites que hagen desenvolupat l'hepatitis C regulades en la Llei 14/2002, de 5 de juny.

e) Les prestacions derivades del sistema de classes passives de l'Estat.

f) Les prestacions reconegudes pel Fons de Garantia Salarial.

g) Els beneficis fiscals i beneficis en la cotització a la Seguretat Social.

- La distinció entre premi i subvenció és conflictiva (art. 4.a de la Llei general de subvencions, LGS).
- Element de la voluntarietat.
- Si és a petició de la persona interessada:
  - Regla general: subvenció.
  - Premis educatius, culturals o científics: normativa específica i supletòriament, LGS) (DA10)
- Hi ha nombrosos exemples a la Comunitat Valenciana:
  - Premis per les Bones Pràctiques en la Integració.
  - Premis pels cartells commemoratius del 8 de Març.

**5. Ha de ser gratuït:** sense contraprestació per al beneficiari o beneficiària (art. 2.1.a, LGS)

**6. La finalitat ha de ser d'interès social o utilitat pública:**

- No es concedix amb ànim de mera liberalitat.
- Connectada amb una activitat d'interès general concreta i determinada.
- Convé distingir entre subvenció i subvenció-dotació (Sentència del Tribunal Constitucional [STC] 13/1992):
  - Subvenció-dotació: destinades a finançar globalment un ens públic: excloses d'esta normativa
  - Subvenció: finançament d'una activitat concreta



### 3.2.2. Obligacions del beneficiari o beneficiària

- Complir l'objectiu, executar el projecte, realitzar l'activitat o adoptar el comportament que fonaamenta la concessió de les subvencions.
- Justificar davant l'òrgan concedent o l'entitat col·laboradora, si escau, el compliment dels requisits i condicions, així com la realització de l'activitat i el compliment de la finalitat que determinen la concessió o gaudi de la subvenció.
- Sotmetre's a les actuacions de comprovació que efectue l'òrgan concedent o l'entitat col·laboradora, si escau, així com qualssevol altres de comprovació i control financer.
- Conservar els documents justificatius de l'aplicació dels fons rebuts, inclosos els documents electrònics, mentre puguen ser objecte de les actuacions de comprovació i control.
- Han de donar publicitat del caràcter públic del finançament dels programes i activitats que siguen objecte de subvenció.
- Necessitat de garantir el caràcter no lucratiu de la subvenció.

### 3.2.3. Incloure la perspectiva de gènere en les subvencions

La forma d'incloure la perspectiva d'igualtat de gènere pot presentar diverses modalitats que van des de l'atorgament de preferència a les subvencions que es dirigisquen a associacions que protegeixen les dones o que incidisquen en la seua formació o inclusió, o dotar de més ponderació a les empreses que tinguen certificats o distintius relatius al seu compromís amb la igualtat.

Un exemple d'això és la:

#### **Ordre 25/2016, de 21 de novembre, de la Generalitat Valenciana**

Art. 20.3: valora com a criteri d'adjudicació de la subvenció, la contractació laboral per la sol·licitant de persones amb dificultats d'accés al mercat laboral, entre les quals inclou:

a) (...) "Persones amb diversitat funcional amb un grau de discapacitat igual o superior al 33 %; les persones joves desocupades d'edat entre 16 i 30 anys; les persones joves desocu-

pades d'edat entre 16 i 30 anys; les persones immigrants; les que pertanyen a minories ètniques; **les dones víctimes de violència de gènere**; les persones aturades majors de 45 anys o joves de 18 anys i menors de 25 que hagen estat subjectes en els dos anys anteriors al sistema de protecció i al sistema judicial de reforma; les persones en situació o risc d'exclusió social; les persones titulars de la Renda garantida de ciutadania; **les dones contractades dins dels 36 mesos següents al naixement, adopció o acolliment d'un fill i les persones que hagen obtingut la condició de refugiades**".

"c) Per disposar la sol·licitant de **certificats oficials en matèria d'igualtat o com a entitat col·laboradora en igualtat d'oportunitats entre homes i dones**, o qualssevol altres anàlegs, sempre que siguen de caràcter oficial, 3 punts".

"d) Per comptar en els seus consells o òrgans de direcció amb **un percentatge de dones no inferior al 40 % del nombre total de membres d'estos òrgans**, 2 punts, que s'incrementaran en 1 punt addicional quan la direcció general o gerència de l'entitat s'haja encarregat a una dona."

#### **Art.22.2 in fine:**

**"Quan l'actuació estiguera expressament o principalment destinada a afavorir l'ocupació de les dones**, de les persones menors de 30 anys, de les més grans de 45 anys o de persones amb diversitat funcional en cooperatives de treball associat o amb socis de treball o en societats laborals, s'assignaran, proporcionalment, fins a 10 punts addicionals. S'entén que es dona esta circumstància quan la meitat, o més, de les persones que participen en l'actuació reunisquen alguna de les circumstàncies assenyalades".

## 3.3. DISTINTIU DE QUALITAT

### 3.3.1. Conceptes bàsics

La Llei orgànica d'igualtat efectiva de dones i homes associa per primera vegada la igualtat d'oportunitats a la qualitat empresarial (art. 50).

- Crea un distintiu en matèria d'igualtat denominat "Igualtat en l'Empresa". Símbol que es concedeix a



les empreses que acrediten haver dut a terme determinades actuacions respecte a les relacions de treball i la publicitat dels productes oferits.

- Connecta la igualtat amb la responsabilitat social corporativa.

Els objectius perseguits són diversos:

- Sensibilitzar i augmentar la conscienciació social en matèria d'igualtat.
- Aconseguir fomentar que els empresaris i les empresàries es comprometen amb la igualtat.
- Aconseguir un efecte multiplicador en donar a conèixer experiències en matèria d'igualtat d'oportunitats.
- Impulsar l'intercanvi de bones pràctiques.

En l'actualitat es regula pel RD 1615/2009, de 26 d'octubre, reformat pel RD 850/2015, de 28 de setembre.

### 3.3.2. Antecedents

El primer dels antecedents és l'anomenat model de "equitat de gènere":

- Elaborat a Mèxic.
- Suposa un model que integra la visió de gènere en el funcionament intern de l'empresa.
- El seu funcionament es certifica per una entitat avaluadora independent.
- Una vegada certificat, genera un Distintiu MEG: 2003 d'equitat de gènere en productes o servicis.
- Este certificat es pot dur conjuntament amb altres sistemes com les normes ISO 9000.

El programa Óptima:

- Impulsat pels instituts de la Dona d'Andalusia, del País Basc (el 1r, el 1994) i l'Administració general de l'Estat.
- Pretén reconèixer les empreses compromeses amb la igualtat d'oportunitats.
- Objectiu: facilitar la incorporació i promoció de les dones en les empreses.
- Va crear la figura "entitat col·laboradora en igualtat d'oportunitats entre homes i dones" (1999).

### 3.3.3. El distintiu com a certificació

Les certificacions han evolucionat del concepte estricte de qualitat cap a altres aspectes com el medi ambient, la responsabilitat social corporativa, etc..

Classificació:

- Per la naturalesa de l'organisme certificador:
  - Públic/privat.
  - En el nostre cas, és de naturalesa pública.
  - Emés pel Ministeri de Sanitat, Política Social i Igualtat.
- Pel caràcter general / sectorial de la norma base de la certificació:
  - En el nostre cas, general.
- Per la naturalesa de l'entitat objecte de certificació es distingixen tres categories:
  - Empreses
  - Productes
  - Persones

En el nostre cas, d'empreses.

### 3.3.4. Normes que han de complir per obtenir-ne el distintiu nacional

Es classifiquen en tres grups (art. 10):

#### 1. Relatius al pla d'igualtat o les polítiques d'igualtat:

##### • Relatius a l'accés a l'ocupació i condicions de treball:

- Per exemple: mesures d'organització del temps de treball.
- Oferta formativa que permeta completar mancances en formació de les dones.
- Mesures contra l'assetjament sexual.
- Presència de dones en llocs de treball d'alt contingut tecnològic, tècnic o científic, etc.

#### 2. Relatius al model organitzatiu i a la responsabilitat social de l'empresa:

- Per exemple: informació, formació i sensibilització en igualtat.
- L'existència d'agents d'igualtat.
- Ús de llenguatge no sexista, etc.

#### 3. Relatives a les grans empreses (complir qual-sevol d'estos requisits):

- Acreditar una presència de dones, en el seu consell d'administració, igual o superior al percentatge mitjà de dones en estos òrgans.

- Haver subscrit un acord amb el Ministeri perquè incrementen de manera voluntària la presència de dones en el seu consell d'administració, d'acord amb les seues característiques específiques.

La vigència és de 3 anys (hi ha distintius autonòmics d'1 any): susceptible de pròrroga per altres tres anys.

Quant a l'organisme certificador:

- Entitat que garantix el compliment dels requisits
- Aquí: l'AGE (Direcció General per a la Igualtat)
- Comissió avaluadora: presenta proposta
- Resolució definitiva: ministra de Sanitat, Política social i Igualtat
- La resolució posa fi a la via administrativa
- Es manté un registre públic d'estos distintius

Actualment l'Ordre SSI / 1996/2016, de 29 de desembre (BOE de 31 de desembre), convoca la concessió del distintiu per a l'any 2016 i n'establix les bases reguladores.

### 3.3.5. Alguns desplegaments autonòmics

- No en tots s'inclou la creació d'un distintiu d'igualtat.
- En moltes d'elles, d'altra banda, no s'ha produït desplegament reglamentari.
- Sí hi ha desenvolupament en el cas canari i andalús.
- El distintiu de l'Estat és més explícit en tot cas sobre els paràmetres avaluable.
- El distintiu Generalitat Valenciana: Segell Fent Empresa. Iguals en Oportunitats. <<http://inclusio.gva.es/web/mujer/solicitud-de-visado-de-plan-de-igualdad022>>
- Ordre 18/2010, de 18 d'agost, de la Conselleria de Benestar Social, per la qual es regula l'ús del segell "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats".
- Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, sobre condicions i requisits per al visat dels plans d'igualtat de les empreses de la Comunitat Valenciana.

Seguint en este punt les professores Melero i Nuñez-Cortés podem resumir, en el esquema de la pàgina següent, els diferents avanços que a nivell autonòmic s'han produït:

## 3.4. BIBLIOGRAFIA

GENERALITAT VALENCIANA, CONSELLERIA DE TRANSPARÈNCIA, RESPONSABILITAT SOCIAL, PARTICIPACIÓ Y COOPERACIÓ (2016). "Document de debat per a l'elaboració i tramitació de l'avantprojecte de Llei de la Generalitat per al Foment de la Responsabilitat Social", 4 de juliol de 2016.

GENERALITAT VALENCIANA, CONSELLERIA DE TRANSPARÈNCIA, RESPONSABILITAT SOCIAL, PARTICIPACIÓ Y COOPERACIÓ (2016) *Guia pràctica per a la inclusió de clàusules de responsabilitat social en la contractació i en les subvencions de la Generalitat i el seu sector públic*, 4 d'agosto de 2016.

MEDINA JURADO, Purificación (2010). "Cláusulas sociales en la contratación pública: Retos y perspectivas". *Revista Cemci*, núm. 7, pàg. 1-30.

MELERO BOLAÑOS, Rosa i NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, Pilar (2011). "El distintivo de igualdad: un nuevo indicador de calidad en la gestión de los recursos humanos". *Temas Laborales, Revista Andaluza de trabajo y Bienestar Social*, núm. 110, pàg. 127-148.

MENÉNDEZ SEBASTIÁN, Eva (2012). "Posibles medidas de fomento de la Administración: la preferencia en la contratación, las subvenciones y el distintivo de igualdad como ejemplo", *AV, La Administración promotora de la igualdad de genero*. Tirant Lo Blanch, Valencia.

PÉREZ DEL PRIO, Teresa i ZAMONINO PÚLITO, María (2008). "La acción positiva y sus instrumentos: la inclusión de cláusulas sociales de género en la contratación de las Administraciones Públicas". *Revista de Derecho Social*, núm. 43, pàg. 31-59.

RAMOS PÉREZ-OLIVARES, Alfredo (2012). *La regulación de las cláusulas sociales en los contratos del sector público*. La Ley, Madrid.

SÁNCHEZ MORÓN, Miguel (2012). "Discriminación positiva por razón de género y adjudicación de contratos públicos". *Revista Justicia Administrativa: Revista de Derecho Administrativo*, núm. 58, pàg. 7-15.

VALCÁRCEL FERNÁNDEZ, Patricia (2013). "Promoción de la igualdad de género a través de la contratación pública". *Contratación Pública Estratégica*, Thomson Reuters, Aranzadi, Cizur Menor, pàg. 329 i seg.

| Títol                                                                                                                                                        | Òrgan                                    | Any  | Distintiu | Denominació                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|------|-----------|-----------------------------------------------------|
| Llei foral 33/2002, de 28 de novembre, de foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes                                                           | Comunitat Foral de Navarra               | 2002 | No        |                                                     |
| Llei 1/2003, de 3 de març, d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, modificació de la Llei 7/2007, de 22 d'octubre.                                    | Comunitat Autònoma de Castella i Lleó    | 2003 | No        |                                                     |
| Llei 9/2003, de 2 de abril, per a la igualtat de dones i homes                                                                                               | Comunitat Autònoma Valenciana            | 2003 | Sí        | "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats".             |
| Llei 7/2004, de 16 de juliol, per a la igualtat de dones i homes, modificada per la Llei 2/2007, de 28 de març del treball en igualtat de les dones          | Comunitat Autònoma de Galícia            | 2004 | Sí        | Distintiu d'excel·lència en polítiques de igualtat  |
| Llei 4/2005, de 18 de febrer, per a la igualtat de dones i homes                                                                                             | Comunitat Autònoma del País Basc         | 2005 | Sí        | Entitat col·laboradora en igualtat de dones i homes |
| Llei 12/2006, de 20 de setembre, per a la dona                                                                                                               | Comunitat Autònoma de Balears            | 2006 | No        |                                                     |
| Llei 2/2007, de 28 de març, del treball en igualtat de les dones                                                                                             | Comunitat Autònoma de Galícia            | 2007 | Sí        | Marca gallega d'excel·lència en igualtat            |
| Llei 7/2007, de 4 d'abril, per a la igualtat entre dones i homes i de protecció contra la violència de gènere, modificació de la Llei 3/2008, de 3 de juliol | Comunitat Autònoma de la Regió de Múrcia | 2007 | Sí        | Distintiu d'igualtat                                |
| Llei 12/2007, de 26 de novembre, per a la promoció de la igualtat de gènere a Andalusia                                                                      | Comunitat Autònoma d'Andalusia           | 2007 | Sí        | Marca d'excel·lència en igualtat                    |
| Llei 1/2010, de 26 de febrer canària d'igualtat d'homes i dones                                                                                              | Comunitat Autònoma de Canàries           | 2010 | Sí        | Marca d'excel·lència canària d'igualtat             |

# CAPÍTOL 4

## ELABORACIÓ D'INFORMES D'IMPACTE DE GÈNERE

Capitolina Díaz Martínez · Marcela Jabbaz Churba

*Departament de Sociologia i Antropologia Social · Universitat de València*

L'Avaluació d'Impacte de Gènere (AIG) proporciona ajuda als que tenen responsabilitat política per a incorporar una perspectiva de gènere en totes les accions polítiques, ja que té en compte les diferents necessitats, característiques i comportaments de les persones a què es dirigixen.

Encara que hi ha algunes polítiques en què està clar que el gènere té un paper central, hi ha altres on la rellevància del gènere és menys òbvia. Estes són, de vegades, etiquetades com neutres des del punt de vista del gènere, cosa que és habitual en moltes polítiques de l'àmbit de la salut, seguretat i planificació regional o urbana. En estos exemples, de vegades, la tendència és a considerar com un grup homogeni les persones a les quals afecten estes polítiques. Però si les polítiques es perceben erròniament com neutres pel que fa al gènere, es perdran oportunitats per incloure les opinions de diferents grups de dones i homes en la formulació i execució d'estes polítiques i, a més, es valoraran erròniament els diferents efectes de les polítiques sobre cada grup.

L'avaluació de l'impacte de gènere hauria d'utilitzar-se en la fase inicial de qualsevol formulació de

polítiques, és a dir, en dissenyar-les. L'AIG és una avaluació *ex ante*<sup>1</sup> i això implica la integració d'una anàlisi de gènere en la fase de "definició" del cicle de polítiques. L'objectiu és aconseguir un impacte significatiu no només en el disseny de la política, sinó també en la seua planificació, per tal de garantir resultats adequats en matèria d'igualtat.

És important destacar que l'aplicació de l'avaluació d'impacte de gènere és un procés d'aprenentatge, ja que no existix una regulació, un model o un desenvolupament comuns en l'Administració pública a nivell europeu. No es pretén, per això, que este capítol siga considerat com un conjunt d'instruccions que s'han de seguir al peu de la lletra. La intenció és il·luminar per fomentar i permetre la reflexió sobre la pràctica actual en este camp de la igualtat de gènere en les polítiques públiques, oferir suggeriments, i inspirar noves idees i formes d'adaptar els mètodes existents.

1. *Ex ante*: avaluació prèvia que permet preveure els resultats.

## 4.1. CONCEPTES BÀSICS

### Drets fonamentals o drets humans

Expressen valors que permeten als individus esperar un cert nivell de llibertat i de tractament. Estos inclouen: la protecció del dret a la vida, contra la detenció o la detenció arbitràries, contra el treball forçós, contra els tractes inhumans, contra la privació de béns sense compensació, de la intimitat de la llar o altres béns, de la llibertat de reunió i d'associació, la protecció de la llibertat de circulació, contra la discriminació per motius de raça, la prohibició de la deportació, etc., i l'aplicació de disposicions de protecció.

### Drets humans de les dones

Drets de les dones i de les xiquetes com a part inalienable, integral i indivisible dels drets humans universals (Declaració i Programa d'Acció de Viena, 1993, Nacions Unides).

### Gènere

El gènere és la característica socialment atribuïda de la "feminitat" o "masculinitat" en oposició a les diferències biològiques entre homes i dones. Es referix al comportament après i atributs determinats per la societat com a adequats per als membres d'un mateix sexe, i varia entre les cultures.

### Igualtat de gènere

La igualtat de gènere significa una igualtat de visibilitat, apoderament i participació de tots dos sexes en tots els àmbits de la vida pública i privada. La igualtat de gènere és l'oposat a la desigualtat de gènere, no a la diferència de gènere i té per objecte promoure la plena participació de les dones i els homes en la societat.

### Impacte de gènere

Fer visible que les normes a través de les quals s'articulen les polítiques públiques no són neutres al gènere i que poden tindre un impacte diferent en dones i homes, tot i que esta conseqüència no estiga prevista ni es desitge.

### Avaluació d'impacte de gènere

Té com a objectiu valorar en quina mesura es tenen en compte les diferents realitats de dones i homes a l'hora d'elaborar una norma o política i incorporar-hi mesures per eliminar la desigualtat (EMAKUNDE: 2013, 34).

### Igualtat d'oportunitats

La igualtat d'oportunitats és un principi que reconeix que hi ha una desigualtat en les condicions i posicions de dones i homes i que considera que cal produir polítiques de compensació d'estes desigualtats per arribar a una igualtat real. Es busca promoure la incorporació de la perspectiva de gènere de forma transversal en totes les polítiques públiques, en l'afrontament integral de totes les formes de violència contra les dones i en el reconeixement del paper de les dones en la vida pública i privada (àmbit domèstic i familiar).

### Mainstreaming o transversalitat de gènere

És una estratègia per aconseguir que les preocupacions i les experiències, tant de dones com d'homes, siguen una dimensió integral del disseny, implementació, monitoratge i avaluació de polítiques i programes en totes les esferes polítiques, econòmiques i socials de manera que dones i homes es beneficien per igual i no es perpetue la desigualtat.

### Necessitats de gènere

Els rols d'homes i dones en les societats i institucions existents són generalment diferents. Per tant, les seues necessitats varien en conseqüència. Generalment s'identifiquen dos tipus de necessitats: les *necessitats pràctiques* sorgixen de les condicions reals que experimenten les dones i els homes a causa dels rols de gènere assignats a elles en la societat. Sovint es relacionen amb les dones els conceptes de mares, mestresses de casa i proveïdores de necessitats bàsiques, i se'ls atribuïx preocupacions per les insuficiències en les condicions de vida i de treball, com aliments, aigua, habitatge, ingressos, salut i ocupació. Per a les dones i els homes dels estrats socioeconòmics més baixos, estes necessitats solen estar vinculades a estratègies de supervivència. Abordar només les necessitats pràctiques perpetua els factors que mantenen les dones en una posició de desavantatge en les seues societats. No promou la igualtat de gènere. Les *necessitats estratègiques* són les imprescindibles per superar la posició subordinada de les dones als homes en la societat i es relacionen amb l'apoderament de les dones. Varien segons el context social, econòmic i polític en el qual es formulen. Generalment, es tracta de qüestions d'igualtat, com permetre a les dones

tindre igual accés a oportunitats de treball i formació, igualtat de remuneració per treball d'igual valor, dret a la terra i altres béns de capital, prevenció de l'assetjament sexual i de la violència de gènere, i llibertat per a decidir sobre el propi cos. Abordar-los implica una lenta transformació dels costums tradicionals d'una societat per adaptar-les a les demandes igualitàries actuals.

#### Neutralitat respecte al gènere

Que la política o la normativa no té un impacte diferent en les dones i en els homes, i no afecta les relacions de gènere.

#### Planificació de gènere

És un enfocament actiu de la planificació que pren el gènere com una variable o com un criteri clau i que busca integrar una dimensió explícita de gènere en les polítiques o accions.

#### Polítiques d'igualtat de gènere

Són el conjunt de decisions, objectius i mesures adoptades per les institucions públiques en relació amb el foment de la igualtat entre homes i dones i amb la millora de la situació socioeconòmica, política i cultural de les dones (Bustelo i Lombardo: 2007).

#### Relacions de gènere

Són les formes en què una cultura o societat defineix els drets, les responsabilitats i les identitats dels homes i les dones en relació entre si (Bravo-Baumann: 2000).

