



# Quaderns metodològics feministes

## Premis, distincions i gènere: bones pràctiques #4



**Edició:**

Ajuntament de Barcelona  
Gerència Municipal  
Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps  
Octubre 2020

**Autoria:**

Ajuntament de Barcelona.  
Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps,  
amb la col·laboració de la Direcció de Serveis de  
Relacions Institucionals

**Disseny gràfic:**

Leticia Ucin

**Correcció lingüística:**

LinguaServe e Internacionalización de Servicios, SA

**Drets:**

Creative Commons

**Impressió:**

Imatge i Serveis Editorials de l'Ajuntament  
de Barcelona

**Dipòsit legal:**

B.8463-2021

**Aquesta col·lecció  
ofereix propostes  
i eines de  
transformació  
feminista per a les  
polítiques locals**



**Premis,  
distincions  
i gènere:  
bones  
pràctiques**

**#4**

# Índex

<b>01.</b> Introducció	6
<b>02.</b> Objectius	10
<b>03.</b> A qui s'adreça	12
<b>04.</b> Dades de context	14
<b>05.</b> Àmbits d'incorporació de la perspectiva de gènere en premis i distincions:	20
A. Objectius i temàtiques	22
B. Ús inclusiu del llenguatge	24
C. Persones destinatàries	26
D. Criteris de valoració dels projectes i candidatures	28
E. Paritat en el jurat o comitè avaluador	34
F. Paritat en les persones guardonades	36
G. Acte o cerimònia de lliurament	38
<b>06.</b> Bibliografia	40



# 01. Introducció



## Marc normatiu i programàtic

Els moviments de dones i feministes van establir a la Quarta Conferència Mundial de les Nacions Unides celebrada a Pequín (1995) l'estratègia de **transversalitzar el principi d'igualtat de gènere en totes les polítiques públiques**. Així, es va fixar que calia desenvolupar i avaluar els processos polítics, de manera que la perspectiva d'igualtat de gènere s'incorporés en totes les polítiques, en tots els nivells i en totes les etapes de les actuacions públiques.

Des d'aleshores, l'aplicació de la transversalitat de gènere s'ha convertit en una eina a l'abast de les administracions públiques de diferents graus competencials, tal com recull la Llei 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes en l'àmbit estatal, i la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes en l'àmbit de Catalunya.

Pel que fa a l'àmbit municipal, a l'Ajuntament de Barcelona aquesta aplicació s'ha materialitzat en instruments normatius i programàtics com ara les Directrius per a l'elaboració de normes municipals (2015), la Mesura de govern "La transversalitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona" (2015), El Pla per la justícia de gènere 2016-2020 i el Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona (2018).

En coherència amb aquestes disposicions normatives i programàtiques, un dels àmbits d'actuació municipal en què s'ha de fer efectiva la perspectiva de gènere és el de l'atorgament de reconeixements (premis i distincions). Per exemple, el Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona (2018) estableix que tots els jurats de selecció i atorgament de premis i distincions han de tenir una composició paritària d'homes i dones.

Així doncs, incloure la perspectiva de gènere en l'atorgament de premis i distincions, **a més de contribuir al desenvolupament d'una societat més justa i igualitària, dona resposta a un marc normatiu que regula i habilita un suport a aquesta incorporació.**

Per donar-hi compliment de manera efectiva, és essencial que els criteris de gènere siguin incorporats en el conjunt dels processos de **regulació, convocatòria, difusió, valoració, deliberació i entrega de reconeixements**.

## Conceptualització i tipologia

Els reconeixements són mecanismes **d'agraïment, valoració i visibilització pública del mèrit i el prestigi** de persones i entitats de la ciutat, així com un **estímul per a la realització d'accions que comportin un benefici per a la comunitat**. En molts casos, esdevenen també una font de distribució de **recursos econòmics**.

Quant a la seva tipologia, **els reconeixements s'atorguen principalment en forma de premis, o bé de distincions**. Els **premis** es poden materialitzar en diplomes, trofeus, divulgació de l'obra, recompenses econòmiques, entrades per a espectacles, viatges, materials relacionats amb la temàtica (p. ex.: lots de productes de dibuix), entre d'altres. L'Ajuntament pot atorgar els premis directament (a través de les seves diverses unitats organitzatives i/o districtes) o bé participar-hi indirectament (mitjançant suport econòmic, material o comunicatiu a l'entitat que els atorga).

Per il·lustrar la diversitat de temàtiques, alguns exemples de premis que atorga o en què participa l'Ajuntament de Barcelona són els següents: premi de Poesia Jocs Florals de Barcelona, premi Barcelona Associacions, premi 8 de Març - Maria Aurèlia Capmany, premi Ignasi Fina de Salut Laboral, Premi Internacional de Novel·la Històrica Barcino, Premi del Consell Municipal d'Immigració de Barcelona, Concurs Fotogràfic "Raval en diversitat", premi Mercats de Barcelona, Premi de Relats Curts "Relats en femení", premis Nit de l'Esport de Gràcia, concurs Repte Barcelona Dades Obertes, premi Jove de Còmic Sant Martí, etc.





