

Guia pràctica per a l'aplicació de la perspectiva de gènere a l'administració pública

INSTITUT MALLORQUÍ D'AFERS SOCIALS
SECCIÓ DE PROGRAMES TRANSVERSALS
SERVEI DE PLANIFICACIÓ I DOCUMENTACIÓ



Publicació promoguda i coordinada per:

Secció de Programes Transversals
Servei de Planificació i Documentació
Gerència de l'IMAS (Institut Mallorquí d'Afers Socials)
Departament de Benestar Social del Consell de Mallorca
C/ General Riera, 67, Palma, 07010

Autoria:

Francesca Moll Nadal, pedagoga, cap de la Secció
María José Aguilar Benítez, jurídica, tècnica superior
Talia Martínez, advocada, alumna en pràctiques curriculars del Màster
Universitari en Polítiques d'Igualtat i Prevenció de la Violència de Gènere del
2023, de la UIB (Universitat de les Illes Balears).

1a. edició: maig 2024
Dipòsit Legal: PM 00364 -2024

Sou lliures de compartir, adaptar, utilitzar, remesclar i crear a partir d'aquest material sempre i quan en reconegueu l'autoria d'acord amb els termes següents: referenciant el document i les autores de manera apropiada, proporcionant un enllaç a on s'ha publicat i indicant si hi heu fet algun canvi o modificació.

Podeu trobar aquesta publicació a la revista digital ALIMARA: www.revistaalimara.net

ÍNDEX

Presentació.....	4
Per què? Motivació i finalitat de la guia.....	5
En quins àmbits? Drets fonamentals.....	6
Comunicació no sexista.....	7
Llenguatge escrit i llenguatge oral	7
Continguts no textuais	8
En el llenguatge	9
En els continguts no textuais.....	10
Interacció amb les persones usuàries	12
Intervenció social amb perspectiva de gènere	14
Contractació administrativa amb perspectiva de gènere	17
Bibliografia.....	20

PRESENTACIÓ

Aquesta Guia, que posam a la vostra disposició, té com a objectiu principal identificar els aspectes més importants a l'hora d'incorporar la perspectiva de gènere a l'administració pública i, també més en concret, a les àrees que duen a terme intervenció social amb persones.

Fixau-vos que es contempla una doble vessant en tot el procés: per una banda, s'hi ofereixen indicacions a escala interna, dins l'administració mateixa, i, per una altra banda, s'hi presenten altres aportacions dirigides a àmbit extern, amb relació a la ciutadania atesa.

Les indicacions pretenen aprofundir en la tasca d'aplicació però fent esment en el fet que cada context de feina i cada territori compta amb unes característiques pròpies que obligaran a aplicar les indicacions d'una forma més concreta i adaptada a la pròpia realitat.

Entenem que el procés d'aplicar la perspectiva de gènere suposa un recorregut d'aprenentatge de competències que cada administració (ajuntament, mancomunitat, etc.) ha d'aplicar en funció de les seves necessitats i prioritats. Per això, oferim una informació visual, resumida, concentrada i òptima per a iniciar el procés i divulgar, d'una forma propera, el contingut a les àrees i serveis que se'n beneficiaran.

Es tracta d'una tasca consensuada i aplicada de forma transversal que cal que sigui adoptada i treballada conjuntament entre totes les persones que formen part de l'organització.

Amb aquesta eina refermam el nostre compromís amb la ciutadania per tal d'oferir un bon recurs didàctic per a aplicar la igualtat entre les persones a les administracions públiques. Esperam sia pel profit de tots.

Guillermo Sánchez Cifre
Conseller de Benestar Social i president de l'IMAS.

PER QUÈ?

MOTIVACIÓ I FINALITAT DE LA GUIA



PROMOCIÓ DE L'ACCÉS DE LES DONES ALS RECURSOS

Fer visibles i trencar les barreres de gènere que afecten les usuàries respecte a l'accés a oportunitats i recursos econòmics, de temps, d'oci, materials, etc.



TRANSVERSALITZACIÓ DE L'ANÀLISI DE GÈNERE

Identificar els factors específics de gènere presents en l'atenció a les persones usuàries de projectes socials ateses des de totes les àrees i serveis de l'organització.



