



# Cuadernos metodológicos feministas

## Premios, distinciones y género: buenas prácticas #4



**Edición:**

Ayuntamiento de Barcelona.  
Gerencia Municipal  
Dirección de Servicios de Género y Políticas del Tiempo  
Octubre 2020

**Autoría:**

Ayuntamiento de Barcelona.  
Dirección de Servicios de Género y Políticas del Tiempo,  
con la colaboración de la Dirección de Servicios de  
Relaciones Institucionales

**Diseño gráfico:**

Leticia Ucin

**Corrección lingüística:**

Linguaserve Internacionalización de Servicios, SA

**Derechos:**

Creative Commons

**Impresión:**

Imagen y Servicios Editoriales  
del Ayuntamiento de Barcelona

**Depósito legal:**

B.8463-2021

**Esta colección  
ofrece propuestas y  
herramientas  
de transformación  
feminista para  
las políticas locales**



**Premios,  
distinciones  
y género:  
buenas  
prácticas**

**#4**

# Índice

<b>01.</b> Introducción	6
<b>02.</b> Objetivos	10
<b>03.</b> A quién se dirige	12
<b>04.</b> Datos de contexto	14
<b>05.</b> Ámbitos de incorporación de la perspectiva de género en premios y distinciones:	20
A. Objetivos y temáticas	22
B. Uso inclusivo del lenguaje	24
C. Personas destinatarias	26
D. Criterios de valoración de los proyectos y candidaturas	28
E. Paridad en el jurado o comité evaluador	34
F. Paridad en las personas galardonadas	36
G. Acto o ceremonia de entrega	38
<b>06.</b> Bibliografía	40



# 01. Introducción

## Marco normativo y programático

Los movimientos de mujeres y feministas establecieron, en la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas celebrada en Pekín (1995), la estrategia de **transversalizar el principio de igualdad de género en todas las políticas públicas**. Así, se fijó que era necesario desarrollar y evaluar los procesos políticos, de modo que la perspectiva de género se incorporase en todas las políticas, en todos los niveles y en todas las etapas de las actuaciones políticas.

Desde entonces, la aplicación de la transversalidad de género se ha convertido en una herramienta al alcance de las administraciones públicas de diversos grados competenciales, tal como recoge la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el ámbito estatal, y la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el ámbito de Cataluña.

Con respecto al ámbito municipal, en el Ayuntamiento de Barcelona esta aplicación se ha materializado en instrumentos normativos y programáticos, como las Directrices para la elaboración de normas municipales (2015), la medida de gobierno “La transversalidad de género en el Ayuntamiento de Barcelona” (2015), el Plan para la justicia de género 2016-2020 y el Reglamento para la equidad de género en el Ayuntamiento de Barcelona (2018).

En coherencia con estas disposiciones normativas y programáticas, uno de los ámbitos de actuación municipal en los que debe hacerse efectiva la perspectiva de género es el del otorgamiento de reconocimientos (premios y distinciones). Por ejemplo, el Reglamento para la equidad de género en el Ayuntamiento de Barcelona (2018) establece que todos los jurados de selección y otorgamiento de premios y distinciones deben tener una composición paritaria de hombres y mujeres.

Así pues, incluir la perspectiva de género en el otorgamiento de premios y distinciones, **además de contribuir al desarrollo de una sociedad más justa e igualitaria, da respuesta a un marco normativo que regula y habilita un apoyo a esta incorporación.**

Para dar cumplimiento a ello de manera efectiva, es esencial que los criterios de género se incorporen al conjunto de los procesos de **regulación, convocatoria, difusión, valoración, deliberación y entrega de reconocimientos**.

## Conceptualización y tipología

Los reconocimientos son mecanismos de **agradecimiento, valoración y visibilización pública del mérito y el prestigio** de personas y entidades de la ciudad, así como un **estímulo para emprender acciones que comporten un beneficio para la comunidad**. En muchos casos, pasa a ser también una fuente de distribución de **recursos económicos**.

En cuanto a su tipología, **los reconocimientos se otorgan principalmente en forma de premios, o bien de distinciones**. Los **premios** se pueden materializar en diplomas, trofeos, divulgación de la obra, recompensas económicas, entradas para espectáculos, viajes, materiales relacionados con la temática (p. ej.: lotes de productos de dibujo), entre otros. El Ayuntamiento puede otorgar los premios directamente (a través de sus diversas unidades organizativas o distritos) o bien participar indirectamente (mediante ayuda económica, material o comunicativa a la entidad que los otorga).

Para ilustrar la diversidad de temáticas, algunos ejemplos de premios que otorga o en los que participa el Ayuntamiento de Barcelona son los siguientes: premio de poesía Juegos Florales de Barcelona; Premio Barcelona Asociaciones; Premio 8 de Marzo - Maria Aurèlia Capmany; Premio Ignasi Fina de Salud Laboral; Premio Internacional de Novela Histórica Barcino; Premio del Consejo Municipal de Inmigración de Barcelona; concurso fotográfico “Raval en diversidad”; Premio Mercados de Barcelona; Premio de Relatos Cortos. Relatos en Femenino; Premios Nits de





## 9 Premios, distinciones y género: buenas prácticas #4

l'Esport de Gràcia; concurso “Reto Barcelona Dades Obertes”; Premio Joven de Cómic Sant Martí, etc.

Por otra parte, las **distinciones** son reconocimientos que tienen un carácter más extraordinario que los premios. Así:

- ↳ **Son reguladas mediante un reglamento específico** [Reglamento de honores y distinciones del Ayuntamiento de Barcelona].
- ↳ **Hacen un reconocimiento a personas o entidades** “que hayan sobresalido en sus respectivos ámbitos y hayan contribuido al prestigio de la ciudad”.
- ↳ **Suelen reconocer una trayectoria más que una obra concreta.**
- ↳ **Pueden otorgar un tratamiento especial ante la comunidad** [p. ej.: tratamiento de excelentísimo/a señor/a, precedencia protocolaria en actos oficiales organizados por el Ayuntamiento, etc.].
- ↳ **Se suelen materializar en medallas.**
- ↳ **No tienen contraprestación económica.**
- ↳ **No requieren solicitud previa de la persona beneficiaria.**
- ↳ **Las concede directamente el Ayuntamiento** mediante resolución del Plenario del Consejo Municipal.

Actualmente, las distinciones que otorga el Ayuntamiento de Barcelona son las siguientes<sup>1</sup>: Medalla de Oro de la Ciudad de Barcelona (máxima distinción que otorga el Ayuntamiento), Medalla de Oro al Mérito Cultural, Científico, Cívico o Deportivo, y Medalla de Honor de Barcelona.

1. Entre las distinciones también se prevé la concesión del Título Honorífico de Amigo o de Amiga de Barcelona, pero hace años que no se concede ninguno. Por otra parte, también se conceden distinciones a miembros de la Policía Municipal y del Servicio de Extinción de Incendios, pero no son consideradas en este análisis, que está centrado en premios y distinciones dirigidas a la ciudadanía.