## 9 Premis, distincions i gènere: bones pràctiques #4

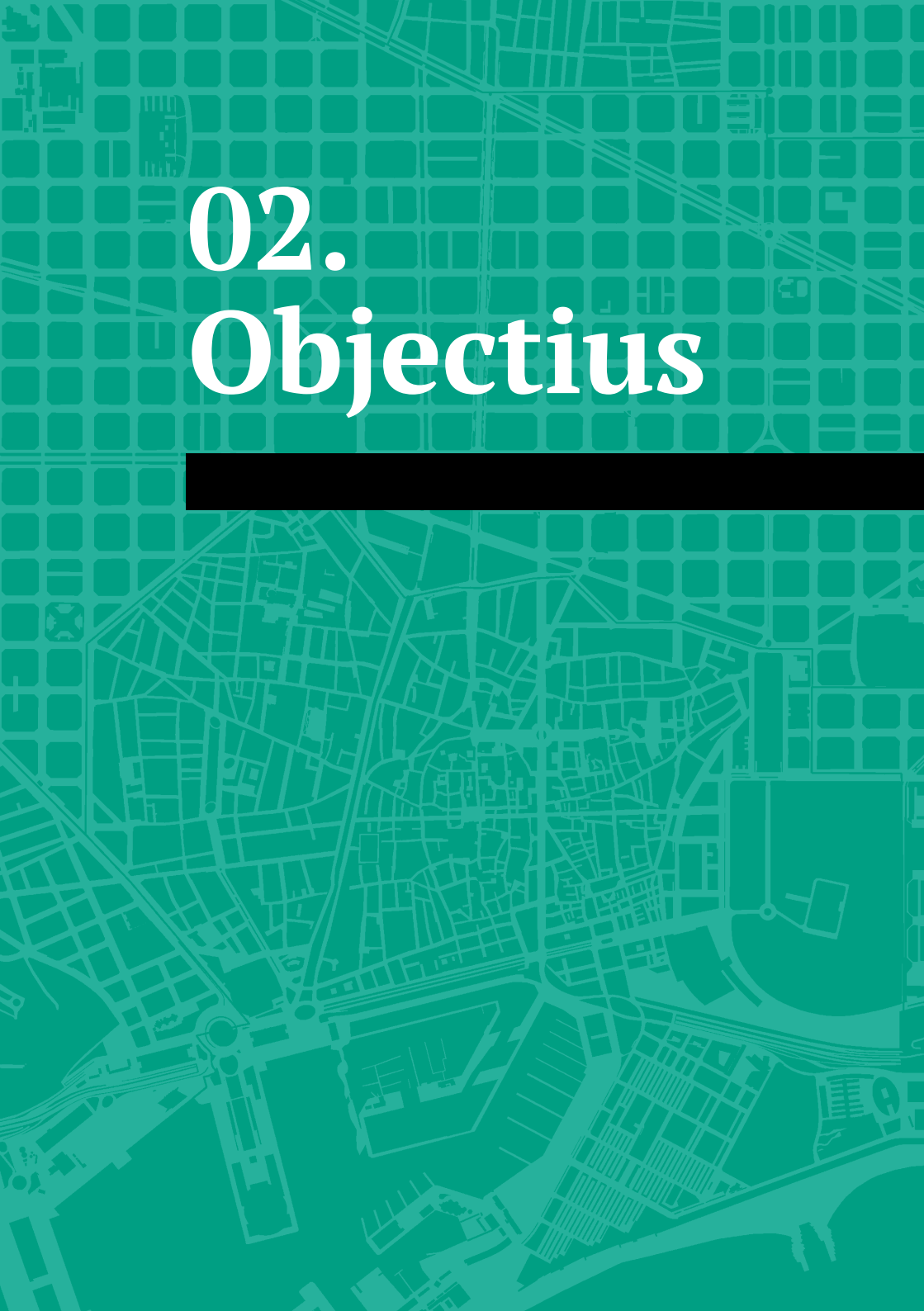
D'altra banda, les **distincions** són reconeixements que tenen un caràcter més extraordinari que els premis. Així:

- ↳ **Són regulades mitjançant un reglament específic** [Reglament d'honors i distincions de l'Ajuntament de Barcelona].
- ↳ **Fan un reconeixement a persones o entitats** “que hagin excel·lit en els seus respectius àmbits i hagin contribuït al prestigi de la ciutat”.
- ↳ **Solen reconèixer una trajectòria més que una obra concreta.**
- ↳ **Poden atorgar un tractament especial davant la comunitat** (p. ex.: tractament d'Excel·lentíssim/a Senyor/a, precedència protocol·lària en actes oficials organitzats per l'Ajuntament), etc.
- ↳ **Se solen materialitzar en medalles.**
- ↳ **No tenen contraprestació econòmica.**
- ↳ **No requereixen sol·licitud prèvia de la persona beneficiària.**
- ↳ **Les concedeix directament l'Ajuntament** mitjançant resolució del Plenari del Consell Municipal.

Actualment, les distincions que atorga l'Ajuntament de Barcelona són les següents<sup>1</sup>: Medalla d'Or de la Ciutat de Barcelona (màxima distinció que atorga l'Ajuntament), Medalla d'Or al mèrit cultural, científic, cívic o esportiu, i Medalla d'Honor de Barcelona.

1. Entre les distincions també es preveu la concessió del Títol Honorífic d'Amic o d'Amiga de Barcelona, però fa anys que no se'n concedeix cap. D'altra banda, també es concedeixen distincions a membres de la Policia Municipal i del Servei d'Extinció d'Incendis, però no són considerades en aquesta anàlisi que està centrada en premis i distincions adreçades a ciutadania.

# 02. Objectius



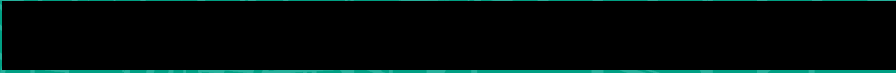
## 11 Premis, distincions i gènere: bones pràctiques #4

El quadern té dos objectius principals:

- ↳ Donar a conèixer **dades de context** que il·lustrin situacions d'equitat i inequitat de gènere en l'atorgament de premis i distincions a la ciutat de Barcelona.
- ↳ Facilitar **orientacions i eines pràctiques** per millorar, des de la perspectiva de gènere, els processos de regulació, convocatòria, difusió, valoració i atorgament dels guardons.



# 03. A qui s'adreça



El quadern s'adreça sobretot a les persones següents:

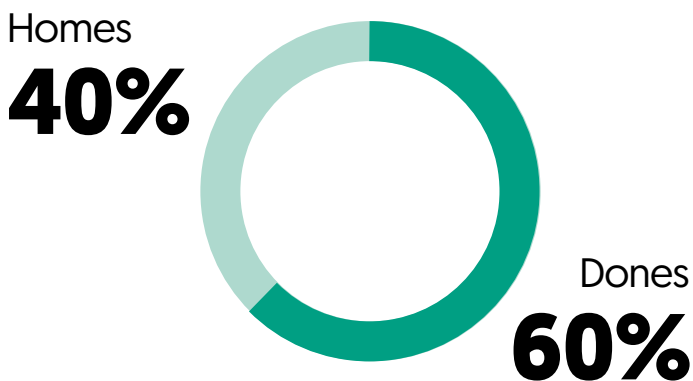
- ↳ Persones que **participen directament** en els processos de regulació, convocatòria, difusió, valoració i atorgament de premis i distincions, ja siguin personal municipal o membres d'entitats que els impulsen.
- ↳ Persones **interessades a conèixer** com incorporar la perspectiva de gènere en l'àmbit dels premis i distincions, ja siguin persones que desenvolupin la seva activitat en administracions públiques, en l'àmbit acadèmic i investigador, o en entitats i altres organitzacions privades.



# 04. Dades de context



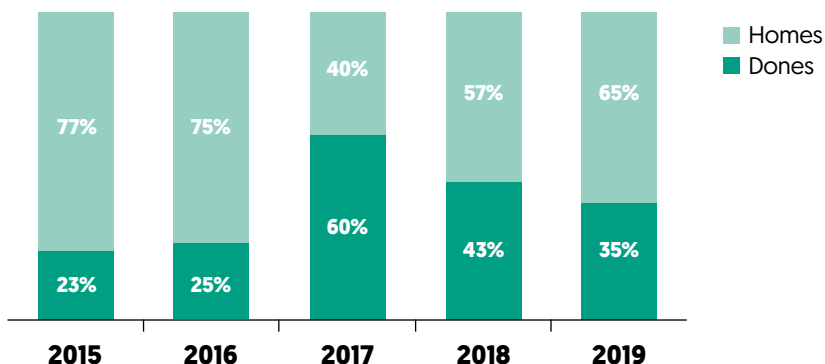
- Quant a les dades més recents, durant l'any 2019 l'Ajuntament de Barcelona ha atorgat o participat en **140 reconeixements** [135 premis i 5 distincions].
- En termes agregats, **les dones han guanyat més premis i distincions que els homes** (60% i 40%, respectivament).
- Tanmateix, la distribució entre dones i homes **varia en funció de la tipologia, la temàtica, l'àmbit territorial, la visibilitat mediàtica i la dotació econòmica** del guardó.