INTERVENCIÓ SOCIAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Promoure la planificació orientada a resultats, a través d'objectius i propostes destinats a intervenir amb perspectiva de gènere.



INCLUSIÓ DE GÈNERE

Promocionar la inclusió i la visibilitat de la perspectiva de gènere a l'organització o administració pública, tant en els entorns de feina mateixos com en la intervenció i l'atenció social a la ciutadania.



MILLORA DE LA CONVIVÈNCIA

Assegurar la bona convivència de les persones treballadores i usuàries de l'organització en els seus entorns i entre elles, a través de l'eliminació de les discriminacions per raó de gènere.



CULTURA INSTITUCIONAL IGUALITÀRIA

Promoure una cultura institucional igualitària, que fomenti projectes encaminats a eliminar els obstacles de gènere a l'organització o administració pública.



EN QUINS ÀMBITS?

DRETS FONAMENTALS

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

Llei 11/2016, d'igualtat entre homes i dones a les Illes Balears

Llei 15/2022 d'igualtat de tracte i no discriminació

3 ÀMBITS

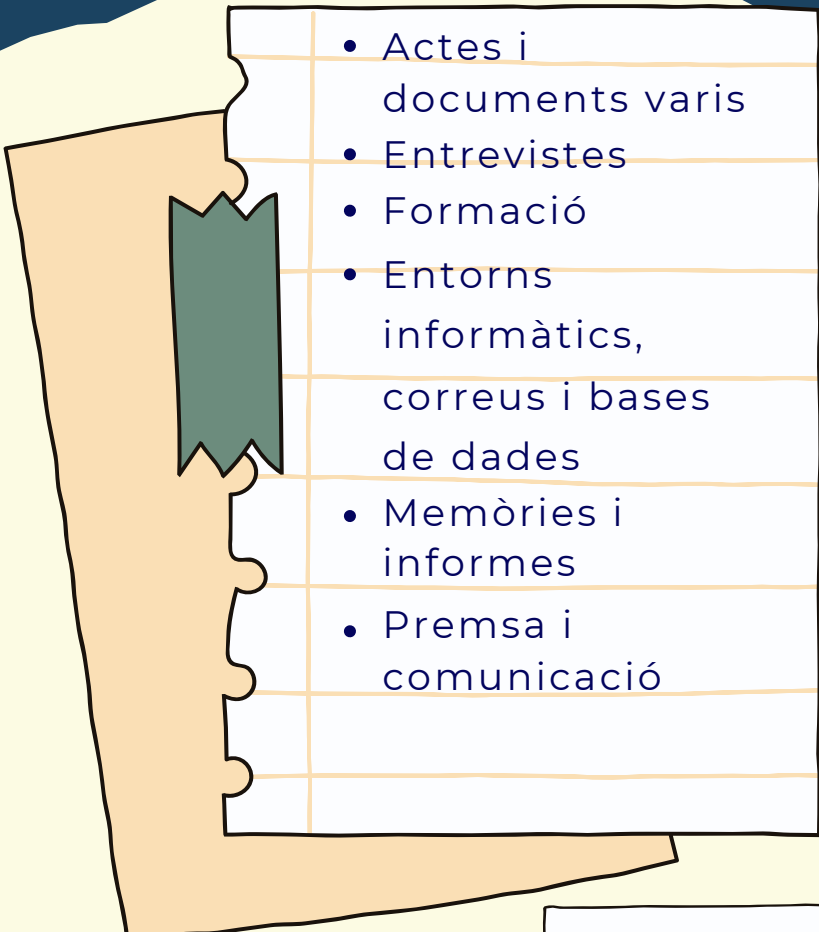
- 1 **COMUNICACIÓ NO SEXISTA**
- 2 **INTERACCIÓ AMB LES PERSONES**
- 3 **IMPLEMENTACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA INTERVENCIÓ SOCIAL**