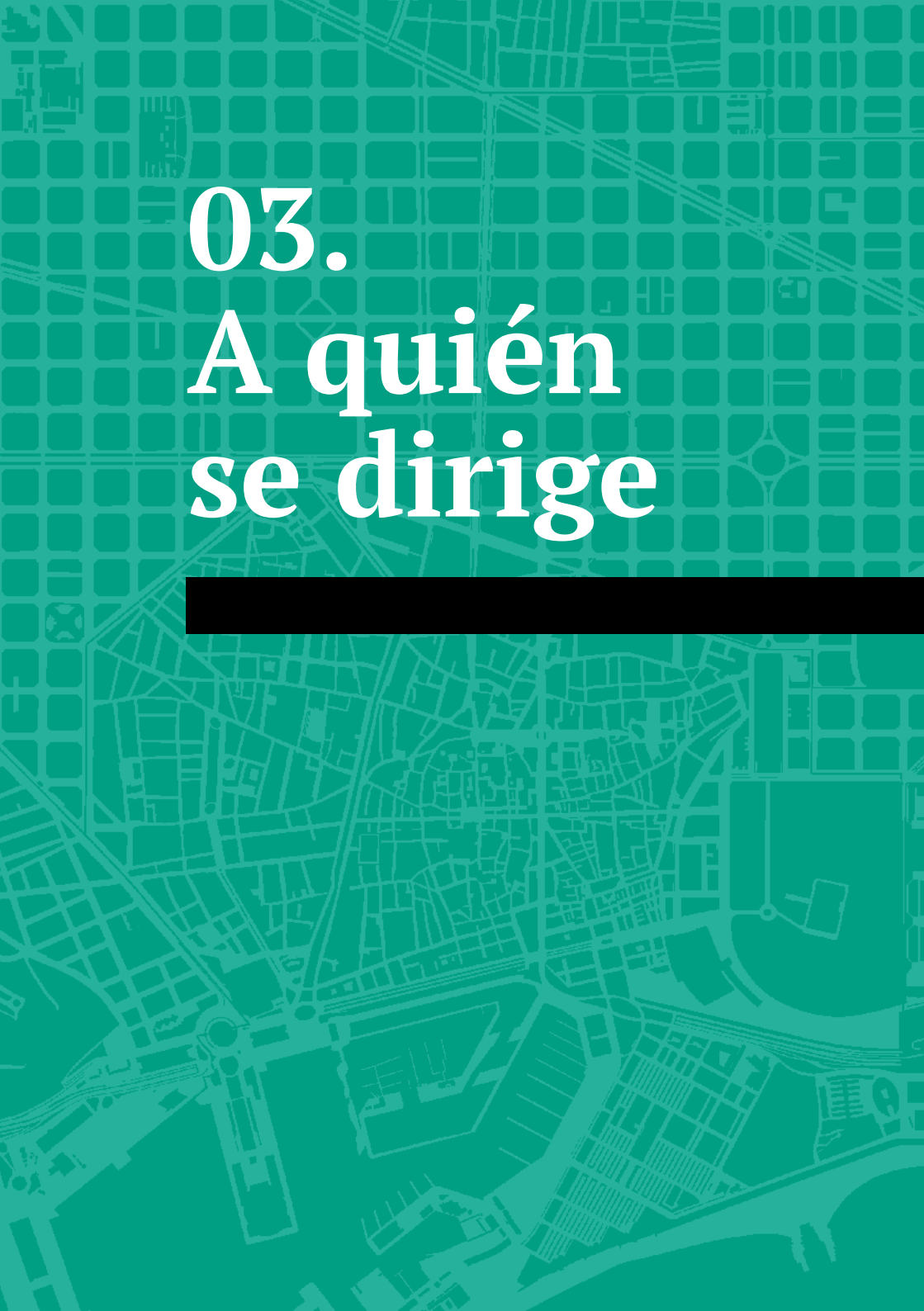
# 02. Objetivos



## 11 Premios, distinciones y género: buenas prácticas #4

El cuaderno tiene dos objetivos principales:

- ↳ Dar a conocer **datos de contexto** que ilustren situaciones de equidad e inequidad de género en el otorgamiento de premios y distinciones en la ciudad de Barcelona.
- ↳ Facilitar **orientaciones y herramientas prácticas** para mejorar, desde la perspectiva de género, los procesos de regulación, convocatoria, difusión, valoración y otorgamiento de los galardones.



# 03. A quién se dirige

[Redacted]

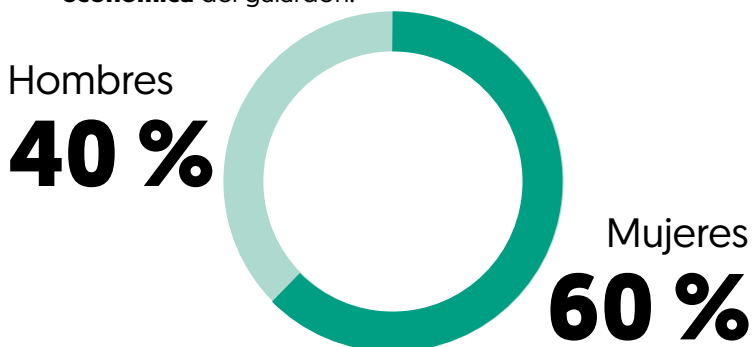
El cuaderno se dirige sobre todo a las siguientes personas:

- ↳ Personas que **participan directamente** en los procesos de regulación, convocatoria, difusión, valoración y otorgamiento de premios y distinciones, ya sean personal municipal o miembros de entidades que los impulsan.
- ↳ Personas **interesadas en conocer** cómo incorporar la perspectiva de género al ámbito de los premios y distinciones, ya sean personas que desarrollen su actividad en administraciones públicas, en el ámbito académico e investigador, o en entidades y otras organizaciones privadas.



# 04. Datos de contexto

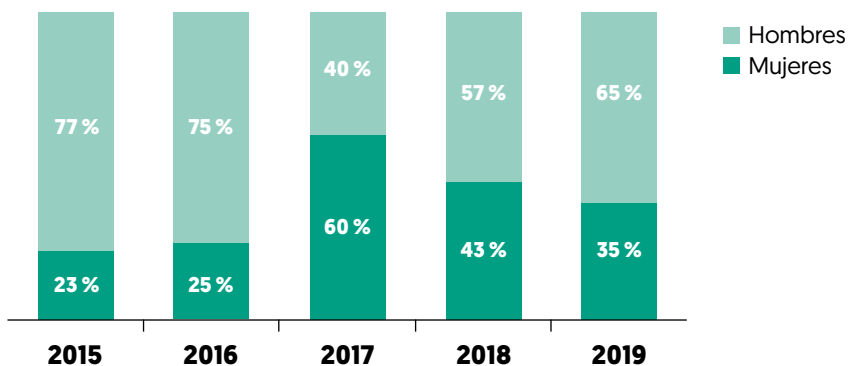
- En cuanto a los datos más recientes, durante el año 2019 el Ayuntamiento de Barcelona ha otorgado **140 reconocimientos** [135 premios y 5 distinciones] o ha participado en ellos.
- En términos agregados, **las mujeres han ganado más premios y distinciones que los hombres** [60 % y 40 %, respectivamente].
- Sin embargo, la distribución entre mujeres y hombres **varía en función de la tipología, la temática, el ámbito territorial, la visibilidad mediática y la dotación económica** del galardón.