#### Rols de gènere

Els rols de gènere són la "definició social" de dones i homes. Varien entre diferents societats i cultures, classes, edats i durant diferents períodes de la història. Els rols i responsabilitats específics dels gèneres sovint estan condicionats per l'estructura de les llars, l'accés als recursos, els impactes específics de l'economia global i altres factors localment rellevants com les condicions ecològiques.

#### Estereotips de gènere

"Un estereotip és un representació repetida freqüentment que convertix una cosa complexa en una cosa simple. És un procés reduccionista que sol causar, sovint, distorsió perquè depèn de la seua selecció, categorització i generalització, fent èmfasi en alguns atri-

buts en detriment d'altres (...). Servixen per a establir marcs de referència i maneres d'orientar les nostres percepcions." (López Fdez. Cao: 2013, 288)

Els estereotips de gènere estableixen les diferències entre el masculí i femení. S'atribuïxen a homes i dones un conjunt d'atributs o característiques i es defineix com han de ser, actuar, pensar i sentir en una societat i en un moment determinats.

#### Sensibilitat i consciència de gènere

Capacitat de percebre, reconèixer i posar en relleu les diferències, les qüestions i les desigualtats de gènere existents i d'incorporar una perspectiva de gènere en les estratègies i accions.

## 4.2. MARCO LEGAL

### Unió Europea:

Les recomanacions i guies per a l'aplicació del *mainstreaming* es produïxen entre finals de la dècada dels noranta i inicis de la següent.

La Comissió de la Unió Europea constata que hi ha decisions polítiques que en principi semblen no sexistes, però que poden tindre un impacte diferent en les dones i en els homes, tot i que esta conseqüència ni estiga prevista ni es desitge.

En el document actualitzat *European Gender Equality Law Review 2016*, es dóna compte de totes les novetats en material legal sobre igualtat de la Unió Europea. Des de 2005 s'elaboren informes similars.

<[http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/elr2016-2\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/elr2016-2_en.pdf)>

### A Espanya:

Llei 30/2003 sobre mesures per a incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabore el Govern.

<<https://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2003-18920>>

Reial Decret 1083/2009 pel qual es regula la memòria de l'anàlisi d'impacte normatiu de les normes que ha d'adoptar el Govern.

*Guia metodològica per a l'elaboració de la memòria de l'anàlisi d'impacte normatiu* (2009)

<[http://seap.minhap.es/web/areas/modernizacion-procedimientos/reduccion-cargas/impacto\\_normativo.html](http://seap.minhap.es/web/areas/modernizacion-procedimientos/reduccion-cargas/impacto_normativo.html)>



### Comunitat Valenciana:

El Decret 154/2014, del Consell, crea la Comissió de l'informe d'impacte de gènere en els pressupostos de la Generalitat.

<[http://www.dogv.gva.es/datos/2014/09/29/pdf/2014\\_8778.pdf](http://www.dogv.gva.es/datos/2014/09/29/pdf/2014_8778.pdf)>

A més a més, l'Article 4 bis "Informes d'impacte de gènere" de la Llei 9/2003 per a la igualtat de Dones i Homes de la Generalitat Valenciana (introduït per l'article 45 de la Llei 13/2016, de desembre, de mesures fiscals, de gestió administrativa i financera, i d'organització de la Generalitat Valenciana) estableix: "Els projectes normatius hauran d'incorporar un informe d'impacte per raó de gènere que s'elaborarà pel departament o centre directiu que proposa l'avantprojecte de llei o projecte de norma, pla o programa d'acord amb les instruccions i directrius que dicte l'òrgan competent en la matèria, i haurà d'acompanyar la proposta des de l'inici del procés de tramitació".

|                    |                                                                                                       |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Cataluña           | Ley 4/2001 de régimen jurídico de la Generalitat                                                      |
| Extremadura        | Ley 1/2002 del Gobierno de Extremadura<br>Ley 8/2011 de igualdad de Extremadura                       |
| Andalucía          | Ley 18/2003 de medidas fiscales y administrativas<br><b>Decreto 17/2012 de elaboración del InEPIG</b> |
| Galicia            | Ley 7/2004 Gallega de Igualdad                                                                        |
| Navarra            | Ley Foral 14/2004 del Gobierno de Navarra                                                             |
| Murcia             | Ley 6/2004 del Consejo de Gobierno<br>Ley 7/2007 de Igualdad de Murcia                                |
| Euskadi            | Ley 4/2005 de igualdad<br><b>Resolución 40/2012 de Directrices sobre InEPIG</b>                       |
| Illes Balears      | Ley 12/2006 para la Mujer                                                                             |
| Canarias           | Decreto 30/2009 de iniciativas normativas del GobCan **<br>Ley 1/2010 Canaria de Igualdad             |
| Castilla-La Mancha | Ley 12/2010 de Igualdad de Castilla-La Mancha                                                         |
| Castilla y León    | Ley 1/2011 de Evaluación del Impacto de Género                                                        |
| Asturias           | Ley 2/2011 de Igualdad de Asturias                                                                    |

Font: EMAKUNDE, *Guia per a l'elaboració d'Informes d'Impacte de Gènere*, Institut Basc de la Dona, 2013, pàg.39.

### 4.3. PROCEDIMENT PER A LA AVALUACIÓ D'IMPACTE DE GÈNERE (AIG)

Per a la descripció del procediment d'elaboració seguirem les instruccions elaborades per l'Institut Europeu d'Igualtat de Gènere (EIGE, per les sigles en

anglès) a partir d'altres metodologies ja existents i amb exemples de diversos països membres. <<http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-and-methods/gender-impact-assessment>>

Al principi, els passos per a introduir les consideracions de gènere en el procés d'avaluació de l'impacte poden semblar molt complexos. Però això passa amb tota modificació dels procediments d'elaboració normativa. En qualsevol cas, estos informes no haurien de complicar molt l'elaboració de polítiques i normatives, sinó més prompte incloure els passos d'integrar el gènere en els processos municipals ja existents. Anem a descriure els 6 passos que segons l'EIGE s'han de seguir (per descomptat no al peu de la lletra, sinó adaptant-los a la normativa o política de què es tracte en cada cas).

#### 4.3.1. Primer paso: Definición del propósito de la política

El primer pas és definir el propòsit de la política, llei o programa planejat i mostrar com es connecta amb la igualtat de gènere. Per a saber quin és este propòsit i quina és la seua relació amb la igualtat de gènere podrien formular-se preguntes similars a les dels exemples que segueixen:

- Quin tema social està sent abordat per esta intervenció política / legislativa?
- Per què s'està considerant esta intervenció per a esta situació particular? Hi ha una pretensió explícita en la intervenció per a contribuir a la igualtat de gènere?
- Com pretén la intervenció contribuir a la igualtat de gènere?
- Quins són els objectius d'igualtat de gènere existents en este camp?

També es pot fer un esquema amb els objectius del projecte normatiu sota anàlisi, i la relació entre les diferents mesures que enuncia, els grups de població i els possibles efectes sobre dones i homes (una mena d'hipòtesis o alertes que després caldrà contrastar amb dades). Es pot utilitzar una taula similar a la següent:

| Nom del projecte normatiu:       |                            |                                       |
|----------------------------------|----------------------------|---------------------------------------|
| Objectius del projecte normatiu: |                            |                                       |
| MESURES                          | GRUPS DE POBLACIÓ OBJECTIU | POSSIBLES EFECTES SOBRE DONES I HOMES |
|                                  |                            |                                       |
|                                  |                            |                                       |

### 4.3.2. Segon pas: verificar la rellevància de gènere

Una vegada que la llei, la política o el programa s'han contextualitzat, cal determinar la seua rellevància de gènere. Això implica analitzar si és o no probable que repercutisca en la igualtat de gènere. Per a això, s'han de tindre en compte els elements següents:

- La iniciativa proposada és aplicable i, per tant, haurà d'avaluar l'impacte de gènere quan es complisquen estes dos condicions:

1. *Grup objectiu*: el grup objectiu final és la gent, considerats els individus i entitats legals.

2. *Impacte en el grup objectiu*: la iniciativa proposada afecta les dones i els homes pel que fa a les dimensions següents: presència / representació en l'àmbit a què es referix la proposta, a la seua participació en els processos de presa de decisions, a la reproducció o superació d'estereotips i rols de gènere o l'accés i / o control dels recursos. En conseqüència, si afecta en alguna de les esmentades dimensions, té un impacte en la situació social o la posició de les dones i els homes, ja siga millorant-la o fent-la malbé.

- L'impacte de qualsevol llei, política o programa en el grup objectiu pot ser directe o indirecte:

1. *Impacte directe*: en regular o afectar l'accés de les persones als recursos (beques, llocs de treball, composició dels comitès, etc.). Com a resultat, té un efecte directe i immediat sobre l'estatus i la posició de les dones i els homes.

*Exemple*: El llançament d'una iniciativa que apunta a promoure l'ocupació de determinats grups de persones (joves, persones de certa edat, etc.).

2. *Impacte indirecte*: quan les mesures de regulació o planificació afecten els mitjans de subministrament de determinats recursos o servicis municipals (procediment per a qualificar les empreses, regulació de la gestió de la qualitat ambiental de determinades activitats i instal·lacions, incentius per a determinats projectes, etc.). Darrere d'ells hi ha persones (gerents, treballadors/ores, usuaris/àries, etc.) com a beneficiàries finals. Tot i que la política en qüestió no vaja dirigida directament a estes persones, poden ser afectades per ella. Per això, en analitzar la política cal intentar allistar amb detall tots els agents

socials que d'una manera o altra participen en la política i s'hi veuen afectats.

*Exemple*: Una regla, política o programa que busca el desenvolupament tecnològic dins de les empreses del municipi. Encara que el grup objectiu són empreses, estes empreses estan integrades per dones i homes, tant com a propietàries/aris com a treballadores / ors, amb posicions diferents i en general en situacions desiguals, a causa de la segregació horitzontal i vertical de gènere. Per tant, la iniciativa en qüestió pot ajudar a enfortir, mantenir o reduir estes desigualtats.

### 4.3.3. Tercer pas: anàlisi sensible al gènere

Tots els reglaments, polítiques i programes relacionats amb el gènere afecten les condicions de vida i l'accés als recursos de dones i homes. Este efecte es coneix com "impacte de gènere". Una avaluació de l'impacte de gènere de qualsevol iniciativa implica un procés d'anàlisi per a determinar l'impacte (resultats tangibles) que la intervenció podria tindre sobre la igualtat efectiva entre dones i homes.

D'una banda, esta anàlisi ha de tractar de comprendre la situació actual dels grups interessats i comprendre com esta situació podria evolucionar sense intervenció pública. D'altra banda, l'anàlisi de mesurar, en la mesura del possible, com s'espera que la intervenció planificada canvie la situació existent. Per tal d'orientar l'anàlisi, es poden tindre en compte les recomanacions següents:

1. *Analitzar la situació de les dones i els homes en el terreny*

1.1. *Recopilar informació i dades* sobre la situació actual de les dones i els homes en els aspectes afectats per la política o mesura legislativa, a la recerca d'estadístiques desagregades per sexe.

1.2. *Complementar la informació quantitativa amb informació qualitativa*, per exemple, a partir d'estudis o consultes, i combinar diverses fonts (oficines d'estadística, treballs acadèmics, informes de polítiques) per aconseguir una comprensió més profunda.

2. *Identificar les desigualtats de gènere existents*

Prendre en consideració les opinions de les persones interessades (principalment els grups a qui

van dirigides les actuacions). Podrien utilitzar-se les preguntes clau següents:

- ¿Quines són les seues expectatives i necessitats?
- Són diferents per a dones i homes?
- S'ha dirigit esta intervenció cap a les necessitats tant de dones com d'homes, tenint en compte les seues diferents interessos, rols i posicions?
- Què es pot fer perquè esta mesura contribuïssa a atendre les necessitats de les dones i els homes?

Considerar les desigualtats entre dones i homes en termes d'accés als recursos (treball, diners, poder, salut, benestar, seguretat, coneixement / educació, mobilitat, temps, etc.) i de l'exercici dels drets fonamentals (drets civils, socials i polítics) sobre la base del seu sexe o de rols atribuïts a dones i homes (rols de gènere).

Les preguntes següents podrien ajudar en l'anàlisi:

- Canviarà la distribució desigual dels ingressos entre dones i homes? En cas afirmatiu, quins seran els canvis?
- Canviarà l'ús desigual del temps entre dones i homes? En cas afirmatiu, quins seran els canvis?
- Es millorarà la percepció de seguretat de les dones? En cas afirmatiu, quins seran els canvis?
- Augmentarà la taxa d'ocupació de les dones? En cas afirmatiu, quins seran els canvis?
- Es reduirà la segregació de gènere del mercat de treball? En cas afirmatiu, quins seran els canvis?
- Es reduirà el risc psicosocial de salut de les dones? Si és així, com?

Considerar les normes i valors que regulen el procés d'accés i control dels recursos. Es tracta de les oportunitats de participar en igualtat de condicions en tots els aspectes de la societat. Per a això, és essencial tindre en compte les estructures següents que sustenten estes desigualtats:

#### *a) La divisió sexual del treball*

Les estructures que organitzen la divisió del treball regulen la distribució del treball d'acord amb

les normes i valors vigents en esta àrea d'ocupació. Es tracta de la distribució del treball remunerat i no remunerat i de la segregació horitzontal i vertical del mercat de treball. Les diferències s'apliquen a diferents grups de dones i homes, segons l'edat, ètnia, nivell d'educació, classe social, validesa i altres criteris de diversitat.

#### *b) Organització de la vida privada*

L'estructura de l'organització de la vida privada també està regulada per un conjunt de normes i valors en matèria d'organització de la vida, sexualitat i reproducció, relacions entre dones i homes, entre persones adultes i criatures. Les dones i els homes tenen diferents posicions en esta àrea. La maternitat i la paternitat inclouen diferents papers i es valoren de manera diferent. Estes diferències tenen conseqüències per a la posició de les dones i els homes en la vida social. Les desigualtats de gènere poden ser reforçades o qüestionades per criteris específics de diversitat cultural, ètnica, religiosa, relacionada amb l'edat i altres.

#### *c) Organització de la ciutadania*

Esta estructura es referix a les normes i valors que regulen el procés de control i presa de decisions. Es tracta de les oportunitats de participar en igualtat de condicions en tots els aspectes de la societat.

Els mitjans de comunicació són una part important d'esta estructura, així com les estructures de presa de decisions dels òrgans polítics, juntes i comissions.

Les preguntes estratègiques s'han de fer en relació amb les estructures i és important que es presenten arguments raonats:

- Canviarà l'organització de la divisió del treball com a conseqüència de la política proposta? En cas afirmatiu, quin tipus de canvis?
- Canviarà la distribució del treball remunerat i no remunerat com a conseqüència de la política proposta? En cas afirmatiu, quins seran els canvis?
- Canviarà la representació de les dones en els òrgans de presa de decisions com a conseqüència de la política proposta? En cas afirmatiu, quins seran els canvis?
- Canviarà la violència contra les dones com a conseqüència de la política proposta? En cas afirmatiu, quins seran els canvis?

#### 4.3.4. Quart pas: mesurar l'impacte de gènere

En esta fase és important establir com la mesura política o legislativa contribuirà a la igualtat de gènere, així com avaluar l'impacte previst en les relacions de gènere. Una vegada s'hagen identificat els efectes de la política proposta, estos han de ser "mesurats", tenint en compte les tendències esperades, tal com s'ha determinat anteriorment. Per a això, pot ser útil tindre en compte els criteris següents per a sospesar l'impacte positiu, neutre o negatiu de gènere de qualsevol iniciativa:

1. *Participació de dones i homes.* L'impacte es considera positiu quan es preveu un augment significatiu de les dones en espais tradicionalment masculinitzats. En este sentit, el resultat esperat ha de ser una representació equilibrada de dones i homes (no menys del 40 % per a cada sexe) o, temporalment, almenys en proporció a la seua presència global en l'àrea.

Promoure la igualtat de gènere implica promoure la participació de les dones en l'esfera pública (política, economia, ocupació, cultura, etc.) i augmentar la participació dels homes en les tasques domèstiques i el treball d'atenció.

Finalment, cal destacar una excepció a estes regles generals. Quan es parla d'organitzacions específiques de dones, espais o instal·lacions per a fomentar el seu apoderament i participació social, és primordial entendre que la participació només de les dones és una estratègia rellevant i acceptada per promoure la igualtat de gènere.

2. *Accés i control dels recursos.* L'objectiu és analitzar l'accés de dones i homes a recursos essencials com l'educació, l'ocupació, la salut, el temps propi, els diners, el poder, la informació, les noves tecnologies, etc.

L'impacte es considera positiu quan es preveja l'eliminació de les bretxes de gènere existents, o almenys una reducció significativa d'estes. Esta reducció sempre ha d'estar dirigida a augmentar l'apoderament físic, emocional i econòmic de les dones. En el cas dels homes, l'enfocament ha de ser augmentar la seua participació en el treball domèstic i d'atenció. A més, i per tal de garantir un control equitatiu dels recursos, és important analitzar la participació de dones i homes en la presa

de decisions en l'àmbit del projecte, com s'ha assenyalat anteriorment.

3. *Normes i valors socials basats en el gènere.* L'objectiu és avaluar com el projecte impactarà en les normes socials i els rols basats en el gènere i com contribuirà a promoure el valor social igual de les dones i els homes, la feminitat i la masculinitat.

L'impacte es considera positiu quan:

- Es modifiquen mecanismes o estructures que reproduïsquen desigualtats de gènere. Això significa actuar sobre la divisió sexual del treball, sobre l'organització de la vida privada, o sobre l'organització de la ciutadania.
- Es realitzen progressos en l'eliminació dels estereotips de gènere.

Finalment, cal assenyalar que la possibilitat de sospesar els efectes de la proposta depén principalment de la qualitat de la informació reunida durant les primeres etapes de l'avaluació de l'impacte de gènere. Com més informació s'obtinga, millor serà l'estimació dels efectes esperats.

#### 4.3.5. Cinquè pas: conclusions i propostes de millora

Les conclusions s'han de formular en termes de quins són els impactes previstos sobre les dones i els homes dins el (els) grup (s) objectiu del projecte normatiu. A més, s'han de fer propostes que promoguen la igualtat de gènere en resposta a la situació existent. Per a això, s'hauria d'identificar com es podria enfortir la igualtat de gènere en les diferents parts del projecte d'iniciativa, tenint en compte les conclusions assolides:

1. **La igualtat de gènere** ha de ser esmentada en el preàmbul de la llei o en la definició del context de la política o programa, així com en el marc jurídic al qual es referix.

2. **La igualtat de gènere** ha de esmentar-se també en l'objectiu de manera que s'establisca un punt de partida i es fomenti el compromís de totes les parts interessades en el desenvolupament de la iniciativa.

3. **Les accions** per a reduir els desequilibris i les desigualtats i les mesures per a promoure la igualtat de gènere s'han d'incloure entre els diferents aspectes de la llei, la política o el programa. Estes mesures podrien estar relacionades amb:

- promoure l'accés de les dones en els sectors en què estan subrepresentades;
- promoure l'accés de les dones a la presa de decisions;
- promoure la coresponsabilitat de l'Administració pública, les empreses i el treball assistencial;
- promoure l'ús d'estadístiques i estudis de gènere;
- previndre la violència de gènere;
- promoure accions proactives per a eradicar la violència basada en el gènere;
- eliminar els estereotips i rols de gènere.

**4. El llenguatge** també s'ha de revisar per a assegurar que es faci servir un llenguatge inclusiu pel que fa al gènere i per a garantir una visualització justa de dones i homes en tot el document.

Un altre component important d'este últim pas és la identificació d'indicadors que permeten el seguiment i l'avaluació dels resultats reals. Per a això, s'han de tindre en compte els aspectes següents:

- És important avaluar quins indicadors estan disponibles en l'actualitat i com són d'útils en el seguiment dels progressos en matèria d'igualtat de gènere. Alternativament, pot ser necessari establir nous indicadors basats en dades pertinents desagregades per sexe.
- Quan la falta d'informació restringeix una anàlisi adequada i, per tant, produïx resultats no conclouents, és important que això s'esmente explícitament en l'informe AIG. Fer que les bretxes de dades i informació siguen conegudes permet que els responsables prenguen mesures per a posar remei a este problema.

Per concloure, qualsevol informe d'AIG ha de contenir una taula de contingut, similar a l'exemple que es mostra baix, que pot ser ampliada o reduïda.

1. Definició de l'objectiu de la política
2. Pertinença de gènere de la proposta
3. Anàlisi de gènere de la proposta
4. Conclusions des d'una perspectiva de gènere
5. Propostes per a millorar el projecte en termes de gènere

#### 4.3.6. Seguiment de l'avaluació d'impacte de gènere

Quan es realitza l'avaluació d'impacte de gènere és important tindre en compte un sistema intern que assegure la qualitat de l'avaluació i la pertinència de les mesures que s'hi proposen. Per a això, els òrgans centrals per a la igualtat de gènere poden tindre un paper fonamental, ja que ací es concentra el coneixement i l'experiència en igualtat de gènere. La maquinària per a la igualtat de gènere pot tindre un paper molt important en la prestació d'assessorament durant el procés, un vegada realitzada l'avaluació, a fi de garantir el control de qualitat del procés d'AIG. Això implica una avaluació *ex post*<sup>2</sup> de l'AIG, que inevitablement ha de ser duta a terme per institucions equipades amb coneixements específics de gènere. En esta etapa, l'avaluació de l'impacte de gènere requereix coneixements i informació, no només en l'àmbit de la intervenció política, sinó també en el camp de la igualtat de gènere. Això vol dir que des d'una perspectiva de gènere, la qualitat de la informació i les troballes recollides durant els passos anteriors és crucial. Per això, la intervenció de persones expertes en gènere, treballant en conjunt amb personal expert en l'àrea específica, és primordial durant tot el procés.

L'experiència en qüestions de gènere pot provenir de l'òrgan intern d'igualtat o de persones expertes externes. Dependrà dels recursos específics de l'administració responsable de l'avaluació de l'impacte de gènere. L'avaluació d'impacte de gènere és una eina útil per a construir la capacitat de gènere del funcionariat i agents públics que treballen al camp. Ja siga elaborat per persones expertes en qüestions de gènere internes o externes, és un mecanisme que s'ha de desenvolupar per a garantir la millora de les competències.

