

Instrucció per a la implementació efectiva de l'estratègia de transversalitat de gènere interseccional a la Diputació de Barcelona



**Diputació
Barcelona**

Àrea de Feminismes
i Igualtat

ÍNDEX

EXPOSICIÓ DE MOTIUS	3
I. DISPOSICIONS GENERALS	4
Article 1. Objecte i finalitats	4
Article 2. Àmbit d'aplicació.....	6
Article 3. Principis generals	6
II. CRITERIS PER A LA INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE INTERSECCIONAL EN ELS PRINCIPALS INSTRUMENTS DE GESTIÓ PÚBLICA DE LA DIPUTACIÓ DE BARCELONA	9
Article 4. Criteris per a la recollida de dades personals relatives al sexe, identitat de gènere, la diversitat sexual i de models familiars	9
Article 5. Criteris per a la governança de dades i sistemes basats en intel·ligència artificial	13
Article 6. Criteris per als instruments de planificació	15
Article 7. Criteris per al model de cooperació local.....	16
Article 8. Criteris per als instruments d'avaluació	17
Article 9. Criteris per a les subvencions de concurrència competitiva i concessions directes	18
Article 10. Criteris de gènere per a l'atorgament de premis i distincions de caràcter no subvencional.....	20
Article 11. Criteris per a la contractació pública	21
Article 12. Criteris per al pressupost	22
Article 13. Criteris per a les ordenances fiscals i no fiscals	23
Article 14. Criteris per a l'elaboració normativa i per l'anàlisi de l'impacte de gènere de la normativa	23
Article 15. Criteris per als instruments formatius.....	24
Article 16. Criteris per als actes institucionals.....	25
Article 17. Criteris per a la comunicació.....	26
Article 18. Criteris per a la gestió i relacions de personal	27
III. MODEL DE GOVERNANÇA I ESTRUCTURA ORGANITZATIVA RESPONSABLE DE L'ESTRATÈGIA DE TRANSVERSALITAT DE GÈNERE INTERSECCIONAL DE LA DIPUTACIÓ DE BARCELONA	28
Article 19. Model de governança de l'Estratègia de Transversalitat de Gènere Interseccional	28
Article 20. Òrgan de governança de l'Estratègia de Transversalitat de Gènere Interseccional: la Comissió de Coordinació de la Diputació de Barcelona	29
Article 21. Òrgan de seguiment del Pla de polítiques de gènere interseccionals de la Diputació de Barcelona: la Comissió Tècnica de la Diputació de Barcelona	29

Article 22. Taula Tècnica de Transversalitat de Gènere Interseccional.....	30
Article 23. Secretaria tècnica de l'estratègia de transversalitat de gènere Interseccional.	31
IV. MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	31
Article 24. Informes de seguiment	31
Article 25. Informes d'avaluació	31
DISPOSICIONS ADDICIONALS	32
Primera. Pla de polítiques de gènere interseccionals de la Diputació de Barcelona.....	32
Segona. Informe d'impacte de gènere del pressupost	32
Tercera. Taula Tècnica de Transversalitat de Gènere Interseccional.....	32
Quarta. Formació i capacitació del personal	32
DISPOSICIONS FINALS	32
Primera. Aplicació de la normativa estatal i autonòmica.....	32
Segona. Entrada en vigor i desplegament progressiu	33
GLOSSARI	33

INSTRUCCIÓ per a la implementació efectiva de l'estratègia de transversalitat de gènere interseccional a la Diputació de Barcelona¹

EXPOSICIÓ DE MOTIUS

I.

La transversalitat de gènere, entesa com la incorporació sistemàtica de la perspectiva de gènere en totes les etapes, en tots els nivells i en tots els àmbits de l'acció pública, ha estat reconeguda, des de la Quarta Conferència Mundial sobre la Dona de les Nacions Unides (Pequín, 1995), com una estratègia imprescindible per avançar cap a la igualtat real i efectiva.

Aquesta orientació ha estat progressivament incorporada als marcs jurídics internacionals, europeus, estatals i autonòmics, convertint-se en un mandat jurídic i un principi rector de l'actuació de les administracions públiques. En el nostre context, aquest mandat es desprèn, entre d'altres, del *Tractat de Funcionament de la Unió Europea* (1997), de la *Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes*, i de la *Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes*. Igualment, nombroses administracions locals han adoptat aquesta estratègia en les seves normatives internes, reglaments i instruments de planificació, contribuint a la consolidació d'un enfocament integral en matèria d'igualtat i a l'establiment de la transversalitat de gènere com un mandat vinculant per als poders públics.

El desplegament d'aquest mandat s'ha d'interpretar de manera coherent i coordinada amb altres normes que incorporen expressament l'enfocament interseccional en les actuacions i les polítiques públiques. En aquest sentit, la *Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació*, estableix un marc general per a la prevenció i erradicació de totes les formes de discriminació, incorporant una mirada transversal que connecta amb l'enfocament interseccional. En l'àmbit català, la *Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista*, introdueix la definició d'interseccionalitat com a element clau per abordar les desigualtats i discriminacions múltiples. Igualment, la *Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació*, preveu expressament l'enfocament interseccional en la garantia del dret a la igualtat i en la prevenció de qualsevol forma de discriminació.

Així mateix, la normativa en matèria de garantia dels drets de les persones LGBTI, especialment la *Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI*, i la *Llei 13/2025, de 29 de desembre, dels drets de les persones LGBTI i de l'erradicació de l'LGBTI-fòbia*, incorpora avenços conceptuals rellevants que amplien el concepte de transversalitat de gènere, en establir també la incorporació transversal de la perspectiva LGBTI en el conjunt de les actuacions públiques.

¹ En la present Instrucció, diversos dels conceptes utilitzats es defineixen específicament al Glossari inclòs al final del document. Aquestes definicions es fonamenten en la normativa vigent en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació, igualtat efectiva de dones i homes i drets de les persones LGBTI, així com en els marcs conceptuals aplicables en matèria de perspectiva de gènere i interseccionalitat. El Glossari té per finalitat garantir una interpretació homogènia dels termes emprats i facilitar l'aplicació coherent de les previsions contingudes en aquesta Instrucció.

En conjunt, aquest corpus normatiu configura un mandat jurídic robust i integrat que obliga les administracions públiques a incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal i des d'un enfocament interseccional, garantint que les polítiques públiques promoguin la igualtat efectiva, eliminin les discriminacions i assegurin la protecció davant totes les formes de violència, vulneració de drets i desigualtats estructurals.

II.

La Diputació de Barcelona impulsa des de fa anys polítiques de gènere i actuacions orientades a incorporar la perspectiva de gènere i la mirada interseccional en diferents àmbits sectorials i instruments de gestió pública. Tant l'Àrea de Feminismes i Igualtat com diverses àrees corporatives han desenvolupat iniciatives, projectes i eines per integrar criteris d'igualtat en les polítiques públiques. A més, la corporació ha desenvolupat de manera sostinguda, durant més de vint-i-cinc anys, una tasca de suport tècnic i metodològic als ens locals en el disseny, implementació i avaluació de les seves polítiques transversals de gènere, principalment mitjançant plans locals d'igualtat i altres instruments de planificació pública. En l'àmbit intern, la Diputació ha incorporat objectius específics vinculats a la transversalitat de gènere en els seus Plans Interns d'Igualtat, evidenciant una voluntat corporativa d'avançar cap a cultura organitzativa compromesa amb la igualtat. Així, el I Pla d'Igualtat 2015–2019 va establir, entre els seus deu objectius estratègics, la integració de la transversalitat de gènere en totes les àrees de la Diputació. Posteriorment, el II Pla d'Igualtat Intern 2024–2027 defineix la promoció d'una “cultura i política d'igualtat de gènere” com un eix estratègic central.