## TIPOLOGÍA

**Los premios, que son mucho más numerosos que las distinciones, se han otorgado en una proporción mayor a mujeres (60 %)**, de modo que se ha incrementado la cifra con respecto a los dos años anteriores (en el 2017 fue un 57 % y en el 2018, un 52 %).

**En cambio, las distinciones se han otorgado en una proporción mayor a hombres (65 %)**. Por primera vez en los últimos tres años, el reparto no es paritario, en el sentido de que las mujeres han tenido una representación inferior al 40 %.



El desequilibrio es especialmente notorio en el caso de las **medallas de oro al mérito cultural, científico, cívico o deportivo: del total de personas galardonadas en los últimos 5 años, las mujeres representan un 12,5 %**. En el año 2019, el porcentaje ha sido del 10 %.

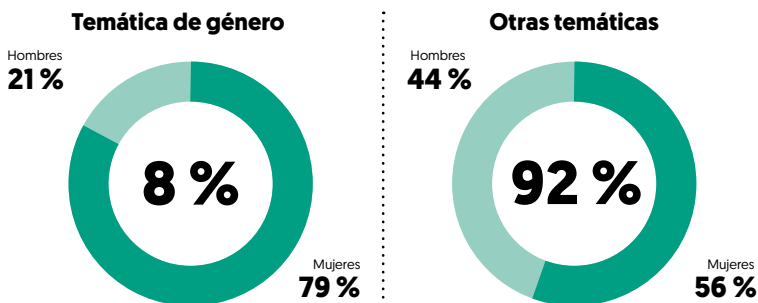
Si se toma como referencia el conjunto de datos históricos, en los últimos 40 años, el porcentaje de distinciones otorgadas a mujeres es del 21 %, que se reduce a un 11 % en el caso de las medallas de oro, la máxima distinción de la ciudad.<sup>2</sup>

2. Informe sobre el otorgamiento de medallas de oro del Ayuntamiento de Barcelona 1979-2019. Dirección de Servicios de Relaciones Institucionales. Ayuntamiento de Barcelona, 2020.



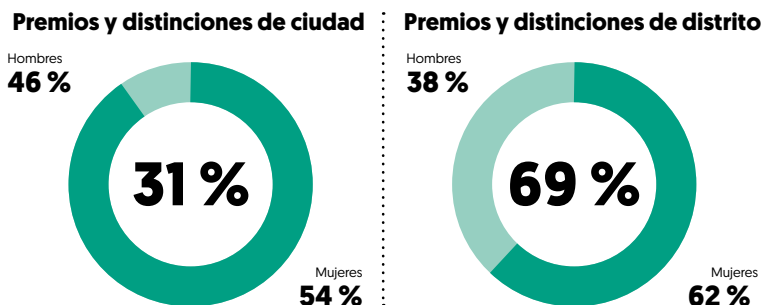
## TEMÁTICA

**Las mujeres reciben reconocimiento especialmente en los premios y distinciones de temática de género** (p. ej.: sobre violencias machistas, participación de las mujeres, etc.), que las suele interpelar de manera más directa.



## ÁMBITO TERRITORIAL

**Las mujeres resultan más ganadoras en los reconocimientos de los distritos que en los de ciudad.** Los reconocimientos de los distritos representan un 69 % del total y suelen tener más vinculación con las aportaciones a la vida cotidiana de las personas.



En los reconocimientos de ámbito de ciudad que no tienen temática de género, el porcentaje de mujeres que los ganan es del 41 %. Con todo, es un porcentaje que en los últimos años se ha ido incrementando [en el 2017 fue un 20 % y en el 2018, un 31 %].

## VISIBILIDAD MEDIÁTICA

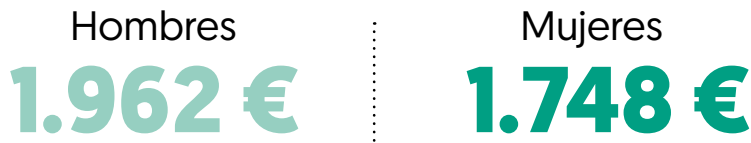
**Los reconocimientos con más cobertura mediática<sup>3</sup> durante el 2019 han recaído mayoritariamente en hombres (62 % de los casos),** si bien el porcentaje varía en función del reconocimiento:

<b>Premios Ciudad de Barcelona</b>	Hombres (11)	<b>58 %</b>
	Mujeres (8)	<b>42 %</b>
<b>Medalla de Oro al Mérito Cultural, Científico, Cívico o Deportivo</b>	Hombres (9)	<b>90 %</b>
	Mujeres (1)	<b>10 %</b>
<b>Medalla de Honor de Barcelona (ciudad y distritos)</b>	Hombres (6)	<b>46 %</b>
	Mujeres (7)	<b>54 %</b>

## DOTACIÓN ECONÓMICA

**Los reconocimientos con más dotación económica por persona han recaído mayoritariamente en hombres.** Entre ellos, el Premio Europeo Barcelona Ciencia Hipatia (dotado con 30.000 €) y el premio de poesía Juegos Florales de Barcelona (dotado con 9.000 €). Se da la circunstancia de que este último premio ha recaído en una mujer solo una vez en las últimas 15 ediciones.

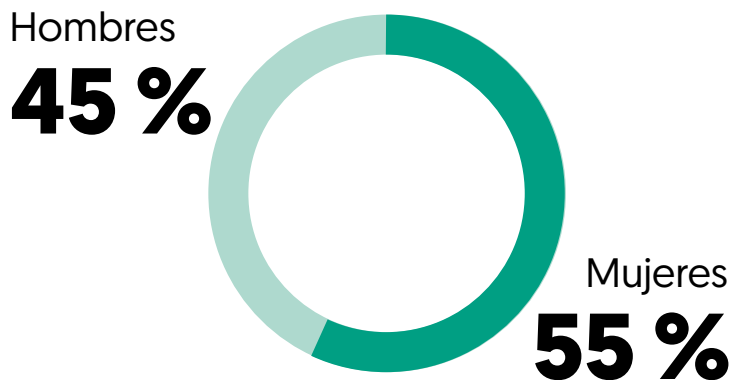
**La retribución media de los reconocimientos obtenidos por mujeres (1.748 €) es un 11 % inferior a la de los hombres.** No obstante, esta diferencia ha disminuido notoriamente con respecto al año anterior, que fue del 36 %.