## TIPOLOGIA

**Els premis, que són molt més nombrosos que les distincions, s'han atorgat en una proporció més gran a les dones (60%),** de manera que s'ha incrementat la xifra respecte als dos anys anteriors (el 2017 va ser un 57% i el 2018 un 52%).

**En canvi, les distincions s'han atorgat en una proporció més gran als homes (65%).** Per primera vegada en els darrers tres anys el repartiment no és paritari, en el sentit que les dones han tingut una representació inferior al 40%.



El desequilibri és especialment notori en el cas de les **medalles d'Or al mèrit cultural, científic, cívic o esportiu: del total de persones guardonades en els darrers 5 anys, les dones representen un 12,5%. L'any 2019, el percentatge ha estat del 10%.**

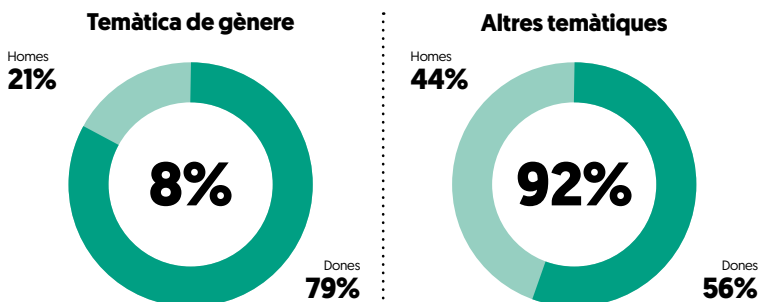
Si es pren el conjunt de dades històriques, en els darrers 40 anys el percentatge de distincions atorgades a dones és del 21%, que es redueix a un 11% en el cas de les medalles d'Or, la màxima distinció de la ciutat.<sup>2</sup>

2. Informe sobre l'atorgament de medalles de l'Ajuntament de Barcelona 1979-2019. Direcció de Serveis de Relacions Institucionals. Ajuntament de Barcelona, 2020.



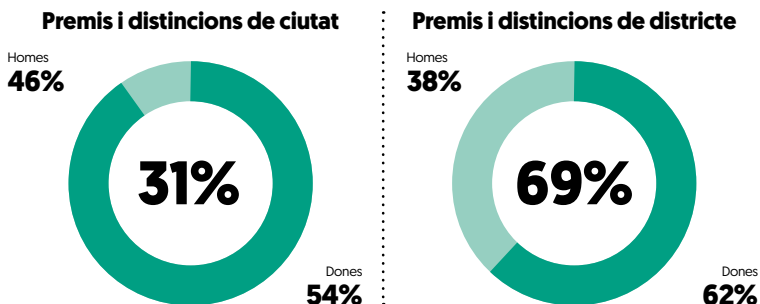
## TEMÀTICA

**Les dones tenen especial reconeixement en els premis i distincions de temàtica de gènere** (p. ex.: sobre violències masclistes, participació de les dones, etc.), que les sol interpel·lar de manera més directa.



## ÀMBIT TERRITORIAL

**Les dones resulten més guanyadores en els reconeixements dels districtes que en els de ciutat.** Els reconeixements dels districtes representen un 69% del total i acostumen a tenir més vinculació amb les aportacions a la vida quotidiana de les persones.



En els reconeixements d'àmbit de ciutat que no tenen temàtica de gènere, el percentatge de dones que els guanyen és del 41%. Amb tot, és un percentatge que en els darrers anys s'ha anat incrementant (el 2017 va ser un 20% i el 2018 un 31%).

## VISIBILITAT MEDIÀTICA

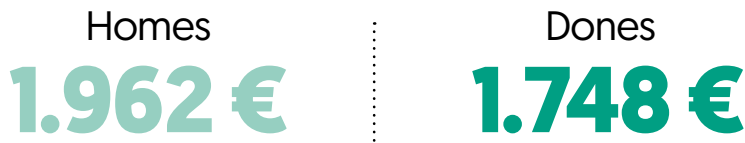
**Els reconeixements amb més cobertura mediàtica<sup>3</sup> durant el 2019 han recaigut majoritàriament en homes (62% dels casos), si bé el percentatge varia en funció del reconeixement:**

<b>Premis Ciutat de Barcelona</b>	Homes	(11)	<b>58%</b>
	Dones	(8)	<b>42%</b>
<b>Medalla d'Or al mèrit cultural, científic, cívic o esportiu</b>	Homes	(9)	<b>90%</b>
	Dones	(1)	<b>10%</b>
<b>Medalla d'Honor de Barcelona (ciutat i districtes)</b>	Homes	(6)	<b>46%</b>
	Dones	(7)	<b>54%</b>

## DOTACIÓ ECONÒMICA

**Els reconeixements amb més dotació econòmica per persona han recaigut majoritàriament en homes.** Entre ells, el Premi Europeu Barcelona Ciència Hipàtia (dotat amb 30.000 €) i el Premi de Poesia Jocs Florals de Barcelona (dotat amb 9.000 €). Es dona la circumstància que aquest darrer premi ha recaigut en una dona només un cop en les últimes 15 edicions.

**La retribució mitjana dels reconeixements obtinguts per dones (1.748 €) és un 11% inferior a la dels homes.** No obstant això, aquesta diferència ha disminuït notòriament respecte a l'any anterior, que va ser del 36%.