Tanmateix, malgrat aquesta trajectòria consolidada, la Diputació de Barcelona encara no disposa d'una estratègia corporativa pròpia de transversalitat de gènere interseccional que defineixi un marc comú per a la seva aplicació en el conjunt de l'organització i de les polítiques públiques. En aquest context, i en coherència amb el Pla de Mandat 2024–2027 —que incorpora la perspectiva de gènere interseccional com a eix transversal de l'acció de govern—, aquesta Instrucció s'impulsa amb la finalitat de superar aquesta mancança i dotar la corporació d'un marc normatiu, organitzatiu i operatiu sòlid. Així, es pretén reforçar la coherència institucional, garantir la seguretat jurídica, millorar la coordinació interna i afavorir una implementació efectiva i homogènia d'aquesta perspectiva en l'acció pública.

Mitjançant aquesta Instrucció es defineixen els principis generals, els criteris mínims d'incorporació de la perspectiva de gènere interseccional en els principals instruments de gestió pública i l'estructura organitzativa responsable de la seva governança, seguiment i impuls dins la Diputació de Barcelona.

I. DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. Objecte i finalitats

1. L'objecte d'aquesta instrucció és establir els principis generals d'actuació i els criteris que s'han d'observar per a la incorporació efectiva de la perspectiva de gènere interseccional en els instruments de gestió pública i en tots els serveis, programes, projectes, recursos i activitats de la Diputació de Barcelona.

2. Les finalitats de la present instrucció són les següents:

- a) Garantir el compliment de la normativa en matèria de gènere i la incorporació sistemàtica de la perspectiva de gènere interseccional en l'actuació de la Diputació de Barcelona.
- b) Garantir la seguretat jurídica en l'aplicació de la perspectiva de gènere interseccional mitjançant l'establiment de criteris i el disseny de metodologies i procediments homogenis, assegurant una interpretació uniforme i evitant aplicacions discrecionals, de manera que totes les àrees i centres gestors de la corporació actuïn d'acord amb uns estàndards comuns.
- c) Definir els criteris d'incorporació de la perspectiva de gènere interseccional en els principals instruments de gestió pública de la Corporació, en particular:
 - els instruments de recollida de dades i sistemes d'informació;
 - els instruments de planificació;
 - els instruments d'avaluació;
 - els instruments econòmics (convocatòries d'ajuts, subvencions i beques; contractació pública; pressupostos; instruments de política fiscal, taxes i preus públics);
 - els instruments normatius;
 - els instruments formatius;
 - els instruments de participació i de representació de gènere en actes institucionals;
 - l'atorgament de premis i distincions;
 - i els instruments de comunicació.
- d) Establir els criteris que ha de contemplar el model de cooperació local de la Diputació de Barcelona i els instruments de cooperació corporatius, per tal de garantir la incorporació efectiva de la perspectiva de gènere interseccional en l'oferta de recursos -tècnics, materials i econòmics- que la corporació posa a disposició dels ens locals de la demarcació de Barcelona.
- e) Definir l'estructura organitzativa corporativa i establir espais de coordinació, decisió i seguiment per a l'impuls, implementació i avaluació de l'estratègia de transversalitat de gènere interseccional.
- f) Garantir la formació de tot el personal de la corporació, promovent la seva capacitat per al desplegament dels criteris i les metodologies necessàries per a l'aplicació efectiva de la transversalitat de gènere interseccional.
- g) Promoure una cultura institucional basada en la igualtat de gènere i la no-discriminació, així com el reconeixement de la diversitat i la garantia dels drets de les persones LGBTI+.
- h) Millorar la qualitat, la coherència i l'eficàcia de les polítiques públiques impulsades per la corporació, així com el seu impacte en la reducció de les desigualtats.

Article 2. Àmbit d'aplicació

1. Aquesta Instrucció s'aplica a totes les àrees competencials i executives de la Diputació de Barcelona, incloent-hi tots els seus òrgans, unitats, oficines i serveis gestors. Així mateix, el contingut d'aquesta Instrucció serà d'aplicació als ens dependents o vinculats que conformen el sector públic corporatiu de la Diputació de Barcelona, en defecte de normativa pròpia o d'altres instruments específics que en regulin la matèria.
2. La present instrucció també serà d'aplicació en aquelles entitats que es relacionin amb la corporació per raó de subvencions i ajuts o la subscripció de contractes o negocis jurídics anàlegs en els quals s'incloguin els criteris d'aquesta Instrucció en els termes dels articles 9 i 11.
3. Les disposicions d'aquesta instrucció seran d'aplicació a totes les polítiques públiques de la Diputació de Barcelona, és a dir, a tots els programes, projectes, plans, serveis, activitats i a tots els recursos que la Diputació de Barcelona ofereix als ens locals i a la ciutadania en l'àmbit de les seves competències.

Article 3. Principis generals

1. Les polítiques de la Diputació de Barcelona i l'aplicació d'aquesta Instrucció es regeixen pels principis següents:
 - a) **Principi de transversalitat de la perspectiva de gènere.** La Diputació de Barcelona ha d'incorporar, de manera transversal, la perspectiva de gènere en el disseny, elaboració, planificació, implementació, execució i avaluació de totes les polítiques públiques, actuacions, serveis, programes, recursos i activitats, en tots els nivells i en totes les fases d'intervenció institucional.

D'acord amb els articles 2 e. i 3 de la *Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes*, la transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat de gènere comporta la presa en consideració de les diferències de dones i homes -a tots els àmbits o activitats- per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. En aquest sentit, la perspectiva de gènere permet identificar i fer visibles les dimensions biològiques, psicològiques, històriques, socials i culturals associades a dones i homes, així com les relacions de desigualtat que se'n deriven, amb la finalitat d'orientar l'actuació pública cap a l'eliminació de les discriminacions i l'assoliment de la igualtat efectiva. A tals efectes, la Diputació de Barcelona ha d'aplicar la perspectiva de gènere i la perspectiva de les dones en les seves actuacions, a tots els nivells i a totes les etapes, reconeixent el valor que aporten dones i homes i aplicant de manera positiva els canvis necessaris per donar resposta, en condicions d'igualtat, a les diferents realitats, necessitats i expectatives.

- b) **Principi de transversalitat de la perspectiva LGBTI.** La Diputació de Barcelona ha d'incorporar, de manera transversal, la perspectiva LGBTI en el disseny, elaboració, planificació, implementació, execució i avaluació de totes les polítiques públiques,

actuacions, serveis, programes, recursos i activitats, en tots els nivells i en totes les fases d'intervenció institucional.

D'acord amb l'article 8.d de la *Llei 13/2025, de 29 de desembre, dels drets de les persones LGBTI i per a l'erradicació de l'LGBTI-fòbia*, la transversalitat de la perspectiva LGBTI implica la presa en consideració de la diversitat d'orientacions sexuals, identitats i expressions de gènere i característiques sexuals en totes les actuacions públiques, en tots els nivells i en totes les etapes de les polítiques públiques, així com l'adopció de les accions positives necessàries per corregir desigualtats i discriminacions.

- c) **Principi d'interseccionalitat.** La Diputació de Barcelona reconeix el caràcter múltiple i interrelacionat de les discriminacions i desigualtats, i adopta una perspectiva interseccional en el disseny, implementació i avaluació de les polítiques públiques.

En l'àmbit català, la *Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista*, introdueix la definició d'interseccionalitat com a element clau per abordar les desigualtats i discriminacions múltiples. Igualment, la *Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació*, preveu expressament l'enfocament interseccional en la garantia del dret a la igualtat i en la prevenció de qualsevol forma de discriminació. Aquest enfocament també s'ha incorporat a la normativa per a la garantia dels drets de les persones LGBTI+ i l'erradicació de l'LGBTI-fòbia.

