



GUIA PER DONAR COMPLIMENT AL CRITERI D'IGUALTAT DE GÈNERE DE LA CONVOCATÒRIA DE SUBVENCIONS DE L'AJUNTAMENT DE BARCELONA

Les administracions públiques han de gestionar el seu pressupost de forma eficient i responsable, tant econòmica com socialment. Per tant, els criteris d'atorgament de subvencions de l'Ajuntament de Barcelona han de tenir en compte no només les millors propostes en termes de viabilitat tècnica i financera, sinó també aquells projectes que proporcionin més beneficis socials i guardin més coherència amb les polítiques municipals.

L'any 2017 la Convocatòria de subvencions per a la realització d'activitats i serveis de districte i de ciutat de l'Ajuntament de Barcelona incorpora un nou criteri d'igualtat de gènere. A més d'un principi que garanteix l'increment del benestar de la ciutadania, aquest és un dels valors rectors consolidats del consistori barceloní.

En aquesta guia trobareu una explicació de la finalitat d'aquest criteri, així com dels requeriments que han de complir les entitats que sol·licitin una subvenció per tal de donar-hi resposta.

1. Què és el gènere?

Una de les confusions més habituals consisteix a equiparar el gènere amb el sexe de les persones. Si bé són dos conceptes que guarden una relació molt estreta, és fonamental saber diferenciar-los per garantir la correcta aplicació de la perspectiva de gènere en un projecte.

L'ONU defineix el gènere com:

*“La forma en que totes les societats del món determinen les funcions, actituds, valors i relacions que concerneixen a l'home i a la dona. **Mentre el sexe fa referència als aspectes biològics que es deriven de les diferències sexuals, el gènere és una definició de les dones i dels homes construïda socialment i amb clares repercussions polítiques.** El sexe d'una persona és determinat per la naturalesa, però el seu gènere l'elabora la societat”.*

IV Conferència Mundial de les Dones (Beijing, 1995)

Així, doncs, sexe i gènere no són sinònims. Mentre que el primer es refereix al conjunt de trets biològics (anatòmics i fisiològics) a partir dels quals es divideixen els individus d'una espècie en mascles i femelles (òrgans sexuals, funció reproductora, hormones, entre altres); el gènere al·ludeix al conjunt de característiques socials, culturals, polítiques, psicològiques, jurídiques i



econòmiques que cada societat assigna a les persones de forma diferenciada en funció del seu sexe. És per aquesta relació que **parlem d'un sistema sexe-gènere, en referència a la interacció que es produeix entre les esferes biològica i social en l'establiment de les categories femenina, per a les dones, i masculina pels homes.**

Degut al component sociocultural que el caracteritza, podem dir que **el gènere:**

- ✓ A diferència del sexe, **no és innat ni universal**, sinó que varia en funció de cada societat i de cada moment històric.
- ✓ **Assigna uns rols, unes característiques i unes identitats diferents a cada persona** en funció del seu sexe biològic.
- ✓ **S'aprèn des de les primeres etapes de la vida**, sovint de manera subtil, a través dels processos de socialització que es donen en el si de la família, a l'escola, en els diferents espais de relació, en els models que ofereixen els mitjans de comunicació, etc.
- ✓ **Condiciona els comportaments i les expectatives de dones i homes** en tots els àmbits de la vida: laboral, parella, amistat, oci, participació social i política, etc.
- ✓ **Té una dimensió relacional;** és a dir, constitueix un element fonamental, tant de les relacions que s'estableixen entre dones i homes, com de la manera com cada sexe percep i es relaciona amb el seu entorn.

Un bon exemple de la interacció entre el sexe i el gènere és la forma com la maternitat es tradueix en un discurs que assigna a les dones la responsabilitat principal de les tasques de cura. Aquesta interacció s'estableix en relacionar amb els aspectes biològics de la maternitat, com l'embaràs o l'alletament, unes qualitats que predisposarien les dones i les farien més "naturalment" capacitades per a assumir tot allò que té a veure amb la cura d'infants i d'altres persones dependents. Així, els trets biològics (sexe) serveixen per naturalitzar i reforçar un model de feminitat socialment validat (gènere).