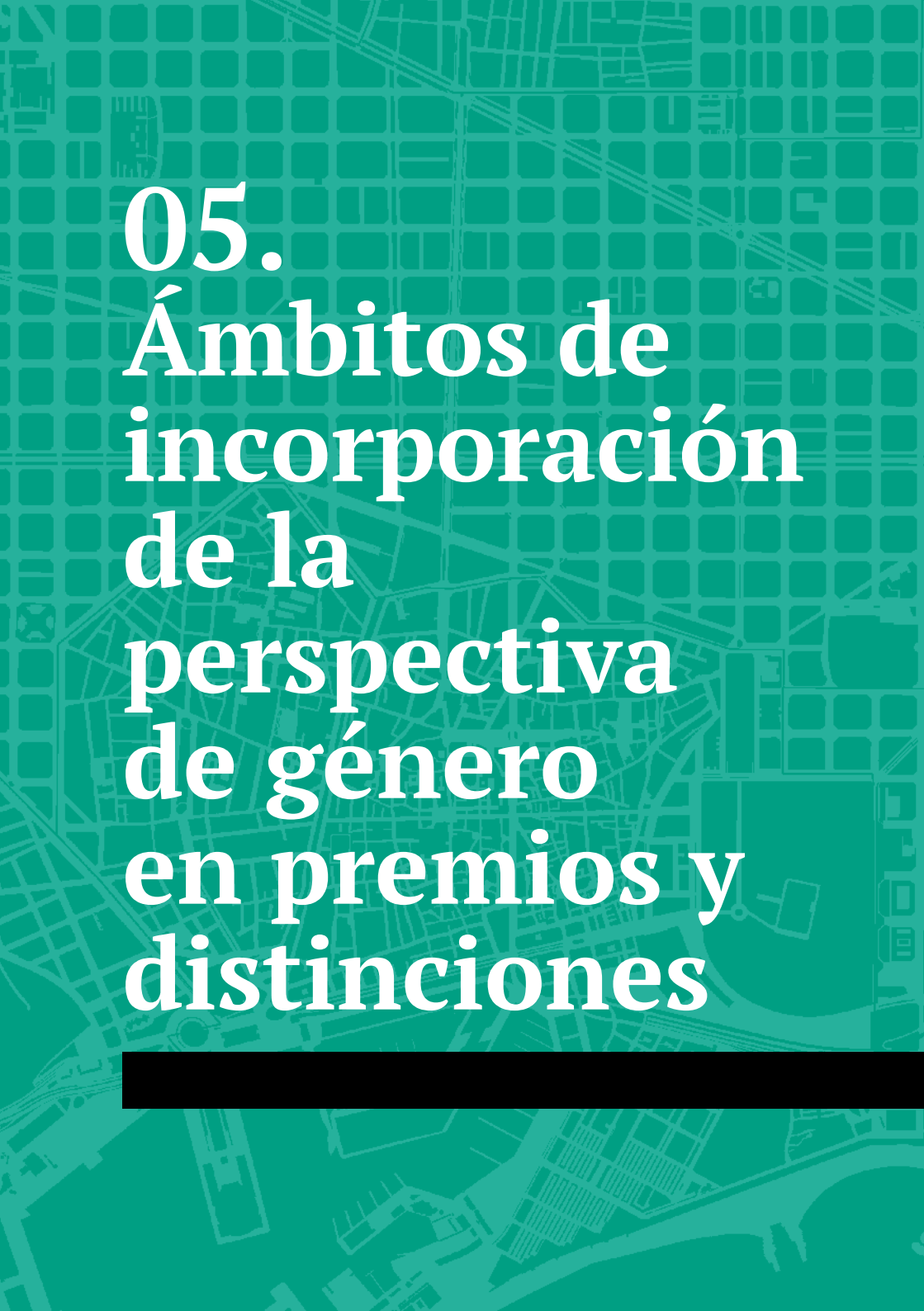
3. A este efecto, se ha hecho una búsqueda en los buscadores de las versiones digitales de los cinco diarios más leídos en Barcelona, según los datos de la Encuesta de servicios municipales de Barcelona.

## COMPOSICIÓN DE LOS JURADOS


El conjunto de las personas que son miembros de los jurados es **paritario**, en el sentido de que hombres y mujeres tienen una representación de, como mínimo, el 40 %.



Si se analiza la composición de cada jurado por separado, tiene una composición paritaria el 73 % de los jurados.



**05.**  
**Ámbitos de  
incorporación  
de la  
perspectiva  
de género  
en premios y  
distinciones**



A continuación, se presentan criterios y ejemplos para la incorporación de la perspectiva de género en el proceso de regulación, convocatoria, difusión, valoración y otorgamiento de premios y distinciones. Estas pautas no responden a un modelo rígido, sino que deben ser interpretadas como una referencia que tendrá que adaptarse en función del ámbito temático y de la tipología del premio o distinción.<sup>4</sup>

En particular, se observarán los siguientes ámbitos:

- A.** Objetivos y temáticas
- B.** Uso inclusivo del lenguaje
- C.** A quién se dirige
- D.** Criterios de valoración de proyectos y candidaturas
  - D.1.** Objetivos y temáticas con perspectiva de género
  - D.2.** Uso inclusivo del lenguaje
  - D.3.** Participación de mujeres como autoras o creadoras
  - D.4.** Perspectiva de género en la participación de personas y entidades
  - D.5.** Compromiso de la entidad (disponer de un plan de igualdad, de medidas contra el acoso sexual, etc.)
- E.** Paridad en el jurado o comité evaluador
- F.** Paridad en las personas galardonadas
- G.** Acto o ceremonia de entrega

4. En cualquiera de los criterios que se adopte, hay que tener en cuenta que la desagregación de datos por sexo es obligatoria para las administraciones públicas. La Ley 17/2015, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 56.a, establece que "las administraciones públicas de Cataluña, para garantizar la integración efectiva de la transversalidad en la perspectiva de género, deben: a) Incluir sistemáticamente la variable del sexo en todas las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo".

## A. Objetivos y temáticas

Se recomienda **que la perspectiva de género y el reconocimiento de las aportaciones de las mujeres estén incorporadas en los objetivos del galardón**, ya que eso da más seguridad a su efectiva consideración por parte de las personas participantes y del personal que interviene en su gestión y otorgamiento.

A menudo, las bases y convocatorias<sup>5</sup> de los premios hacen una referencia genérica a objetivos como *reconocer la diversidad, favorecer grupos en situación de vulnerabilidad o promover valores positivos en el deporte*. Con el fin de no invisibilizar o diluir el enfoque de género, se propone que este tenga entidad propia **en forma de objetivo específico o que, como mínimo, sea mencionado como ejemplo**. Así, en lugar de apelar a un genérico *promover valores positivos en el deporte*, se podría concretar que uno de ellos es la equidad de género.



### EJEMPLO

**Uno de los objetivos del Premio Barcelona a la Empresa Innovadora en Conciliación y Tiempo es el siguiente:**

- Favorecer modelos de organización del tiempo más eficientes y más respetuosos con las personas, teniendo en cuenta la equidad de género.

Los Premios 8 de Marzo - Maria Aurèlia Capmany incluyen entre sus objetivos:

- Dar visibilidad y reconocimiento a la diversidad de procesos y prácticas colectivas y de solidaridad impulsadas por grupos y movimientos de mujeres, tanto en la actualidad como a lo largo de la historia.

Con respecto a las temáticas objeto del galardón, también es conveniente que en cada ámbito se destaquen **aspectos que afecten especialmente a las mujeres**. Por ejemplo, en premios del ámbito de la salud, se pueden incluir explícitamente temáticas o categorías relativas a las violencias machistas.