Aquest principi implica tenir en consideració la interacció de diversos eixos de discriminació, com ara el sexisme, el racisme, la LGBTI-fòbia, la discriminació per raó d'edat, classe social, discapacitat, estat de salut o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, amb la finalitat de prevenir i reduir les desigualtats múltiples i estructurals que se'n deriven.

- d) **Principi de no-neutralitat de les polítiques públiques i de corresponsabilitat corporativa en l'eliminació de les desigualtats socials i de gènere.** La Diputació de Barcelona assumeix que les polítiques públiques no són neutres respecte de les desigualtats socials, de gènere i d'altres eixos de discriminació.

En conseqüència, la corporació es compromet a incorporar de manera transversal la perspectiva de gènere interseccional i la perspectiva LGBTI en l'exercici de les seves competències, tenint en compte l'impacte diferencial que les polítiques públiques poden tenir sobre les persones.

Aquest principi comporta la corresponsabilitat del conjunt de l'organització en la prevenció, detecció, correcció i eliminació de les desigualtats i discriminacions estructurals, així com l'adopció de les mesures necessàries per garantir la igualtat efectiva i la no-discriminació.

- e) **Principi d'equitat de gènere.** Aquest principi orienta l'actuació de la Diputació de Barcelona cap a l'assoliment d'una igualtat efectiva i substantiva, mitjançant l'adopció de mesures destinades a corregir situacions de desavantatge o discriminació estructural.

D'acord amb l'article 2.f de la *Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes*, l'equitat de gènere consisteix en la distribució justa dels drets, beneficis, obligacions, oportunitats i recursos, sobre la base del reconeixement i el respecte de les diferències de dones i homes en la societat.

- f) **Principi d'acció positiva.** La Diputació de Barcelona es compromet a aplicar mesures d'acció positiva sempre que siguin necessàries per prevenir, reduir o eliminar desigualtats estructurals o persistents, garantint-ne el caràcter justificat, proporcionat i temporal, i integrant-les en el disseny, implementació i avaluació de les polítiques públiques que es derivin d'aquesta instrucció.

Aquest principi implica l'adopció de mesures específiques, de caràcter temporal i proporcionat, dirigides a eliminar desigualtats de fet que afecten les dones o altres col·lectius sotmesos a discriminació, amb la finalitat de garantir la igualtat efectiva en l'accés als drets, oportunitats, recursos i condicions de participació social. Aquestes mesures tenen com a objectiu compensar les situacions de desavantatge estructural i assegurar la participació plena, real i efectiva dels grups infrarepresentats o afectats per obstacles persistents.

D'acord amb la legislació vigent, aquestes mesures no es consideren discriminatòries, sempre que responguin a necessitats objectives, siguin adequades al fi perseguit, tinguin una durada limitada i cessin un cop assolida la igualtat efectiva. L'acció positiva es fonamenta en els estàndards dels instruments internacionals de drets humans, en la jurisprudència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea i en les previsions recollides a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i a la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

- g) **Principi de diligència deguda.** D'acord amb la *Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista*, i amb la *Llei 13/2025, de 29 de desembre, dels drets de les persones LGBTI i per a l'erradicació de l'LGBTI-fòbia*, la diligència deguda constitueix l'obligació dels poders públics d'adoptar les mesures necessàries per actuar amb l'agilitat, eficàcia i eficiència degudes, i garantir que les autoritats, el personal, els agents, les entitats públiques i la resta d'actors que actuen en nom seu compleixin aquesta obligació.

Aquest principi comporta l'adopció de mesures de sensibilització, prevenció, investigació, atenció, protecció, recuperació, reparació i sanció davant les violències masclistes i les situacions de discriminació per LGBTI-fòbia, així com la protecció de les víctimes i de les organitzacions que en defensen els drets.

Igualment, la diligència deguda s'orienta a remoure les estructures i les pràctiques socials que originen i perpetuen aquestes violències i discriminacions, d'acord amb les competències atribuïdes a les administracions públiques de Catalunya.

II. CRITERIS PER A LA INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE INTERSECCIONAL EN ELS PRINCIPALS INSTRUMENTS DE GESTIÓ PÚBLICA DE LA DIPUTACIÓ DE BARCELONA

Article 4. Criteris per a la recollida de dades personals relatives al sexe, identitat de gènere, la diversitat sexual i de models familiars

1. Els sistemes d'informació corporatius han de permetre la incorporació sistemàtica de la perspectiva de gènere interseccional en el conjunt de les actuacions i polítiques públiques.

A aquest efecte, la Diputació de Barcelona ha de revisar i, si escau, adaptar els instruments i sistemes d'informació per tal de garantir de manera efectiva la recollida i l'anàlisi de dades desagregades per sexe i/o identitat de gènere, quan aquestes dades siguin estrictament necessàries per a la finalitat del tractament.

Així mateix, totes les àrees i centres gestors de la corporació han de recollir i tractar, quan sigui viable i imprescindible per a la finalitat del tràmit, dades desagregades per sexe i/o identitat de gènere en l'exercici de les seves competències, amb la finalitat de possibilitar l'anàlisi de les desigualtats, la planificació, el seguiment i l'avaluació de les polítiques públiques amb perspectiva de gènere, així com la seva explotació amb finalitats estadístiques.

Aquesta recollida i tractament de dades s'ha de dur a terme d'acord amb la normativa vigent en matèria d'igualtat, no-discriminació i garantia dels drets de les persones LGBTI, així com amb els principis establerts pel Reglament (UE) 2016/679, general de protecció de dades, i per la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, i per la resta de normativa que sigui aplicable.

2. La Diputació de Barcelona ha de fer totes les actuacions necessàries per adequar els documents i/o plataformes de recollida de dades, tant en paper com telemàtics, que gestionin els òrgans i organismes dependents de la Diputació i que van adreçats a persones físiques quan interaccionen amb la corporació, seguint els criteris següents:
 - a) Incloure, en tots els formularis on es demani el nom de la persona, un camp destinat a què la persona interessada informi del "nom sentit", per tal de facilitar la normalització en les gestions amb la Diputació de Barcelona, a aquelles persones amb una identitat de gènere que no es correspon amb el sexe assignat en néixer i amb independència del nom registral que reculli el document d'identitat personal (DNI, NIE, Passaport o Targeta Sanitària Individual (TSI) expedida pel CatSalut).
 - b) Incorporar, quan sigui escaient, la diversitat sexual i de models familiars en els instruments de recollida de dades. En aquest sentit, si els centres gestors demanen aquestes dades caldrà que revisin els paràgrafs que sol·liciten dades

de les persones progenitores, tutores o representants legals, perquè hi tinguin cabuda també les famílies homoparentals i monoparentals, i el màxim reconeixement a la diversitat de models familiars. A tals efectes, per visibilitzar la diversitat sexual i familiar no heterosexual allà on només s'especifiquin les categories “pare i mare”, els instruments de recollida han de ser modificats per permetre la inscripció de les dues persones del mateix gènere o una única persona, respectivament.

- c) En relació amb aquells instruments de recollida de dades personals que no formin, ni hagin de formar part, d'un procediment administratiu reglat, ni tinguin implicacions jurídiques de caràcter oficial, i en què no sigui necessària la identificació del sexe registral de la persona intervinent en un expedient de caràcter oficial, s'ha de substituir el camp actualment denominat “sexe” per la categoria “identitat de gènere” i s'han d'incorporar cinc opcions de resposta:

- “dona”,
- “home”,
- “gènere no-binari”,
- “cap de les anteriors:___²”,
- “prefereixo no contestar”,

Així mateix, s'ha de garantir, en tot cas, el caràcter voluntari de la resposta, així com el consentiment exprés i informat de les persones interessades, en els termes establerts pel *Reglament (UE) 2016/679, del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril de 2016* (Reglament general de protecció de dades), i per la *Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals*.