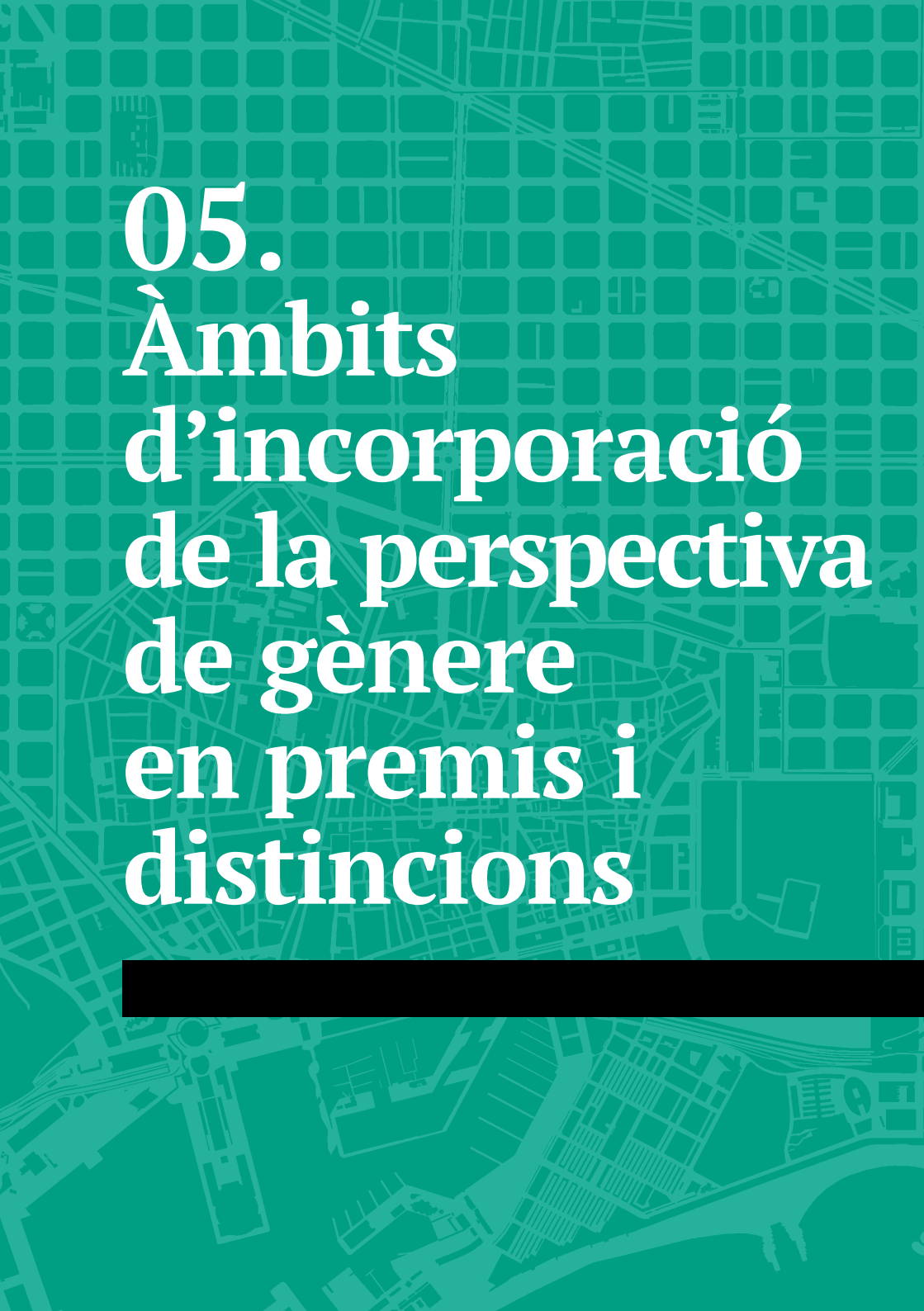
3. A aquest efecte, s'ha fet una cerca als buscadors de les versions digitals dels cinc diaris més llegits a Barcelona, segons les dades de l'Enquesta de serveis municipals de Barcelona.

## COMPOSICIÓ DELS JURATS


**El conjunt de persones que són membres dels jurats és paritari**, en el sentit que homes i dones tenen una representació de com a mínim el 40%.



Si s'analitza la composició de cada jurat per separat, tenen una composició paritària el 73% dels jurats.



# 05. Àmbits d'incorporació de la perspectiva de gènere en premis i distincions



A continuació es presenten criteris i exemples per a la incorporació de la perspectiva de gènere en el procés de regulació, convocatòria, difusió, valoració i atorgament de premis i distincions. Aquestes pautes no responen a un model rígid, sinó que han de ser interpretades com una referència que caldrà adaptar en funció de l'àmbit temàtic i de la tipologia del premi o distinció.<sup>4</sup>

En particular, s'observaran els àmbits següents:

- A.** Objectius i temàtiques
- B.** Ús inclusiu del llenguatge
- C.** Persones destinatàries
- D.** Criteris de valoració de projectes i candidatures:
  - D.1.** Objectius i temàtiques amb perspectiva de gènere
  - D.2.** Ús inclusiu del llenguatge
  - D.3.** Participació de dones com a autores o creadores
  - D.4.** Perspectiva de gènere en la participació de persones i entitats
  - D.5.** Compromís de l'entitat (disposar de Pla d'igualtat, de mesures contra l'assetjament sexual, etc.)
- E.** Paritat en el jurat o comitè avaluador
- F.** Paritat en les persones guardonades
- G.** Acte o cerimònia de lliurament

4. En qualsevol dels criteris que s'adopti, cal tenir en compte que la desagregació de dades per sexe és obligatòria per a les administracions públiques. La Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, estableix en l'article 56 que "les administracions públiques de Catalunya, per a garantir la integració efectiva de la transversalitat en la perspectiva de gènere, han de: a) Incloure sistemàticament la variable del sexe en totes les estadístiques, enquestes i recollida de dades que duguin a terme [...]".

## A. Objectius i temàtiques

Es recomana **que la perspectiva de gènere i el reconeixement de les aportacions de les dones estiguin incorporades en els objectius del guardó**, ja que això dona més seguretat a la seva efectiva consideració per part de les persones participants i del personal que intervé en la seva gestió i atorgament.

Sovint, les bases i convocatòries<sup>5</sup> dels premis fan una referència genèrica a objectius com *reconèixer la diversitat, afavorir grups en situació de vulnerabilitat o promoure valors positius en l'esport*. Per tal de no invisibilitzar o diluir l'enfocament de gènere, es proposa que aquest tingui entitat pròpia **en forma d'objectiu específic o que, com a mínim, sigui esmentat com a exemple**. Així, en comptes d'apel·lar a un genèric *promoure valors positius en l'esport*, es podria concretar que un d'ells és l'equitat de gènere.



### EXEMPLE

**Un dels objectius del Premi Barcelona a l'Empresa Innovadora en Conciliació i Temps és el següent:**

- Afavorir models d'organització del temps més eficients i més respectuosos amb les persones, tenint en compte l'equitat de gènere.

Els premis 8 de Març - Maria Aurèlia Capmany inclouen entre els seus objectius:

- Donar visibilitat i reconeixement a la diversitat de processos i pràctiques col·lectives i de solidaritat impulsades per grups i moviments de dones, tant en l'actualitat com al llarg de la història.

Pel que fa a les temàtiques objecte del guardó, també és convenient que dins de cada àmbit es destaquin **aspectes que afectin especialment les dones**. Per exemple, en premis sobre l'àmbit de salut es poden incloure explícitament temàtiques o categories relatives a les violències masclistes.

5. Les bases reguladores (o bases generals) recullen l'objecte, requisits, criteris de valoració, procediments, categories, premis, composició del jurat, règim jurídic, etc. Per la seva banda, les convocatòries (o bases específiques) recullen les dates, temàtiques concretes, persones membres del jurat, etc. No obstant això, algunes convocatòries també inclouen els aspectes generals del guardó. Pel que fa a la temporalitat, les bases generals es publiquen una sola vegada i les específiques cada vegada que es convoca el guardó (generalment un cop a l'any).