COMUNICACIÓ NO SEXISTA

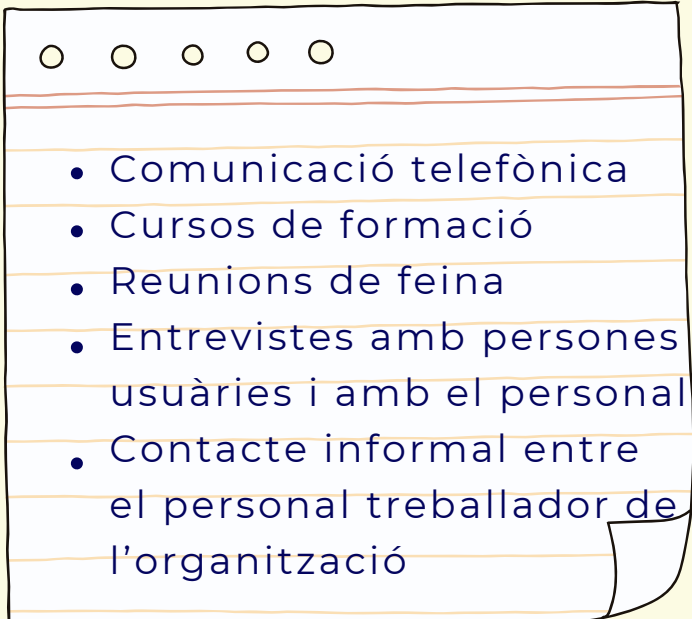
ON I QUAN S'HA D'APLICAR?



- 
- Actes i documents varis
 - Entrevistes
 - Formació
 - Entorns informàtics, correus i bases de dades
 - Memòries i informes
 - Premsa i comunicació

EN EL LLENGUATGE ESCRIT

EN EL LLENGUATGE ORAL

- 
- Comunicació telefònica
 - Cursos de formació
 - Reunions de feina
 - Entrevistes amb persones usuàries i amb el personal
 - Contacte informal entre el personal treballador de l'organització



COMUNICACIÓ NO SEXISTA

ON I QUAN S'HA D' APLICAR?

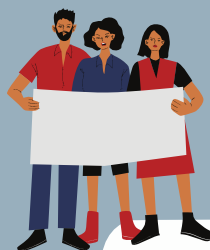


EN CONTINGUTS NO TEXTUALS

**IMATGES I
FOTOGRAFIES**



**ICONOGRAFIES
I PÒSTERS**



**VÍDEOS I
PREMSA**



**INFOGRAFIES
I DÍPTICS
INFORMATIUS**





QUÈ HEM D'EVITAR ?

EN EL LLENGUATGE:

0 1

EVITAU EL MASCULÍ GENÈRIC

- **Utilitzau substantius col·lectius:** “personal” en comptes de “treballadors”, “alumnat” en comptes d’“alumnes”, “infància” en comptes de “nin”.
- **Desdoblau substantius i adjectius i utilitzau el femení, en primer lloc, quan el grup destinatari sia majoritàriament femení:** “usuàries i usuaris de l’IMAS”, “treballadores i treballadors de l’IMAS”.
- **Emprau adjectius i pronoms invariables o sense gènere:** “cada infant” en comptes d’“els infants”, “us convidam a la recepció...”.
- **Evitau o duplicau l’article:** “dirigit a participants” o “dirigit als i a les esportistes”, en comptes de “dirigit als esportistes”.

0 2

ELIMINAU ELS ROLS DE GÈNERE DEL LLENGUATGE

- **No associeu pronoms o substantius generalitzats a contextos, situacions, col·lectius o professions que estiguin socialment assignats a un gènere:** “les infermeres”, “els metges”; “les treballadores socials”; “les dones de neteja”; “les usuàries”; “els caps de servei”Es poden substituir per: el personal d’infermeria, el personal mèdic, el personal de neteja, el col·lectiu de persones usuàries, etc.

COMUNICACIÓ NO SEXISTA



RECOMANACIONS

EN ELS CONTINGUTS NO TEXTUALS:

MOSTRAU EQUIPS DE FEINA O GRUPS DE PERSONES IGUALITARIS I INCLUSIUS

Mostrau imatges on apareguin professionals de sexes diferents en igualtat de posicions o, si cal aplicar discriminació positiva, dones en posicions de responsabilitat.



EVITAU LA SEXUALITZACIÓ DE LA DONA

Evitau fotografies, vídeos, material de lleure i jocs, material didàctic, etc. en què es mostri o es faci referència a una imatge sexualitzada de la dona.