- d) En els supòsits en què els documents i/o plataformes de recollida de dades tinguin transcendència jurídica, formin part, o hagin de formar part, d'un procediment administratiu reglat o tinguin implicacions jurídiques de caràcter oficial, s'han de recollir ambdues categories —“sexe” i “identitat de gènere”— mitjançant dues preguntes diferenciades.

A aquests efectes, s'han d'establir les opcions següents:

“Sexe”³ (segons DNI/TIE i certificats associats al NIE/Passaport):

² L'opció “cap de les anteriors:___” té la naturalesa de camp obert, a fi que la persona interessada pugui consignar lliurement la seva identitat de gènere en cas que no es vegi representada en les opcions prèviament definides.

³ Als efectes de la present Instrucció, s'entén per sexe la categoria jurídica i administrativa que, d'acord amb les característiques biològiques (genitals, hormonals i cromosòmiques), és assignada a les persones en el moment del naixement, classificant-les com a femelles o mascles, així com, si escau, com a persones intersexuals o amb variacions en el desenvolupament sexual (VDS).

En els documents oficials d'identificació expedits per l'Administració espanyola (DNI, TIE/NIE o passaport), el camp relatiu al sexe es configura amb caràcter binari i només admet les opcions “femení” i “masculí”.

- “Dona”
- “Home”

“Identitat de gènere”⁴:

- “Dona”
- “Home”
- “Gènere no-binari”
- “Cap de les anteriors____”⁵
- “Prefereixo no contestar”⁶

La informació consignada en el camp “identitat de gènere” no pot condicionar ni bloquejar la informació que s’hagi de facilitar al camp “Sexe”, ni a l’inrevés.

Així mateix, s’ha de garantir, en tot cas, el caràcter voluntari de la resposta, així com el consentiment exprés i informat de les persones interessades, en els termes establerts pel Reglament (UE) 2016/679, del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d’abril de 2016 (Reglament general de protecció de dades), i per la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

3. En l’elaboració d’estudis, enquestes i sistemes d’informació estadística s’han de preveure els criteris següents:

- a) Amb caràcter general, s’ha d’incorporar la recollida de la variable “identitat de gènere”, amb la finalitat de possibilitar l’anàlisi de l’impacte de gènere, així com

D’acord amb la *Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGBTI*, les administracions públiques han de respectar la identitat de gènere de les persones en el conjunt de les seves actuacions. No obstant això, aquesta previsió no comporta, en l’estat actual del dret vigent, la modificació de les categories previstes en els camps de sexe dels documents oficials d’identificació.

A efectes de la recollida i el tractament de dades en els formularis corporatius, aquestes categories s’expressaran com a “dona” (femella) i “home” (mascle), atès que constitueixen la terminologia d’ús generalitzat i més comprensible per al conjunt de la ciutadania, sens perjudici del ple respecte a la identitat de gènere de les persones en la resta d’actuacions administratives.

⁴ Als efectes de la present instrucció, i d’acord amb la *Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGBTI*, així com amb la *Llei 13/2025, de 29 de desembre, dels drets de les persones LGBTI i de l’erradicació de l’LGBTI-fòbia*, s’entén per identitat de gènere el sentit profund i la vivència interna i individual que cada persona té del seu propi gènere, que pot coincidir o no amb el sexe assignat en el moment del naixement. Així mateix, el concepte d’identitat de gènere s’equipara al d’identitat sexual, d’acord amb la terminologia emprada en altres disposicions normatives d’àmbit català i estatal.

En coherència amb aquest marc normatiu i amb els principis de reconeixement de la diversitat, igualtat de tracte i no-discriminació, els formularis corporatius preveuen les opcions següents en relació amb la identitat de gènere: “dona”, “home”, “gènere no-binari”, “cap de les anteriors” i “prefereixo no contestar”.

⁵ L’opció “cap de les anteriors: ____” té la consideració de camp obert, a fi que la persona interessada pugui consignar lliurement la seva identitat de gènere en cas que no es vegi representada en les opcions previstes. La inclusió d’aquesta opció té per finalitat garantir el respecte a la pluralitat d’identitats de gènere, així com possibilitar que les persones que no s’identifiquen amb les categories proposades puguin expressar la seva identitat o el seu desacord amb aquestes. Amb caràcter orientatiu i no exhaustiu, aquesta opció pot incloure identitats com ara dones trans, homes trans, persones de gènere fluid, queer, agènere, entre d’altres.

⁶ L’opció “prefereixo no contestar” es preveu per tal de garantir el dret de les persones a no facilitar aquesta informació. La recollida i el tractament d’aquesta informació s’han d’ajustar, en tot cas, al que estableixen el Reglament (UE) 2016/679, general de protecció de dades (RGPD), i la Llei orgànica 3/2018, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, en particular pel que fa als principis de licitud, lleialtat i transparència, minimització de dades, limitació de la finalitat i integritat i confidencialitat, així com a l’adopció de les garanties adequades atesa la naturalesa especialment sensible d’aquestes dades.

la incorporació efectiva de la perspectiva de gènere i LGBTI en el conjunt de les actuacions públiques.

- b) La recollida de la variable “sexe” s’ha de dur a terme quan es consideri adequat i pertinent, en funció de la finalitat i la naturalesa de l’actuació, especialment quan resulti necessària per garantir la qualitat de la informació, la correcta definició, planificació, seguiment i avaluació de les polítiques públiques, així com per evitar biaixos o impactes discriminatoris.
- En particular, la recollida de la variable “sexe” serà pertinent:
- quan sigui necessari garantir la interoperabilitat amb altres fonts d’informació i registres oficials que incorporen el sexe registral, amb la finalitat de facilitar l’exploració de les dades, l’elaboració de sèries estadístiques i la comparabilitat de la informació;
 - en determinats àmbits sectorials, com el de la salut o altres àmbits d’intervenció pública, en què la disponibilitat d’aquesta variable pugui contribuir a una millor adequació, equitat i qualitat dels serveis i de les actuacions públiques.
- c) En els supòsits en què es recullin dades relatives al “sexe”, i amb l’objectiu de garantir una major qualitat analítica de la informació i una aproximació respectuosa amb la diversitat de gènere, s’ha de preveure la recollida simultània de les variables següents:

- La variable “sexe”, amb les opcions “dona” i “home”, i incorporant, quan sigui possible, una tercera opció “intersexualitat/variacions del desenvolupament sexual (VDS)”. En aquest darrer cas, caldrà incloure també l’opció “prefereixo no contestar”.
- La variable “identitat de gènere” amb un mínim de cinc opcions de resposta: “dona”, “home”, “gènere no-binari”, “cap de les anteriors” i “prefereixo no contestar”.

Quan es consideri pertinent, es poden incorporar opcions addicionals o bé un camp obert dins de la variable “identitat de gènere”, amb la finalitat de recollir i visibilitzar una major diversitat de realitats de gènere no compreses en les categories anteriors. A aquest efecte, i amb caràcter orientatiu i no exhaustiu, es poden incloure identitats com ara dones trans, homes trans, persones de gènere fluid o agènere.

- d) La incorporació d’indicadors estadístics per a millorar el coneixement de la incidència d’altres variables (com l’origen, l’edat, la discapacitat, la situació administrativa, les condicions econòmiques, l’orientació sexual, les característiques sexuals, etc.) que siguin generadores de discriminacions múltiples en els diferents àmbits d’intervenció de polítiques públiques competència de la Diputació de Barcelona.