5. Las bases reguladoras [o bases generales] recogen el objeto, requisitos, criterios de valoración, procedimientos, categorías, premios, composición del jurado, régimen jurídico, etc. Por su parte, las convocatorias [o bases específicas] recogen las fechas, temáticas concretas, personas miembros del jurado, etc. No obstante, algunas convocatorias también incluyen los aspectos generales del galardón. Con respecto a la temporalidad, las bases generales se publican una sola vez y las específicas, cada vez que se convoca el galardón (generalmente, una vez al año).



**EJEMPLO**

**En el Premio Barcelona a la Empresa Innovadora en Conciliación y Tiempo, uno de los cinco ámbitos temáticos del premio es el siguiente:**

- Mejora de las medidas de conciliación y corresponsabilidad entre hombres y mujeres, más allá de la aplicación por ley, que favorezcan la equidad de género.

En la edición 2019 de los Premios 8 de Marzo - Maria Aurèlia Capmany, se da apoyo a:

- Proyectos que contribuyan a la prevención, la denuncia y el afrontamiento de las situaciones de discriminación económica y laboral de las mujeres.

Finalmente, a continuación se muestran algunas preguntas que nos podemos hacer para valorar si la convocatoria de un galardón incorpora la perspectiva de género en sus objetivos y temáticas:

---

**Ámbito temático: cultura**

---

¿El premio da visibilidad a ámbitos de la cultura popular y del patrimonio inmaterial donde las mujeres han tenido especial protagonismo (p.ej.: la transmisión oral de conocimiento entre generaciones)?

**Sí/No**

---

**Ámbito temático: salud**

---

¿Reconoce la sobrecarga física y emocional de los trabajos de cuidados, que mayoritariamente asumen las mujeres?

**Sí/No**

---

**Ámbito temático: acción comunitaria**

---

¿Reconoce las aportaciones de las asociaciones feministas y de mujeres en la promoción de la cohesión social y la construcción de relaciones de pertenencia al barrio?

**Sí/No**

---

## B. Uso inclusivo del lenguaje

El Reglamento para la equidad de género en el Ayuntamiento de Barcelona (2019) establece que **la comunicación inclusiva es preceptiva en toda la documentación municipal** (art. 15).

Por lo tanto, las bases, las convocatorias de los premios y el resto de la documentación asociada deben hacer un uso inclusivo del lenguaje desde la perspectiva de género, en particular evitando el uso del masculino gramatical como genérico para hacer referencia tanto a hombres como a mujeres. **El masculino genérico puede reforzar el imaginario androcéntrico que sitúa a los hombres como referentes** en el acceso a recursos, servicios y otorgamiento de premios y distinciones (p. ej.: al hablar de *los candidatos*, *los participantes*, *los finalistas*, *los ganadores*, *los miembros del jurado*, etc.).



### EJEMPLO

**Para evitar el uso del masculino genérico (p. ej.: los participantes, los candidatos) se puede optar por:**

- **Emplear formas neutras** (p. ej.: *las personas participantes*, *quienes participen* o *las personas candidatas*).
- **Emplear formas dobles** (p. ej.: *los y las participantes*, *los candidatos y candidatas*, o *los candidatos/as*).
- **No hacer referencia a personas sino a sus acciones** (*el proyecto*, *la propuesta*, *el trabajo*, *la candidatura*, *la obra*, *la novela*, *el dibujo*, etc.).

Para conocer diferentes formas y alternativas lingüísticas, resulta de utilidad la *Guía de uso no sexista del lenguaje*<sup>6</sup>, del Ayuntamiento de Barcelona.

Por otra parte, debe evitarse la referencia a las mujeres como un colectivo, ya que es un término que puede denotar *grupo poco numeroso*, y las mujeres no lo son, dado que constituyen el 52 % de la población de Barcelona.<sup>7</sup>

6. Guía de uso no sexista del lenguaje [Ayuntamiento de Barcelona, 2018]. Disponible en línea.

7. Instituto de Estadística de Cataluña, a partir del padrón del INE. Datos de población de Barcelona para el año 2019. [www.idescat.cat/emex/?id=080193&lang=es#h2](http://www.idescat.cat/emex/?id=080193&lang=es#h2).



Finalmente, conviene tener en cuenta que al hablar del lenguaje hacemos referencia tanto al lenguaje escrito como a las **imágenes y los iconos, que también deben ser inclusivos y reflejar la diversidad de la sociedad**. En el caso de premios dirigidos a mujeres, también se debe huir de imágenes estereotipadas y reflejar su diversidad.



## C. A quién se dirige

Que la perspectiva de género y el reconocimiento de las aportaciones de las mujeres estén incorporadas en los objetivos y las temáticas del premio o distinción, no debe confundirse con el hecho de que el proyecto se dirija a las mujeres. De hecho, que un premio se dirija exclusiva o principalmente a mujeres no asegura necesariamente que tenga una voluntad transformadora de las relaciones de género. Por ejemplo, se podría dar el caso de que la temática o los obsequios refuercen su asociación con la belleza y el culto al cuerpo, o que refuercen una concepción “esencialista” de las mujeres según la cual les es propio, en exclusividad, asumir las tareas de cuidados.

De lo que se trata es de que en las bases y convocatorias de los premios **las mujeres sean interpeladas como destinatarias. Y que eso se haga atendiendo a su diversidad**, ya que las mujeres no son un grupo homogéneo y sus condiciones de vida varían según la clase social, la edad, el origen nacional, la etnicidad, la situación de discapacidad, la identidad de género, la orientación sexual, etc.



### EJEMPLO

**Para poder visibilizar la diversidad de las mujeres y de sus condiciones de vida, es conveniente utilizar el término *mujeres*, en plural.** Así, para denominar un premio, una temática o una categoría son preferibles expresiones como *Mujeres y cultura* o *Violencia hacia las mujeres*, más que la formulación en singular *Mujer y cultura* o *Violencia hacia la mujer*.

Además, es necesario explicitar estas diferentes condiciones de vida y variables de discriminación/privilegio. Por ejemplo, el Premio *Jóvenes Creadoras* establece entre sus hitos los siguientes:

- Promocionar una reflexión crítica sobre los impactos que esta experiencia laboral tiene en la vida social y personal de las mujeres, atendiendo a su diversidad en función de su origen nacional o cultural, la clase social o la edad, entre otros.

En algunas disciplinas deportivas donde las características biológicas hacen que las mujeres obtengan registros inferiores, se puede plantear la creación de una categoría para hombres y una categoría para mujeres. En otros casos (por ejemplo, en un torneo de fútbol sala) se puede plantear que los equipos deban ser necesariamente mixtos.

Este tipo de medidas también se pueden aplicar a disciplinas en las que factores culturales hacen que las mujeres estén subrepresentadas u obtengan resultados inferiores en modalidad competitiva. Por ejemplo, en el caso del ajedrez, hay clubs que han creado **premios o categorías para mujeres, como medida temporal de promoción y reequilibrio**.

Por otra parte, dentro de la diversidad de mujeres, a efectos de participar en la convocatoria de un galardón, hay que distinguir la consideración de la categoría de mujeres entendido como sexo y entendido como *identidad de género*. Se hace referencia a mujeres como sexo si se alude a las personas reconocidas biológicamente como mujeres en el momento de su nacimiento o en los documentos administrativos de identificación, como el DNI, el pasaporte o el carné de conducir.