**EXEMPLE**

**En el Premi Barcelona a l'Empresa Innovadora en Conciliació i Temps, un dels cinc àmbits temàtics del premi és el següent:**

- Millora de les mesures de conciliació i corresponsabilitat entre homes i dones, més enllà de l'aplicació per llei, que afavoreixin l'equitat de gènere.

En l'edició 2019 dels premis 8 de Març – Maria Aurèlia Capmany, es dona suport a:

- Projectes que contribueixin a la prevenció, la denúncia i l'afrontament de les situacions de discriminació econòmica i laboral de les dones.

Finalment, a continuació es mostren algunes preguntes que ens podem fer per valorar si la convocatòria d'un guardó incorpora la perspectiva de gènere en els objectius i les temàtiques:

---

**Àmbit temàtic: cultura**

---

El premi dona visibilitat a àmbits de la cultura popular i del patrimoni immaterial on les dones han tingut especial protagonisme? [Per exemple, la transmissió oral de coneixement entre generacions].

**Sí/No**

---

**Àmbit temàtic: salut**

---

Reconeix la sobrecàrrega física i emocional dels treballs de cures, que majoritàriament assumeixen les dones?

**Sí/No**

---

**Àmbit temàtic: acció comunitària**

---

Reconeix les aportacions de les associacions feministes i de dones en la promoció de la cohesió social i la construcció de relacions de pertinença al barri?

**Sí/No**

---

## B. Ús inclusiu del llenguatge

El Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona (2019) estableix que **la comunicació inclusiva és preceptiva en tota la documentació municipal** (article 15).

Per tant, les bases, les convocatòries dels premis i la resta de documentació associada han de fer un ús inclusiu del llenguatge des de la perspectiva de gènere, en particular evitant l'ús del masculí gramatical com a genèric per fer referència tant a homes com a dones. **El masculí genèric pot reforçar l'imaginari androcèntric que situa els homes com a referents** en l'accés a recursos, serveis i atorgament de premis i distincions (per exemple en parlar de *els candidats, els participants, els finalistes, els guanyadors, els membres del jurat*, etc.).



### EXEMPLE

**Per evitar l'ús del masculí genèric (p. ex.: els participants, els candidats) es poden usar:**

- **Formes neutres** (p. ex.: *les persones participants, qui participi, les persones candidates...*)
- **Formes dobles** (p. ex.: *els i les participants, els candidats i candidates, els candidats/ates...*)
- **No fer referència a persones sinó a les seves accions** (*el projecte, la proposta, el treball, la candidatura, l'obra, la novel·la, el dibuix*, etc.).

Per conèixer diferents formes i alternatives lingüístiques, resulta d'utilitat la *Guia d'ús no sexista del llenguatge*<sup>6</sup> de l'Ajuntament de Barcelona.

D'altra banda, cal evitar la referència a les dones com un col·lectiu, ja que és un terme que pot denotar *grup poc nombrós*, i les dones no ho són, atès que constitueixen el 52% de la població de Barcelona.<sup>7</sup>

Finalment, convé tenir en compte que en parlar del llenguatge fem referència tant al llenguatge escrit com a les **imatges i les icones, que també han de ser inclusives i reflectir la diversitat de la societat**. En cas de premis adreçats a dones, també han de fugir d'imatges estereotipades i reflectir la seva diversitat.

6. Guia d'ús no sexista del llenguatge (Ajuntament de Barcelona, 2018). Disponible online.

7. Institut d'Estadística de Catalunya, a partir del padró de l'INE. Dades de població de Barcelona per a l'any 2019. [www.idescat.cat/emex/?id=080193&lang=es#h2](http://www.idescat.cat/emex/?id=080193&lang=es#h2)





11è PREMI  
CONSELL MUNICIPAL  
D'IMMIGRACIÓ  
DE BARCELONA

CONVOCATÒRIA 2019

BCN

Persones migrades i envelliment

XIV PREMI  
25 DE NOVEMBRE

DIA INTERNACIONAL  
PER A L'ELIMINACIÓ  
DE LA VIOLÈNCIA  
VERS LES DONES 2019

BCN Antimasclista i Intercultural

#BCNantimasclista  
[barcelona.cat/dones](http://barcelona.cat/dones)



## C. Persones destinatàries

Que la perspectiva de gènere i el reconeixement de les aportacions de les dones estiguin incorporades en els objectius i les temàtiques del premi o distinció, no s'ha de confondre amb el fet que el projecte s'adreci a les dones. De fet, que un premi s'adreci exclusivament o principalment a dones no assegura necessàriament que tingui una voluntat transformadora de les relacions de gènere. Per exemple, es podria donar el cas que la temàtica o els obsequis reforcin la seva associació amb la bellesa i el culte al cos, o que reforcin una concepció "essencialista" de les dones segons la qual els és propi, en exclusivitat, assumir les tasques de cures.

Del que es tracta és que en les bases i convocatòries dels premis **les dones siguin interpel·lades com a destinatàries. I que això es faci atenent la seva diversitat**, ja que les dones no són un grup homogeni i les seves condicions de vida varien segons la classe social, l'edat, l'origen nacional, l'etnicitat, la situació de discapacitat, la identitat de gènere, l'orientació sexual, etc.



### EXEMPLE

**Per tal de visibilitzar la diversitat de les dones i de les seves condicions de vida, és convenient utilitzar el terme *dones*, en plural.** Així, per anomenar un premi, una temàtica o una categoria són preferibles expressions com ara *Dones i cultura* o *Violència vers les dones*, que no pas la formulació en singular *Dona i cultura* o *Violència vers la dona*.

A més, és convenient explicitar aquestes diferents condicions de vida i variables de discriminació/privilegi. Per exemple, el premi *Joves creadores* estableix entre les seves fites les següents:

- Promocionar una reflexió crítica sobre els impactes que aquesta experiència laboral té en la vida social i personal de les dones, atenent la seva diversitat en funció del seu origen nacional o cultural, la classe social, o l'edat, entre d'altres.

En algunes disciplines esportives on les característiques biològiques fan que les dones obtinguin registres inferiors, es pot plantejar la creació d'una categoria per a homes i una categoria per a dones. En altres casos (per exemple, en un torneig de futbol sala) es pot plantejar que els equips hagin de ser necessàriament mixtos.

Aquest tipus de mesures també es poden aplicar en disciplines en què factors culturals fan que les dones estiguin subrepresentades o obtinguin resultats inferiors en modalitat competitiva. Per exemple, en el cas dels escacs, hi ha clubs que han creat **premis o categories per a dones, com a mesura temporal de promoció i reequilibri**.