### 4.4. RECOMANACIONS I RECURSOS

#### 4.4.1. Fitxes per a l'elaboració dels informes

1. Dades del PROJECTE o NORMA (sobre el qual es realitza l'Informe d'impacte de gènere)
  - Denominació.....
  - Òrgan administratiu que el promou.....

2. Avaluació realitzada una vegada aprovada i posada en funcionament la mesura o normativa i transcorregut un temps prudencial perquè hi haja tingut efectes.



- Objectius generals.....
- Objectius per a promoure la igualtat de dones i homes.....

## 2. Anàlisi de la PERTINÈNCIA DE GÈNERE

Sí Fase següent

No Fi de l'informe  
Justificació del dictamen

## 3. ANÀLISI de la situació

## 4. PREVISIÓ d'efectes sobre la igualtat

|                                                      |
|------------------------------------------------------|
| a) Presència de dones i homes                        |
| b) Accés a recursos                                  |
| c) Participació en la presa de decisions             |
| d) Influència sobre las normes socials i valors      |
| e) Compliment de la normativa en matèria de igualtat |

## 5. VALORACIÓ de l'impacte de gènere

Positiu

Negatiu

## 6. PROPOSTES DE MODIFICACIÓ

- **En la mateixa norma o política**  
(Descripció de modificacions que cal incloure en el text i continguts)  
.....
- **En altres actuacions o futures normes**  
(Propostes de adopció de mesures adreçades a complementar o millorar l'eficàcia de la norma o política)  
.....

### 4.4.2. Recursos

DIPUTACIÓ FORAL DE GUIPÚSCOA (2011). *Directrices para la elaboración de informes de evaluación de impacto de género en las disposiciones de carácter general de los órganos forales de Guipúzcoa*. <<http://berdintasuna.gipuzkoa.net/documents/73267/142073/Directrices+Impacto+de+ge%CC%81nero-definitivo.pdf/d8df1380-6b9a-4e26-935c-ace751037a73>> [Consulta: 20/11/2016]

pdf/d8df1380-6b9a-4e26-935c-ace751037a73> [Consulta: 20/11/2016]

EIGE: Ferramentes i mètodes para la avaluació del impacte de gènere: <<http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-and-methods/gender-impact-assessment>> [Consulta: 18/11/2016]

EMAKUNDE (2013). *Guía para la elaboración de informes de impacto de género*, <[http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/pub\\_guias/es\\_emakunde/adjuntos/26.guia.para.la.elaboracion.de.informes.de.impacto.de.genero.pdf](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/pub_guias/es_emakunde/adjuntos/26.guia.para.la.elaboracion.de.informes.de.impacto.de.genero.pdf)> [Consulta: 20/11/2016]

EMAKUNDE. *Materiales sectoriales para la evaluación de impacto de género*. <http://www.emakunde.euskadi.eus/politicas-publicas/-/informacion/evaluacion-impacto> [Consulta: 20/11/2016]

EUROPEAN COMMISSION (2009). *Guidance for assessing Social Impacts within the Commission Impact Assessment System*. <<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4215&langId>> [Consulta: 20/11/2016]

EUROPEAN COMMISSION (1998). *A guide to gender impact assessment*. <<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4376>> [Consulta: 29/12/2016]

EUROSTAT (2014). *Exchange of good practices on gender equality Gender Impact Assessment (case studies: Netherlands, Austria and Finland)* <[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange\\_of\\_good\\_practices\\_at/140804\\_summary\\_report\\_at\\_2014\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practices_at/140804_summary_report_at_2014_en.pdf)> [Consulta: 20/11/2016]

INSTITUT CATALÀ DE LES DONES (2005). *Informes de impacto de genero*. <[http://dones.gencat.cat/web/.content/03\\_ambits/docs/publicacions\\_eines-01cast.pdf](http://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/docs/publicacions_eines-01cast.pdf)> [Consulta: 29/12/2016]

INSTITUTO DE LA MUJER DEL MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD (2005). *Guía de aplicación práctica para la elaboración de informes de impacto de género en las disposiciones normativas*. <<http://www.inmujer.gob.es/servRecursos/formacion/materiales/informesImpactoGenero.htm>> [Consulta: 20/11/2016]

INSTITUTO DE LA MUJER (2009). *Sistema estatal de indicadores de genero*. <<http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/docs/018-sistema.pdf>> [Cal veure annex 2]



INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (s/d). *Guía para la evaluación del impacto de Género*, <<https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/node/272>> [Consulta: 20/11/2016]

INSTITUTO DE LA MUJER DE CASTILLA LA MANCHA (2009). *Guía de Evaluación del Impacto de Género*. <<http://institutomujer.castillalamancha.es/centro-de-documentacion/publicaciones/publicacionesimclm?title=&page=1>> [Consulta: 20/11/2016]

INSTITUTO NAVARRO PARA LA IGUALDAD. *Informes de impacto de género en la Normativa, planes y programas del Gobierno de Navarra. Guía metodológica*. <[https://www.navarra.es/home\\_es/Temas/Igualdad+de+genero/Publicaciones/](https://www.navarra.es/home_es/Temas/Igualdad+de+genero/Publicaciones/)> [Consulta: 20/11/2016]

ITC/ILO (2009). *Financing gender equality priorities*. <<http://www.focusintl.com/GD124g-%20Gender%20Campus%20Module%203%20-%20Financing%20Gender%20Equality%20Priorities.pdf>> [Consulta: 20/11/2016]

EIGE. *Gender Equality Index with Individual Country Profiles for Each EU country, Resources for the implementation of gender impact assessment European and international resources*. <http://eige.europa.eu/content/activities/gender-equality-index> [Consulta: 6 /11/16]

## 4.5. PREGUNTES FREQUENTS

Al llarg del capítol s'ha desplegat la metodologia sobre com realitzar els informes d'impacte de gènere. Ací s'exposen algunes preguntes freqüents sobre els procediments per a la implementació d'estos informes en les administracions públiques. Per a elaborar este llistat de preguntes i respostes prenem com a referència algunes guies (Instituto de la Mujer, 2005; Emakunde, 2013), i la nostra pròpia experiència en cursos de formació al funcionariat a la Comunitat Valenciana.

### 1. Qui és responsable d'elaborar els informes d'impacte?

No hi ha una resposta única. Cadascun dels departaments i àmbits competencials implicats poden desplegar la seua pròpia estratègia i normativa per a l'elaboració dels informes. No obstant això, hi caben diferents alternatives:

a) El personal tècnic encarregat de redactar i tramitar la normativa pot ser l'encarregat d'elaborar

l'informe d'impacte de gènere. No correspon, per tant, a les unitats d'igualtat dels departaments fer els informes, però sí prestar assessorament per a la seua realització. Té l'inconvenient que el personal tècnic es pot veure condicionat per les pressions polítiques exercides pels seus caps.

b) Es pot externalitzar l'elaboració de l'informe i encarregar-lo a persones expertes en gènere i en processos administratius i normatius.

c) També es pot adoptar una estratègia mixta: en funció d'alguns criteris, realitzar internament alguns informes i per a altres recórrer a la supervisió i / o col·laboració de professionals externes.

### 2. Quan s'ha d'elaborar l'informe d'impacte de gènere?

El procés d'elaboració de l'informe d'impacte de gènere està, necessàriament, unit a l'elaboració del mateix projecte normatiu a què es referix. Per tant, tots dos processos han de ser paral·lels.

L'informe d'impacte ha de començar a elaborar-se quan ja estiguen perfilats els aspectes fonamentals de la futura norma, encara que estiga encara sense redactar i, per tant, quan ja es puga preveure el possible impacte de gènere.

L'avaluació d'impacte de gènere dóna millors resultats si es practica en una fase precoç del procés de decisió i, així, permet, quan siga procedent, introduir modificacions o, fins i tot, reorientar la proposta.

En el cas que es tracte d'una norma jurídica, l'informe d'impacte de gènere es redactarà abans de l'"aprovació prèvia", és a dir, abans que comencen les fases d'informació o audiència pública i de l'emissió dels informes i dictàmens preceptius.

### 3. Com cal presentar la informació per a realitzar les anàlisis de la situació diferencial de dones i homes?

Les dades s'han de presentar desagregades per sexe i han de ser com més actualitzades possible millor. Es recomana l'ús de taules i gràfics, ja que permeten presentar les dades d'una forma més ordenada i visual. En tot cas, s'ha d'indicar cada rang de dades i la font de la qual provenen. És convenient que els principals indicadors es referisquen al mateix nivell o abast de la norma (local, provincial, autonòmic,...), però si no tenim dades en un nivell passem a un nivell de major abast; allò important és poder mostrar amb dades la situació de desigualtat. També podem

recórrer a estudis acadèmics previs, a informes d'entitats sectorials, a expertes en gènere o consultar els portals de diferents unitats d'igualtat.

#### **4. Quins són els primers passos per a fer un informe d'impacte de gènere?**

Quan ja està determinada la pertinència de l'anàlisi de gènere, primer, revisa la normativa relacionada amb l'avaluació prèvia de l'impacte en funció del gènere i segueix les pautes d'este manual.

Llegix el projecte de norma i col·loca "alertes" de possibles mesures que poden tindre efectes diferencials sobre dones i homes (en participació, accés a recursos, reforç o minoració de rols i estereotips de gènere). Tot just llavors busca la informació a través de diferents indicadors.

#### **5. Hi ha un informe model amb què es puga treballar?**

No hi ha fórmules màgiques. Donada la varietat i complexitat de la realitat a la qual es referixen les normes, no hi ha una recepta vàlida per a tots els casos. Encara que prenguem exemples, sempre cal fer adaptacions, perquè els continguts són diferents i no és convenient quedar-massa "lligat / ada" a un model.

#### **6. És possible consultar els informes d'impacte de gènere?**

Cada administració té la seua pròpia normativa en este sentit. Però és important generar bones pràctiques, treball en xarxa i buscar el suport del personal expert perquè les orientacions generals d'este manual es traduisquen en consultes mútues sobre informes concrets i, així, prendre els millors com a exemple. També, per a orientar els que encara no tenen un bon domini de la sensibilitat de gènere o del maneig dels indicadors per a l'elaboració de l'informe.

#### **7. Quina estructura té un informe d'impacte de gènere?**

L'informe d'impacte en funció del gènere consta de 3 parts:

1. La descripció general del projecte, composta per 5 apartats que s'han d'emplenar per conèixer les dades generals de la norma o acte administratiu.
2. L'avaluació prèvia de l'impacte en funció del gènere, on s'ha de realitzar una anàlisi de l'impacte potencial de la norma o acte administratiu en dones i homes.

3. Les mesures per a eliminar les desigualtats i promoure la igualtat de dones i homes, on s'han d'assenyalar de forma individual i ordenada cadascuna de les mesures que en este sentit han estat incloses en el text de la norma o acte i / o que es preveuen implantar amb la seua aprovació.

Estes 3 parts, i els apartats de què es componen, són d'obligat compliment. Tot i que es preveja un impacte positiu, es podran plantejar mesures dirigides a enfortir este impacte.

#### **8. Què s'ha de fer si es considera que una norma o acte està exempt de realitzar l'informe d'impacte de gènere?**

Només en el cas que consideren que el projecte normatiu no és rellevant des del punt de vista del gènere, perquè la seua incidència en la situació de dones i homes és mínima o nul·la, es requereix que l'òrgan promotor de la norma justifique esta circumstància per mitjà d'un informe que s'haurà d'adjuntar a l'esborrany de la norma. L'exempció de la necessitat de l'informe podrà ser validada per l'àrea d'igualtat de l'administració respectiva.

#### **9. Què es pot fer si no es disposa d'informació que permetia valorar l'impacte de gènere?**

Si no es disposa de dades desagregades per sexe que permeten fer una anàlisi de la situació diferencial de dones i homes i, per tant, preveure el possible impacte de gènere de la norma o acte, s'hauria d'establir com a mesura la proposta de realització d'una anàlisi o estudi específic i un procediment per a produir dades de forma sistemàtica en eixa àrea deficient.

Si falten dades específiques de la Comunitat Valenciana, poden presentar-se dades d'Espanya o europees.

#### **10. Quin tipus d'instruments jurídics cal tindre en compte per a realitzar l'anàlisi requerit?**

A més de les disposicions de caràcter general (lleis i reglaments), també caldria tindre en compte altres actes o instruments jurídics emanats de l'Administració. En particular, els plans, siguen d'igualtat o sectorials, ja que en la mesura que són aprovats pels òrgans competents corresponents, solen establir prioritats, compromisos i mandats pel que fa a la intervenció pública en diferents àmbits. Com que es tracta d'instruments aprovats per la mateixa administració, són un element operatiu important perquè posen en sintonia els projectes normatius amb els compromisos assumits prèviament.

### 11. Quina diferència hi ha entre el sexe i el gènere?

El sexe fa referència a les diferències físiques, anatòmiques i fisiològiques entre dones i homes, però no determina necessàriament els comportaments de gènere femení i masculí que socialment s'atribuïxen a cada un dels sexes.

Per exemple: seria incorrecte dir "la participació per gèneres és equilibrada"; el que resultaria equilibrat, en tot cas, seria la "participació de dones i homes".

### 12. Quan s'elaboren les recomanacions?

El capítol de recomanacions es construeix al llarg de tot el procés i pot seguir enriquint-se després, en el període de consultes, fins a la seua definitiva aprovació.

### 13. Per a què servix l'informe, una vegada aprovada la norma?

Per al departament implicat:

- Informació per a informes futurs.
- Orientacions per al seguiment i avaluació de les normes.
- Per a elaborar altres normes i per a modificar el funcionament d'alguns procediments administratius.

Per a les polítiques d'igualtat:

- Brinda elements per a l'avaluació sobre el compliment d'objectius de les polítiques, plans i programes d'igualtat.
- Detecta necessitats en els diferents àmbits competencials.

## 4.6. BIBLIOGRAFIA

BRAVO-BAUMANN, Heidi (2000). *Gender and livestock: capitalisation of experiences on livestock projects and gender*. Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit DEZA.

BUSTELO, María, i LOMBARDO, Emanuela (2007). "¿Qué hay debajo de la alfombra de las políticas de igualdad? Un análisis de 'marcos interpretativos' en España y en Europa", dins BUSTELO i LOMBARDO (eds.) *Políticas de igualdad en España y en Europa*. Cátedra, Universitat de València e Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid. Pàg. 11-35.

COMISSIÓ EUROPEA (1999). *Guía para la evaluación del impacto en función del género*. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.

DÍAZ, Capitolina (2015). "La perspectiva de género en investigación social" dins GARCÍA FERRANDO, M. i al. (coords.). *El análisis de la realidad social: métodos y técnicas de investigación*. Alianza, Madrid. Pàg. 176-201.

EMAKUNDE (2013). *Guía para la elaboración de informes de impacto de género*. Emakunde, Vitoria.

FACIO, Alda (dir.) (1997). *Caminando hacia la igualdad real*. ILANUD, Costa Rica. Pàg. 253-260.

GIL RUIZ, Juana María (2012). "Los Informes de Evaluación de Impacto de Género (IEIG) como garantía del *gender mainstreaming* y su incidencia en la normativa y jurisprudencia española". RVAP, núm. 92, pàg. 17-55.

GLOBAL E-QUALITY (2009). *Guía de evaluación del impacto de género*. Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.

INSTITUTO DE LA MUJER (2005). *Informes de impacto de género: Guía de aplicación práctica para la elaboración de informes de impacto de género de las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, de acuerdo a la ley 30/2003*. Instituto de la Mujer, Madrid.

LÓPEZ FERNÁNDEZ CAO, Marián (2013). "El mundo del arte, la industria cultural y la publicidad desde la perspectiva de género" dins DÍAZ, Capitolina y DEMA, Sandra (coords.). *Sociología y Género*. Tecnos, Madrid. Pàg. 271-300.

MOLINA PETIT, Cristina (2000). "Debates sobre el género" dins *Feminismo y Filosofía*. Síntesis Madrid. Pàg. 255-284.

## CAPÍTOL 5

# PRESSUPOSTOS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Mònica Gil Junquero  
*Universitat de València*

Els pressupostos amb perspectiva de gènere (PPG) són una eina cada vegada més reconeguda pel seu caràcter estratègic per a impulsar la transversalització de la perspectiva de gènere en les polítiques i en la mateixa Administració pública. Des de la primera iniciativa, però especialment des de la seua presentació pública a la IV Conferència Mundial de la Dona (Beijing, 1995), la implementació d'iniciatives d'este tipus s'ha estés per realitats molt diverses i diferents, adaptant-se en cada cas a la situació concreta, els interessos i possibilitats existents. En este capítol de la guia es presenta una breu introducció als PPG, així com una primera proposta metodològica per a avançar en la incorporació de la perspectiva de gènere en el pressupost públic de l'Ajuntament de València, amb la finalitat última

de millorar la qualitat de vida de les persones del municipi. La presentació d'estos continguts segueix el mateix esquema que els capítols anteriors, inclouent-hi un primer apartat que recull els conceptes considerats bàsics i necessaris per a poder abordar esta matèria. A continuació es presenten els marcs legal i teòric que ens situen en les coordenades en què ens anem a moure en el procés d'incorporació de la perspectiva de gènere en el pressupost i posteriorment, es recullen una sèrie de recomanacions per tal d'avançar en esta pràctica. Finalment, en l'últim apartat del capítol, s'inclouen una sèrie de recursos i exemples que poden resultar d'utilitat en el cas de necessitar o tindre interès a ampliar la informació sobre els diferents aspectes abordats en este capítol.

## 5.1. CONCEPTES BÁSICS

### 5.1.1. Pressupost públic

És un document financer que recull el pla econòmic d'una administració pública per al període que comprén un exercici econòmic, és a dir, un any natural. Es tracta de la principal eina a través de la qual el govern recull les seues prioritats polítiques i materialitza els seus objectius econòmics.

El pressupost públic és un procés conformat per una successió d'etapes que es desenvolupa en el mitjà termini i en el qual participen diferents agents. Així, mentre el document pressupostari s'elabora per a un any natural, la totalitat del cicle pressupostari es prolonga durant tres anys: un de previ, de planificació, elaboració i aprovació; un de corrent, en què s'executa, i un altre posterior, durant el qual es realitza el control. Entre les seues funcions es troba la redistribució, el creixement i el foment de les polítiques prioritàries.

El pressupost és un dels instruments més importants de la política econòmica de qualsevol govern i hauria de donar cobertura a les necessitats de la ciutadania d'un determinat territori. En termes de gènere, el pressupost es mostra com a neutral, mentre es presenta en termes d'agregats financers i de resultats que no fan cap referència a les dones ni als homes. Ara bé, els pressupostos públics no solen tindre en compte les diferents quotidianitats de dones i homes, motiu pel qual la seua aparent neutralitat de gènere és en realitat ceguesa davant del gènere ja que no contempla les necessitats, interessos i capacitats de les dones.

### 5.1.2. Perspectiva de gènere

Proposta teòrica que visibilitza i explica les relacions desiguals entre dones i homes i mostra la situació i posició que uns i altres ocupen en els diferents àmbits de la vida. És a dir, analitza amb ulls crítics els diferents efectes de la construcció social del gènere.

Este plantejament contrasta amb la perspectiva androcèntrica (l'home i allò masculí són presos com el referent universal de la humanitat) que històricament i tradicionalment ha donat explicació de manera hegemònica a les diferents realitats socials. D'esta manera s'ha generalitzat l'assumpció de la perspectiva masculina com si fos un fet universal i objectiu; i paral·lelament, s'han invisibilitzat les experiències, necessitats i interessos de les dones.

Per tant, incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques i / o programes significa contemplar i incorporar les diferents realitats que quotidianament viuen tant les dones com els homes dels diferents nivells socioeconòmics, culturals, etc. La finalitat és evitar la perpetuació i / o la generació de noves desigualtats.

### 5.1.3. *Gender mainstreaming* o transversalitat de la perspectiva de gènere

El *gender mainstreaming* s'ha traduït com a "transversalitat de gènere" i implica la incorporació de la perspectiva de gènere en l'actuació pública; és a dir, en tota intervenció (polítiques públiques, accions i decisions) i en la mateixa estructura i organització de la institució (processos i cultura institucional). El grup d'expertes del Consell d'Europa assenyalava que el *gender mainstreaming* proposa la "(re)organització, millora, desenvolupament i avaluació dels processos polítics per a incorporar, per part dels actors involucrats normalment en els dits processos, una perspectiva d'igualtat de gènere en tots els nivells i fases de les polítiques"

### 5.1.4. Pressupostos amb perspectiva de gènere

El Consell d'Europa assenyalava que "els pressupostos de gènere són una aplicació del *gender mainstreaming* en el procés pressupostari. Consistixen en una valoració dels pressupostos que incorpora una perspectiva de gènere a tots els nivells del procés pressupostari i reestructura els ingressos i les despeses per promoure la igualtat de gènere". És a dir, partint de la no neutralitat de gènere dels pressupostos i a través de diferents fórmules i estratègies, es tracta d'incorporar en les diferents etapes del cicle pressupostari i per als seus components o per a una part de tots dos, tant les experiències, necessitats i preferències de les dones com dels homes. Els pressupostos amb perspectiva de gènere (PPG) persegueixen, per tant, la millora de les polítiques públiques amb la finalitat que reduïsquen les desigualtats entre dones i homes i, d'esta manera, milloren la qualitat de vida de les persones d'un territori determinat.

La incorporació de la perspectiva de gènere en els pressupostos públics es treballa actualment des de diverses instàncies, en àmbits d'actuació diversos i amb propostes metodològiques diferents. Partint de la varietat de processos i propostes en què s'encarnen els PPG, en la majoria dels casos es contemplen dos

grans etapes: una primera part analítica i una segona propositiva en la qual es tracta d'introduir canvis tant en la formulació i pressupost dels programes, com en les mateixes eines, organismes i normes del procés pressupostari mateix. Resulta fonamental no contemplar l'etapa analítica com un fi en si mateix que poguera incorporar-se o institucionalitzar-se en un procés pressupostari sense cap impacte addicional.