Alternativamente, **se hace referencia a mujeres como identidad de género si se alude a las personas que tienen una vivencia interna como mujeres y así quieren ser reconocidas y tratadas socialmente**, independientemente de su sexo biológico o del que figure en su DNI, pasaporte o carné de conducir. Por ejemplo, en los premios en los que se quiera hacer referencia a la identidad de género se puede añadir un párrafo como el que sigue: “A los efectos de esta convocatoria, se reconocerá como mujeres a las personas que así quieran ser tratadas, y se reconocerá como hombres a las personas que así quieran ser tratadas, independientemente de cuál sea su sexo biológico”<sup>8</sup>.



8. A este efecto, debe tomarse como referencia el Decreto de Alcaldía de 22 de octubre de 2020, por el que se garantiza el derecho de las personas transexuales y transgénero y las personas intersexuales a ser tratadas y denominadas de acuerdo con el nombre y el género con los que se identifican.

## D. Criterios de valoración de proyectos y candidaturas

A continuación, abordamos la inclusión de la perspectiva de género en los criterios de valoración o puntuación de los proyectos y candidaturas que optan al galardón. En particular, se recomienda que sean valorados o puntuados positivamente aquellos **proyectos y candidaturas que incluyan lo siguiente:**

- D.1.** Objetivos y temáticas con perspectiva de género
- D.2.** Uso inclusivo del lenguaje
- D.3.** Participación de mujeres como autoras o creadoras
- D.4.** Perspectiva de género en la participación de personas y entidades
- D.5.** Compromiso de la entidad [disponer de un plan de igualdad, de medidas contra el acoso sexual, etc.]

### D.1. Objetivos y temáticas con perspectiva de género

Se recomienda valorar el hecho de que la perspectiva de género esté incorporada **en los objetivos del proyecto o candidatura**, ya que, como hemos comentado anteriormente, eso da más seguridad a su efectiva aplicación.



#### EJEMPLO

**A continuación, se muestran algunos ejemplos de objetivos que, en función de la temática del galardón, serían merecedores de valoración positiva:**

- Facilitar la toma de conciencia sobre las múltiples desigualdades que afectan a las mujeres, en relación con la clase social, la edad, la orientación sexual, la religión, el origen nacional o étnico, la diversidad funcional, etc.
- Promover y compartir estrategias de empoderamiento para favorecer la participación política de las mujeres, mediante el trabajo colaborativo y las redes de solidaridad.
- Fomentar la creación cultural para dar visibilidad y reconocimiento a prácticas de solidaridad impulsadas por grupos y movimientos de mujeres, tanto en la actualidad como a lo largo de la historia.

Con respecto a las temáticas, se insta a valorar positivamente las iniciativas que aborden **temáticas vinculadas con la igualdad de género y los derechos de las mujeres**.



**EJEMPLO**

Violencias machistas, derechos humanos, trabajos de cuidados, participación política y social de las mujeres, referentes históricos en diferentes ámbitos culturales y del conocimiento, coeducación, emprendimiento, interseccionalidad (clase social, origen nacional, etnicidad, identidad de género, orientación sexual, situación de discapacidad, edad, etc.), derechos sexuales y derechos reproductivos, VIH, promoción del deporte femenino, lenguaje inclusivo, masculinidades, usos del tiempo y roles y estereotipos de género, entre muchos otros.

También hay que valorar positivamente las iniciativas que **no están directamente vinculadas con temáticas de género pero que tienen en consideración esta perspectiva**.



**EJEMPLO**

- Cuando se deban valorar los trabajos, el jurado tendrá en cuenta la calidad literaria de los relatos, el uso de un lenguaje no sexista y un tratamiento de los roles de género que no refuerce desigualdades.
- El jurado se reserva el derecho de excluir del concurso aquellos dibujos que no se ajusten a las bases y que se puedan considerar contrarios a los valores de respeto por el entorno, civismo, convivencia y la equidad de género.
- Las candidaturas deberán incluir una declaración responsable de no haber sido nunca objeto de sanciones administrativas firmes ni de sentencias firmes condenatorias por haber ejercido o tolerado prácticas discriminatorias en razón de sexo o de género según la Ley 17/2015, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

## D.2. Uso inclusivo del lenguaje

En las bases y convocatorias del galardón se debería pedir que los proyectos presentados hagan un **uso inclusivo del lenguaje**, en los términos que se han tratado en la sección B de este cuaderno.



### EJEMPLO

#### **Algunas bases y convocatorias de premios establecen lo siguiente:**

- Cuando se deban valorar los trabajos, el jurado tendrá en cuenta la calidad literaria de los relatos, el uso de un lenguaje no sexista y un tratamiento de los roles de género que no refuerce desigualdades.
- En caso de que el proyecto resulte premiado, toda la comunicación, las imágenes y el lenguaje, que se utilizará para su implementación, difusión, etc., será inclusiva desde la perspectiva de género.

## D.3. Participación de mujeres como autoras o creadoras del proyecto

Fomentar la participación de las mujeres en premios, concursos y certámenes contribuye a facilitar que sean reconocidas sus ideas y obras. Tenerlo en cuenta es especialmente pertinente en aquellas temáticas en que tradicionalmente las mujeres han resultado poco galardonadas.

Actualmente, algunos premios ya incluyen criterios de valoración relativos a la autoría, liderazgo, diseño o creación por parte de mujeres o bien de paridad en los equipos (p. ej.: “Se valorará que el proyecto sea pensado y diseñado por parte de mujeres”, “Se valorará que haya paridad de género entre las personas del grupo que presente el proyecto”).

En este punto se hace relevante distinguir entre *representación equilibrada* y *representación paritaria*. La Ley 17/2015, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, define ambos conceptos como sigue:

- **“Representación equilibrada:** la situación que garantiza la presencia de las mujeres en una proporción adecuada en cada circunstancia”.
- **“Representación paritaria:** la situación que garantiza una presencia de mujeres y hombres según la cual ningún sexo supera el 60 % del conjunto de personas a que se refiere ni es inferior al 40 %, y que debe tender a alcanzar el 50 % de personas de cada sexo”.

Como se ve, **representación equilibrada es un término sujeto a interpretaciones, ya que remite a una “proporción adecuada” de mujeres. Por ello, a efectos de fomentar la participación de mujeres es preferible la referencia a la representación paritaria.** Y, al hacerlo, es importante especificar el significado de la paridad que establece la ley (60 %-40 %), dado que difiere de lo que a menudo se interpreta en el lenguaje cotidiano y en el matemático (50 %-50 %).<sup>9</sup> Así, pues, **cuando se haga referencia a la paridad es importante especificar cuál es el significado cuantitativo.**



9. El *Diccionario de la lengua catalana* del Instituto de Estudios Catalanes recoge que la paridad es la "igualdad entre dos términos". En el caso del castellano, también debe tenerse en cuenta que el diccionario de la RAE identifica el adjetivo paritario con "número igual".