EVITAU ATRIBUIR A LES DONES TOTES LES TASQUES DE CURES O REPRODUCTIVES

En lloc seu, s'hi poden mostrar imatges d'homes realitzant tasques tradicionalment associades al gènere femení.



COMUNICACIÓ NO SEXISTA

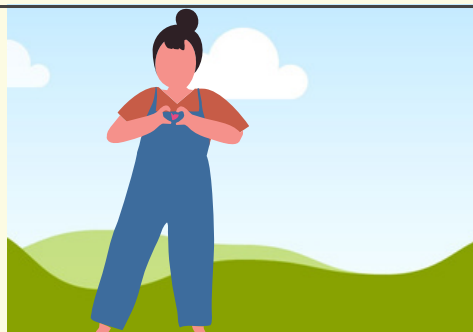


COM S'HA D'APLICAR?

EN ELS CONTINGUTS NO TEXTUALS:

INVERTIU ELS ROLS DE GÈNERE

Mostrau contingut gràfic on apareguin dones realitzant tasques que habitualment no els són relacionades, per tal de qüestionar els rols associats a cada sexe.



EVITAU MOSTRAR LES DONES EN SITUACIONS DE VULNERABILITAT O VIOLÈNCIA

En el seu lloc, mostrau imatges de dones diverses i empoderades, que ocupin llocs de responsabilitat i decisió, i en què es percebi que són prevalents en la seva vida o a l'entorn social.



#violenciacontralamujer



EVITAU REPRODUIR ROLS DE GÈNERE A TRAVÉS D'ELEMENTS AMBIENTALS

No utilitzeu imatges que reforcin estereotips sexistes en entorns ambientals a través dels quals es transmeten valors humans, costums culturals, comportaments socials, etc.



INTERACCIÓ AMB LES PERSONES USUÀRIES



OBJECTIU

Fomentar la transversalització de la perspectiva de gènere en la interacció amb les persones usuàries.

COM?

1

Anàlisi de necessitats d'atenció des de la perspectiva de gènere

- Feis ús d'una metodologia de feina que permeti avaluar les necessitats de les persones tenint en compte les característiques concretes del seu gènere. Reflectiu els resultats en els plans individuals d'intervenció (qüestionaris, entrevistes, continguts didàctics, etc.).

2

Incorporació de la perspectiva de gènere als materials facilitats

- Recollida de dades desagregades per sexe que implicarà la inclusió d'aquest ítem com a variable d'estudi.
- Recollida de variables, a més del sexe, que puguin generar situacions de discriminació múltiple (origen, ètnia, orientació sexual, nivell socioeconòmic...).

3

Adaptació de la intervenció social als nous models de família

- S'ha de fer esment, en concret, a les famílies monoparentals en què majoritàriament la progenitora és la mare i a l'augment de l'esperança de vida de la població, que afecta sobretot les dones.

INTERACCIÓ AMB LES PERSONES USUÀRIES



Adaptació de la intervenció social a les característiques específiques de les dones

4

- Per exemple, en el cas de les persones majors, gran part de les usuàries són dones. Caldria observar la realitat complexa que conforma la interrelació entre el gènere i altres factors de vulnerabilitat.
- Les dones tenen una major esperança de vida que els homes; tradicionalment s'han dedicat al treball domèstic i de cura de la família, i, com a conseqüència, no han cotitzat, per la qual cosa compten amb prestacions més baixes i, per tant, menys recursos econòmics.
- Moltes de les dones majors han rebut poca educació i, si l'han rebuda, és molt conservadora, tendent a reproduir estereotips i rols de gènere.
- Valorar tots aquests factors conjuntament pot ser un bon punt de partida per a adaptar la intervenció social que es realitza des de les àrees d'Atenció Comunitària, Sociosanitària i d'Infància i Família.

5

Incorporació d'un canal de comunicació directa amb les usuàries per a recollir les seves necessitats

- La major part de les sol·licitants de serveis socials són dones, tant per a elles mateixes com per a les persones que estan a càrrec seu, en tant que és sobre elles que recau la major part de les tasques de cures.
- Una manera d'incloure la perspectiva de gènere a l'hora de dissenyar o modernitzar els serveis que s'ofereixen és tenir en compte l'opinió directa d'aquestes dones, per exemple, respecte dels serveis que se'ls presten, els horaris dels centres d'atenció, l'eficàcia dels recursos que reben, els suports que realment necessitarien, etc.