Dos elements clau per a treballar en la transversalització de la perspectiva de gènere en els pressupostos públics són, en primer lloc, contemplar el mitjà termini, de tal manera que es dispose de temps per a visibilitzar i analitzar els resultats dels canvis introduïts. En segon lloc, resulta decisiu incorporar els conceptes de interseccionalitat i economia de les atencions.

#### 5.1.5. Divisió sexual del treball i tasques d'atencions

Este concepte fa referència al repartiment social de les tasques en funció del sexe de les persones. Es tracta, per tant, d'una divisió estructural que, partint de les diferències biològiques, assigna a les dones la responsabilitat de les tasques domèstiques i de cura. Tot i que el model tradicional d'home guanyador de pa i independent i dona mestressa de casa dependent s'està veient modificat, principalment per la incorporació de les dones al mercat laboral, la responsabilitat de les tasques vinculades a les atencions segueixen sent majoritàriament de les dones.

Les tasques domèstiques i de cura estan socialment, econòmicament i políticament invisibilitzades i infravalorades, tot i tractar-se d'activitats fonamentals per a la supervivència de qualsevol societat. Així, les dones es convertixen en proveïdores invisibles de benestar amb les implicacions que això suposa: alhora que generen un estalvi als governs en matèria social, veuen limitat el seu temps, oportunitats i energies que podrien dedicar a activitats que generen ingressos, participació política i social, oci, etc. En definitiva, es consolida com un fet limitant per al ple desenvolupament de les dones i la igualtat de gènere.

#### 5.1.6. Interseccionalitat

En el treball amb la política pressupostària, igual que amb qualsevol política, cal contemplar la societat en tota la seua complexitat i entendre que les dones, igual que els homes, no constitueixen un

grup homogeni que compartix les mateixes necessitats i interessos. Cal comprendre i considerar que hi ha altres característiques i/o trets que conformen la identitat de les persones com són l'edat, l'ètnia, la classe, l'opció sexual, el medi en què es viu, etc. Tots ells incidixen en la posició social de les dones i permeten parlar de la interseccionalitat, que fa referència a l'encreuament o superposició de diferents eixos generadors de desigualtats. Quan analitzem el pressupost i anem més enllà dels números que reflecteix, i arribem a les persones que estan darrere, a les dones i els homes als quals es destinen les polítiques públiques, cal tindre en compte que hi ha una gran diversitat de dones i que això també influenciarà l'accés als recursos públics. Per tant, en el marc d'anàlisi del pressupost és imprescindible incorporar la interseccionalitat, la diversitat d'identitats entre les mateixes dones.

## 5.2. MARC LEGAL

El reconeixement dels PPG com a estratègia o eina per al foment de la igualtat ha anat acompanyat d'un increment dels instruments i legislació que així ho acrediten. A continuació s'esmenten alguns instruments que avalen la importància dels PPG a nivell europeu i es presenta el marc legal a nivell estatal i autonòmic que reconeix esta eina com a mitjà per a la reducció de les desigualtats de gènere.

A la Unió Europea es troben nombroses declaracions i recomanacions que fan referència a la importància de l'assumpció dels PPG com a instrument per a afavorir el *gender mainstreaming* i, amb ell, la igualtat de gènere. Entre estos, cal destacar que l'any 2001 el Govern belga, durant la seua Presidència del Consell Europeu, va promoure una Conferència d'Alt Nivell en què es va fixar l'any 2015 com a data límit per a la implementació dels PPG en tots els nivells politicoadministratius dels estats membres de la UE. En esta línia, el Comitè Assessor sobre la Igualtat d'Oportunitats per a Dones i Homes de la Comissió Europea assenyalava l'any 2008 que els PPG haurien de considerar part imprescindible de l'agenda del bon govern en la mesura que permeten, simultàniament, fer un ús més eficient i eficaç dels recursos públics i afavorir la igualtat de gènere d'acord al compromís adquirit. D'altra banda, tant el Pla de Treball per a la Igualtat entre les Dones i els Homes 2006-2010, com la Estratègia d'Igualtat de Gènere 2014-2017



del Consell d'Europa reiteren la importància dels PPG per a avançar en el *gender mainstreaming*.

En el context de l'Estat espanyol, com es pot veure en el quadre 1, els PPG estan presents en la legislació estatal i en els plans d'igualtat. Tant el pla estatal com l'últim pla de la Comunitat Valenciana aprovat i el Pla d'igualtat per a Empleades i Empleats de l'Ajuntament de València, incorporen els PPG en l'àrea o eix que aborda la transversalitat de gènere en les polítiques públiques.

A nivell estatal, la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes (2007) fa esment explícit dels PPG. S'esmenta esta eina en l'article dedicat a la "Transversalitat del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes" (art. 15), que assenyalava la necessitat que les administracions públiques integren la perspectiva de gènere en la pressupostació de les polítiques públiques.

#### Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

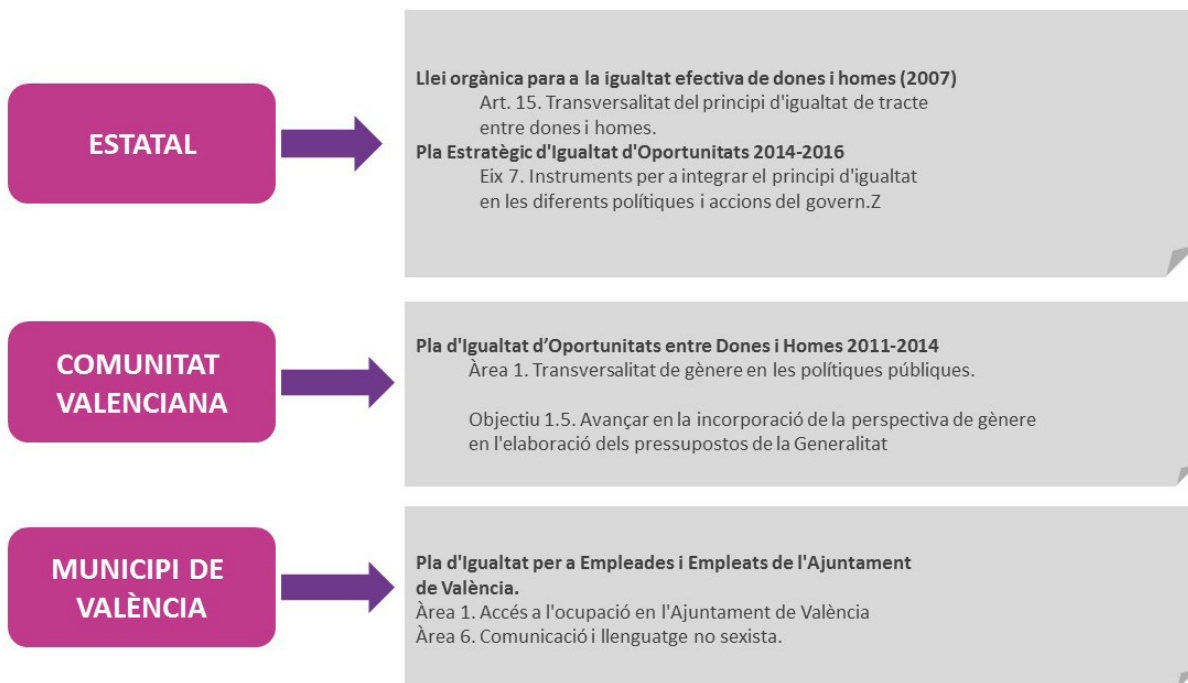
Article 15. El principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes informarà, amb

*caràcter transversal, l'actuació de tots els poders públics. Les administracions públiques l'integraran, de forma activa, en l'adopció i execució de les seues disposicions normatives, en la definició i pressupostació de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seues activitats.*

D'altra banda, i com es pot veure en el quadre 2, el Pla Estratègic d'igualtat d'Oportunitats 2014-2016 del Govern estatal inclou en l'eix 7 dedicat a la integració del principi d'igualtat en les polítiques, un objectiu específic dirigit a la millora de l'avaluació d'impacte normatiu i de la pressupostació amb perspectiva de gènere.

En l'àmbit de la Comunitat Valenciana, la Llei per a la igualtat entre dones i homes va ser aprovada l'any 2003, sense que s'incloguera cap referència explícita dels PPG (igual que passa en les lleis autonòmiques aprovades amb anterioritat a l'estatal). En canvi, la llei valenciana sí que fa referència a la integració de la transversalitat de gènere en les diferents polítiques públiques, la qual cosa implica que també s'ha d'incidir en el pressupost públic.

**Quadre 1. Normativa i plans que inclouen referència explícita als PPG**



Font: Elaboració pròpia.

**Quadre 2.** Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats 2014-2016 (Govern Estatal)

| Eix                                                                                                          | Objectiu específic                                                                         | Línia d'actuació                                                                              | Mesures                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Eix 7<br>Instrumentes per a integrar el principi d'igualtat en les diferents polítiques i accions del Govern | Millora de l'avaluació d'impacte normatiu i de la pressupostació amb perspectiva de gènere | Millora dels informes d'impacte de gènere que acompanyen els pressupostos generals de l'Estat | Estudi de la incorporació en els informes d'impacte de gènere de l'anàlisi de les despeses fiscals i dels ingressos, analitzant la pertinència sobre el moment més adequat per a realitzar estos informes.                     |
|                                                                                                              |                                                                                            |                                                                                               | Anàlisi de noves metodologies per a incrementar el "valor econòmic" d'estos informes d'impacte, vinculant este valor amb la potencialitat de canvi en matèria d'igualtat d'oportunitats que tinga cada programa pressupostari. |

Font: Elaboració pròpia a partir del Pla estratègic d'Igualtat d'Oportunitats.

Per la seua banda, el Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes 2011-2014 de la Generalitat Valenciana (quadre 3), inclou entre els seus objectius, l'avanç en la incorporació de la perspectiva de gènere en el pressupost autonòmic.

Finalment, els pressupostos amb perspectiva de gènere estan presents en el nivell municipal per mitjà del Pla d'Igualtat per a Empleades i Empleats de l'Ajuntament de València. Esta presència es concreta en les

àrees d'accés a l'ocupació a l'Ajuntament de València i en la de comunicació i llenguatge no sexista. En la primera d'elles, els pressupostos amb perspectiva de gènere s'hi inclouen com a contingut dels cursos de formació del nivell avançat propis dels programes de formació i sensibilització en una política d'igualtat d'oportunitats (mesura 2). Per la seua banda, a l'àrea de comunicació i llenguatge no sexista s'inclou una acció que fa referència al mesurament de l'impacte de la despesa en personal desagregat per sexe.

**Quadre 3.** Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes 2011-2014. Generalitat Valenciana

| Àrea                                                  | Objectiu                                                                                                   | Accions                                                                                                          |
|-------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Transversalitat de gènere en les polítiques públiques | Avançar en la incorporació de la perspectiva de gènere en l'elaboració dels pressupostos de la Generalitat | Introduir l'impacte de gènere en els pressupostos de la Generalitat                                              |
|                                                       |                                                                                                            | Vetlar perquè s'aplique la integració de la perspectiva de gènere en els projectes cofinançats per fons europeus |

Font: Elaboració pròpia a partir del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes 2011-2014. Generalitat Valenciana

## Pla d'Igualtat per a Empleades i Empleats de l'Ajuntament de València

Àrea 6. Comunicació i llenguatge no sexista.  
Mesura 3. Promoure el valor de la igualtat de gènere, en tots els espais: dins i fora de l'estructura organitzativa municipal.

*La corporació haurà d'elaborar mecanismes que permeten realitzar avaluacions de l'impacte de la despesa pública en matèria de personal, sobre dones i homes de manera diferenciada. Estos mecanismes han de ser considerats des del mateix moment de l'inici del procés d'elaboració dels pressupostos municipals, de manera que permeten una visibilització i quantificació de l'esforç que la corporació dedicarà en l'àmbit pressupostari a este repte.*

Actualment el consistori municipal està finalitzant el Pla Marc per a la Igualtat entre Dones i Homes que entre d'altres, conté una àrea de transversalitat en la qual s'inclouen els informes d'impacte i els pressupostos amb perspectiva de gènere.

### 5.3. FUNDAMENTACIÓ TEÒRICA

Este apartat presenta la fonamentació teòrica que sosté la proposta dels PPG, i hi inclou dos subapartats, el primer dels quals recull la base teòrica o pilars fonamentals de qualsevol iniciativa de PPG: les polítiques d'igualtat i l'anàlisi de la macroeconomia des de la perspectiva de gènere. El segon subapar-

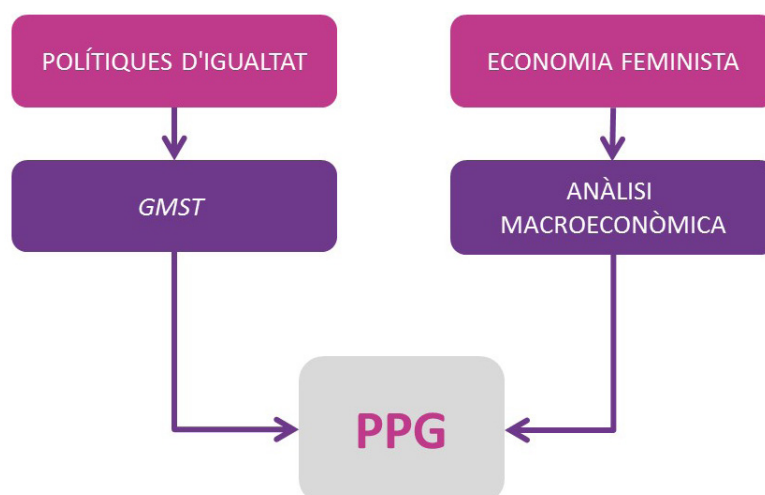
tat inclou el marc teòric adoptat específicament en la iniciativa de PPG de l'Ajuntament de València, el enfocament de les capacitats proposat per Amartya Sen i que s'articula amb els anteriors.

#### 5.3.1. Pilars fonamentals de les iniciatives de PPG

Els PPG tenen el seu origen en una conjuntura en la qual conflueixen i s'articulen, d'una banda, l'avanç de les polítiques d'igualtat cap a la transversalitat de gènere o *gender mainstreaming*, i per altra banda, la incursió de l'economia feminista a la revisió de les polítiques macroeconòmiques (gràfic 1).

Les polítiques d'igualtat han anat transformant-se amb el pas del temps, i és especialment rellevant per al tema abordat en este capítol detenir-nos en el canvi produït en la dècada dels anys noranta. Per aquell temps, les polítiques de gènere donen un gir important ja que s'instal·la en les agendes una nova estratègia per al foment de la igualtat: el *gender mainstreaming*. Este concepte es posiciona en l'agenda internacional en la IV Conferència Mundial de la Dona celebrada a Beijing (1995), i es reitera en diferents paràgrafs de la Plataforma d'Acció elaborada a partir d'esta Conferència de Nacions Unides que "els governs i altres actors han de promoure una política activa i visible de transversalitat de la perspectiva de gènere en totes les polítiques i programes, de manera que, abans que les decisions siguen preses, es faça una anàlisi dels efectes en les dones i els homes" (28, 40, 54, 62, 73, 87, 92, 100, 108, 114, 122). El

Gràfic 1. Fonamentació teòrica dels PPG



Font: Elaboració pròpia.

concepte de *gender mainstreaming* es generalitza a finals de la dècada dels noranta i la mateixa Unió Europea i, en conseqüència, els seus estats membres adopten l'estratègia per a fomentar la igualtat de gènere. Amb la transversalització de la perspectiva de gènere en tota actuació i polítiques públiques, la igualtat deixa de ser un tema sectorial per a incorporar-se en totes les actuacions públiques, inclòs el procés i política pressupostària de qualsevol govern.

Per la seua banda, l'economia feminista aborda una gran diversitat de temàtiques des de diferents enfocaments. Entre ells, en este capítol interessa ressaltar l'atenció que es presta des de la dècada dels anys vuitanta, i tal com es va recollir en la Plataforma d'Acció de Beijing (1995), a l'anàlisi del nivell macroeconòmic des d'una perspectiva de gènere i de la incorporació de la perspectiva de gènere tant en els models com en les polítiques macroeconòmiques. En este marc, i com a part de la política macroeconòmica, l'anàlisi feminista ha arribat a la política fiscal, especialment el pressupost públic, i ha donat lloc als anomenats pressupostos de gènere, pressupostos sensibles al gènere i/o pressupostos amb perspectiva de gènere.

La primera vinculació entre PPG i GMST té lloc a la Plataforma d'Acció de Beijing on els PPG es presenten com a part integrant del GMST i se'ls reconeix com una important eina per a facilitar la introducció de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques.

### 5.3.2. L'enfocament de les capacitats

La proposta teòrica de l'enfocament de les capacitats va ser introduïda en la dècada dels anys vuitanta per Amartya K. Sen, Premi Nobel d'Economia el 1998. La proposta se situa en l'àmbit de la teoria del desenvolupament humà i pretén oferir una nova perspectiva per a avaluar el benestar i la qualitat de vida de les persones i les societats. La premissa de partida d'este plantejament és que les persones han de ser el fi del desenvolupament i no únicament un mitjà per aconseguir-lo. En este marc es proposa avaluar el benestar humà a partir de la qualitat de vida, entenent-se que esta ve definida per les capacitats o opcions que tenen les persones per ser i fer allò que consideren important per a tindre la vida que consideren valuosa i desitjada. Les persones es conceben com a éssers actius en el desenvolupament, per la qual cosa la llibertat d'elecció és un element central en este plantejament: el que importa és que

les persones tinguen la possibilitat de triar quines capacitats desenvolupen, independentment que ho facen a no.

Per tant, la proposta suposa un gir molt important en el desenvolupament dels indicadors econòmics i socials: davant d'una visió de l'economia hegemònica que se centrava en el nivell de vida de les persones, mesurant-lo partir del producte interior brut (PIB) i identificant desenvolupament amb creixement econòmic, la proposta de Sen instal·la *la com a centre de l'anàlisi* la qualitat de vida de les persones i planteja que el seu abordatge requereix l'estudi de les capacitats de les persones. L'enfocament de les capacitats transcendeix, per tant, l'àmbit econòmic i incorpora i vincula les dimensions econòmica, social, política i cultural de la vida, així com les interaccions que es produïxen entre totes elles.

A partir d'esta proposta teòrica, Martha Nussbaum va plantejar un llistat de les capacitats que va considerar universals i essencials per al desenvolupament humà. Este llistat ha estat treballat i adaptat per diferents autores, en el cas de l'Estat espanyol principalment per Cristina Carrasco i Paloma de Villota, i Yolanda Jubeto i Mertxe Larrañaga en el marc de diferents iniciatives de PPG.

Entenent que les polítiques públiques han de perseguir el benestar de les persones, este marc teòric centrat justament en la qualitat de vida i el benestar, resulta una important referència. La relació entre les polítiques públiques i la qualitat de vida s'estableix en tant que es considera que l'actuació política ha de facilitar els mitjans i recursos per al desenvolupament real de les capacitats. En esta línia i tenint en compte que les iniciatives de PPG pretenen millorar les polítiques públiques, resulta evident la idoneïtat de vincular els PPG amb l'enfocament de les capacitats. La convergència de les dos propostes es va produir per primera vegada en les iniciatives de PPG de la regió d'Emília Romagna (Itàlia) i s'ha treballat en diferents iniciatives de PPG de l'Estat espanyol.

## 5.4. RECOMANACIONS

Els pressupostos amb perspectiva de gènere estan en procés de construcció, contínuament s'adapten i enriqueixen les estratègies, mètodes i eines existents per a l'anàlisi i per a la inclusió de la perspectiva de gènere. La diversitat de realitats en què es treballa

amb esta eina fa necessari que en cada cas es genere una idiosincràsia i adaptació metodològica pròpia que s'adeqüe a la realitat, necessitats i interessos dels actors que la impulsen. En este sentit, a continuació es presenten les recomanacions bàsiques per a avançar cap a la inclusió de la perspectiva de gènere en els pressupostos municipals. Estes recomanacions s'agrupen al voltant de dos eixos, el primer dels quals recull les recomanacions prèvies que cal tindre en compte abans de traslladar i involucrar el conjunt de les regidories en el procés. En el segon bloc es recullen recomanacions orientades al mateix anàlisi del pressupost des de la perspectiva de gènere. En el gràfic 2 es recull l'esquema de les recomanacions que es presenten en este apartat.

#### 5.4.1 Recomanacions prèvies

Abans d'iniciar el treball d'anàlisi i elaboració de propostes per a incorporar la perspectiva de gènere en els pressupostos públics és important que es fixen uns bons fonaments que puguen sostenir el treball que es realitzarà posteriorment. A continuació es detallen els quatre pilars fonamentals:

voluntat real, coordinació de la iniciativa, estadístiques desagregades per sexe i indicadors de gènere, i finalment, la participació de la societat civil en el procés que s'inicia.