#### EJEMPLO

**Se puede priorizar la autoría total o mayoritaria de mujeres:**

- Se valorará que el proyecto sea pensado y diseñado por parte de mujeres o equipos con presencia mayoritaria de mujeres.

**Si se busca la paridad, se debe especificar el significado cuantitativo:**

- Se valorará que el proyecto sea pensado y diseñado por equipos paritarios, en el sentido de que incluyan, como mínimo, un 40 % de personas de cada sexo.
- Según el principio de participación paritaria, se valorará que el grupo que presente el proyecto tenga un mínimo del 40 % de miembros de cada sexo.
- En cuanto a la composición del equipo, se valorará que tanto hombres como mujeres estén representados, como mínimo, por un 40 % de miembros.

**Y hay fórmulas más laxas para que se tenga en cuenta la variable sexo, como las siguientes:**

- Se valorará el grado de participación de personas y colectivos tradicionalmente más invisibilizados, teniendo en cuenta diversidad de origen, clase social, sexo, identidad de género, orientación afectivosexual, diversidad funcional, edad, etc.
- Se valorará la diversidad de edad, sexo, procedencia, etc. en los equipos participantes.

## D.4. Perspectiva de género en la participación de personas y entidades

Se trata de valorar sobre todo las iniciativas que promueven o garantizan la participación de las mujeres como personas “destinatarias”. En este sentido, hay que tener en cuenta que la infrarrepresentación de las mujeres en la vida pública tiene que ver tanto con una concepción tradicional de la feminidad que las vincula con la denominada *esfera privada*, como con las dificultades materiales que comporta conciliar esta responsabilidad con la participación política y social.

Según el tipo de premio, garantizar la representación de las mujeres puede consistir en incluir su voz en la identificación de una necesidad o en el diseño de una actividad determinada. En otros casos puede consistir en el hecho de que **las entidades participantes sean colectivos y asociaciones feministas o de mujeres.**



Pero aplicar la perspectiva de género no debe implicar necesariamente que los proyectos se dirijan a mujeres exclusivamente. De hecho, también son destacables como buena práctica **proyectos dirigidos a hombres, por ejemplo, para fomentar su corresponsabilidad en la asunción de trabajos de cuidados o para promover las relaciones libres de violencias machistas.**

Para valorar si el galardón tiene en cuenta la perspectiva de género en la identificación de personas y entidades participantes, podemos hacernos preguntas como las siguientes:

---

**Ámbito temático: deporte**

---

¿Valora el galardón que los proyectos tengan en cuenta los hábitos y las prácticas deportivas diferentes de las mujeres y los hombres de la ciudad?

**Sí/No**

---

**Ámbito temático: salud**

---

¿Valora los proyectos que promueven la participación de entidades comprometidas con los feminismos, la igualdad de género y los derechos de las mujeres?

**Sí/No**

---

**Ámbito temático: acción comunitaria**

---

¿Fomenta la participación de las mujeres del colectivo al que se dirige el proyecto?

**Sí/No**

---



## D.5. Compromiso de la entidad (disponer de un plan de igualdad, de medidas contra el acoso sexual, etc.)

Cuando los proyectos, obras, etc. no las presentan personas físicas sino entidades, otro de los posibles aspectos que deben considerarse en el proceso de valoración y deliberación es el **compromiso documental de la entidad** con la igualdad de género, los feminismos y los derechos de las mujeres.



### EJEMPLO

- Uno de los criterios de puntuación será el hecho de disponer de un **plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres** o bien de medidas contra el acoso sexual y en razón de sexo.
- En **caso de empate, serán objeto de consideración especial por parte del jurado** los proyectos presentados por asociaciones, grupos o entidades que formen parte del Consejo de las Mujeres de Barcelona o de los consejos de mujeres de los distritos.

## E. Paridad en el jurado o comité evaluador

Tal como recoge el Reglamento para la equidad de género en el Ayuntamiento de Barcelona (2018), en su artículo 18:

“La representación o composición paritaria se tiene que producir en los órganos colegiados, los cargos de libre nombramiento (incluidos los cargos gerenciales), el personal eventual [...], la composición de todo tipo de jurados de selección y el otorgamiento de premios y distinciones, consejos y órganos de participación.”

Y, como se ha señalado anteriormente, **cuando se hable de paridad es importante especificar cuál es el significado cuantitativo:**



#### EJEMPLO

Para **asegurar la representación paritaria de hombres y mujeres** en los jurados o comités de valoración de los premios, se incluirá alguna expresión como las siguientes:

- Según el principio de **participación paritaria**, tanto hombres como mujeres estarán representadas, como mínimo, por un **40 %** de los miembros del jurado.
- La **composición del jurado será paritaria**: incluirá, como mínimo, un **40 %** de personas de cada sexo.

No obstante, el Reglamento especifica que el criterio de paridad no será aplicable:

- a. Cuando haya una representación de mujeres superior al 60 % y se considere concordante con el objetivo de corregir su histórica infrarrepresentación en el ámbito correspondiente.
- b. Cuando se trate de órganos en los que la designación de las personas integrantes se haga en función del cargo [p. ej.: “La Presidencia del jurado la ocupará quien presida el Instituto Barcelona Deportes”].

En relación con el primer supuesto, cabe mencionar los casos de premios dirigidos a mujeres o sobre temática vinculada especialmente con las mujeres, como el Premio 8 de Marzo - Maria Aurèlia Capmany o el Premio 25 de Noviembre, donde es pertinente que una gran mayoría o la totalidad del jurado pueda estar formado por mujeres.

En relación con el segundo supuesto, hay que tener en cuenta que algunos reconocimientos, como la Medalla de Oro de la Ciudad, son otorgados por el Plenario del Consejo Municipal, cuya composición no puede ser modificada a efectos del otorgamiento de medallas. A octubre del 2020, su composición es de 22 concejales (54 %) y 19 concejales (46 %).

Por otra parte, para evitar que la delegación de voto o la falta de asistencia a una reunión pueda afectar a la representación equilibrada del jurado, las bases de algunos premios (como los premios Punts de Llibre Sant Jordi, de Sarrià-Sant Gervasi) establecen que “si alguna de

las personas miembros del jurado no puede asistir a la reunión, puede emitir su voto por escrito y enviarlo al presidente o presidenta”. De este modo, si la condición de paridad se establece de inicio, no hay obstáculos para su ejecución efectiva: se mantiene siempre el mismo jurado aunque alguna de las personas que lo forman no pueda asistir a la reunión de deliberación y decisión.

También es deseable que las bases del premio valoren positivamente los conocimientos de género por parte de las personas miembros del jurado. Por ejemplo, las bases reguladoras de los Premios a Proyectos Innovadores por la Calidad Democrática recogen lo siguiente: “La composición del comité será paritaria y se garantizará la presencia de personas con conocimientos de género”.

A efectos de la desagregación de datos por sexo, se considerarán miembros del jurado las personas con derecho al voto. Si las bases no lo especifican, se entenderá que el secretario o la secretaria tiene derecho a voto.

## F. Paridad en las personas galardonadas

Para poder contabilizar a los hombres y las mujeres galardonadas, se considerarán los premios y las distinciones que han sido **otorgados a personas físicas, no a personas jurídicas** (entidades, compañías de teatro, estudios de arquitectura, revistas, calles, etc.), a no ser que se premie claramente a alguna persona en particular dentro del colectivo.