4. Els cercles de comparació intermunicipal, així com altres instruments de suport a l'avaluació i la millora de la prestació de serveis, han de recollir, explotar i difondre les dades desagregades per identitat de gènere, així com incorporar indicadors específics que permetin avaluar l'impacte d'altres condicions susceptibles de generar situacions de discriminació.
5. En tots els casos en què es recullin dades personals (tant relatives al sexe, com a la identitat de gènere), s'haurà d'incloure informació sobre: la finalitat estadística i de disseny de polítiques públiques amb perspectiva de gènere i LGBTI, la base jurídica aplicable, el tractament agregat o pseudonimitzat de les dades, i els drets de les persones interessades. Tanmateix, l'establiment d'aquest criteri general no elimina l'obligació d'analitzar, cas per cas, la necessitat i la pertinència d'incorporar aquesta categoria de dades personals, d'acord amb els principis de minimització i proporcionalitat.
6. En qualsevol cas, i amb caràcter prevalent sobre qualsevol altra consideració o instrucció, la recollida i el tractament de dades relatives a l'orientació sexual i a la identitat de gènere només es poden dur a terme quan siguin estrictament necessaris per a la finalitat perseguida, d'acord amb els principis de minimització, proporcionalitat i licitud previstos en la normativa de protecció de dades, i sempre que existeixi una base jurídica adequada i s'apliquin les garanties i les mesures de protecció exigibles.
7. Amb l'objectiu de desplegar els criteris previstos en aquest article, es facilitaran les accions de difusió i formació que es valorin pertinents des dels serveis implicats. Així mateix, l'Àrea de Feminismes i Igualtat, mitjançant la Secció d'Innovació i Transversalitat de Gènere Interseccional, pot acompanyar i donar suport a la resta d'òrgans de la corporació en el compliment d'aquestes disposicions.

Article 5. Criteris per a la governança de dades i sistemes basats en intel·ligència artificial

1. Per garantir la integració efectiva de la perspectiva de gènere interseccional en tot el cicle de vida de les dades corporatives, la Diputació de Barcelona incorporarà les següents mesures en la governança, catalogació, qualitat i ús de les dades, així com en els sistemes basats en intel·ligència artificial:
 - a) Incorporar un camp específic en el catàleg de dades corporatiu que permeti identificar aquells conjunts de dades que inclouen la perspectiva de gènere, ja sigui perquè contenen variables desagregades, variables d'identitat de gènere o perquè han estat dissenyats amb criteris d'anàlisi de gènere.
Aquest camp facilitarà la identificació dels conjunts de dades aptes per a estudis, diagnòstics o avaluacions vinculades a la igualtat de gènere i a la interseccionalitat.

Aquesta informació serà visible a través d'una etiqueta normalitzada dins les metadades de cadascun dels conjunts de dades, d'acord amb l'estàndard de catalogació que es defineixi.

- b) En el marc dels processos corporatius de qualitat de les dades, s'incorporarà una mètrica de representativitat i desagregació de gènere, que permeti identificar:
- Si el conjunt de dades està desagregat per identitat de gènere.
 - El percentatge de representació de cada categoria de gènere.
 - El percentatge de valors no informats o no declarats.

Aquesta mètrica es considerarà un control corporatiu més, equiparable al control de valors nuls, coherència o completesa, i es reflectirà en els informes de qualitat pertinents.

- c) En el disseny i creació de nous conjunts de dades, i sempre que la naturalesa de la informació ho permeti i la finalitat del tractament ho justifiqui, s'haurà d'incloure la perspectiva de gènere de manera sistemàtica, assegurant:
- La incorporació de la variable identitat de gènere, quan sigui pertinent i viable.
 - La definició de categories inclusives i respectuoses amb la diversitat.
 - La documentació adequada en les metadades per facilitar-ne l'anàlisi posterior.

En tot cas, la incorporació de variables relatives a l'orientació sexual o a la identitat de gènere hauran d'estar degudament justificades en relació amb la finalitat del tractament, d'acord amb els principis de necessitat, proporcionalitat i minimització de dades, evitant la recollida d'informació que no sigui estrictament necessària.

- d) En el desplegament de sistemes d'intel·ligència artificial, ja sigui internament o a través de tercers, s'haurà de detectar i mitigar específicament els possibles biaixos de gènere interseccionals (a partir de l'anàlisi d'impacte de gènere interseccional) presents en les dades d'entrenament o en el funcionament del model, d'acord amb la Instrucció interna que regula l'ús dels sistemes d'IA en l'àmbit de la Diputació de Barcelona.

Específicament, caldrà verificar si la qualitat i representativitat de les dades utilitzades garanteixen decisions no discriminatòries, especialment en sistemes d'alt impacte.

Així mateix, abans d'utilitzar conjunts de dades que incorporin variables relatives a l'orientació sexual o a la identitat de gènere per a l'entrenament, per a la validació o l'explotació de sistemes d'intel·ligència artificial, s'haurà de justificar la necessitat de la utilització d'aquestes variables en relació amb la finalitat perseguida i valorar-ne l'impacte sobre els drets i les llibertats de les persones afectades, d'acord amb els principis de necessitat, proporcionalitat i minimització de dades.

- e) En el desenvolupament de visualitzacions, informes interactius i quadres de comandament corporatius, s'haurà de vetllar perquè la representació gràfica de les dades sigui objectiva, transparent i respectuosa amb la diversitat de gènere, evitant qualsevol reproducció o reforç de discriminacions existents.

A aquest efecte, s'estableixen els criteris següents:

- Les visualitzacions hauran de mostrar de manera clara, neutra i equilibrada les desagregacions per sexe i identitat de gènere, sense utilitzar codificacions visuals (colors, formes, icones, ordenacions) que puguin associar-se a estereotips de gènere o generar interpretacions esbiaixades.
 - Quan les dades estiguin desagregades, el disseny haurà de facilitar la comparabilitat i evitar jerarquies visuals que puguin suggerir que un gènere és predominant o central. En cas de diferències significatives, aquestes s'hauran d'explicar adequadament en el context metodològic.
2. La incorporació de la perspectiva de gènere en els sistemes d'intel·ligència artificial s'ha de dur a terme de manera compatible amb els principis de protecció de dades personals i de governança responsable de les dades, així com amb la normativa interna en intel·ligència artificial, garantint que les variables utilitzades siguin adequades, pertinents i limitades al que sigui necessari per a les finalitats perseguides, i que el seu ús contribueixi efectivament a la identificació, prevenció o mitigació de biaixos discriminatoris.

Article 6. Criteris per als instruments de planificació

1. Totes les polítiques públiques, serveis, projectes, programes, recursos i activitats de la Diputació de Barcelona han d'incorporar la perspectiva de gènere interseccional en totes les seves fases: disseny, implementació i avaluació. Per fer-ho, s'estableixen els criteris següents:
 - a) Totes les polítiques públiques, serveis, projectes, programes, recursos i activitats de la Diputació de Barcelona han d'incorporar la igualtat de gènere com un dels seus objectius principals.
 - b) Totes les àrees de la Diputació de Barcelona han d'analitzar el caràcter estructural de la situació diferencial de dones i homes en les seves línies d'actuació, planificar amb perspectiva de gènere interseccional i, si escau, dur a terme accions específiques encaminades a patlliar les desigualtats per raó de gènere i d'altres factors susceptibles de generar situacions de discriminació.
2. L'Àrea de Feminismes i Igualtat, mitjançant la Secció d'Innovació i Transversalitat de Gènere Interseccional⁷ ha d'acompanyar el disseny i la planificació sectorial i

⁷ Les referències efectuades en aquesta instrucció a determinats òrgans de la Diputació de Barcelona, incloent-hi l'Àrea de Feminismes i Igualtat i la Secció d'Innovació i Transversalitat de Gènere Interseccional, així com a qualsevol altre òrgan que s'hi mencionin, s'entenen fetes, en cada moment, a l'òrgan que tingui atribuïdes les funcions corresponents, d'acord amb l'estructura organitzativa vigent de la corporació.

territorial de la Diputació de Barcelona. En aquest marc, la Coordinació de Cooperació i Assistència Local (CCAL), com a responsable de coordinar la planificació i avaluació de l'acció de govern de la Diputació de Barcelona, ha de garantir la incorporació d'aquesta perspectiva en el Pla d'Actuació de Mandat.