D'altra banda, dins la diversitat de dones, a efectes de participar en la convocatòria d'un guardó, cal distingir la consideració de la categoria dones com a sexe i com a *identitat de gènere*. Es fa referència a dones com a sexe si es refereix a les persones reconegudes biològicament com a dones en el moment del naixement o en els documents administratius d'identificació, com el DNI, el passaport o el carnet de conduir.

Alternativament, **es fa referència a dones com a *identitat de gènere* si es refereix a les persones que tenen una vivència interna com a dones i així volen ser reconegudes i tractades socialment**, independentment del seu sexe biològic o del que figuri en el DNI, passaport o carnet de conduir. Per exemple, en aquells premis en què es vulgui fer referència a la identitat de gènere es pot afegir un paràgraf com aquest: "Als efectes d'aquesta convocatòria, es reconeixerà com a dones les persones que així vulguin ser tractades, i es reconeixerà com a homes les persones que així vulguin ser tractades, independentment de quin sigui el seu sexe biològic".<sup>8</sup>



8. A aquest efecte, cal prendre com a referència el Decret d'Alcaldia, de 22 d'octubre de 2020, pel qual es garanteix el dret de les persones transsexuals i transgènere i les persones intersexuals a ser tractades i anomenades d'acord amb el nom i el gènere amb els quals s'identifiquen.

## D. Criteris de valoració de projectes i candidatures

A continuació abordem la inclusió de la perspectiva de gènere en els criteris de valoració o puntuació dels projectes i candidatures que opten al guardó. En particular, es recomana que siguin valorats o puntuats positivament aquells **projectes i candidatures que incloguin el següent:**

- D.1.** Objectius i temàtiques amb perspectiva de gènere
- D.2.** Ús inclusiu del llenguatge
- D.3.** Participació de dones com a autores o creadores
- D.4.** Perspectiva de gènere en la participació de persones i entitats
- D.5.** Compromís de l'entitat [disposar de Pla d'igualtat, de mesures contra l'assetjament sexual, etc.]

### D.1. Objectius i temàtiques amb perspectiva de gènere

Es recomana valorar el fet que la perspectiva de gènere estigui incorporada **en els objectius del projecte o candidatura**, ja que, com hem comentat anteriorment, això dona més seguretat a la seva efectiva aplicació.



#### EXEMPLE

**Depenent de la temàtica del guardó, a continuació es mostren alguns exemples d'objectius que serien mereixedors de valoració positiva:**

- Facilitar la presa de consciència sobre les múltiples desigualtats que afecten les dones, en relació amb la classe social, l'edat, l'orientació sexual, la religió, l'origen nacional i/o ètnic, la diversitat funcional, etc.
- Promoure i compartir estratègies d'empoderament per afavorir la participació política de les dones, per mitjà del treball col·laboratiu i les xarxes de solidaritat.
- Fomentar la creació cultural per donar visibilitat i reconeixement a pràctiques de solidaritat impulsades per grups i moviments de dones, tant en l'actualitat com al llarg de la història.

Pel que fa a les temàtiques, s'insta a valorar positivament aquelles iniciatives que abordin **temàtiques vinculades amb la igualtat de gènere i els drets de les dones**.



**EXEMPLE**

Violències masclistes, drets humans, treballs de cures, participació política i social de les dones, referents històriques en diferents àmbits culturals i del co-neixement, coeducació, emprenedoria, interseccionalitat (classe social, origen nacional, etnicitat, identitat de gènere, orientació sexual, situació de discapacitat, edat, etc.), drets sexuals i drets reproductius, VIH, promoció de l'esport femení, llenguatge inclusiu, masculinitats, usos del temps, rols i estereotips de gènere, entre molts altres.

També cal valorar positivament les iniciatives que **no estan directament vinculades amb temàtiques de gènere però tenen en consideració aquesta perspectiva**.



**EXEMPLE**

- A l'hora de valorar els treballs, el jurat tindrà en compte la qualitat literària dels relats, la utilització d'un llenguatge no sexista i un tractament dels rols de gènere que no reforci desigualtats.
- El jurat es reserva el dret d'excloure del concurs aquells dibuixos que no s'ajustin a les bases i que es puguin considerar contraris als valors de respecte per l'entorn, civisme, convivència i l'equitat de gènere.
- Les candidatures hauran d'incloure una declaració responsable de no haver estat mai objecte de sancions administratives fermes ni de sentències fermes condemnatòries per haver exercit o tolerat pràctiques per raó de sexe o de gènere i segons la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes.

## D.2. Ús inclusiu del llenguatge

Les bases i convocatòries del guardó haurien de demanar que els projectes presentats facin un **ús inclusiu del llenguatge**, en els termes que s'han tractat en la secció B d'aquest quadern.



### EXEMPLE

#### **Algunes bases i convocatòries de premis estableixen el següent:**

- A l'hora de valorar els treballs, el jurat tindrà en compte la qualitat literària dels relats, la utilització d'un llenguatge no sexista i un tractament dels rols de gènere que no reforci desigualtats.
- En cas que el projecte sigui premiat, tota la comunicació, les imatges i el llenguatge que s'utilitzarà per a la seva implementació, difusió, etc., serà inclusiva des de la perspectiva de gènere.

## D.3. Participació de dones com a autores o creadores del projecte

Fomentar la participació de les dones en premis, concursos i certàmens contribueix a facilitar que siguin reconegudes les seves idees i obres. Tenir-ho en compte és especialment pertinent en aquelles temàtiques en què tradicionalment les dones han resultat poc guardonades.

Actualment, alguns premis ja inclouen criteris de valoració relatius a l'autoria, lideratge, disseny o creació per part de dones o bé de paritat en els equips (p. ex.: “Es valorarà que el projecte sigui pensat i dissenyat per part de dones”, “Es valorarà que hi hagi paritat de gènere entre les persones del grup que presenti el projecte”).

En aquest punt es fa rellevant distingir entre *representació equilibrada* i *representació paritària*. La Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, en fa les definicions següents:

- **“Representació equilibrada:** situació que garanteix la presència de les dones en una proporció adequada en cada circumstància”.
- **“Representació paritària:** situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe”.

Com es veu, *representació equilibrada* és un terme subjecte a interpretacions, ja que remet a una “proporció adequada” de dones. Per això, a l’efecte de fomentar la participació de dones és preferible la referència a la *representació paritària*. I, en fer-ho, és important especificar el significat de la paritat que estableix la Llei (60%-40%), atès que difereix del que sovint s’interpreta en el llenguatge quotidià i en el matemàtic (50%-50%).<sup>9</sup> Per això, **quan es faci referència a la paritat és important especificar quin és el significat quantitatiu.**



9. El *Diccionari de la llengua catalana* de l'Institut d'Estudis Catalans recull que la paritat és la “igualtat entre dos termes”. Per proximitat lingüística amb el castellà, també cal tenir en compte que el diccionari de la RAE identifica l'adjectiu paritari amb “número igual”.