2. Què significa incorporar la perspectiva de gènere?

Quan parlem d'incorporar la perspectiva de gènere en un projecte o activitat ens referim al **desenvolupament de les eines necessàries (enfocaments, estratègies o tècniques) per detectar, i en cas necessari corregir, els possibles efectes diferencials que pugui tenir la nostra intervenció sobre dones i homes.** Això significa que haurem de ser conscients de les desigualtats en el punt de partida, així com de les qüestions que ja sigui per motius culturals,



econòmics, jurídics, religiosos, etc. puguin determinar que una actuació aparentment neutra tingui un impacte diferent o, fins i tot, contribueixi a agreujar les desigualtats.

El 1997, el Consell Econòmic i Social de les Nacions Unides (ECOSOC) va definir la incorporació de la perspectiva de gènere com:

“El procés d’avaluació de les conseqüències per a les dones i pels homes de qualsevol activitat planificada, incloses les lleis, polítiques o programes, en tots els sectors i a tots els nivells. És una estratègia destinada a fer que les preocupacions i experiències de les dones, així com dels homes, siguin un element integrant de l’elaboració, l’aplicació, la supervisió i l’avaluació de les polítiques i els programes en totes les esferes polítiques, econòmiques i socials, amb la finalitat que les dones i els homes es beneficiïn per igual i s’impedeixi que es perpetui la desigualtat”.

En alguns casos, els factors a tenir en compte en aquest procés d’incorporació de la perspectiva de gènere poden ser fàcils d’identificar. Però en molts d’altres, sobretot en projectes relacionats amb àmbits en els quals les dones han estat tradicionalment excloses, haurem de fer un sobreesforç per reconèixer les mancances. La ciència, la política o l’esport, entre d’altres, són terrenys en els quals pràcticament no s’ha tingut en compte la mirada femenina fins a èpoques molt recents. En aquests casos, **incorporar la perspectiva de gènere passa per aplicar una visió crítica que permeti superar la invisibilitat a la que han estat sotmeses les aportacions, necessitats i interessos específics de les dones.**

3. Per què és important que les entitats sol·licitants d’una subvenció incorporin la perspectiva de gènere?

El gènere té conseqüències en la vida de les persones: en les seves trajectòries vitals, en les seves oportunitats de desenvolupar-se lliurement, en les possibilitats de gaudir dels seus drets de ciutadania, etc. Unes conseqüències que no passen inadvertides des del compromís social que es troba en la base de l’existència de les entitats i associacions de la ciutat.

En aquest sentit, és important entendre que **el sistema sexe-gènere no es limita a establir una diferenciació, sinó que determina, a més, una clara jerarquia entre els gèneres on el poder i el reconeixement social s’associen a allò considerat masculí en detriment del femení.** Així, les funcions, les expectatives, les tasques a realitzar, les responsabilitats a assumir i les construccions culturals al voltant de cadascun dels sexes, arriben a determinar que les dones no tinguin el mateix accés, reconeixement i possibilitats de participació que els homes en tots els àmbits de la vida social, política, econòmica i cultural.



L'ús del concepte de gènere permet qüestionar aquesta jerarquia i emfatitzar que les diferències entre les característiques considerades "femenines" i "masculines" no són biològiques sinó que estan socialment construïdes. Aquest concepte aporta una millor comprensió de la realitat i té un objectiu clar: demostrar que, en tant que les actituds, expectatives, rols, espais, identitats i jerarquies diferents entre dones i homes no venen determinades per la natura sinó que són adquirides mitjançant un complex procés de socialització; són modificables.

4. Criteri de gènere en la convocatòria de subvencions per a la realització d'activitats i serveis de districte i de ciutat de l'ajuntament de Barcelona

L'any 2017 la Convocatòria de subvencions per a la realització d'activitats i serveis de districte i de ciutat de l'Ajuntament de Barcelona incorpora un nou criteri d'igualtat de gènere. Aquesta novetat respon a un marc normatiu que regula la concessió d'ajuts públics com a eina per a incentivar, des de l'Administració pública, la inclusió de la perspectiva de gènere en l'activitat de les entitats sol·licitants.