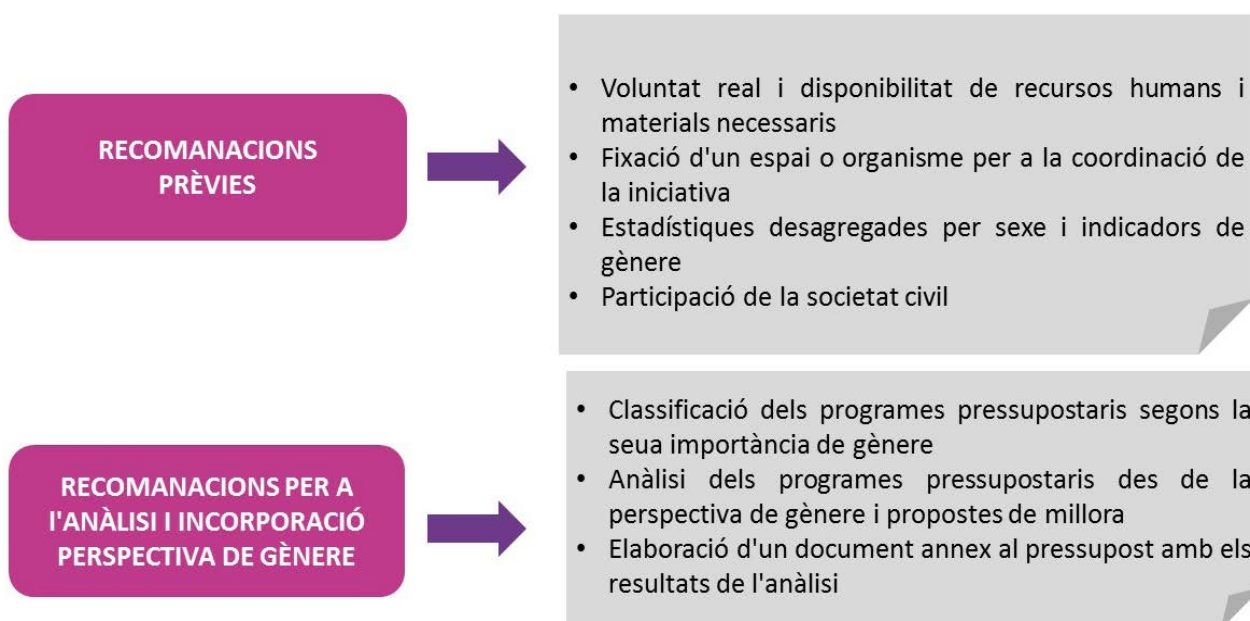
#### *Voluntat real*

L'impuls i implementació de qualsevol iniciativa de PPG requerix que els que tenen el poder de decisió tinguen un compromís real i proactiu amb la igualtat de gènere. Així mateix, és necessari que reconeguen la validesa de l'eina dels PPG per al foment d'esta igualtat. El compromís i la voluntat política, per a transcendir l'àmbit formal i poder considerar-se reals, requerixen de la dotació dels recursos humans i econòmics que siguen necessaris per a realitzar les anàlisis i propostes necessàries per al bon desenvolupament d'esta.

#### *Fixació d'un espai o organisme per a la coordinació de la iniciativa*

*És important que s'establisca un espai o organisme de coordinació que funcione com a centre neuràl-*

Gràfic 2. Recomanacions per a la incorporació progressiva de la perspectiva de gènere en el pressupost de l'Ajuntament de València



Font: Elaboració pròpia.



gic de la iniciativa. La Comissió Tècnica Interàrees Municipals per a la Igualtat, creada d'acord amb el que estableix el Pla Municipal per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes amb l'objectiu de fomentar la transversalització de la perspectiva de gènere en totes les àrees municipals, es presenta com un possible espai de referència per a la coordinació d'esta iniciativa. En este marc, resulta necessari que principalment l'àrea de pressupostos, assessorada i acompanyada per la d'igualtat, assumisca un rol de lideratge. Des de pressupostos es té la potestat per a incidir transversalment en totes la regidories i per a introduir propostes de millora del procés pressupostari. Per la seua banda, l'organisme amb competències en matèria d'igualtat, amb el pla d'igualtat corresponent o la fixació de les directrius sectorials per a la igualtat, té els coneixements per acompanyar i assessorar la resta de regidories en la transversalització de la perspectiva de gènere. Per tant, la coordinació entre les àrees de pressupostos i d'igualtat ha de ser continuada i amb caràcter periòdic, i caldria valorar la possibilitat de crear una subcomissió en la qual s'integren estes dos àrees.

En el marc d'esta iniciativa, entre les funcions de la Comissió Tècnica Interàrees Municipals per a la Igualtat es trobarien les següents:

- Gestió de les necessitats de formació en matèria de PPG dirigida al personal tècnic i polític de l'entitat.
- Revisió, adaptació i aprovació de la proposta metodològica que cal implementar
- Proposta de millora de les eines i processos establits per a l'elaboració del pressupost públic. En este punt és especialment important incloure-hi la proposta de millora de la normativa que estableix les directrius per a l'elaboració pressupostària, de manera que la iniciativa compte amb un suport normatiu.
- Impuls i coordinació de la iniciativa en les diferents regidories. És la responsable de la transmissió de les instruccions i directrius sobre com procedir en cada etapa de la iniciativa, així com realitzar el seguiment i constituir-se en l'espai de consulta de totes les regidories participants i durant tot el cicle pressupostari.

- Sistematització de les dades que es treballen des de cada regidoria i completar els apartats del document elaborat fruit de l'anàlisi pressupostari.
- Coordinació amb la societat civil.

Esta estructura de coordinació i dinamització de la iniciativa de caràcter intern, de la mateixa Administració, representarà una important fortalesa en la mesura que fomentarà *que el procés cale i s'arrelle* en la mateixa Administració. Pot també resultar d'interès comptar amb el suport i acompanyament extern i especialitzat, principalment durant les primeres etapes del procés.

#### *Estadístiques desagregades per sexe i indicadors de gènere*

L'existència a l'Ajuntament i les regidories corresponents de sistemes de recollida d'informació desagregada per sexe i la inclusió d'indicadors de gènere, són importants per a la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques i especialment en el pressupost municipal.

Esta informació ens permet conèixer la realitat sobre la qual incidixen els programes i activitats públiques, els resultats de la seua implementació, així com conèixer l'impacte que estes actuacions tenen en termes de gènere. El coneixement d'estos elements resulta decisiu per a l'anàlisi del pressupost des de la perspectiva de gènere.

La desagregació per sexe i la incorporació d'indicadors de gènere no s'han de prendre com un fi en si mateix, però en canvi és necessari reconèixer-los com un mitjà que permet identificar la situació relativa de les dones i els homes, alhora que permeten visibilitzar els canvis produïts en esta situació en el transcurs d'un període determinat.

Per tot això, és important que des de l'Ajuntament i cada regidoria es realitze un diagnòstic previ que permeta conèixer les fonts, la informació disponible i els indicadors que s'inclouen per a cada programa pressupostari. A partir d'este i en el cas que siga procedent, caldrà establir una estratègia per a la millora del sistema de recollida de la informació d'acord amb els punts abordats en esta recomanació (desagregació per sexe, indicadors de resultat, etc.), de tal manera que en el mitjà termini, ens permeta mesurar els resultats obtinguts.



### *Participació de la societat civil*

La participació de les associacions de dones i feministes en els processos de presa de decisió és un element important en la transformació i construcció d'un municipi més igualitari. Tenint en compte que els PPG perseguixen la transformació de les polítiques públiques per afavorir una major igualtat i benestar de la societat, es recomana integrar el component participatiu en este procés en tant que permet conèixer de primera mà les necessitats, interessos i valoració de les dones sobre les polítiques implementades i permet modificar la mateixa manera de fer política.

En general, se sol considerar que les iniciatives de pressupostos sensibles al gènere funcionen millor quan estan implicats agents tant del govern com de la societat civil i quan, entre les dos parts, hi ha un acord ampli i una coordinació en les actuacions que s'han de realitzar. Per això es recomana incorporar al procés el Consell Municipal de les Dones i per la igualtat com a agent de coordinació del teixit associatiu en l'àmbit de la igualtat. És important que el Consell conega des de l'inici esta iniciativa de pressupostos amb perspectiva de gènere, així com l'interés existent que se'n sume com a actor. Cal que la Comissió de coordinació establisca un calendari de treball amb el Consell i que se li faça partícip, especialment i com a actor implicat, en la proposta de millores dels programes pressupostaris. La participació és un element important i innovador en el marc de les iniciatives de PPG.

#### *5.4.2 Recomanacions metodològiques per a la progressiva incorporació de la perspectiva de gènere en el pressupost*

En el cas de l'Ajuntament de València la proposta metodològica integra quatre passos bàsics per a l'anàlisi del pressupost des de la perspectiva de gènere i la progressiva incorporació de la igualtat: classificació dels programes, anàlisi i propostes de millora dels programes importants en termes d'igualtat, elaboració d'un document annex al pressupost i avaluació dels resultats obtinguts (gràfic 3).

#### *Classificació dels programes pressupostaris*

És una realitat que tots els programes pressupostaris no tenen el mateix impacte sobre la igualtat de gènere. Per això és important, i així s'ha fet en la majoria de les iniciatives de PPG a l'Estat espanyol, classi-

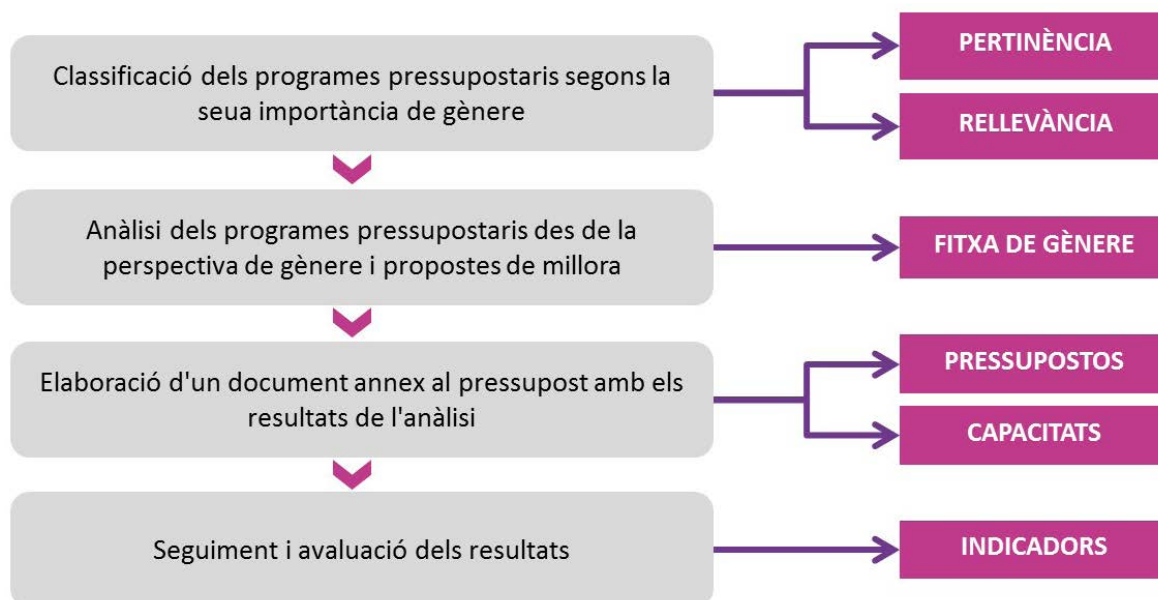
ficar els programes en funció de la seua importància per al foment de la igualtat. Esta classificació permet establir una prioritització i seqüenciació en la intervenció sobre els programes pressupostaris d'acord amb la repercussió en termes de gènere que tenen, focalitzant d'esta manera els esforços.

Els criteris de classificació<sup>1</sup> que es proposen per a esta iniciativa són la pertinència del programa i la rellevància de gènere del programa. A continuació es descriuen els dos criteris:

- **Pertinència del programa:** es mesura en funció de la incidència dels programes en la qualitat de vida de les persones. Es considera que un programa millora la qualitat de vida de les persones sempre que incidisca en el desenvolupament d'alguna de les capacitats següents (un mateix programa pot incidir en més d'una capacitat):
  - Salut
  - Educació
  - Treball remunerat en condicions adequades
  - Obtenció d'ingressos monetaris
  - Temps lliure i activitats esportives
  - Atencions
  - Vida lliure de violència
  - Participació social i política a la comunitat
- **Rellevància de gènere del projecte:** es mesura en funció de la seua importància per a l'avanç cap a la igualtat, diferenciant:
  - Rellevància de gènere baixa: projectes de caràcter administratiu, de comptabilitat, interns, instrumentals o similars. Són projectes que no afecten directament les persones i no solen tindre major impacte de gènere.
  - Rellevància de gènere mitjana: són projectes que tenen un efecte diferenciat en dones i homes però la contribució a la igualtat és més prompte limitada.

1. La fixació dels criteris de classificació vénen marcats per dos antecedents. D'una banda, la proposta de classificació dels programes utilitzada en la Generalitat Valenciana per a l'elaboració de l'Informe d'Impacte de Gènere dels pressupostos anuals, per ser esta entitat politicoadministrativa la que es troba per damunt de l'Ajuntament de València. D'altra banda, s'han tingut en compte els criteris que es van utilitzar i van treballar en la formació dels pressupostos participatius amb perspectiva de gènere de l'Ajuntament de València en 2016.

Gràfic 3. Seqüència de passos per a incorporar la perspectiva de gènere en els pressupostos de l'Ajuntament de València



Font: Elaboració pròpia.

- Rellevància de gènere alta: són aquells projectes que, principalment a causa de la temàtica que aborden, es consideren palanques de canvi per a fomentar la igualtat.

A l'hora d'identificar la rellevància dels programes, cal diferenciar la rellevància de cada programa tal com està plantejat en el moment de realitzar l'anàlisi (rellevància actual o real) i la rellevància potencial que té per a fomentar la igualtat. Posteriorment, serà important diferenciar si es tracta de projectes que inclouen explícitament entre els seus objectius i activitats el foment d'igualtat o per contra, no la inclouen explícitament.

En definitiva, per a classificar els programes caldrà contemplar els tres passos que es mostren en el quadre 2 de la pàgina següent.

És important que alhora que es determina la ubicació en un o altre espai de la taula, s'adjunte una breu justificació de la determinació presa (tant per a la pertinència com per la rellevància) i que s'especifiquen les capacitats que es fomenten.

Els projectes que caldrà analitzar seran els que milloren la qualitat de vida de les persones i tinguen una rellevància de gènere alta i mitjana, bé siga explícita o implícita, prioritzant l'anàlisi dels que tinguen un

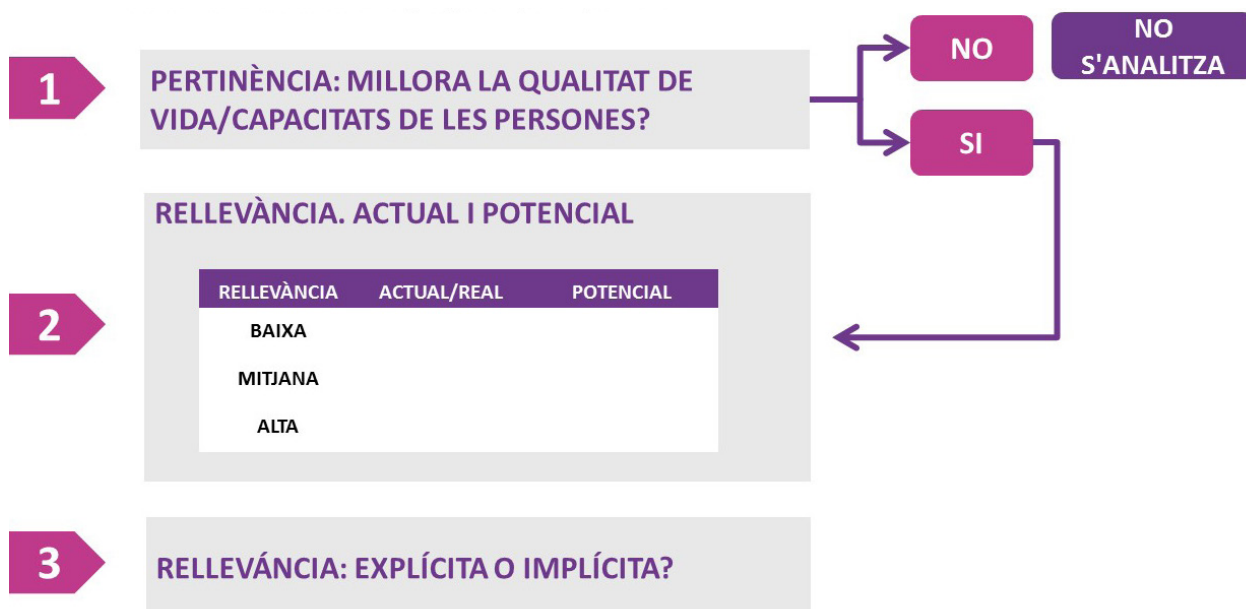
potencial alt però actualment presenten una rellevància inferior. Resulta de vital importància que anualment es revise la classificació, de tal manera que es vaja modificant la ubicació dels programes d'acord a les millores introduïdes progressivament.

És una realitat que el personal de cada regidoria és qui millor coneix els diferents programes que conformen el pressupost. Per això, la primera classificació dels programes, així com les successives revisions, s'han de realitzar des de cada regidoria per a, posteriorment, ser contrastada des de l'organisme coordinador de la iniciativa.

#### *Anàlisi dels programes pressupostaris des de la perspectiva de gènere i propostes de millora*

Una vegada establida la classificació dels projectes i com a pas previ per a poder elaborar qualsevol document que continga l'estudi del pressupost des de la perspectiva de gènere, cal realitzar una anàlisi dels diferents programes pressupostaris. Seguint el plantejament exposat per a la classificació dels programes, esta revisió dels programes l'assumix el personal corresponent de cada regidoria, comptant sempre amb l'òrgan de coordinació com a espai de consulta i suport per als dubtes que puguin sorgir en el procés. L'anàlisi de cada progra-

Quadre 2. Classificació dels programes pressupostaris



Font: Elaboració pròpia.

ma es recull en una fitxa de gènere que inclou els ítems següents<sup>2</sup>:

- Dades bàsiques per a la identificació del programa. En un primer espai s'inclouen les dades del programa que en permeten la identificació:
  - Regidoria a la qual s'adscriu el programa
  - Nom del programa
  - Codi del programa
  - Importància de gènere segons la classificació inicial
- Pressupost. Tenint en compte que s'està realitzant una anàlisi del pressupost públic, és a dir, d'un document de naturalesa principalment econòmica, resulta imprescindible incorporar a l'anàlisi la suma econòmica que representa cada programa. En una taula com la 1 s'inclouen els recursos pressupostaris destinats al programa, així com l'evolució del percentatge que representa del pressupost de la regidoria en els últims anys:

El fi que ha de perseguir la iniciativa és la quantificació de la despesa destinada al foment de la

igualtat. Hi ha programes dirigits específicament i en la seua totalitat a este fi, però la majoria dels programes poden fomentar-la únicament des d'algun dels seus components. Per això, cal conèixer les diferents activitats que inclou cada programa així com els recursos que es destinen a cadascuna d'elles, i verificar quines fomenten la igualtat. A partir d'este treball, es pot quantificar i incloure en la fitxa de gènere la despesa que l'Ajuntament destina al foment de la igualtat.

- Breu descripció del programa. Es tracta de realitzar una lectura des de la perspectiva de gènere del programa i identificar quins són els objectius, principals actuacions que conté el programa que fomenten la igualtat de gènere, així com els indicadors que s'hi inclouen per a mesurar els resultats del programa en matèria d'igualtat. És important vincular esta informació amb el contingut del pla d'igualtat (objectiu concret del pla en què s'incidix, línia estratègica, etc.) o en defecte d'açò, amb els lineaments sectorials per a la igualtat definits per la regidoria amb competències en matèria d'igualtat. El pla d'igualtat és el document que marca les directrius per a la transversalització de la perspectiva de gènere en les diferents polítiques públiques, motiu pel qual és un document molt rellevant en este procés.

2. Els ítems que cal incloure en les fitxes d'anàlisi dels programes queden subjectes a possibles revisions i modificacions en funció de la forma i contingut que finalment tinga el document annex al pressupost amb els resultats de l'anàlisi.

Taula 1.

|                          | Any  |      |      |      |       |       |       |
|--------------------------|------|------|------|------|-------|-------|-------|
|                          | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 16/15 | 17/16 | 18/17 |
| Despesa (milers d'euros) |      |      |      |      |       |       |       |
| % Press. dept.           |      |      |      |      |       |       |       |

- Vinculació del programa amb les capacitats. Es tracta de relacionar el programa amb les capacitats seleccionades per a esta iniciativa, de tal manera que s'identifiquen les capacitats que es fomenten amb la seua implementació. En este sentit és important ressaltar que un mateix programa pot fomentar diferents capacitats i que una mateixa capacitat pot ser fomentada des de diferents programes de qualsevol regidoria. Esta anàlisi permet trencar la lògica de treball que equipara cada regidoria amb un apartat atomitzat amb un àmbit d'actuació i funcionament independent. D'esta manera es focalitza l'atenció en les persones beneficiàries i es visibilitza la complementaritat entre els programes desenvolupats des de les diferents regidories. Una vegada analitzats els diferents programes, cada regidoria completarà una taula com la 2, de tal manera que es visualitze quines són les capacitats que més es fomenten des de cada regidoria.
- Valoració quantitativa i qualitativa des de la perspectiva de gènere dels resultats obtinguts en anys anteriors. El coneixement d'estos resultats resulta una peça clau per a treballar en la introducció de propostes de millora del progra-

ma. Les xifres han d'anar acompanyades d'una reflexió tant sobre les persones beneficiàries del programa, com sobre la importància del programa per al foment de la igualtat. Per a això, en primer lloc, es relacionen els resultats quantitatius de les persones beneficiàries dels programes (desagregades per sexe i edat), amb els obstacles estructurals del sistema de gènere (divisió sexual del treball, etc.) que puguen influir sobre els nivells de participació de dones i homes en el projecte concret. És important introduir estos resultats al nivell més desagregat possible; és a dir, si es disposa de la informació al nivell de les activitats o servicis concrets, estes són les dades que interessa incloure-hi. D'altra banda, s'inclou una reflexió sobre la importància o no del programa per al foment de la igualtat i les dificultats estructurals o conjunturals amb què la seua implementació es topa.

- Propostes de millora dels programes. Este apartat resulta central en la mesura que és el que facilitarà el pas des de la fase analítica a la part propositiva de la iniciativa. A partir del coneixement generat en la part analítica, en este apartat es recullen les propostes per a millorar

Taula 2.

| Programa | Codi programa | Relevància de gènere | Capacitats en què incidix el projecte |          |                                           |                                |                                      |           |                          |                                                |
|----------|---------------|----------------------|---------------------------------------|----------|-------------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------|-----------|--------------------------|------------------------------------------------|
|          |               |                      | Salut                                 | Educació | Treball remunerat en condicions adequades | Obtenció d'ingressos monetaris | Temps lliure i activitats esportives | Atencions | Vida lliure de violència | Participació social i política en la comunitat |
|          |               |                      |                                       |          |                                           |                                |                                      |           |                          |                                                |
|          |               |                      |                                       |          |                                           |                                |                                      |           |                          |                                                |

el programa en termes d'igualtat. En esta línia, és primordial explicitar la importància dels programes per a la igualtat en els que, per la seua rellevància i pertinència, es considere oportú. Fer explícita esta importància passa per incloure la igualtat en els seus objectius; sumar a les actuacions que integren el programa altres que es consideren que afavorixen la igualtat; afegir indicadors de gènere i la desagregació per sexe, i les variables que es consideren rellevants (trams d'edat, nivell d'ingressos, diversitat funcional, origen geogràfic...), etc. És primordial remarcar la importància de la inclusió d'indicadors de resultat desagregats i amb perspectiva de gènere en tant que resulten crucials per a poder tancar el cicle i avaluar els avanços aconseguits en matèria d'igualtat.