#### EXEMPLE

**Es pot prioritzar l'autoria total o majoritària de dones:**

- Es valorarà que el projecte sigui pensat i dissenyat per part de dones o equips amb presència majoritària de dones.

**Si es busca la paritat, cal especificar-ne el significat quantitatiu:**

- Es valorarà que el projecte sigui pensat i dissenyat per equips paritaris, en el sentit que incloguin com a mínim un 40% de persones de cada sexe.
- Atenent el principi de participació paritària, es valorarà que el grup que presenti el projecte tingui un mínim del 40% de membres de cada sexe.
- Quant a la composició de l'equip, es valorarà que tant homes com dones estiguin representats com a mínim per un 40% de membres.

**I hi ha fórmules més laxes perquè es tingui en compte la variable sexe, com ara les següents:**

- Es valorarà el grau de participació de persones i col·lectius tradicionalment més invisibilitzats, tenint en compte diversitat d'origen, classe social, sexe, identitat de gènere, orientació afectivosexual, diversitat funcional, edat, etc.
- Es valorarà la diversitat d'edat, sexe, procedència, etc. en els equips participants.

## D.4. Perspectiva de gènere en la participació de persones i entitats

Es tracta de valorar sobretot les iniciatives que promouen o garanteixen la participació de les dones com a persones “destinatàries”. En aquest sentit, cal tenir en compte que la infrarepresentació de les dones en la vida pública té a veure tant amb una concepció tradicional de la feminitat que les vincula amb l'anomenada *esfera privada*, com amb les dificultats materials que comporta conciliar aquesta responsabilitat amb la participació política i social.

Depenent del tipus de premi, garantir la representació de les dones pot consistir a incloure la seva veu en la identificació d'una necessitat o en el disseny d'una activitat determinada. En altres casos pot consistir en el fet



que **les entitats participants siguin col·lectius i associacions feministes o de dones.**

Però aplicar la perspectiva de gènere no ha d'implicar necessàriament que els projectes s'adrecin a dones exclusivament. De fet, també són destacables com a bona pràctica **projectes adreçats a homes, per exemple per fomentar la seva corresponsabilitat en l'assumpció de treballs de cures o per promoure les relacions lliures de violències masclistes.**

Per valorar si el guardó té en compte la perspectiva de gènere en la identificació de persones i entitats participants, ens podem fer preguntes com les següents:

---

**Àmbit temàtic: esport**

---

Valora el guardó que els projectes tinguin en compte els hàbits i les pràctiques esportives diferents de les dones i els homes de la ciutat? **Sí/No**

---

**Àmbit temàtic: salut**

---

Valora els projectes que promouen la participació d'entitats compromeses amb els feminismes, la igualtat de gènere i els drets de les dones? **Sí/No**

---

**Àmbit temàtic: acció comunitària**

---

Fomenta la participació de les dones del col·lectiu al qual s'adreça el projecte? **Sí/No**

---



## D.5. Compromís de l'entitat (disposar de Pla d'igualtat, de mesures contra l'assetjament sexual, etc.)

Quan els projectes, obres, etc. no són presentades per persones físiques sinó entitats, un altre dels possibles aspectes que cal considerar en el procés de valoració i deliberació és el **compromís documental de l'entitat** amb la igualtat de gènere, els feminismes i els drets de les dones.



### EXEMPLE

- Un dels criteris de puntuació serà el fet de disposar d'un **Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones** o bé de mesures contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- En **cas d'empat, seran objecte de consideració especial per part del jurat** els projectes presentats per associacions, grups o entitats que formin part del Consell de les Dones de Barcelona o dels consells de dones dels districtes.

## E. Paritat en el jurat o comitè avaluador

Tal com recull el Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona (2018) en el seu article 18:

“La representació o composició paritària s'ha de produir en els òrgans col·legiats, càrrecs de lliure nomenament, el personal eventual, la composició de tot tipus de jurats de selecció i atorgament de premis i distincions, consells i òrgans de participació”.

I com s'ha assenyalat anteriorment, **quan es parli de paritat és important especificar quin n'és el significat quantitatiu:**



**EXEMPLE**

Per tal d'**assegurar la representació paritària d'homes i dones** als jurats o comitès de valoració dels premis, s'inclourà alguna expressió com les següents:

- Atenent el principi de **participació paritària**, tant homes com dones estaran representades com a mínim per un **40%** de membres del jurat.
- La **composició del jurat serà paritària**: inclourà com a mínim un **40%** de persones de cada sexe.

No obstant això, el Reglament especifica que el criteri de paritat no serà aplicable:

- a. Quan hi hagi una representació de dones superior al 60% i es consideri concordant amb l'objectiu de corregir la històrica infra representació en l'àmbit corresponent.
- b. Quan es tracti d'òrgans en què la designació de les persones integrants es faci en funció del càrrec [p. ex.: "La Presidència del jurat l'ocuparà qui presideixi l'Institut Barcelona Esports"].

En relació amb el primer supòsit, cal esmentar els casos de premis adreçats a dones o sobre temàtica vinculada especialment amb les dones, com el premi 8 de Març – Maria Aurèlia Capmany o el premi 25 de Novembre, on és pertinent que una gran majoria o la totalitat del jurat pugui estar format per dones.

En relació amb el segon supòsit, cal tenir en compte que alguns reconeixements, com la Medalla d'Or de la Ciutat, són atorgats pel Plenari del Consell Municipal, la composició del qual no pot ser modificada a l'efecte de l'atorgament de medalles. L'octubre del 2020, la composició és de 22 regidors (54%) i 19 regidores (46%).

D'altra banda, per evitar que la delegació de vot o la manca d'assistència a una reunió pugui afectar la representació equilibrada del jurat, les bases d'alguns premis (com els Premis Punts de Llibre Sant Jordi, de

Sarrià - Sant Gervasi) estableixen que “Si alguna de les persones membres del jurat no pot assistir a la reunió, pot emetre el seu vot per escrit i trametre’l al president o presidenta”. D’aquesta manera, si la condició de paritat s’estableix d’inici, no hi ha obstacles per a la seva execució efectiva: es manté sempre el mateix jurat tot i que alguna de les persones que el formen no pugui assistir a la reunió de deliberació i decisió.

També és desitjable que les bases del premi valorin positivament els coneixements de gènere per part de les persones membres del jurat. Per exemple, les bases reguladores dels Premis a Projectes Innovadors per la Qualitat Democràtica recullen que “La composició del comitè serà paritària i es garantirà la presència de persones amb coneixements de gènere”.

A l’efecte de la desagregació de dades per sexe, es consideraran membres del jurat les persones amb dret a vot. Si les bases no ho especifiquen, s’entendrà que el secretari/ària té dret a vot.

## F. Paritat en les persones guardonades

A fi de comptabilitzar els homes i les dones guardonades, es consideraran els premis i les distincions que han estat **atorgats a persones físiques, no a persones jurídiques** (entitats, companyies de teatre, estudis d’arquitectura, revistes, carrers, etc.) tret que es premiï clarament alguna persona en particular dins el col·lectiu.