Principal normativa reguladora de la incorporació d'un criteri d'igualtat de gènere en les subvencions municipals:

- **Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:** Segons l'article 35, "*Les administracions públiques, en els plans estratègics de subvencions que adoptin en l'exercici de les seves competències, determinaran els àmbits en els quals (...), les bases reguladores de les corresponents subvencions puguin incloure la valoració d'actuacions d'efectiva consecució de la igualtat per part de les entitats sol·licitants*".
- **Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes:** L'article 11.2 estableix que "*les bases reguladores de subvencions, beques i qualsevol altre tipus d'ajut públic que convoquin les administracions públiques de Catalunya han de tendir a incloure la valoració del millor mitjà per a aconseguir la incorporació de la perspectiva de gènere*".
- **Mesura de govern sobre la transversalitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona (2015):** Preveu la integració de la perspectiva de gènere a tots els mecanismes i processos amb què es dissenyen, implementen i avaluen les polítiques locals.



- **Pla per la justícia de gènere (2016-2020):** Té, entre els seus objectius específics, l'impuls de la incorporació de la perspectiva de gènere en les subvencions municipals.

Com obtenir la puntuació?

Les entitats que optin a una subvenció en qualsevol de les modalitats de la convocatòria tenen la **possibilitat d'obtenir fins a 0'5 punts pel compliment del criteri d'igualtat de gènere**. Les opcions són dues:

1. L'entitat explicita la igualtat de gènere en els seus estatuts, objectius o missió, memòries d'activitats i/o estructura organitzativa.

1.1. Valor: 0,25 punts.

1.2. Requeriments: L'entitat que presenta el projecte ha de mostrar de forma explícita la seva voluntat de fomentar la igualtat entre dones i homes, ja sigui en el seu funcionament intern o a través de les seves activitats, tant si és de forma genèrica com en relació amb un àmbit específic. Aquesta voluntat pot manifestar-se a través de:

Els estatuts o principis fundacionals: Mitjançant l'aparició de fórmules que deixin constància del compromís de l'entitat amb el foment de la igualtat de gènere, com ara:

- *Aquesta entitat té, entre les seves finalitats, el foment de la igualtat entre dones i homes.*
- *Aquesta entitat vetlla perquè les seves activitats integrin la perspectiva de gènere.*
- *La missió d'aquesta entitat és combatre la violència masclista.*
- *Aquesta entitat treballa per a la promoció de la igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral...*

O altres similars.

La memòria d'activitats: Algunes entitats, malgrat no especificar el foment de la igualtat entre els seus objectius, fan palès el seu compromís a través de la seva trajectòria. En aquest cas l'èmfasi recau en la realització prèvia d'activitats o projectes que tinguessin com a finalitat o contribuïssin de manera significativa a la promoció de la igualtat entre dones i homes.

L'estructura organitzativa: També hi ha la possibilitat que la implicació de l'entitat amb el foment de la igualtat es posi de manifest en el funcionament intern de



l'organització. En alguns casos pot existir un reglament que estableixi els mecanismes, com per exemple l'obligatorietat d'una composició paritària dels òrgans directius¹. En altres casos es tracta d'iniciatives no regulades però que tenen la mateixa finalitat, com ara la creació de comissions o grups de treball sobre aquesta qüestió, o l'aplicació d'altres mesures destinades a afavorir una representació equilibrada d'homes i dones o el foment d'una cultura organitzativa sensible al gènere.

1.3. Justificació: Per justificar el compliment d'aquest requeriment, el document bàsic 2 dels formularis de sol·licitud de subvenció inclou, en l'apartat A sobre l'entitat, tres punts destinats a que l'entitat proporcioni les dades necessàries sobre:

- L'aplicació de la igualtat de gènere a l'entitat (Punt 3).
- El nombre d'homes i dones beneficiaris dels projectes realitzats durant l'any anterior (Punt 4).
- La composició per sexes del voluntariat, les persones assalariades i/o associades (Punt 5).

IMPORTANT: Sempre que hi hagi documents que demostrin la veracitat de les dades (estatuts, memòries, reglaments, etc.), s'adjuntaran amb la resta de la documentació sol·licitada.