En definitiva, es tracta d'introduir millores per a incorporar a nivell formal la igualtat de gènere en els diferents programes pressupostaris. Amb això, i tornant a la classificació dels programes realitzada inicialment, l'objectiu seria que tots els programes que milloren la qualitat de vida de les persones i foren rellevants en termes de gènere, es reubicaren amb una rellevància de gènere explícita i en tots aquells casos que fóra oportú, que fóra una rellevància alta. Per a elaborar estes propostes de millora, una entrada important que caldria tindre en compte són els continguts tant del pla d'igualtat com de la legislació vigent en matèria d'igualtat.

#### *Elaboració d'un document annex al pressupost amb els resultats de l'anàlisi*

L'organisme amb funcions de coordinació de la iniciativa és l'encarregat de recopilar les fitxes de gènere dels diferents programes. La coordinació mateixa s'encarrega de la revisió i en els casos necessaris, de donar *feedback* a les regidories. Posteriorment, des d'este espai es realitza l'anàlisi des de la perspectiva de gènere de tots els *inputs* rebuts i altres elements importants, que donarà lloc a l'elaboració del document que s'annexarà al pressupost i que contindrà els resultats d'esta anàlisi<sup>3</sup>. És important que les persones que s'encarreguen de realitzar esta anàlisi tinguen formació especialitzada en matèria de gènere.

3. És important elaborar una anàlisi a partir de les fitxes rebudes dels programes i no concebre el document com una mera compilació d'estes fitxes (que sempre és interessant incloure-hi, però com a annexos).

Este informe ha d'elaborar-se a partir dels principis següents: claredat, concisió i utilitat. Per això ha de ser un informe d'una extensió reduïda, que concentre la informació rellevant i que resulte d'utilitat, tant a l'Administració com a la ciutadania. Un punt de partida de l'informe pot ser un breu diagnòstic de les principals desigualtats persistents a la ciutat de València. També pot ser interessant incloure-hi una anàlisi des de la perspectiva de gènere del personal de l'Ajuntament de València. Una part significativa del pressupost de despeses es destina al capítol 1, és a dir, al personal de l'Administració. Per això resulta important analitzar este col·lectiu, posant especial atenció en els següents punts: distribució per sexe de la plantilla (anàlisi per categoria i àrea de treball), mesures per a la conciliació i formació del funcionariat.

Posteriorment, i donades les característiques de les recomanacions i propostes presentades fins a este punt, dos elements centrals que s'han d'incloure en esta anàlisi són el pressupost i les capacitats. Per això, entre els punts d'este document final, cal incloure-hi, com a mínim i des d'un enfocament quantitatiu i qualitatiu, els següents:

- Percentatge del pressupost que representen els programes amb rellevància de gènere alta (implícita i explícita) i la seua desagregació per regidories o àrees de treball.
- Percentatge del pressupost que representen els programes amb rellevància de gènere mitjana (implícita i explícita) i la seua desagregació per regidories o àrees de treball.
- Percentatge del pressupost dedicat al foment de la igualtat.
- Anàlisi de les capacitats que es fomenten des dels diferents projectes.

Tota esta informació es sistematitzarà en taules com la 3.

Esta anàlisi permetrà establir una vinculació entre les polítiques públiques i la qualitat de vida de la ciutadania del municipi de València. En el mitjà termini, permetrà una major coordinació de les actuacions de les diverses regidories que persegueixen millorar les diverses dimensions de la qualitat de vida dels mateixos col·lectius de València (infància, joventut, persones amb diversitat funcional, etc.). També es

Taula 3.

| Pro-<br>jecte | Pressupost  |                         |                                                      | Relle-<br>vàn-<br>cia<br>de<br>gènere | Capacitats en les quals incidix el projecte |                     |                                                                 |                                                   |                                                               |                      |                                              |                                                                     |
|---------------|-------------|-------------------------|------------------------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------------|---------------------|-----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|----------------------|----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
|               | Im-<br>port | Press.<br>igual-<br>tat | %<br>press.<br>regido-<br>ria i %<br>press.<br>total |                                       | 1.<br>Sa-<br>lut                            | 2.<br>Edu-<br>cació | 3.<br>Treball<br>remunerat<br>en condi-<br>cions ade-<br>quades | 4.<br>Obtenció<br>d'ingres-<br>sos mo-<br>netaris | 5.<br>Temps<br>lliure<br>i acti-<br>vitats<br>esporti-<br>ves | 6.<br>Atenci-<br>ons | 7.<br>Vida<br>lliure<br>de<br>Vio-<br>lència | 8. Parti-<br>cipació<br>social i<br>política<br>a la co-<br>munitat |
|               |             |                         |                                                      |                                       |                                             |                     |                                                                 |                                                   |                                                               |                      |                                              |                                                                     |
|               |             |                         |                                                      |                                       |                                             |                     |                                                                 |                                                   |                                                               |                      |                                              |                                                                     |

vincularan aquells destinats a la població en el seu conjunt (urbanisme, transport públic, etc.), tot això creuat per la perspectiva de gènere i, quan siga pertinent, combinat amb la del nivell d'ingressos o altres variables rellevants.

Finalment és essencial recordar que l'elaboració d'este document o informe no és un fi en si mateix, sinó que és una eina per a la progressiva incorporació de canvis tant en els programes com en les eines i normes pressupostàries, de tal manera que es vagen redefinint com a sensibles al gènere.

### Seguiment i avaluació

En les iniciatives de PPG resulta crucial l'avaluació dels resultats obtinguts. Per a això, en el mitjà termini i en la mesura que es vagen introduint millores en els programes pressupostaris (principalment en els indicadors), el seguiment i avaluació del programa permeten visibilitzar fins a quin punt les millores que s'han introduït en la reformulació del projecte s'han traduït en millores reals, en resultats, en termes d'igualtat de gènere. Per això resultarà imprescindible comptar o introduir en cada programa indicadors de resultat que permeten conèixer els resultats obtinguts i, d'esta manera, avaluar com ha incidit la implementació de cada programa en termes d'igualtat.

## 5.5. RECURSOS I EXEMPLES

En este apartat s'inclouen diferents recursos en els quals es fa referència tant a altres iniciatives com a materials sobre la temàtica que ens ocupa:

- Informes d'impacte de gènere dels pressupostos generals de l'Estat.

- <<http://www.sepg.pap.minhap.gob.es/sitios/sepg/es-ES/Presupuestos/Documentacion/Paginas/InformelImpactoGenero.aspx>>

En este web de la Secretaria d'Estat de Pressupostos i Despeses del Ministeri d'Hisenda i Funció Pública es poden consultar els informes d'impacte de gènere dels pressupostos compresos en el període 2011 i 2016.

- Plataforma Impacto de Género Ya!  
<<http://impactodegeneroya.blogia.com/>>

La Plataforma Impacto de Género Ya! està conformada per diferents organitzacions feministes que es van unir per a exigir al govern l'elaboració dels informes d'impacte de gènere de tot projecte de llei presentat al Parlament, tal com ho estableix la Llei 30/2003 sobre mesures per a incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabore el Govern. En este marc, van iniciar la seua tasca d'incidència política per a aconseguir que als projectes dels pressupostos estatals s'adjuntara l'informe corresponent d'impacte. Assolit este objectiu, elaboren de manera paral·lela a l'informe oficial un manifest de caràcter crític tant amb l'informe oficial com amb els mateixos pressupostos. En este blog es recullen estos manifestos.

- Pressupostos amb perspectiva de gènere. Conselleria d'Hisenda i Administració Pública de la Junta d'Andalusia.  
<[http://www.juntadeandalucia.es/haciendayadministracionpublica/planif\\_presup/genero/genero.htm](http://www.juntadeandalucia.es/haciendayadministracionpublica/planif_presup/genero/genero.htm)>



La Junta d'Andalusia va iniciar l'any 2003 un procés per a incorporar progressivament la perspectiva de gènere en els pressupostos públics autonòmics. En el transcurs dels anys han elaborat propostes metodològiques de treball, materials i informes d'impacte de gènere dels pressupostos. En este web de la Conselleria d'Hisenda i Administració Pública es recopilen tots estos materials i anys d'experiència en la matèria.

- Biblioteca Temàtica Digital. Pressupostos públics en clau de gènere. Emakunde (Govern Basc).

<[http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/pub\\_informes/es\\_emakunde/adjuntos/pres\\_pub\\_clave\\_genero\\_es.pdf](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/pub_informes/es_emakunde/adjuntos/pres_pub_clave_genero_es.pdf)>

La primera iniciativa de PPG a l'Estat espanyol es va iniciar a la Comunitat Autònoma Basca, de la mà d'Emakunde, l'organisme amb competència en matèria d'igualtat del Govern autònom. Un dels principals pilars de la iniciativa va ser la sensibilització en l'Administració pública sobre la importància de transversalitzar la perspectiva de gènere en el pressupost públic, de manera que es va incidir en la formació interna i es va publicar la biblioteca digital que es recull en este enllaç.

- Pressupostos i gènere a Amèrica Llatina i el Carib <<http://www.presupuestoygenero.net/>>

Web d'ONU DONES Oficina d'Equador, que presenta una gran quantitat de recursos sobre la temàtica, centrats principalment a Amèrica Llatina. Entre estos el web inclou una biblioteca, eines (guies, manuals, documents, etc.) que contenen diferents propostes per a incorporar la perspectiva de gènere en els pressupostos i sistematitzacions sobre diferents iniciatives d'Amèrica Llatina.

- <<http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>>

Web de l'Institut Europeu de la Igualtat de Gènere que introduïx, entre altres, un espai dedicat al *gender mainstreaming*. Este espai reuneix una bateria d'instruments i conceptes i, entre les eines incloses per a avançar en la transversalització de la perspectiva de gènere, es troben els PPG o *gender budgeting*.

## 5.6. PREGUNTES FREQUENTS

A continuació es presenten una sèrie de preguntes freqüents amb què ens trobem quan vam començar a treballar en la incorporació de la perspectiva de gènere en els pressupostos:

### Per què centrar-se en els pressupostos?

El pressupost és un dels instruments més poderosos del programa polític de qualsevol govern, ja que té una gran influència sobre l'èxit o el fracàs en l'execució de la resta de propostes o polítiques governamentals: qualsevol política que no tinga assignació pressupostària suficient, difícilment es podrà executar i podrà assolir els objectius fixats. En esta línia, el pressupost representa la principal manifestació de l'orientació política de qualsevol govern: gasta més en allò que considera més important. Però a més, centrar-se en el pressupost resulta estratègic perquè és un element comú a totes les unitats organitzatives de l'Administració, traspasa totes les àrees de govern; per açò, la incidència per a incorporar la perspectiva de gènere en esta eina té implicacions directes en el conjunt de programes i pràctiques d'una determinada administració.

### Pretenen els PPG obtenir uns pressupostos separats per a dones?

No es tracta d'elaborar uns pressupostos separats per a les dones o per als homes, sinó tot el contrari. Es tracta de reconèixer i integrar en un mateix pressupost les necessitats d'unes i altres i contemplar qualsevol impacte diferencial en dones i homes, xiquetes i xiquets.

D'esta afirmació es dedueix també que no es tracta de fer una anàlisi de les àrees de despesa associades a programes o polítiques dirigides específicament a dones i / o a la igualtat, sinó d'analitzar el conjunt del pressupost per a transversalitzar la perspectiva de gènere en la seua totalitat.

### Perseguixen una distribució de la despesa / càrrega impositiva del 50 % per a dones i homes?

No. Quan en el marc d'una iniciativa de PPG es treballa sobre la despesa pública, l'objectiu no és aconseguir una distribució del 50 % per a unes i per a altres. El fi que es persegueix amb estes iniciatives és la satisfacció de les necessitats i interessos tant de les dones com dels homes, cosa que probablement requerirà

d'una distribució desigual de la despesa pública. De la mateixa manera, pel que fa als impostos, no es tracta d'aconseguir que dones i homes suporten al 50 % de la càrrega impositiva, sinó d'evitar tindre en el sistema d'impostos biaixos de gènere (explícits o implícits) que entorpisquen l'avanç cap a la igualtat.

### **Impliquen necessàriament els PPG un increment en la despesa pública?**

No impliquen necessàriament un augment de la despesa pública, sinó una assignació més eficient.

### **Quins èxits s'han aconseguit amb la implementació de les iniciatives de PPG?**

Entre els principals èxits obtinguts en la implementació de les diferents iniciatives de pressupostos amb perspectiva de gènere, cal destacar els següents:

- Visibilització d'una insuficient assignació de recursos públics per a potenciar la igualtat de gènere. En este marc, s'ha confirmat que una part molt important de les polítiques i els programes no incorporen la perspectiva de gènere.
- Foment de la millora dels sistemes de recollida i anàlisi de dades incorporant principalment la desagregació per sexe de la informació.
- S'ha treballat per a destronar les nocions de "neutralitat de gènere" de moltes polítiques i programes.
- Visibilització del treball domèstic i d'atencions realitzat majoritàriament per les dones com una contribució important al pressupost i les economies de mercat.
- Impuls de maneres alternatives de fer política en què s'incrementa la provisió de béns i servicis a la població d'una manera més justa i eficaç.

## **5.7. BIBLIOGRAFIA**

CARRASCO, Cristina i al. (2006). *Estadístiques sota sospita. Proposta de nous indicadors des de l'experiència femenina*. Institut Català de les Dones, Barcelona.

DE LA FUENTE, María i ORTIZ, Laia (coords.) (2006). *Els pressupostos amb perspectiva de gènere, repte per als governs locals*. Institut de Ciències Polítiques i Socials: Ciutats i persones: 22, Barcelona.

FITZGERALD, Rona i MCKAY, Ailsa (2003). *Manual Presupuestos Sensibles al Género en la Comunidad Autónoma del País Vasco*. Emakunde, Vitoria-Gasteiz.

JUBETO, Yolanda (2007). "Experiencias europeas en presupuestos con enfoque de género. Una revisión crítica" dins *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, núm. 21, pàg. 6-24.

JUBETO, Yolanda i LARRAÑAGA, Mertxe (2012). "Los presupuestos con enfoque de género: aprendizajes a partir de experiencias prácticas llevadas a cabo en el estado español (2005-2010)" dins *XIII Jornadas de Economía Crítica, Los costes de la crisis y alternativas en construcción*. Sevilla, febrero 2012.

JUBETO, Yolanda (2014). "Los presupuestos con enfoque de género: un instrumento feminista a favor de la equidad en las políticas públicas" dins CARRASCO, Cristina (ed.) *Con voz propia. La economía feminista como apuesta teórica y política*. Los libros de Viento Sur, Madrid. Pàg. 121-144.

QUINN, Sheila (2016). "Europe: a Survey of Gender Budgeting Efforts" dins *IMF Working Paper WP/16/155*.

VILLOTA, Paloma; JUBETO, Yolanda i FERRARI, Ignacio (2009). *Estrategias para la integración de la perspectiva de género en los presupuestos públicos*. Observatorio 17: Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad del Gobierno de España.





# ANEXOS

## ANEXO 1



**AJUNTAMENT DE VALÈNCIA**

**VICESECRETARIA GENERAL**

**CIRCULAR 2/2016**

**ASSUMPTE: Inclusió de noves clàusules socials i lingüístiques en els plec de condicions que tramite l'Ajuntament de València.**

La Junta de Govern Local, en sessió ordinària de 15 d'abril de 2016, ha adoptat l'acord següent:

"FETS

I. En sessió de data 23 de febrer de 2016, es va reunir, prèviament convocada, la comissió per a la introducció en els plec dels contractes que l'Ajuntament haja de subscriure, d'aspectes socials, laborals, mediambientals i de comerç just, així com per a l'estudi dels canvis normatius en matèria contractual i anàlisi de contractes.

II. En la dita sessió, una vegada emesos informes del Servei de Benestar Social i Integració i del Servei d'Ocupació i Emprenedoria, i després de l'estudi dut a terme tant pel Servei de Contractació, reflectit en el seu informe de data 30 de desembre de 2015, com en anteriors reunions de la comissió damunt dita, es va acordar: "Introduir amb caràcter general en els plec de clàusules administratives, tenint en compte la qualificació del contracte i la seua duració, les clàusules de caràcter social i les relatives a la capacitat de l'adjudicatari/ària que a continuació s'indiquen pels fonaments que igualment a continuació es posen de manifest", tot això basant-se en els següents fonaments jurídics:

1. L'article 14 de la Constitució espanyola proclama la igualtat dels espanyols davant de la llei, sense que pugua prevaldre cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social; i en l'article

9.2 consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions per a la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguen reals i efectives.

Per la seua banda, la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Hòmens, estableix que entre els criteris generals d'actuació dels poders públics es troba el compromís amb l'efectivitat del dret constitucional d'igualtat entre dones i hòmens i la integració del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en el conjunt de les polítiques.

Segons l'article 46 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Hòmens un pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i hòmens i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Així, un pla d'igualtat és un instrument de gestió empresarial que permet, de forma efectiva, que tant les dones com els hòmens compten amb les mateixes oportunitats en l'accés, participació i permanència en l'empresa.

D'acord amb el que estableix l'article 50 de la mencionada llei orgànica, totes les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb esta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i hòmens. Estes mesures s'hauran de negociar i, si és el cas, acordar, amb les/els representants legals dels treballadors i les treballadores en la forma que es determine en la legislació laboral; si bé, tan sols estan obligades a tindre un pla d'igualtat, que haurà de ser, així mateix, objecte de negociació en la forma que es determine en la legislació laboral, les de més de 250 persones en plantilla, les obligades per conveni col·lectiu o aquelles en què l'autoritat laboral ho haguera acordat en un procediment sancionador, on s'especificara la substitució de les sancions accessòries, per l'elaboració d'un pla d'igualtat.

L'article 40 preveu que el Govern establirà mesures per a fomentar l'adopció voluntària de plans d'igualtat, especialment dirigides a les xicotetes i les mitjanes empreses, que inclouran el suport tècnic necessari.

A estos efectes, actualment tant el Ministeri de Sanitat, Servicis Socials i Igualtat, com la pròpia Generalitat Valenciana disposen de servicis específics d'assessorament per a plans i mesures d'igualtat en les empreses, que poden consultar-se en els seus respectives webs institucionals, dirigit a totes les empreses, organitzacions, entitats o persones físiques que tinguen interès en la incorporació de la igualtat d'oportunitats a la seua gestió empresarial, així com als agents socials, comissions o comitès d'igualtat,



representació legal de la plantilla i empreses o professionals vinculats a l'elaboració i implantació de plans i mesures d'igualtat.

D'altra banda, l'article 50 de la llei preveu la creació d'un distintiu per a reconèixer aquelles empreses que destaquen per l'aplicació de polítiques d'igualtat de tracte i d'oportunitats amb els seus treballadors i treballadores, que podrà ser utilitzat en el tràfic comercial de l'empresa i amb fins publicitaris, posposant al seu desplegament reglamentari, entre altres, la determinació de la seua denominació, el procediment i les condicions per a la seua concessió. També estableix criteris que es tindran en compte per a la seua concessió, com la presència equilibrada de dones i hòmens en els òrgans de direcció i en els distints grups i categories professionals de l'empresa, l'adopció de plans d'igualtat o altres mesures innovadores de foment de la igualtat, així com la publicitat no sexista dels productes o servicis de l'empresa.

Per Reial Decret 1615/2009, de 26 d'octubre, es regula la concessió i utilització del distintiu "Igualtat d'Empresa". Conforme a este, qualsevol entitat o empresa, de capital públic o privat, a excepció de les administracions públiques, que exercisca la seua activitat en territori espanyol, podrà presentar la seua candidatura al Ministeri de Sanitat, Servicis Socials i Igualtat per a la concessió del distintiu empresarial. La convocatòria per a la concessió del distintiu és anual i les empreses que l'obtinguen hauran de promoure activament la igualtat efectiva de dones i hòmens, especialment en el compliment i millora de les mesures que integren el Pla d'Igualtat o les polítiques d'igualtat, que justifiquen la concessió del seu distintiu. L'ús del distintiu està subjecte al compliment de les obligacions que expressament es determinen. La concessió del distintiu tindrà una vigència inicial de tres anys, prorrogable per tres anys més, podent ser revocat en els supòsits expressament establits.

Davant d'allò que s'ha exposat, es considera que totes les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, a més, les empreses que la llei expressament determina han de comptar amb un pla d'igualtat, ja que constituïx una mesura social que és obligatòria legalment, i no un valor social que resulta convenient prendre en consideració.

No obstant això, d'acord amb allò que s'ha disposat en l'article 15, les administracions públiques integraran de forma activa el principi d'igualtat de tracte entre dones i hòmens en l'adopció i execució de les disposicions normatives, en la definició i pressupostació de polítiques públiques en tots els àmbits i en el conjunt de totes les seues activitats.

També s'ha de tindre en compte que la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere, en l'article 10 estableix que,

d'acord amb el que estableix la Llei 34/1988, d'11 de novembre, General de Publicitat, es considerarà il·lícita la publicitat que utilitzi la imatge de la dona amb caràcter vexatori o discriminatori.

Així, l'article 3, lletra a), de la Llei General de Publicitat estableix que és il·lícita la publicitat que atempte contra la dignitat de la persona o vulnere els valors i drets reconeguts en la Constitució, especialment a què es referixen els articles 18 i 20, apartat 4, entenent-se inclosos en la previsió anterior els anuncis que presenten les dones de forma vexatòria, bé utilitzant particularment i directament el seu cos o parts d'este com a mer objecte desvinculat del producte que es pretén promocionar, bé la seua imatge associada a comportaments estereotipats que vulnere els fonaments del nostre ordenament coadjuvant a generar la violència a què es referix la Llei Orgànica de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.