Per la seva banda, la Direcció de Serveis de Cooperació Local (DSCL), responsable del Pla de cooperació Xarxa de Govern Local i dels instruments que el despleguen—el catàleg de serveis, el programa general d'inversions i els programes específics— ha d'assegurar que la perspectiva de gènere interseccional s'integri de manera efectiva en totes les fases: diagnòsi, formulació, execució i avaluació.

3. L'Àrea de Feminismes i Igualtat, mitjançant la Secció d'Innovació i Transversalitat de Gènere Interseccional, ha d'elaborar, impulsar, coordinar i fer seguiment del Pla de polítiques de gènere interseccionals de la Diputació de Barcelona⁸, un instrument corporatiu de planificació estratègica liderat per l'Àrea responsable de les polítiques de Feminismes i Igualtat i amb la implicació en la seva implementació per part de totes les altres àrees corporatives, així com per part dels ens dependents o vinculats que conformen el sector públic corporatiu de la Diputació de Barcelona.

Article 7. Criteris per al model de cooperació local

1. La Coordinació de Cooperació i Assistència Local, mitjançant la Direcció de Serveis de Cooperació Local, ha d'integrar la perspectiva de gènere interseccional en el conjunt d'instruments de cooperació amb els ens locals, amb l'objectiu de garantir que les polítiques municipals impulsades o finançades per la Diputació contribueixin a reduir les desigualtats de gènere i altres formes de discriminació. A aquest efecte s'estableixen els criteris següents:
 - a) Incorporar al protocol general del Pla de cooperació del proper mandat 2027–2031 un principi orientador que vetlli per la consideració de la perspectiva de gènere interseccional en la definició dels objectius estratègics i dels instruments de cooperació.

A aquests efectes, es consideraran incloses les eventuais modificacions de la denominació, adscripció orgànica o distribució de competències que es puguin derivar de canvis en l'organigrama corporatiu, inclosos aquells que resultin de processos de renovació institucional o de canvis de mandat.

⁸ El Pla de polítiques de gènere interseccionals de la Diputació de Barcelona constituirà un instrument de planificació estratègica de caràcter transversal orientat a la definició, l'impuls, la coordinació i l'avaluació de la política pública en matèria de gènere interseccional en el conjunt dels àmbits competencials de la corporació.

Aquest Pla es configura com un instrument de nova creació, actualment en fase d'elaboració, i es distingeix del Pla d'igualtat de gènere de la Diputació de Barcelona, que s'inscriu en l'àmbit de la gestió de recursos humans i té per objecte garantir la igualtat efectiva entre dones i homes en l'organització interna i en les condicions de treball del personal al servei de la corporació.

En aquest sentit, el Pla d'igualtat de gènere de la Diputació de Barcelona —actualment el II Pla d'igualtat de gènere, vigent per al període 2024–2027— té un àmbit intern i organitzatiu i és impulsat per l'òrgan competent en matèria de recursos humans.

Per la seva banda, el Pla de polítiques de gènere interseccionals tindrà un àmbit extern, transversal i estratègic, orientat a la planificació, implementació i avaluació de l'acció pública de la Diputació de Barcelona des de la perspectiva de gènere interseccional, i és impulsat per l'òrgan competent en matèria de feminismes i igualtat, conjuntament amb totes.

En conseqüència, ambdós instruments responen a finalitats, àmbits d'actuació i marcs competencials diferenciats, si bé es configuren com a instruments complementaris per a l'assoliment dels objectius d'igualtat de gènere de la Diputació de Barcelona.

- b) En la proposta de creació o impuls d'un programa, o en la incorporació d'un recurs a l'aplicació Oferta, motivar la diagnosi de gènere interseccional.
- c) En els supòsits en què sigui pertinent en consideració a l'objecte del recurs, i en línia amb el que ja estableix la circular de criteris de catalogació del Catàleg per valorar la perspectiva de gènere (decret núm. 11219 de 18/09/23), ampliar l'abast d'aquesta valoració a la perspectiva de gènere interseccional.
- d) Quan sigui pertinent, incorporar indicadors de gènere en el seguiment i avaluació dels instruments del Pla de cooperació.
- e) Promoure que els projectes finançats incorporin mesures orientades a reduir desigualtats de gènere i discriminacions interseccionals.

Article 8. Criteris per als instruments d'avaluació

1. Les polítiques públiques, serveis, projectes, programes, recursos i activitats de la Diputació de Barcelona s'han d'avaluar amb perspectiva de gènere interseccional. Aquesta avaluació s'ha de dur a terme mitjançant una metodologia d'anàlisi que permeti conèixer i valorar els resultats de les polítiques públiques, així com les seves repercussions sobre la igualtat o desigualtat de dones i homes, i sobre altres eixos de desigualtat que poden interactuar entre si, derivades de la seva aplicació, amb la finalitat d'identificar i prevenir la producció, el manteniment o l'increment d'aquestes desigualtats. Igualment, aquesta avaluació ha de permetre formular propostes de millora per a l'elaboració de futures actuacions, si escau.
A tal fi, els objectius d'aquesta avaluació han de ser els següents:
 - Identificar els resultats diferenciats que la implementació de les polítiques públiques pot produir sobre dones i homes, així com sobre diferents sectors de la població en funció de factors com l'edat, l'origen, la discapacitat, la situació socioeconòmica, l'orientació sexual o la identitat de gènere, entre d'altres.
 - Valorar si l'existència de diferències en els resultats de la implementació de plans, projectes, serveis, programes, recursos i activitats genera desigualtats de gènere o altres desigualtats derivades de la interacció de diversos factors (impacte de gènere interseccional negatiu).
 - Proposar, si escau, mesures correctores orientades a eliminar o reduir aquestes desigualtats.
2. La memòria corporativa anual ha d'integrar la perspectiva de gènere interseccional en totes les seves seccions, amb l'objectiu de visibilitzar i analitzar l'impacte de les polítiques públiques en funció del gènere. Això implica, com a mínim:
 - Utilitzar un llenguatge no sexista i inclusiu.
 - Desagregació de dades per identitat de gènere i altres variables rellevants en indicadors, estadístiques i resultats, tal com s'estableix als articles 4 i 5 de la present instrucció.
3. L'Àrea de Feminismes i Igualtat, mitjançant la Secció d'Innovació i Transversalitat de Gènere Interseccional, en col·laboració amb el Servei de Planificació i Avaluació⁹

⁹ O l'òrgan que tingui atribuïdes les funcions corresponents a planificar i fer seguiment de les avaluacions sectorials i territorials de la Diputació de Barcelona, d'acord amb l'estructura organitzativa vigent de la corporació. A aquests efectes, es consideraran incloses les eventuais modificacions de la denominació, adscripció orgànica o distribució de competències que es puguin derivar de canvis en l'organigrama corporatiu, inclosos aquells que resultin de processos de renovació institucional o de canvis de mandat.

pot acompanyar i donar suport a la resta d'òrgans de la corporació en el compliment d'aquestes disposicions.