Per fer anàlisi amb perspectiva de gènere dels premis i les distincions, un dels requisits bàsics és **conèixer el sexe** de les persones guardonades. A aquest efecte, en el moment de la presentació de candidatures amb les corresponents dades personals, a més del nom, l’edat, el DNI o un mitjà de contacte, cal demanar el sexe (i identitat de gènere si es considera adequat i sense ser obligatori).

Per **fomentar la paritat entre dones i homes**, en aquells guardons on són distingides diverses persones s’hi pot introduir una referència en les bases generals o específiques.

 **EXEMPLE**

El principi de paritat es pot incloure amb expressions com aquestes:

- **Atenent el principi de representació paritària**, el conjunt de persones guardonades tindrà un mínim del **40%** de persones de cada sexe.
- **Quant a la composició paritària**, tant homes com dones estaran representades com a mínim per un **40%** de les persones guardonades.

Força premis tenen modalitat individual on només guanya una persona i no hi ha categoria d'homes i categoria de dones. En aquests casos, la paritat es pot introduir amb un criteri **que tingui en compte els guardons de diverses edicions**.<sup>10</sup>

 **EXEMPLE**

- Entre les **persones guardonades** en el cicle trienal hi haurà com a mínim una persona de cada sexe.
- En cas d'empat en la puntuació, el desempat es resoldrà **a favor de la persona el sexe de la qual tingui menys representació** en l'història d'edicions.

Altres recursos per eliminar biaixos de gènere en el reconeixement de mèrits, obres, iniciatives, etc. és **que siguin anònimes en el moment de la valoració**.

 **EXEMPLE**

- Es valoraran els projectes sense conèixer el nom de la persona proposant, que només serà revelat quan s'hagi fet efectiva la resolució dels premis atorgats.
- Es presentaran dos sobres. El sobre número 1 contindrà l'obra i el títol, i el sobre número 2 contindrà les dades personals de l'autor/a (nom, edat, sexe i forma de contacte). Un cop es conegui l'obra guanyadora, s'obrirà el sobre número 2 per desvelar-ne l'autoria.

<sup>10</sup> El registre històric de les persones guardonades amb distincions de la ciutat es pot consultar al Registre d'Honors i Distincions: <https://seuelectronica.ajuntament.barcelona.cat/ca/registre-dhonors-i-distincions>

## G. Acte o cerimònia de lliurament

Finalment, cal tenir present l'acte d'entrega dels guardons, atès que les modalitats de cerimònia també són susceptibles d'incorporar aspectes rellevants des de la perspectiva de gènere.

A aquest efecte, algunes preguntes orientadores poden ser aquestes:

---

L'acte d'atorgament del guardó inclou algun contingut artístic, discursiu o està emmarcat en algun altre esdeveniment o data que contribueixi a reconèixer la feina de les dones i col·lectius feministes de la ciutat?

**Sí/No**

---

Les actuacions musicals o la música de fons són pertinents des de la perspectiva de gènere (en el sentit de no reproduir estereotips de gènere, naturalitzar relacions abusives, etc.)?

**Sí/No**

---

Els obsequis o records poden reforçar estereotips de gènere? (p. ex.: l'associació de les dones amb la bellesa i el culte al cos, o la concepció "essencialista" de les dones segons la qual els és propi en exclusivitat assumir les tasques de cures)

**Sí/No**

---

Les persones que tindran participació i visibilitat en l'acte reflecteixen la diversitat de la ciutat, districte o barri, pel que fa a sexe, etnicitat, classe social, situació de discapacitat, etc.?

**Sí/No**

---

 **EXEMPLE**

Per a l'acte de lliurament del **Premi Jove de Còmic Sant Martí 2017** es va organitzar un acte artístic i participatiu, creat conjuntament amb les persones participants i amb el Consell de Dones de Sant Martí, per generar més visibilització i participació de les persones candidates al premi i de les seves creacions.

A més, es va dissenyar un taller previ a l'entrega de premis on es van crear misatges feministes en bafarades de còmic, que van formar part de l'espectacle i la cerimònia.



D'aquesta manera, l'acte d'atorgament pot esdevenir una **eina de participació i reconeixement de la feina de les dones i els col·lectius feministes** de la ciutat o el districte, més enllà del lliurament físic del guardó.



# 06. Bibliografia



**AJUNTAMENT DE BARCELONA** [2010]. Normativa general reguladora de subvencions de l'Ajuntament de Barcelona. Barcelona: Ajuntament de Barcelona.

**AJUNTAMENT DE BARCELONA** [2012]. Reglament d'honors i distincions de l'Ajuntament de Barcelona. Barcelona: Ajuntament de Barcelona.

**AJUNTAMENT DE BARCELONA** [2015]. Directrius per a l'elaboració de normes municipals. Barcelona: Ajuntament de Barcelona.

**AJUNTAMENT DE BARCELONA** [2015]. Mesura de govern: La transversalitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona. Barcelona: Ajuntament de Barcelona.

**AJUNTAMENT DE BARCELONA** [2015]. Pla per la justícia de gènere [2016-2020]. Barcelona: Ajuntament de Barcelona.

**AJUNTAMENT DE BARCELONA** [2018]. Modificació del Reglament d'honors i recompenses dels membres de la Policia Municipal i del Servei d'Extinció d'Incendis. Barcelona: Ajuntament de Barcelona.

**AJUNTAMENT DE BARCELONA** [2018]. Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona. Barcelona: Ajuntament de Barcelona.

**AJUNTAMENT DE BARCELONA** [2020]. Registre Municipal dels Honors i les Distincions. Barcelona: Ajuntament de Barcelona.

**AJUNTAMENT DE BARCELONA** [2020]. Informe sobre l'atorgament de medalles de l'Ajuntament de Barcelona 1979-2019. Direcció de Serveis de Relacions Institucionals. Barcelona: Ajuntament de Barcelona.

**LLEI 3/2007**, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, BOE 71, de 23/3/2007.

**LLEI 17/2015**, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, DOGC 6919, de 23/7/2015.

**LLEI 38/2003**, de 17 de novembre, general de subvencions. BOE 276, de 18/11/2003.

**REIAL DECRET 2568/1986**, de 28 de novembre, pel qual s'aprova el Reglament d'organització, funcionament i règim jurídic de les entitats locals. BOE 305, de 22/12/1986.



## **NÚMEROS PUBLICATS:**

- 1. Urbanisme i gènere:** marxes exploratòries de vida quotidiana
- 2. Compta amb nosaltres!**  
Bones pràctiques per a una programació cultural paritària
- 3. Avaluació d'impacte de gènere de política econòmica:**  
pressupost i fiscalitat municipals
- 4. Premis, distincions i gènere:**  
bones pràctiques





[barcelona.cat/dones](http://barcelona.cat/dones)



**Ajuntament  
de Barcelona**