L'article 13 de la Llei Orgànica de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere determina que les administracions públiques vetllaran pel compliment estricte de la legislació quant a la protecció i salvaguarda dels drets fonamentals, amb especial atenció a l'eradicació de conductes afavoridores de situacions de desigualtat de les dones en tots els mitjans de comunicació social, d'acord amb la legislació vigent.

Per la seua banda, el TRLCSP, en l'article 118, permet la inclusió de condicions especials d'execució dels contractes, sempre que siguen compatibles amb el dret comunitari i que s'indiquen en l'anunci de licitació o en el plec o en el contracte. Este precepte contempla expressament que eixes condicions poden fer referència, entre altres, a l'eliminació de desigualtats entre l'home i la dona en el mercat laboral; i se'ls pot atribuir el caràcter d'obligacions contractuals essencials.

Els requisits exigits per a establir condicions especials d'execució són els següents: publicitat prèvia de les condicions, vinculació de les condicions a l'objecte contractual i que estes no resulten discriminatòries.

Finalment, en este punt s'ha d'indicar que, igual que, com s'ha dit anteriorment, el TRLCSP en l'article 223 contempla que, a més de les expressament regulades, poden establir-se causes específiques de resolució del contracte; en l'article 212 s'estableix que els plecs o el document contractual podran preveure penalitats per al cas de compliment defectuós de la prestació objecte d'este o per al supòsit d'incompliment dels compromisos o de les condicions especials d'execució del contracte que s'hagueren establert d'acord amb els articles 64.2 i 118.1. Estes penalitats hauran de ser proporcionals a la gravetat de l'incompliment i la seua quantia no podrà ser superior al 10 per 100 del pressupost del contracte.

En conclusió, si bé amb caràcter general, en els plecs de clàusules administratives particulars s'inclou en la clàusula relativa a les obligacions generals del contractista que "el contractista està obligat al compliment de les disposicions vigents per a la igualtat efectiva de dones i hòmens", a la vista de tot allò que s'ha exposat, es considera que, igualment amb caràcter general, podrien incloure's les obligacions i penalitats anteriorment exposades.

I, finalment, en relació a l'exigència de l'ús no sexista del llenguatge, s'ha tingut en compte el Reglament municipal per a l'ús no sexista del llenguatge, aprovat per acord de 25 de novembre de 2011.

2. La disposició addicional quarta del TRLCSP té com a finalitat establir diferents opcions aplicables, quan ho precisen els plecs de clàusules administratives particulars, per a procedir al desempat quan coincidisquen en la puntuació assignada als licitadors per la Mesa de Contractació, com assenyala la Junta Consultiva de Contractació Administrativa en el seu informe núm. 59/08, de 31 de març de 2009.

En compliment d'esta disposició addicional i respectant la seua prelación, s'inclou amb caràcter general en els plecs la preferència en l'adjudicació dels contractes per a les proposicions presentades per aquelles empreses públiques o privades que, en el moment d'acreditar la seua solvència tècnica tinguen en la seua plantilla un nombre de treballadores i treballadors amb discapacitat superior al 2 per 100, sempre que eixes proposicions igualen en els seus termes les més avantajoses des del punt de vista dels criteris que servisquen de base per a l'adjudicació; això sense perjudi que, atinent el contracte concret de què es tracte, a proposta dels servicis gestors, es puga atorgar preferència en els supòsits d'empat a la resta d'empreses mencionades en la referida disposició addicional.

En este punt cal citar expressament allò que ha manifestat la Junta Consultiva de Contractació Administrativa, en el seu informe 53/2008, de 29 de gener de 2009: "(...) s'ha de dir que la pròpia llei pareix seguir un criteri contrari a la possibilitat d'incloure esta exigència com a criteri per a la valoració de les proposicions, atés que la disposició addicional sexta li atribueix la virtualitat d'atorgar preferència en cas d'empat entre dos o més proposicions, amb la qual cosa pareix donar a entendre que exclou la possibilitat de considerar-ho com a criteri d'adjudicació...".

Així, si bé amb caràcter general s'inclouen en els plecs les clàusules següents: "clàusula..... '1. SOBRE NÚM. 1: Haurà de tindre el títol següent: SOBRE NÚM. 1: DOCUMENTACIÓ PER A PRENDRE PART EN EL PROCEDIMENT OBERT PER

A CONTRACTAR “denominació completa del contracte a què es licita”. El seu contingut serà el següent:

-) Declaració responsable relativa al compliment de l'obligació de comptar amb un dos per cent de personal amb discapacitat o adoptar les mesures alternatives corresponents, atenent a allò que s'ha disposat en Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de Drets de les Persones amb Discapacitat i de la seua Inclusió Social, d'acord amb allò que s'ha assenyalat en l'annex V del present plec.

-) Per a l'aplicació i acreditació, quan procedisca, de la preferència a què es fa referència en la clàusula 12 del present plec i que es regula en la disposició addicional quarta del TRLCSP, hauran de presentar els documents que acrediten que, al temps de presentar la seua proposició, té en la seua plantilla un número de personal amb discapacitat superior al 2 per 100. A estos efectes hauran d'acreditar:

NOMBRE de personal total.

NOMBRE de personal discapacitat eventual.

NOMBRE de personal discapacitat fix.

I percentatges respectius”.

No obstant això, es considera que, qui resulte adjudicatari del contracte deu d'acreditar bé el compliment de l'obligació de comptar amb un dos per cent de personal amb discapacitat o adoptar les mesures alternatives corresponents, atenent a allò que s'ha disposat en Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de Drets de les Persones amb Discapacitat i de la seua Inclusió Social, introduint a estos efectes en els plecs, amb caràcter general, obligacions i penalitats per als supòsits d'incompliment i, en concret, les citades anteriorment.

3. El text refós de la Llei de Contractes del Sector Públic, aprovat per Reial Decret Legislatiu 3/2011, de 14 de novembre (d'ara en avant TRLCSP) regula en l'article 60 les prohibicions per a contractar.

Entre altres, són circumstàncies que impedeixen contractar les persones amb l'Administració Local:

a) Haver sigut condemnades per mitjà de sentència ferma per delictes de terrorisme, constitució o integració d'una organització o grup criminal, associació il·lícita,



finançament il·legal dels partits polítics, tracta de sers humans, corrupció en els negocis, tràfic d'influències, suborn, prevaricació, frau, negociacions i activitats prohibides als funcionaris, delictes contra la Hisenda Pública i la Seguretat Social, delictes contra els drets dels treballadors, malversació, blanqueig de capitals, delictes relatius a l'ordenació del territori i l'urbanisme, la protecció del patrimoni històric i el medi ambient, o a la pena d'inhabilitació especial per a l'exercici de professió, ofici, indústria o comerç.

La prohibició de contractar afectarà les persones jurídiques que siguin declarades penalment responsables i a aquelles, els administradors o representants de les quals ho siguin de fet o de dret, vigent el seu càrrec o representació i fins al seu cessament, que es troben en la situació mencionada en este apartat.

b) Haver sigut sancionades amb caràcter ferm per infracció greu en matèria professional, de falsejament de la competència, d'integració laboral i d'igualtat d'oportunitats i no discriminació de les persones amb discapacitat, o d'estrangeria, de conformitat amb el que estableix la normativa vigent; per infracció molt greu en matèria mediambiental, d'acord amb el que estableix la Llei 21/2013, de 9 de desembre, d'Avaluació Ambiental; en la Llei 22/1988, de 28 de juliol, de Costes; en la Llei 4/1989, de 27 de març, de Conservació dels Espais Naturals i de la Flora i Fauna Silvestres; en la Llei 11/1997, de 24 d'abril, d'Envasos i Residus d'Envasos; en la Llei 10/1998, de 21 d'abril, de Residus; en el text refós de la Llei d'Aigües, aprovat per Reial Decret Legislatiu 1/2001, de 20 de juliol; i en la Llei 16/2002, d'1 de juliol, de Prevenció i Control Integrats de la Contaminació; o per infracció molt greu en matèria laboral o social, d'acord amb el que disposa el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Orde Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, així com per la infracció greu prevista en l'article 22.2 de l'esmentat text.

L'article 61 assenyala que en els dos supòsits l'apreciació de la concurrència de la prohibició de contractar es farà directament per l'òrgan de contractació, quan la sentència o la resolució administrativa s'haguera pronunciat expressament sobre el seu abast i duració, i subsistirà durant el termini assenyalat en estes; si no s'haguera pronunciat expressament sobre el seu abast, s'haurà de determinar per mitjà de procediment instruït a este efecte, del qual és competent el ministre d'Hisenda i Administracions Públiques, amb la proposta prèvia de la Junta Consultiva de Contractació Administrativa de l'Estat.

Estes prohibicions per a contractar no es contemplen posteriorment en el TRLCSP com a causes de resolució del contracte, i ens podem trobar amb supòsits en què a la persona o empresa adjudicatària d'un contracte després de la seua celebració pot sobrevindre alguna de les circumstàncies anteriorment assenyalades que li impedisquen contractar;

però, no obstant això, no constitueixen causa de resolució d'un contracte que estiga en execució.

El TRLCSP, en l'article 223, enumera amb caràcter general les causes de resolució del contracte, regulant en altres preceptes les causes específiques per a cada tipus de contracte. En este article es contempla que també seran causa de resolució les establides expressament en el contracte.

Davant d'això, es considera que, amb caràcter general i amb independència que el seu abast estiga o no determinat en la sentència o resolució judicial, podrien incloure's en els plecs de clàusules administratives particulars com a obligacions les condicions necessàries de capacitat de la persona o empresa durant l'execució del contracte i, a continuació, hauria d'introduir-se en les clàusules del plec les conseqüències de l'incompliment de tals obligacions.

4. S'ha de fer constar que els plecs ja inclouen actualment l'obligació de l'adjudicatària d'acreditar mensualment el compliment de les seues obligacions amb la Seguretat Social i es contemplen penalitats per als supòsits d'incompliment i, inclús, la possibilitat de resoldre el contracte en cas d'incompliments reiterats.

5. Com s'ha dit anteriorment, el TRLCSP, en l'article 118, permet la inclusió de condicions especials d'execució dels contractes, sempre que siguen compatibles amb el dret comunitari i que s'indiquen en l'anunci de licitació, en el plec o en el contracte. Estes condicions poden fer referència a consideracions de tipus social, entre altres, amb la finalitat de promoure l'ocupació de persones amb particulars dificultats d'inserció en el mercat laboral; i estableix correlativament les conseqüències que comporta el seu incompliment.

En relació amb la clàusula concreta que ens ocupa, cal citar l'informe 3/2009 de la Junta Consultiva de Contractació de l'Estat que estableix:

"(...)1. No és d'acord amb el dret la inclusió de la clàusula que impose una condició especial d'execució respecte als contractes d'obres, en els següents termes:

"L'empresa adjudicatària es compromet a incorporar en l'obra adjudicada almenys un 30% de persones desempleades inscrites en les oficines d'ocupació d'Orihuela, prioritzant en la seua contractació els pertanyents a col·lectius desfavorits, amb dificultats d'accés al món laboral o amb risc d'exclusió social.



El percentatge es computarà en relació al nombre de treballadors necessaris per a la realització de l'obra en la seua totalitat'.

La condició d'execució a què es referix el text de la consulta és clarament discriminatòria en la mesura que circumscriu la possibilitat de contractació als demandants d'ocupació amb domicili a Orihuela. En este sentit ha de considerar-se que exclou la possibilitat de contractar tant desempleats que procedisquen d'altres localitats del territori nacional o, inclús, del territori d'algun dels estats membres de la Unió Europea i, en conseqüència, es vulneren els principis de no discriminació establits tant en l'ordenament jurídic espanyol com en el propi Tractat constitutiu de la Comunitat Europea.

Sense perjudi que si se suprimeix d'ella l'exigència de la inscripció en les oficines d'ocupació d'Orihuela, siga plenament admissible”.

Basant-se en els fonaments exposat amb anterioritat, i als informes emesos pel Servei de Benestar Social i Integració i pel Servei d'Ocupació i Emprenedoria, per la Comissió s'acorda que, en aquells contractes que es considere pertinent, atenent a les característiques del contracte a celebrar i en la proporció que en estos s'indique, es determinaran com a condició especial d'execució de caràcter social, mesures de foment d'ocupació entre persones amb dificultats d'inserció en el mercat laboral, com parats de llarga duració, majors de 45 anys, persones amb discapacitat o persones en situació d'exclusió social, entenent com a tals aquelles que es troben incloses en algun dels següents col·lectius:

- Persones que hagen esgotat totes les prestacions públiques, bé del sistema públic de protecció a desempleats, bé la Renda Garantida de Ciutadania o prestacions de la Seguretat Social. S'acredita per mitjà de les corresponents resolucions o certificacions negatives del Servei Públic Estatal d'Ocupació, de la Generalitat Valenciana o equivalent autonòmic o de l'Institut Nacional de la Seguretat Social, respectivament.
- Persones perceptores de la Renda Garantida de Ciutadania o de la Renda Activa d'Inserció. S'acredita per mitjà de les corresponents resolucions o certificacions o de la Generalitat Valenciana o equivalent autonòmic, o del Servei Públic Estatal d'Ocupació, respectivament.
- Jovens majors de 18 anys i menors de 30, que han sigut acollits en institucions del Sistema de Protecció de Menors. S'acredita per mitjà de la corresponent resolució o certificació de la Generalitat Valenciana, entitat competent en matèria de protecció de menors o equivalent autonòmic.

- Persones internes en establiments penitenciaris classificats en el tercer grau penitenciari, persones en situació penitenciària de llibertat condicional i persones que han sigut escarcerades en els últims dos anys. S'acredita per mitjà de la certificació corresponent de l'administració penitenciària.
- Menors de 21 anys en edat laboral (majors de 16 anys) condemnats per algun jutjat de menors, que es troben en situació de llibertat vigilada o complint una altra mesura de la Llei Orgànica 5/2000 al medi obert. S'acredita per mitjà de la certificació corresponent de l'Administració de Justícia i la liquidació de condemna.
- Persones que tinguen acreditada la condició de víctima de violència de gènere en els termes de la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre. S'acredita per mitjà de la corresponent resolució judicial.

Respecte d'això, hauran d'establir-se les corresponents penalitats per als supòsits d'incompliment, així com la possibilitat de resoldre el contracte en cas d'incompliments reiterats.

III. Així mateix, en la dita sessió, i a l'empara del que disposa la Llei 4/1983, de 23 de novembre d'Ús i Ensenyament del Valencià i en el Reglament municipal sobre ús i normalització del valencià en el municipi de València, BOP núm. 113, de 14 de maig del 2015, s'acorda la inclusió amb caràcter general en els plecs de clàusules administratives particulars d'una clàusula en relació amb l'ús del valencià durant l'execució dels contractes.

IV. En data 13 d'abril de 2016 se subscriu una moció del regidor delegat de Servicis Centrals, amb vista a elevar a la Junta de Govern Local l'aprovació de les clàusules anteriorment referides i prèviament acordades per la comissió per a la introducció, en els plecs dels contractes a celebrar per l'Ajuntament, d'aspectes socials, laborals, mediambientals i de comerç just, així com per a l'estudi dels canvis normatius en matèria contractual, i anàlisi de contractes, a fi d'introduir aquelles en els plecs de clàusules administratives particulars de l'Ajuntament de València.

De conformitat amb els anteriors fets i fonaments de Dret, feta prèviament declaració d'urgència, s'acorda:

Primer. Introduir amb caràcter general en els plecs de clàusules administratives particulars de l'Ajuntament de València, tenint en compte la qualificació del contracte i la seua duració, les següents clàusules de caràcter social:

**“1. DOCUMENTACIÓ A PRESENTAR PER LES PERSONES O EMPRESES LICITADORES EN ELS PROCEDIMENTS DE LICITACIÓ (sobre núm. 1):**

“...). Declaració responsable relativa al compliment de l'obligació de comptar amb un pla d'igualtat, si es tracta d'empreses obligades a això, conforme a les estipulacions fetes en el capítol III de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Hòmens o, en tot cas, relativa al compromís de respecte de la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, i d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i hòmens, així com a promoure condicions de treball que eviten l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i arbitrar procediments específics per a previndre'ls i per a donar curs a les denúncies o reclamacions que puga formular qui n'haja sigut objecte, conforme al que s'ha assenyalat en l'annex ... del present plec.

...) Declaració responsable de l'empresa adjudicatària de tindre el distintiu “Igualtat d'empresa”, i en el cas de no posseir eixe distintiu, compromís de presentar-se a la convocatòria anual següent a la formalització del contracte, que es convoque en els termes establits en el Reial Decret 1615/2009, de 26 d'octubre, pel qual es regula la concessió i utilització del dit distintiu, i, si és el cas, successives fins a obtindre'l, igualment conforme al que s'ha assenyalat en l'annex, d'este plec.” (Contractes de gestió de servicis públics, concessions d'obra pública i de servicis de duració superior a un any).

Annex que han d'omplir per les persones o empreses licitadores en relació amb la referida documentació:

ANNEX...

**DECLARACIÓ RESPONSABLE RELATIVA AL RESPECTE DE LA IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HÒMENS EN L'ÀMBIT LABORAL**

Sr./Sra. \_\_\_\_\_ (nom i cognoms) \_\_\_\_\_, amb domicili en el/la/l' carrer/plaça/avinguda \_\_\_\_\_ codi postal \_\_\_\_\_, localitat \_\_\_\_\_, amb DNI (o document que reglamentàriament el substituïska) número \_\_\_\_\_, que actua en el seu propi nom i dret o en representació de/d' (identificació de la persona que representa) \_\_\_\_\_, amb CIF (o document que reglamentàriament el substituïska) número \_\_\_\_\_, i domicili en el/la/l' carrer/plaça/avinguda \_\_\_\_\_, codi postal \_\_\_\_\_, localitat \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_, per la seua qualitat de \_\_\_\_\_(apoderat/a, administrador/a, etc.)\_\_\_\_\_, a fi de participar en la contractació de referència, DECLARA davall la seua responsabilitat

Que l'empresa a la qual representa: (Trie l'opció que corresponga)

1. De més de 250 treballadors/es:

Compta amb un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establert en el capítol III de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Hòmens (art. 45.2)

2. Fins a 250 treballadores/es: (Trie l'opció que corresponga)

Compta amb un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establert en el capítol III de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Hòmens:

En virtut de conveni col·lectiu aplicable (art. 45.3)

Per haver-se acordat en procediment sancionador (art. 45.4)

De forma voluntària (art. 45.5)

Es compromet al respecte de la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, i a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i hòmens, així com a promoure condicions de treball que eviten l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a previndre'ls per a donar curs a les denúncies o reclamacions que puga formular qui n' haja sigut objecte.

Que l'empresa a la qual representa: (Trie l'opció que corresponga) (contractes de gestió de servicis públics, concessions d'obra pública i de servicis de duració superior a un any).

- Compta amb el distintiu "Igualtat d'Empresa" (Reial Decret 1615/2009, de 26 d'octubre).
- Es compromet en cas de resultar adjudicatària a presentar-se a la convocatòria anual, següent a la formalització del contracte, i, si és el cas, successives per a la concessió del distintiu "Igualtat d'Empresa" fins a obtindre'l, en els termes establerts en el Reial Decret 1615/2009, de 26 d'octubre, pel qual es regula la concessió i utilització d'este.

(Lloc, data i firma de la persona o empresa licitadora o representant i segell de l'empresa)".

## 2. OBLIGACIONS DE CARÀCTER SOCIAL DE LA PERSONA O EMPRESA QUE RESULTE ADJUDICATÀRIA:

“... Ús no sexista del llenguatge: (Per a tots els contractes)

En tots aquells escrits, documents i/o comunicacions que es generen en el normal desenvolupament de l'objecte del contracte, es farà un estricte ús no sexista del llenguatge, a fi de contribuir a l'eliminació i prevenció de situacions de discriminació, de conformitat amb el Reglament municipal per a l'ús no sexista del llenguatge, aprovat per Acord de 25 de novembre del 2011.

... No utilització de publicitat il·licita: (per a tots els contractes)

En el desenvolupament de l'objecte del contracte, l'empresa adjudicatària no podrà utilitzar qualsevol mitjà de publicitat que atempte contra la dignitat de la persona o vulnere els valors i drets reconeguts en la Constitució, de manera que es consideren inclosos en la previsió anterior els anuncis que presenten les dones de forma vexatòria, amb utilització particularment i directament del seu cos o parts d'este com a mer objecte desvinculat del producte que es pretén promocionar, de la seua imatge associada a comportaments estereotipats que vulnereen els fonaments del nostre ordenament i que coadjuven a generar la violència de gènere en els termes establits en la llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere i en la Llei 34/1988, d'11 de novembre, General de Publicitat.

... Plans i política d'igualtat: (contractes de gestió de servicis públics, concessions d'obra pública, obres i servicis)

L'empresa adjudicatària, en el termini d'un mes a comptar de l'endemà de formalització del contracte, hi haurà d'aportar text o textos íntegres en què conste el Pla d'Igualtat aplicable en l'empresa, o les Politiques d'igualtat de l'empresa en matèria d'accés a l'ocupació, promoció professional, permisos i beneficis de protecció a la maternitat, conciliació de la vida personal, familiar i laboral, formació per a la igualtat, incorporació de mesures de gestió de la diversitat, així com de protocols d'actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

... Distintiu d'igualtat: (contractes de gestió de servicis públics, concessions d'obra pública i de servicis de duració superior a un any).



L'empresa adjudicatària, si no compta amb el distintiu "Igualtat d'Empresa", a fi d'obtenir-lo, ha de presentar-se a la convocatòria anual en els termes establerts en el Reial Decret 1615/2009, de 26 d'octubre, pel qual es regula la concessió i utilització del dit distintiu, i, si és el cas, successives fins a obtenir-lo, la qual cosa ha d'acreditar davant el servei gestor del contracte, amb la presentació de la documentació justificativa del distintiu o la justificació de la presentació a la convocatòria i la posterior concessió d'este.