INTERVENCIÓ SOCIAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Les propostes d'intervenció social amb perspectiva de gènere tendran els següents:

-OBJECTIUS-



Remoure les desigualtats per raó de gènere.



Fer efectiu **el principi d'igualtat d'oportunitats**.



Promoure la inclusió de **mesures de discriminació positiva**.

-METODOLOGIES-



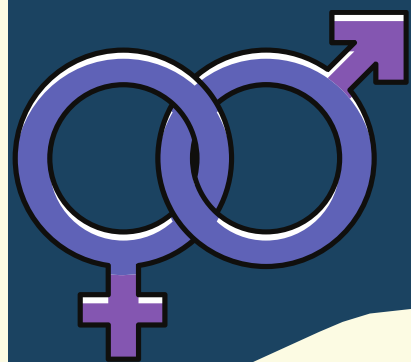
Anàlisi de problemàtiques i identificació de necessitats.



Planificació orientada a resultats de les estratègies d'intervenció social.



Avaluació de les actuacions implementades.



INTERVENCIÓ SOCIAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

EN QUÈ ENS HEM DE FIXAR?

BIAIXOS DE GÈNERE

Per a detectar una possible visió esbiaixada sobre una persona o col·lectiu per raons de gènere.

1

2

ESTEREOTIPS DE GÈNERE

Per a gestionar aquells continguts, idees i expectatives que el nostre projecte atribueix a les persones en funció del seu sexe o quan s'indica com haurien de ser les dones i com els homes..

3

IMPACTE DIFERENCIAL PER RAO DE SEXE

La diversitat de conseqüències i l'impacte que pot tenir una determinada intervenció social per a cada sexe per separat.

5

TIPUS DE DISCRIMINACIÓ

Cal tenir en compte els tipus de discriminació existents, especialment la diferència entre discriminació directa i indirecta i l'existència de la "ceguera de gènere".

La "ceguera de gènere" és aquella discriminació que s'origina quan no es reconeix que la societat assigna rols diferencials a les persones en funció del seu gènere.

ALTRES FACTORS DE DISCRIMINACIÓ

Cal contemplar els factors de discriminació diferents del gènere que hi interactuen i que creen situacions de discriminació complexa i múltiple, la qual origina un impacte simultani de més d'un factor de discriminació com poden ser la racialització, el fet de ser una persona immigrada, l'orientació sexual, el poder adquisitiu, etc.

4



INTERVENCIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

ANÀLISI DE LES PROBLEMÀTIQUES I IDENTIFICACIÓ DE LES NECESSITATS

- Q**
- Cal tenir en compte el gènere com a factor d'anàlisi a considerar de manera prèvia a establir objectius i destinar-hi recursos.
 - Cal identificar els tipus de discriminació predominant en el col·lectiu sobre el què es realitza la intervenció social. En concret, es valorarà la possibilitat de fer emergir la discriminació indirecta (aparentment neutra) o ceguera de gènere en la identificació de la necessitat que donarà lloc a la política o metodologia d'actuació o a les eines que s'emprin per a identificar-la.

1



DISSENY DE LES ESTRATÈGIES D'INTERVENCIÓ SOCIAL

2

Les propostes que es dissenyaran tendran principalment els objectius següents:

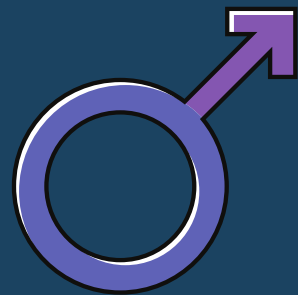
- Propostes d'intervenció dirigides a pal·liar els desavantatges derivats de la discriminació per raó de gènere.
- Propostes d'intervenció dirigides a redistribuir els recursos econòmics i materials cap a les dones, per garantir que en tinguin un accés millor i major.
- Propostes d'intervenció que tinguin per objecte modificar o eliminar aquelles actuacions que suposin ceguera de gènere, especialment les que puguin repercutir desfavorablement en les dones des d'una aparent "neutralitat".