2. La igualtat de gènere s'incorpora en el projecte presentat.

2.1. Valor: 0,25 punts.

2.2. Requeriments: El fet que la convocatòria abasti modalitats diverses dificulta la possibilitat d'oferir unes pautes generals sobre el significat d'incorporar la perspectiva de gènere. Convé, doncs, consultar una guia sobre les implicacions del gènere en l'àmbit al qual fa referència el projecte presentat. En qualsevol cas, cal tenir en compte que aquesta incorporació pot donar-se a dos nivells:

A partir de la metodologia del projecte: Aplicant els mecanismes necessaris per a identificar i/o corregir les desigualtats de gènere, ja sigui en la fase del disseny, implementació, seguiment i/o avaluació del projecte. Aquestes preguntes poden ajudar-vos a verificar que heu aplicat la perspectiva de gènere:

- *S'ha tingut en compte la veu de les dones en el disseny, implementació i/o avaluació del projecte?*

¹ La paritat respon a un principi de presència equilibrada segons el qual, del conjunt de posicions a repartir, cap dels dos sexes ha de tenir una proporció inferior al 40% ni superior al 60%.

- *S'han recollit les dades desagregades per sexe?*
- *S'han analitzat aquestes dades en clau de gènere?*
- *S'han considerat possibles aspectes diferencials relacionats amb els rols, les tasques, els interessos, l'ús dels espais i dels temps, i l'accés i control dels recursos per part de dones i homes?*
- *S'han creat mecanismes de seguiment i/o avaluació (indicadors, grups de treball, etc.) sensibles al gènere?*

i/o a través del seu contingut:

a) Atenent als objectius del projecte:

- *Té la finalitat, o alguna de les finalitats del projecte, l'objectiu específic de combatre les desigualtats entre dones i homes en l'àmbit d'intervenció?*

b) A les seves activitats:

- *Alguna o algunes de les activitats previstes persegueix aquest efecte?*

c) A la població destinatària:

- *El projecte s'adreça a col·lectius de dones o a col·lectius especialment feminitzats?*

d) Als valors que promou:

- *Combat els estereotips de gènere o fomenta valors igualitaris?*
- *Visibilitza les aportacions de les dones en un àmbit on estan sots representades?*
- *Posa en valor una activitat o una tasca tradicionalment femenina?*

2.3. Justificació: En el document bàsic 2, a l'apartat B sobre el projecte presentat a subvenció, el punt 6 està destinat a incloure tota aquella informació que l'entitat consideri rellevant en relació a la inclusió de la perspectiva de gènere en el projecte. El punt 7 permet descriure els mecanismes previstos per a avaluar el seu impacte des del punt de vista del gènere. Per últim, en el punt 9 podeu indicar quins són els recursos humans necessaris, homes i dones, per a la seva realització.

IMPORTANT: Cal tenir en compte que, segons el tipus de projecte, és possible que no totes les preguntes proposades siguin pertinents. Es valorarà que s'hagin tingut en compte les condicions, situacions i necessitats de dones i homes en les diferents fases del projecte, sempre d'acord amb les seves característiques particulars.

A més...

Les entitats que optin a una subvenció de l'Ajuntament de Barcelona han de complir amb allò que estableix la normativa legal en matèria d'igualtat de gènere. Per això, amb caràcter obligatori, han de presentar una **declaració jurada conforme:**



- *No han estat mai objecte de sancions administratives fermes ni de sentències fermes condemnatòries per haver exercit o tolerat pràctiques discriminatòries per raó de sexe o de gènere, i segons Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, i la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals, i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.*
- *Compleixen la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.*

En aquest sentit, cal recordar que, segons la Llei Orgànica 3/2007, **estan obligades a elaborar i aplicar un Pla d'igualtat** aquelles entitats que compleixin un d'aquests requisits:

- Comptar amb un **mínim de 250 persones en plantilla.**
- Estar **obligades per conveni col·lectiu.**
- Aquelles entitats per a les quals **l'autoritat laboral l'hagués acordat en un procediment sancionador**, en el qual s'especifiqui la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració d'un Pla de Igualtat.

5. Per saber-ne més

- ☞ Trobareu la normativa referenciada a l'apartat de documentació del web:
<http://ajuntament.barcelona.cat/dretssocials/ca/documents-tematics>
- ☞ El CIRD del Departament de Transversalitat de Gènere és el servei municipal de referència en matèria de promoció de la igualtat de gènere. Si necessiteu un assessorament personalitzat demaneu cita trucant al 93 285 03 57 o a través de cird@bcn.cat