...) Acreditació del compliment de la reserva legal de treballadors/es discapacitats/des: (per a tots els contractes)

L'empresa adjudicatària, en el termini d'un mes a comptar de l'endemà de formalització del contracte, hi ha d'aportar certificat d'empresa en què conste tant el nombre global de treballadores/es de plantilla com el nombre particular de treballadors/es amb discapacitat, o en el cas d'haver-se optat pel compliment de les mesures alternatives, legalment previstes, una còpia de la declaració d'excepcionalitat i una declaració de l'empresa licitadora amb les mesures concretes aplicades a este efecte".

### 3. PENALITATS PER INCOMPLIMENT:

"S'imposaran penalitats a l'adjudicatària quan incórrega en alguna de les causes previstes a continuació:

...) Per no aportar el text o textos íntegres en què conste el Pla d'Igualtat o les Politiques d'igualtat de l'empresa.

Es considerarà falta molt greu la no aportació del text o textos íntegres en què conste el Pla d'Igualtat o les Politiques d'igualtat de l'empresa, al qual es referix la clàusula, d'este plec.

Com a regla general, s'imposaran penalitats en quantia de l'1% del pressupost del contracte. En el supòsit d'incompliment reiterat la dita quantia podrà arribar fins a un 5% o fins al màxim legal del 10%, i fins i tot pot donar lloc a la resolució del contracte, tenint en compte els perjudicis que ocasione, i motivadament determine l'òrgan de contractació.

...) Per no aportar el distintiu "Igualtat d'Empresa" o revocació d'este, o per no presentar-se a les convocatòries oficials per a obtenir-lo.



Es considerarà falta molt greu la no aportació del distintiu "Igualtat d'Empresa" o de l'acreditació de la presentació a les convocatòries oficials per a obtindre'l en els termes establits en la clàusula... del present plec o la revocació d'este.

Com a regla general, s'imposaran penalitats en quantia de l'1% del pressupost del contracte. En el supòsit d'incompliment reiterat la quantia podrà arribar fins a un 5% o fins al màxim legal del 10%, i fins i tot pot donar lloc a la resolució del contracte, tenint en compte els perjudis que ocasione, i motivadament determine l'òrgan de contractació.

...) Per no aportar el certificat de l'empresa relatiu al nombre de treballadors/es amb discapacitat o la declaració d'excepcionalitat.

Es considerarà falta molt greu la no aportació del certificat d'empresa relatiu al nombre de treballadores/es amb discapacitat, o la declaració d'excepcionalitat, si és el cas, que es referix la clàusula.....d'este plec.

Com a regla general, s'imposaran penalitats en quantia de l'1% del pressupost del contracte. En el supòsit d'incompliment reiterat la quantia podrà aconseguir fins a un 5% o fins al màxim legal del 10%, i fins i tot pot donar lloc a la resolució del contracte, tenint en compte als perjudis que ocasione, i motivadament determine l'òrgan de contractació".

#### 4. CAUSES D'EXTINCIÓ I RESOLUCIÓ DEL CONTRACTE:

"A més de les arplegades en els articles.....del TRLCSP, seran causa de resolució del contracte les que a continuació s'indiquen:

- L'incompliment reiterat per l'adjudicatària de la no presentació del Pla o Politiques d'igualtat, del distintiu "Igualtat d'Empresa" o la revocació d'este, o la no presentació a les convocatòries oficials fins a obtindre'l.
- L'incompliment reiterat per l'adjudicatària de la no aportació del certificat d'empresa relatiu al nombre de treballadores/es amb discapacitat, o la declaració d'excepcionalitat".

Segon. Introduir amb caràcter general, en els plecs de clàusules administratives particulars de l'Ajuntament de València, les següents clàusules relatives a la capacitat de la persona o empresa adjudicatària durant l'execució del contracte:

#### 1. CONDICIONS NECESSÀRIES DE CAPACITAT DE LA PERSONA O EMPRESA ADJUDICATÀRIA DURANT L'EXECUCIÓ DEL CONTRACTE.

“Durant l’execució del contracte la persona o empresa adjudicatària no podrà trobar-se en alguna de les circumstàncies següents:

a) Ser condemnades per mitjà de sentència ferma per delictes de terrorisme, constitució o integració d’una organització o grup criminal, associació il·lícita, finançament il·legal dels partits polítics, tracta de sers humans, corrupció en els negocis, tràfic d’influències, suborn, prevaricació, frau, negociacions i activitats prohibides als funcionaris, delictes contra la Hisenda Pública i la Seguretat Social, delictes contra els drets dels treballadors, malversació, blanqueig de capitals, delictes relatius a l’ordenació del territori i l’urbanisme, la protecció del patrimoni històric i el medi ambient, o a la pena d’inhabilitació especial per a l’exercici de professió, ofici, indústria o comerç.

b) Ser sancionades amb caràcter ferm per infracció greu en matèria professional, de falsejament de la competència, d’integració laboral i d’igualtat d’oportunitats i no discriminació de les persones amb discapacitat, o d’estrangeria, en matèria mediambiental, o per infracció molt greu en matèria laboral o social, de conformitat amb el que estableix la normativa vigent”.

## 2. CAUSES D’EXTINCIÓ I RESOLUCIÓ DEL CONTRACTE:

“A més de les arrelgades en els articles.....del TRLCSP, seran causa de resolució del contracte les que a continuació s’indiquen:

- Haver sigut condemnada la persona o empresa adjudicatària per mitjà de sentència ferma per delictes de terrorisme, constitució o integració d’una organització o grup criminal, associació il·lícita, finançament il·legal dels partits polítics, tracta de sers humans, corrupció en els negocis, tràfic d’influències, suborn, prevaricació, frau, negociacions i activitats prohibides als funcionaris, delictes contra la Hisenda Pública i la Seguretat Social, delictes contra els drets dels treballadors, malversació, blanqueig de capitals, delictes relatius a l’ordenació del territori i l’urbanisme, la protecció del patrimoni històric i el medi ambient, o a la pena d’inhabilitació especial per a l’exercici de professió, ofici, indústria o comerç.
- Haver sigut sancionada l’adjudicatària amb caràcter ferm per infracció greu en matèria professional, de falsejament de la competència, d’integració laboral i d’igualtat d’oportunitats i no discriminació de les persones amb discapacitat, o d’estrangeria; per infracció molt greu en matèria mediambiental; o per infracció molt greu en matèria laboral o social, de conformitat amb el que estableix la normativa vigent”.

Tercer. Introduir en els plecs de clàusules administratives particulars de l'Ajuntament de València, en aquells contractes que es considere pertinent, tenint en compte les característiques del contracte a subscriure i en la proporció que s'hi indique, com a condició especial d'execució de caràcter social, mesures de foment d'ocupació entre persones amb dificultats d'inserció en el mercat laboral, com ara desocupats de llarga duració, majors de 45 anys, persones amb discapacitat o persones en situació d'exclusió social, és a dir, aquelles que es troben incloses en algun dels següents col·lectius:

- Persones que hagen esgotat totes les prestacions públiques del sistema públic de protecció a desocupats, la Renda Garantida de Ciutadania o prestacions de la Seguretat Social. S'ha d'acreditar per mitjà de les corresponents resolucions o certificacions negatives del Servei Públic Estatal d'Ocupació, de la Generalitat Valenciana o equivalent autonòmic o de l'Institut Nacional de la Seguretat Social, respectivament.
- Persones perceptores de la Renda Garantida de Ciutadania o de la Renda Activa d'Inserció. S'ha d'acreditar per mitjà de les corresponents resolucions o certificacions o de la Generalitat Valenciana, o equivalent autonòmic, o del Servei Públic Estatal d'Ocupació, respectivament.
- Jòvens majors de 18 anys i menors de 30, que han sigut acollits en institucions del Sistema de Protecció de Menors. S'ha d'acreditar per mitjà de la corresponent resolució o certificació de la Generalitat Valenciana, entitat competent en matèria de protecció de menors o equivalent autonòmic.
- Persones internades en establiments penitenciaris classificats en el tercer grau penitenciari, persones en situació penitenciària de llibertat condicional i persones que han sigut excarcerades en els últims dos anys. S'ha d'acreditar per mitjà de la certificació corresponent de l'Administració penitenciària.
- Menors de 21 anys en edat laboral (majors de 16 anys) condemnats per algun jutjat de menors, que es troben en situació de llibertat vigilada o complint una altra mesura de la Llei Orgànica 5/2000 al medi obert. S'ha d'acreditar per mitjà de la certificació corresponent de l'Administració de Justícia i la liquidació de condemna.
- Persones que tinguen acreditada la condició de víctima de violència de gènere en els termes de la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre. S'ha d'acreditar per mitjà de la corresponent resolució judicial.

Paral·lelament i en el supòsit que s'incloga la condició especial d'execució en els termes exposats, s'establirà una penalitat i una causa de resolució en els termes següents:

“... ) Es considerarà falta molt greu l’incompliment de la condició especial d’execució establida en la clàusula..... del present plec.

Com a regla general, s’imposaran penalitats en quantia de l’1% del pressupost del contracte. En el supòsit d’incompliment reiterat la quantia podrà arribar fins a un 5% o fins al màxim legal del 10%, i fins i tot pot donar lloc a la resolució del contracte, tenint en compte els perjudicis que ocasione, i motivadament determine l’òrgan de contractació”.

“... ) Serà causa de resolució del contracte l’incompliment reiterat de la condició especial d’execució prevista en la clàusula... del present plec”.

Quart. Introduir amb caràcter general en els plecs de clàusules administratives particulars de l’Ajuntament de València, la següent clàusula relativa a l’ús del valencià durant l’execució dels contractes:

“En totes les comunicacions entre la persona o empresa adjudicatària i l’Ajuntament, així com en la resta de documentació que es tramite durant l’execució del contracte, caldrà ajustar-se al que disposa la Llei 4/1983, de 23 de novembre, d’Ús i Ensenyament del Valencià i en el Reglament municipal sobre ús i normalització del valencià en el municipi de València (BOP núm. 113, de 14 de maig de 2015). En tot cas, haurà de complir el que s’ha indicat en les mencionades normes, en especial el que estableix l’article 17-3 del Reglament.”

La qual cosa es comunica a l’efecte de donar-li la major difusió a l’esmentat acord i per al seu compliment.



|                                                                                                                                                                             |                                     |                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------|
| <b>ÒRGAN</b><br>JUNTA DE GOVERN LOCAL                                                                                                                                       |                                     |                           |
| <b>DATA</b><br>03/06/2016                                                                                                                                                   | <b>CARÀCTER SESSIÓ</b><br>ORDINÀRIA | <b>NÚM. ORDE</b><br>19    |
| <b>UNITAT</b><br>04101 - SERVICIO DE CONTRATACION                                                                                                                           |                                     |                           |
| <b>EXPEDIENT E-04101-2016-000038-00</b>                                                                                                                                     |                                     | <b>PROPOSTA NÚM. 2</b>    |
| <b>ASSUMPTE</b><br>SERVICI DE CONTRACTACIÓ. Proposa la modificació de determinades clàusules socials a fi de la seua introducció en els plecs de clàusules administratives. |                                     |                           |
| <b>RESULTAT APROVAT</b>                                                                                                                                                     |                                     | <b>CODI 00002-O-00019</b> |

Id. document: 40h4 lqZp Eea U eGZG G/d5 + lqj Zxs=  
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

**"FETS**

I. En sessió de data 17 de maig de 2016, es va reunir prèvia convocatòria, la Comissió per a la introducció en els plecs dels contractes que celebre l'Ajuntament d'aspectes socials, laborals, mediambientals i de comerç just, així com per a l'estudi dels canvis normatius en matèria contractual i anàlisi de contractes.

II. En esta sessió, i en relació a la proposta formulada per la regidora delegada d'Igualtat i Polítiques Inclusives, Isabel Lozano Lázaro, relativa a la inclusió de noves clàusules socials en els plecs de condicions, es va acordar: "Afegir en les clàusules de caràcter social dels plecs de clàusules administratives la possibilitat d'admetre que les obligacions relatives al distintiu 'Igualtat a l'Empresa' s'entendran complides igualment amb qualsevol altre distintiu equivalent emés per qualsevol altra administració pública, estrangera o autonòmica, com el distintiu 'Fent empresa. Iguals en oportunitats' de la Generalitat Valenciana, preparant a estos efectes una proposta per a elevar-la a la Junta de Govern Local per a la seua aprovació".

De conformitat amb el que exposa, s'acorda:

Únic. Afegir en les clàusules de caràcter social dels plecs de clàusules administratives la possibilitat d'admetre que les obligacions relatives al distintiu "Igualtat a l'Empresa", s'entenguen complides igualment amb qualsevol altre distintiu equivalent emés per qualsevol altra administració pública, estrangera o autonòmica, com el distintiu "Fent empresa. Iguals en oportunitats" de la Generalitat Valenciana, de forma que estes clàusules queden redactades com següix:

1. DOCUMENTACIÓ QUE HAN DE PRESENTAR LES PERSONES O EMPRESSES LICITADORES EN ELS PROCEDIMENTS DE LICITACIÓ (sobre núm. 1)

Signat electrònicament per:

| Antefirma                                        | Nom                      | Data       | Emissor cert | Núm. sèrie cert     |
|--------------------------------------------------|--------------------------|------------|--------------|---------------------|
| EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL | SERGI CAMPILLO FERNANDEZ | 03/06/2016 | ACCVCA-120   | 2973501864952737008 |





Id. document: 40h4 lqZp Eea U eGZG G/d5 + lqj Zxs=  
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)



**AJUNTAMENT  
DE VALÈNCIA**

**ACORD**

"...) **DECLARACIÓ RESPONSABLE** de l'empresa adjudicatària de tindre el **DISTINTIU 'IGUALTAT A L'EMPRESA'** o equivalent, que reconega el compromís de l'empresa per a la consecució de la igualtat real i efectiva entre dones i hòmens, concedit per qualssevol altres administracions públiques, estrangeres o autonòmiques, com el segell 'Fent empresa. Iguals en oportunitats' de la Generalitat Valenciana i, en el cas de no posseir algun d'estos distintius, **COMPROMÍS DE PRESENTAR-SE A LA CONVOCATÒRIA ANUAL SEGÜENT A LA FORMALITZACIÓ DEL CONTRACTE** que es convoque en els termes establits en el Reial Decret 1615/2009, de 26 d'octubre, pel qual es regula la concessió i utilització del distintiu 'Igualtat a l'Empresa' i, si és el cas, successives fins a la seua obtenció, **O DE SOL-LICITAR ALGUN DELS DISTINTIUS EQUIVALENTS** per mitjà del procediment que s'ha establert a este efecte, igualment d'acord amb allò que s'ha assenyalat en l'annex...del present plec" (contractes de gestió de servicis públics, concessions d'obra pública i de servicis de duració superior a un any).

"ANNEX ...

**DECLARACIÓ RESPONSABLE RELATIVA AL RESPECTE DE LA IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS** entre dones i hòmens **EN L'ÀMBIT LABORAL**

Sr./Sra.(nom i cognoms) \_\_\_\_\_, amb domicili en carrer/plaça/avinguda \_\_\_\_\_, codi postal \_\_\_\_\_, localitat \_\_\_\_\_, amb DNI (o document que reglamentàriament el substituïska) \_\_\_\_\_, actuant en el seu propi nom i dret o en representació de (identificació de la persona que representa) \_\_\_\_\_, amb CIF (o document que reglamentàriament el substituïska) número \_\_\_\_\_, i domicili en carrer/plaça/avinguda \_\_\_\_\_, codi postal \_\_\_\_\_, localitat \_\_\_\_\_, per la seua qualitat de (apoderat/ada, administrador/ora, etc.) \_\_\_\_\_, a fi de participar en la contractació de referència, **DECLARA** sota la seua responsabilitat.

Que l'empresa a què representa: (Trie l'opció que corresponga).

1. De més de 250 treballadors/ores:

Compta amb un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establert en el Capítol III de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens (art. 45.2).

2. Fins a 250 treballadors/ores: (Trie l'opció que corresponga)

\* Compta amb un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establert en el Capítol III de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens:

- En virtut de conveni col·lectiu aplicable (art. 45.3).

Signat electrònicament per:

| Antefirma                                        | Nom                      | Data       | Emissor cert | Núm. sèrie cert     |
|--------------------------------------------------|--------------------------|------------|--------------|---------------------|
| EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL | SERGI CAMPILLO FERNANDEZ | 03/06/2016 | ACCVCA-120   | 2973501864952737008 |





Id. document: 4014 lqZp Eea U eGZG G/d5 + lqj Zxos=  
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

- Per haver-se acordat en procediment sancionador (art. 45.4).

- De forma voluntària (art. 45.5).

\* Es compromet al respecte de la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, i a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i hòmens, així com a promoure condicions de treball que eviten l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seua prevenció i per a donar curs a les denúncies o reclamacions que puguen formular els que n'hagen sigut objecte.

Que l'empresa a què representa: (Trie l'opció que corresponga) (contractes de gestió de servicis públics, concessions d'obra pública i de servicis de duració superior a un any).

- Compta amb el distintiu "Igualtat a l'Empresa" (Reial Decret 1615/2009, de 26 d'octubre), o equivalent que reconega el compromís de l'empresa per a la consecució de la igualtat real i efectiva entre dones i hòmens.

- Se compromet, en cas de resultar adjudicatària, a presentar-se a la convocatòria anual següent a la formalització del contracte i, si és el cas, successives, per a la concessió del distintiu "Igualtat a l'Empresa" fins a la seua obtenció, en els termes establits en el Reial Decret 1615/2009, de 26 d'octubre, pel qual es regula la seua concessió i utilització, o a sol·licitar algun dels distintius equivalents per mitjà del procediment que s'haja establert a este efecte.

(Lloc, data i firma de la persona o empresa licitadora o del seu representant i segell de l'empresa)"

2. OBLIGACIONS DE CARÀCTER SOCIAL DE LA PERSONA O EMPRESA QUE RESULTE ADJUDICATÀRIA:

"...) DISTINTIU D'IGUALTAT

L'empresa adjudicatària, de no comptar amb el distintiu 'Igualtat a l'Empresa' o equivalent, que reconega el compromís de l'empresa per a la consecució de la igualtat real i efectiva entre dones i hòmens, concedit per qualsevol altres administracions, estrangeres o autonòmiques, com el segell 'Fent empresa. Iguales en oportunitats' de la Generalitat Valenciana haurà de presentar-se, a l'objecte d'obtenir-lo, a la convocatòria anual en els termes establits en el Reial Decret 1615/2009, de 26 d'octubre, pel qual es regula la concessió i utilització del distintiu 'Igualtat a l'Empresa' i, si és el cas, successives, fins a la seua obtenció, o sol·licitar algun dels distintius equivalents per mitjà del procediment que s'haja establert a este efecte, la qual cosa haurà d'acreditar davant del servici gestor del contracte bé presentant la

Signat electrònicament per:

| Antefirma                                        | Nom                      | Data       | Emissor oert | Núm. sèrie oert     |
|--------------------------------------------------|--------------------------|------------|--------------|---------------------|
| EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL | SERGI CAMPILLO FERNANDEZ | 03/06/2016 | ACCVCA-120   | 2973501864952737008 |



*documentació justificativa del distintiu o bé la justificació de la presentació a la convocatòria o de la sol·licitud corresponent, i la seua posterior concessió" (Contractes de gestió de servicis públics, concessions d'obra pública i de servicis de duració superior a un any).*

**3. PENALITATS PER INCOMPLIMENT:**

*"S'imposaran penalitats a l'adjudicatària quan incórrega en alguna de les causes previstes a continuació:*

(...)

*...) PER NO APORTAR EL DISTINTIU 'IGUALTAT A L'EMPRESA' O EQUIVALENT, O REVOCACIÓ D'ESTE; O NO PRESENTAR-SE A LES CONVOCATÒRIES OFICIALS PER A L'OBTENCIÓ DEL DISTINTIU 'IGUALTAT A L'EMPRESA', O NO SOL·LICITAR ALGUN DELS DISTINTIUS EQUIVALENTS PER MITJÀ DEL PROCEDIMENT QUE S'HAJA ESTABLIT A ESTE EFECTE.*

*Es considerarà falta molt greu la no aportació del distintiu 'Igualtat a l'Empresa' o equivalent, o de l'acreditació de la presentació a les convocatòries oficials per a l'obtenció del distintiu 'Igualtat a l'empresa', o de la sol·licitud d'algun dels distintius equivalents, per a la seua presentació en els termes establits en la clàusula ... d'este plec, o la seua revocació.*

*Com a regla general, s'imposaran penalitats en quantia del 1% del pressupost del contracte. En el supòsit d'incompliment reiterat, la quantia podrà arribar fins a un 5% o fins al màxim legal del 10%, i podrà donar lloc a la resolució del contracte, atenent els perjudis que ocasione i motivadament determine l'òrgan de contractació" (Contractes de gestió de servicis públics, concessions d'obra pública i de servicis de duració superior a un any).*

**4. CAUSES D'EXTINCIÓ I RESOLUCIÓ DEL CONTRACTE:**

*"A més de les arplegadas en els articles .....del TRLCSP, seran causa de resolució del contracte les que a continuació s'indiquen:*

(...)

*...L'INCOMPLIMENT REITERAT per l'adjudicatària de la no presentació del pla o polítiques d'igualtat, del distintiu 'Igualtat a l'Empresa' o equivalent, la seua revocació, la no presentació a les convocatòries per a l'obtenció del distintiu 'Igualtat a l'Empresa' o la no presentació de la sol·licitud d'algun dels distintius equivalents" (Contractes de gestió de servicis públics, concessions d'obra pública i de servicis de duració superior a un any)."*

Id. document: 4014 lqZp Eea U eGZG G/d5 + lqj Zxos=  
CÓPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

Signat electrònicament per:

| Antefirma                                        | Nom                      | Data       | Emissor oert | Núm. sèrie oert     |
|--------------------------------------------------|--------------------------|------------|--------------|---------------------|
| EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL | SERGI CAMPILLO FERNANDEZ | 03/06/2016 | ACCVCA-120   | 2973501864952737008 |

ANEXO 2



INSTITUTO DE LA MUJER  
Ministerio de Igualdad

SISTEMA ESTATAL DE  
INDICADORES DE GÉNERO  
Anexo de Fichas

Diciembre 2009



**EDITA**



**AJUNTAMENT DE VALÈNCIA**  
REGIDORIA D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES

**COORDINA I ELABORA**



**VNIVERSITAT DE VALÈNCIA**