Article 9. Criteris per a les subvencions de concurrència competitiva i concessions directes

1. Amb la finalitat de promoure el compliment del principi d'igualtat de dones i homes, el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals, així com la protecció de col·lectius minoritzats i el foment de la igualtat d'oportunitats, s'han d'incorporar la perspectiva interseccional i, especialment, la perspectiva de gènere en el disseny, la planificació, la gestió i el procediment de concessió de subvencions, tant en règim de concurrència competitiva com de concessió directa. A aquests efectes, tenen també la consideració de subvencions els premis atorgats com a conseqüència de convocatòries aprovades en règim de concurrència competitiva entre les persones sol·licitants, d'acord amb el que estableix l'Ordenança General de Subvencions de la Diputació de Barcelona, publicada al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona de 9 de maig de 2017.
2. A tals efectes, les bases específiques reguladores de subvencions de la Diputació de Barcelona, quan resulti adequat a la naturalesa, finalitat i objecte de la subvenció, han de:
 - a) Denegar l'atorgament de subvencions, beques o qualsevol altre tipus d'ajut públic a les empreses i entitats sol·licitants sancionades o condemnades perquè han exercit o tolerat pràctiques laborals considerades discriminatòries per raó de sexe o de gènere, sancionades per resolució administrativa ferma o condemnades per sentència judicial ferma. A aquest efecte, les bases reguladores de subvencions o ajuts han de requerir a les sol·licitants que tenen la condició d'entitat o empresa la presentació d'una declaració responsable del fet de no haver estat objecte de sancions administratives fermes ni de sentències fermes condemnatòries els darrers cinc anys per haver exercit o tolerat pràctiques laborals discriminatòries, delictes d'odi o qualsevol de les infraccions establertes en la legislació en matèria antidiscriminatòria, per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere, l'expressió de gènere o les característiques sexuals.
 - b) Donar suport actiu als projectes socials de les entitats LGBTI. En aquest sentit, les bases reguladores de subvencions poden preveure línies específiques o criteris de valoració orientats a la promoció i defensa dels drets humans LGBTI.
 - c) Incloure mecanismes que valorin aquelles entitats, associacions i organitzacions que integrin la perspectiva de gènere interseccional en el seu funcionament intern o que duguin a terme accions adreçades a la consecució de la igualtat de gènere de forma transversal.
 - d) Procurar la incorporació a les convocatòries d'ajuts i subvencions de foment de l'ocupació de mesures per a afavorir la inserció laboral de les persones trans.

3. En matèria de premis o beques, les bases reguladores han d'incloure la indicació específica del dret de les persones beneficiàries a absentar-se per motius de maternitat o de paternitat, durant tot el temps que duri el permís d'acord amb la legislació aplicable en aquesta matèria, i sense que això impliqui la pèrdua de la condició de persona beneficiària. Els requisits per a fer efectiu aquest dret s'han de determinar en les convocatòries corresponents.
4. En l'atorgament de subvencions, es podrà incorporar com a requisit d'accés o com a criteri de valoració, en funció de la naturalesa i finalitat de la subvenció, el compliment dels requisits següents:
 - a) La desagregació per sexe o identitat de gènere les dades de les persones beneficiàries del projecte i de les persones treballadores de l'entitat, associació o organització, quan sigui legalment possible i d'acord amb la normativa de protecció de dades.
 - b) El grau de compromís amb la igualtat de dones i homes, tant pel que fa a la composició dels òrgans directius com en relació amb les activitats que es volen desenvolupar.
 - c) La incorporació de la perspectiva de gènere interseccional en el contingut del projecte a desenvolupar, tenint en compte les especificitats pròpies de cada àmbit, es valorarà positivament.
 - d) El fet que l'entitat, associació o organització disposi d'un pla d'igualtat de dones i homes es considerarà un requisit imprescindible quan existeixi una obligació legal d'adoptar-lo, d'acord amb l'article 45 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i es valorarà positivament quan, no estant-hi legalment obligada, en disposi.
 - e) El fet que les entitats, associacions o organitzacions disposin de mesures específiques per a la prevenció de la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral en l'àmbit laboral, amb especial incidència en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, incloses les comeses en l'àmbit digital, es valorarà positivament quan no hi estiguin legalment obligades, d'acord amb l'article 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, però en disposin.
 - f) El fet que l'entitat tingui un protocol de prevenció i actuació en casos de discriminació per diversitat sexual i de gènere es considerarà un element positiu en la valoració.
 - g) El compromís de l'entitat amb la promoció de la presència de dones en llocs de responsabilitat, mitjançant el desenvolupament i la millora de les seves habilitats directives, es valorarà positivament.
5. La Diputació no pot atorgar subvencions a entitats les activitats de les quals siguin incompatibles amb els principis d'igualtat i no-discriminació establerta a la normativa vigent. Tampoc poden ésser beneficiàries de subvencions les entitats que vulnerin els drets sexuals i reproductius. Això inclou impedir o dificultar l'accés a una informació veraç, necessària per a prendre decisions autònomes i

informades, o impedir o posar dificultats per a prendre decisions sobre les pròpies pràctiques i preferències sexuals, i sobre la pròpia reproducció i les condicions en què es duu a terme, d'acord amb els supòsits que estableix la legislació sectorial aplicable.

6. La Diputació de Barcelona ha d'establir mecanismes adequats de seguiment, verificació i avaluació que permetin comprovar el compliment efectiu dels compromisos i de les mesures que hagin estat objecte de valoració en els procediments de concessió de subvencions, beques i altres ajuts públics. A aquest efecte, les bases reguladores han de preveure expressament els mecanismes de comprovació i control dels compromisos assumits per les entitats beneficiàries, així com, si escau, els efectes derivats del seu incompliment, d'acord amb la normativa aplicable en matèria de subvencions.

Article 10. Criteris de gènere per a l'atorgament de premis i distincions de caràcter no subvencional

1. La Diputació de Barcelona ha d'incorporar la perspectiva de gènere interseccional en l'elaboració de les bases de convocatòries de premis i distincions de caràcter no subvencional atorgats en atenció al mèrit.
2. Amb la finalitat de promoure el compliment del principi d'igualtat de dones i homes, el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals, així com la protecció de col·lectius minoritzats i el foment de la igualtat d'oportunitats, s'han d'incorporar la perspectiva de gènere i la perspectiva interseccional en el disseny, la regulació i el procediment d'atorgament d'aquests premis i distincions.
3. En particular, i quan sigui adequat en funció de la naturalesa del premi o distinció, s'han de tenir en compte els aspectes següents:
 - a) La incorporació de criteris de valoració que afavoreixin la igualtat efectiva i la no-discriminació.
 - b) La utilització de llenguatge inclusiu i no sexista en les bases, convocatòries i resolucions.
 - c) La valoració de l'impacte de les actuacions reconegudes en la promoció de la igualtat de gènere i la diversitat.
4. La composició equilibrada dels òrgans de valoració o jurats s'ha de procurar en tot tipus de jurats de selecció i atorgament de premis i distincions, d'acord amb el principi de presència equilibrada de dones i homes.

D'acord amb la normativa vigent, s'entén com a representació paritària la situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera un 60% del conjunt de persones a què es refereix ni tampoc es troba per sota d'un 40%, i que ha de tendir a assolir un 50% de persones de cada sexe.

La representació o composició paritària s'ha de procurar garantir en tots els òrgans en què la designació de les persones membres sigui directa. Quan la designació sigui indirecta, es faci per raó del càrrec o correspongui a diverses institucions o organitzacions, el criteri de representació equilibrada s'ha d'aplicar en la mesura del possible.

Excepcionalment, es podrà justificar la no aplicació del criteri de representació equilibrada quan hi hagi una representació de dones superior al 60% i aquesta representació es consideri concordant a l'objectiu de corregir la situació de desigualtat històrica que han patit les dones com a conseqüència de la seva infrarepresentació en els àmbits de presa de decisions.

5. Així mateix, s'ha de garantir que els criteris i procediments d'atorgament dels premis i distincions no generin discriminacions directes o indirectes per raó de gènere ni per altres factors susceptibles de generar situacions de desigualtat.