AVALUACIÓ DE LES PROPOSTES IMPLEMENTADES

- Les eines que s'empraran per a avaluar les propostes d'intervenció implementades (qüestionaris, indicadors estadístics, entrevistes d'avaluació, etc.) també hauran d'estar dissenyades amb perspectiva de gènere.
- Els resultats s'exposaran i s'analitzaran fent servir el sexe com a factor, a través de:
 - Recollides de dades desagregades per sexe i l'anàlisi posterior.
 - Realització d'estadístiques en què es tinguin en compte el sexe com a variable i s'interrelacioni amb altres factors de vulnerabilitat complexa.

3

CONTRACTACIÓ ADMINISTRATIVA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE



→ Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic, per la qual es transposen a l'ordenament jurídic espanyol les Directives del Parlament Europeu i del Consell 2014/23/UE i 2014/24/UE, de 26 de febrer de 2014.

CLÀUSULES PER A LA IGUALTAT EFECTIVA EN LA CONTRACTACIÓ PÚBLICA.

La perspectiva de gènere en la contractació pública consisteix a integrar la visió de gènere en tots els estadis del procés de contractació, amb la finalitat d'utilitzar aquest procediment per a promoure la igualtat de les dones i els homes i garantir la transversalitat en tots els àmbits

sectorials de competència de l'Administració.

En funció de la naturalesa i de les característiques del contracte, s'hi inclouran clàusules de perspectiva de gènere en les 4 fases del procediment de contractació següents:

FASE DE PREPARACIÓ DEL CONTRACTE

Descripció de l'objecte del contracte

L'objecte del contracte integra aquelles prestacions que s'han de realitzar en virtut del contracte. Si la perspectiva de gènere forma part de la finalitat i el contingut de la prestació, és recomanable incloure expressament en la definició de l'objecte contractual una referència a la igualtat entre dones i homes.

Exemple definició contracte:

- És objecte d'aquest contracte l'elaboració d'un programa d'igualtat en un determinat àmbit, sector, matèria...

FASE D'ADMISSIÓ

A. Prohibicions per a contractar

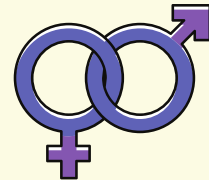
Pel que fa al compliment del principi d'igualtat entre homes i dones, pot incloure's una clàusula en els plecs perquè aquelles empreses o entitats que incompleixin la normativa vigent en matèria d'igualtat, quedin directament excloses del procés de licitació.

B. Solvència tècnica

Quan la prestació contractual requereixi aptituds específiques en matèria d'igualtat entre dones i homes per a executar degudament el contracte, es recomana sol·licitar a les empreses licitadores, com a requisit de solvència tècnica i professional, l'acreditació de la experiència concreta, dels coneixements i dels mitjans tècnics en aquesta matèria.

Exemple de requisits de solvència:

- Capacitació de l'equip tècnic en matèria d'igualtat entre dones i homes (requereix que, en els plecs, es concreti quin tipus de capacitació és necessària).



FASE DE LICITACIÓ

A. Criteris d'adjudicació.

Sempre que estiguin vinculats a l'objecte del contracte, es poden incorporar en els plecs, criteris d'adjudicació relacionats amb la integració de la perspectiva de gènere en l'oferta presentada per les empreses.

Exemple de criteris d'adjudicació:

- *El compromís de l'empresa adjudicatària de contractar un nombre determinat de dones amb dificultats d'inserció laboral (víctimes de violència de gènere, grau de discapacitat igual o superior al 33%, atur de llarga durada, etc.).*

B. Criteris de preferència o desempat

Davant la possibilitat d'un supòsit en què concorrin dues o més propostes valorades amb la mateixa puntuació, segons la ponderació establerta en els criteris d'adjudicació, es recomana incorporar en els plecs els criteris de preferència o desempat referits a la igualtat entre dones i homes.