Para hacer un análisis con perspectiva de género de los premios y las distinciones, uno de los requisitos básicos es **conocer el sexo** de las personas galardonadas. A este efecto, en el momento de la presentación de candidaturas con los correspondientes datos personales, además del nombre, la edad, el DNI o un medio de contacto, se debe solicitar el sexo (e identidad de género si se considera adecuado y sin ser obligatorio).

Para **fomentar la paridad entre mujeres y hombres**, en los galardones donde son distinguidas varias personas se puede introducir una referencia a ello en las bases generales o específicas.



#### EJEMPLO

El principio de paridad se puede incluir con expresiones como estas:

- **Según el principio de representación paritaria**, el conjunto de las personas galardonadas tendrá un mínimo del **40 %** de personas de cada sexo.
- **En cuanto a la composición paritaria**, tanto hombres como mujeres estarán representadas, como mínimo, por un **40 %** de las personas galardonadas.

Muchos premios tienen modalidad individual, en los que solo gana una persona y no hay categoría de hombres y categoría de mujeres. En estos casos, la paridad se puede introducir con un criterio **que tenga en cuenta los galardones de varias ediciones**.<sup>10</sup>



#### EJEMPLO

- Entre las **personas galardonadas** en el ciclo trienal habrá, como mínimo, una persona de cada sexo.
- En caso de empate en la puntuación, el desempate se resolverá **a favor de la persona cuyo sexo tenga menos representación** en el historial de ediciones.

Otros recursos para eliminar sesgos de género en el reconocimiento de méritos, obras, iniciativas, etc. es **que sean anónimas en el momento de la valoración**.



#### EJEMPLO

- Se valorarán los proyectos sin conocer el nombre de la persona que lo propone, nombre que solo será revelado cuando se haya hecho efectiva la resolución de los premios otorgados.
- Se presentarán dos sobres. El sobre número 1 contendrá la obra y el título, y el sobre número 2 contendrá los datos personales del autor/a (nombre, edad, sexo y forma de contacto). Una vez se conozca la obra ganadora, se abrirá el sobre número 2 para revelar la autoría.

10. El registro histórico de las personas galardonadas con distinciones de la ciudad se puede consultar en el Registro Municipal de los Honores y las Distinciones: <https://seuelectronica.ajuntament.barcelona.cat/es/registro-de-honores-y-distinciones>.

## G. Acto o ceremonia de entrega

Finalmente, hay que tener presente el acto de entrega de los galardones, dado que las modalidades de ceremonia también son susceptibles de incorporar aspectos relevantes desde la perspectiva de género.

A este efecto, algunas preguntas orientadoras pueden ser estas:

---

¿El acto de otorgamiento del galardón incluye algún contenido artístico o discursivo o está enmarcado en algún otro acontecimiento o fecha que contribuya a reconocer el trabajo de las mujeres y de los colectivos feministas de la ciudad?

**Sí/No**

---

¿Las actuaciones musicales o la música de fondo son pertinentes desde la perspectiva de género [en el sentido de no reproducir estereotipos de género, naturalizar relaciones abusivas, etc.]?

**Sí/No**

---

¿Los obsequios o recuerdos pueden reforzar estereotipos de género [p. ej.: la asociación de las mujeres con la belleza y el culto al cuerpo, o la concepción “esencialista” de las mujeres según la cual les es propio en exclusividad asumir las tareas de cuidados]?

**Sí/No**

---

¿Las personas que tendrán participación y visibilidad en el acto reflejan la diversidad de la ciudad, distrito o barrio, con respecto a sexo, etnicidad, clase social, situación de discapacidad, etc.?

**Sí/No**

---

 EJEMPLO

Para el acto de entrega del **Premio Joven de Cómic Sant Martí 2017** se organizó un acto artístico y participativo, creado de manera conjunta entre las personas participantes y el Consejo de Mujeres de Sant Martí, para generar más visibilización y participación de las personas candidatas al premio y de sus creaciones.

Además, se diseñó un taller previo a la entrega de premios donde se crearon mensajes feministas en bocadillos de cómic, que formaron parte del espectáculo y la ceremonia.



De este modo, el acto de otorgamiento puede pasar a ser una **herramienta de participación y reconocimiento del trabajo de las mujeres y los colectivos feministas** de la ciudad o del distrito, más allá de la entrega física del galardón.



# 06. Bibliografía



**AYUNTAMIENTO DE BARCELONA** (2010). Normativa general reguladora de subvenciones del Ayuntamiento de Barcelona. Barcelona: Ayuntamiento de Barcelona.

**AYUNTAMIENTO DE BARCELONA** (2012). Reglamento de honores y distinciones del Ayuntamiento de Barcelona. Barcelona: Ayuntamiento de Barcelona.

**AYUNTAMIENTO DE BARCELONA** (2015). Directrices para la elaboración de normas municipales. Barcelona: Ayuntamiento de Barcelona.

**AYUNTAMIENTO DE BARCELONA** (2015). Medida de gobierno “La transversalidad de género en el Ayuntamiento de Barcelona”. Barcelona: Ayuntamiento de Barcelona.

**AYUNTAMIENTO DE BARCELONA** (2015). Plan para la justicia de género (2016-2020). Barcelona: Ayuntamiento de Barcelona.

**AYUNTAMIENTO DE BARCELONA** (2018). Modificación del Reglamento de honores y recompensas de los miembros de la Policía Municipal y del Servicio de Extinción de Incendios. Barcelona: Ayuntamiento de Barcelona.

**AYUNTAMIENTO DE BARCELONA** (2018). Reglamento para la equidad de género en el Ayuntamiento de Barcelona. Barcelona: Ayuntamiento de Barcelona.

**AYUNTAMIENTO DE BARCELONA** (2020). Registro municipal de los honores y las distinciones. Barcelona: Ayuntamiento de Barcelona.

**AYUNTAMIENTO DE BARCELONA** (2020). Informe sobre el otorgamiento de medallas de oro del Ayuntamiento de Barcelona 1979-2019. Dirección de Servicios de Relaciones Institucionales. Barcelona: Ayuntamiento de Barcelona.

**LEY 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, *BOE* n.º 71, de 23 de marzo de 2007.

**LEY 17/2015**, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, *DOG* n.º 6919, de 23 de julio de 2015.

**LEY 38/2003**, de 17 de noviembre, general de subvenciones, *BOE* n.º 276, de 18 de noviembre de 2003.

**REAL DECRETO 2568/1986**, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de organización, funcionamiento y régimen jurídico de las entidades locales, *BOE* n.º 305, de 22 de diciembre de 1986.



## **NÚMEROS PUBLICADOS:**

- 1. Urbanismo y género:** marchas exploratorias de vida cotidiana
- 2. ¡Cuenta con nosotras!**  
Buenas prácticas para una programación cultural paritaria
- 3. Evaluación de impacto de género de política económica:** presupuesto y fiscalidad municipales
- 4. Premios, distinciones y género:**  
buenas prácticas





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



Ajuntament  
de Barcelona