Exemple de criteris de preferència:

- *En cas d'empat, s'utilitzarà un barem de puntuació addicional per a aquelles empreses o entitats que acreditin, sense estar-hi obligades, disposar d'un pla d'igualtat o també disposar d'un protocol contra l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de treball o de prevenció de l'assetjament sexual.*
- *En cas d'empat, obtenen major puntuació si disposen d'un pla de conciliació familiar i laboral.*

C. Condicions especials d'execució

Es configuren com a veritables obligacions que totes les empreses licitadores han d'assumir, de manera expressa, a l'hora de presentar les seves propostes. L'empresa adjudicatària les haurà de complir, preceptivament, en el moment de prestar el contracte.

Exemples:

- *L'empresa adjudicatària haurà de contractar un nombre determinat de dones per a l'execució del contracte, i durant tota la prestació contractual, en llocs de gerència o de responsabilitat o amb una titulació mitjana o superior i la contractació laboral d'acord amb aquest nivell.*
- *L'empresa adjudicatària, necessàriament, haurà d'incorporar llenguatge i imatges no sexistes en la publicitat i els continguts relacionats amb l'objecte del contracte.*





FASE D'EXECUCIÓ DEL CONTRACTE

La contractació pública amb perspectiva de gènere no acaba en el moment de redactar els plecs i incloure clàusules per a la igualtat, sinó que és imprescindible establir un sistema de control i verificació.

A. Obligacions contractuals

En el cas que s'incorporin clàusules socials d'igualtat en els plecs de la contractació, es recomana que, a l'hora de formalitzar el contracte, es facin constar tots els compromisos adquirits en matèria d'igualtat de gènere, el compliment del qual la persona o entitat adjudicatària haurà d'acreditar en l'execució del contracte.

B. Verificació

S'han d'incloure clàusules que incorporin un sistema objectiu d'acreditació del compliment dels criteris relacionats amb igualtat, és a dir, d'un *verificador associat*. Aquest verificador ha de concretar la documentació específica que haurà d'aportar l'empresa adjudicatària per a donar compte, de manera efectiva, del compliment de les obligacions o compromisos en matèria d'igualtat de dones i homes.

Exemples de documentació:

- *En el termini d'un mes després de la formalització del contracte o des que es produeixin noves contractacions: relació nominal de persones ocupades, amb la identificació del sexe, la data d'inici i la de fi de contractes, així com jornada laboral, i especialment, retribució econòmica i categoria professional corresponent.*



SUBROGACIÓ

En els plecs de clàusules s'ha de fer constar que l'empresa subcontractista ha de complir amb totes les obligacions en matèria de perspectiva de gènere que hagin format part de les obligacions que han estat requisit per a l'adjudicació del contracte.

Finalment, s'hauria d'indicar, en els mateixos plecs de contractació pública, quins sistemes de penalització s'imposaran a l'empresa adjudicatària i, si fos el cas, a la subcontractada, en cas d'incompliment de les obligacions que ha contret en matèria de perspectiva de gènere.



Bibliografia

- GREVIO (2020). *Primer Informe d'avaluació de GREVIO sobre les mesures legislatives i d'una altra índole que fan efectives les disposicions del Conveni del Consell d'Europa sobre Prevenció i Lluita contra la Violència contra la Dona i la Violència Domèstica (Conveni d'Istanbul)*. Centre de Publicacions, Ministeri d'Igualtat. Govern d'Espanya.
- Guilló, C. I., Bartolomé, C. i Suso, A.(2022). *Guía de buenas prácticas para la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito local*. Subdirección General de Estudios y Cooperación. Instituto de la Mujer.
- Institut de la Dona i per la Igualtat d'Oportunitats (2017). *Guías para el uso no sexista del lenguaje*. Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat. Govern d'Espanya.
- Institut Català de la Dona (2023). *Actualització de la guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes públics*. Generalitat de Catalunya.
- Lesmes, S. (2022). *Guía para la inclusión de cláusulas por la igualdad de género en los contratos, subvenciones y convenios públicos*. Institut de la Dona. Ministeri d'Igualtat. Govern d'Espanya.
- Paz, L. M. (2019). *Guía básica per a una comunicació no sexista*. Fundación Centro Tecnológico de la Información y la Comunicación (CTIC). Principado de Asturias.





IMAS
Departament de
Benestar Social
Consell de Mallorca