Article 11. Criteris per a la contractació pública

1. La Diputació de Barcelona ha de promoure la igualtat de dones i homes en l'execució de les seves tasques i en el compliment de les seves obligacions, tant si les duu a terme de forma directa com indirecta, mitjançant la licitació de contractes públics d'obres, de subministrament i de serveis. Amb aquesta finalitat, les contractacions han de comportar l'obligació per a la persona física o jurídica adjudicatària del contracte d'assegurar la promoció de la igualtat de gènere, en els termes establerts per l'article 10 de la *Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes*.
2. Sempre que sigui possible per la naturalesa del contracte i estigui justificat pel nombre de persones contractades, les característiques del sector o l'objecte, els contractes han d'incorporar de forma obligatòria i com a condició d'execució clàusules socials orientades a fomentar la igualtat de gènere entre les persones implicades en l'execució del contracte. Aquestes clàusules seran relatives a l'obligatorietat d'implementar mesures de foment de la igualtat, d'aplicar mesures contra l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat o expressió de gènere i orientació sexual, de garantir l'ús d'una comunicació inclusiva, d'aplicar mecanismes que facilitin la conciliació corresponsible i la paritat de dones i homes que podrà afectar el conjunt de les persones que executen el contracte o determinats perfils o categories.
3. En compliment de l'article 71.1.d de la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic (LCSP), s'estableix la prohibició de contractar amb aquelles empreses que, estant obligades legalment a disposar d'un pla d'igualtat d'acord amb l'article 45 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, no compleixin aquesta obligació en els termes establerts per la normativa vigent.
4. D'acord amb el que estableix l'article 74 de l'LCSP, sempre que hi hagi vinculació amb l'objecte del contracte i sigui proporcional, es requerirà la formació en matèria d'igualtat de gènere del personal responsable d'executar la prestació.
5. D'acord amb l'article 145.2 de l'LCSP, els plecs de clàusules administratives particulars poden incloure criteris d'adjudicació orientats a fomentar la igualtat de gènere en l'execució del contracte, com ara el foment de la contractació femenina o la conciliació de la vida laboral, personal i familiar. També es poden valorar la qualificació i experiència en matèria d'igualtat de gènere del personal adscrit al contracte quan pugui afectar de manera significativa la qualitat de l'execució.

6. Tal com estableix l'article 147 de l'LCSP, els òrgans de contractació poden establir criteris de desempat en els casos en què, després de l'aplicació dels criteris d'adjudicació, es produeixi un empat entre dues o més ofertes. Entre aquests criteris es poden incloure les proposicions presentades per les empreses que, al venciment del termini de presentació d'ofertes, tinguin un percentatge més alt de dones contractades.
7. Així mateix, sempre que sigui possible, la Diputació de Barcelona ha d'incloure clàusules socials amb l'objectiu de promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats per a les persones LGBTI en l'àmbit laboral. A tals efectes ha de procurar:
 - a) Incloure condicions d'execució dels treballs objecte del contracte per les quals l'adjudicatari hagi d'adoptar mesures per a promoure la igualtat de les persones LGBTI.
 - b) Incloure en els plecs de clàusules administratives condicions especials d'execució o criteris d'adjudicació destinats a la promoció de la igualtat de tracte i no-discriminació per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere, l'expressió de gènere o les característiques sexuals, sempre que hi hagi vinculació amb l'objecte del contracte.
8. La Diputació de Barcelona ha de vetllar pel compliment de les clàusules establertes així com de les obligacions legals en matèria d'igualtat de gènere dels i les contractistes i subcontractistes. Amb aquesta finalitat, ha d'establir mecanismes d'avaluació i seguiment que assegurin el compliment efectiu d'aquestes obligacions i oferir eines d'assessorament en igualtat de gènere a les empreses contractistes.
9. Quan la naturalesa del contracte ho permeti i la informació sigui rellevant per al seguiment de les clàusules socials i d'igualtat, les empreses adjudicatàries hauran de facilitar les dades relatives a les persones usuàries, treballadores i, si escau, proveïdores, desagregades per sexe i/o identitat de gènere, d'acord amb la normativa vigent en matèria d'igualtat i protecció de dades. Aquest requeriment serà pertinent especialment en aquells contractes que comportin la prestació de serveis a persones, la gestió de personal adscrit a l'execució del contracte o el seguiment d'indicadors d'igualtat previstos en els plecs. La Diputació de Barcelona vetllarà perquè els instruments de recollida i seguiment de la informació incorporin aquest requisit.

Article 12. Criteris per al pressupost

1. La Diputació de Barcelona ha de promoure la incorporació de la perspectiva de gènere interseccional en el procés d'elaboració del pressupost de la corporació, amb la finalitat de contribuir a prevenir el manteniment o la reproducció de desigualtats i biaixos per raó de gènere i d'altres factors susceptibles de generar situacions de discriminació, afavorint així una distribució equitativa dels recursos públics i a reforçar l'efectivitat de les polítiques públiques d'igualtat.
2. La corporació ha d'impulsar la incorporació progressiva d'eines d'anàlisi amb perspectiva de gènere interseccional en el marc de l'elaboració i la planificació pressupostària, orientades a fer visible l'impacte diferenciat dels pressupostos

sobre els homes i les dones, integrant els objectius de gènere en els de la pressupostació orientada a resultats.

3. En la formulació dels pressupostos s'han de tenir en consideració, de manera progressiva, els possibles impactes diferencials per raó de gènere i les necessitats específiques de les dones i de les persones LGBTI+, en tota la seva diversitat, amb la finalitat d'afavorir la igualtat real i efectiva en l'accés i el gaudi de les polítiques públiques.
4. A aquest efecte, la Diputació de Barcelona ha de treballar per a la implantació gradual de mecanismes d'avaluació de l'impacte de gènere dels pressupostos corporatius i per al disseny d'una metodologia pròpia que permeti l'elaboració d'un informe anual d'impacte de gènere dels pressupostos, com a instrument de seguiment del grau d'incorporació de la perspectiva de gènere interseccional en la planificació pressupostària de la corporació. Així mateix, es promourà que els pressupostos anuals identifiquin, sempre que sigui possible, els recursos econòmics destinats a actuacions en matèria d'igualtat de gènere i a l'execució d'aquesta Instrucció.

Article 13. Criteris per a les ordenances fiscals i no fiscals

1. La Diputació de Barcelona ha de promoure la incorporació de la perspectiva de gènere interseccional en el disseny, l'elaboració, la revisió i l'avaluació dels instruments de política fiscal de la corporació, especialment de les ordenances fiscals, reguladores d'impostos i taxes, i no fiscals, reguladores de preus públics.
2. En aquest marc, s'ha de procurar que l'exercici de la potestat reglamentària i tributària tingui en consideració els possibles impactes diferencials que les mesures fiscals poden generar sobre dones i homes, atenent especialment les situacions de desigualtat estructural i les circumstàncies de vulnerabilitat derivades de factors interseccionals, com ara l'edat, l'origen, la discapacitat, la monoparentalitat, la precarietat laboral o les situacions de violència masclista.
3. La incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques fiscals ha d'orientar-se a evitar la reproducció de biaixos o desigualtats estructurals i a contribuir, en l'àmbit de les competències de la corporació, a la igualtat real i efectiva entre dones i homes.
4. Amb aquesta finalitat, la Diputació de Barcelona impulsarà l'ús d'eines metodològiques i instruments d'anàlisi, que permetin incorporar la perspectiva de gènere en l'àmbit de la fiscalitat local i valorar els possibles efectes de les mesures tributàries sobre la igualtat de gènere.

Article 14. Criteris per a l'elaboració normativa i per l'anàlisi de l'impacte de gènere de la normativa

1. La Diputació de Barcelona en la seva elaboració normativa ha de garantir la integració de la perspectiva de gènere interseccional i ha d'observar els criteris següents:
 - a) Ús del llenguatge inclusiu i no sexista: utilitzar en tot el text normatiu una redacció que reflecteixi la presència, la participació i la igualtat de dones i

homes, evitant el biaix androcèntric. Evitar el masculí genèric i optar per fórmules neutres o desdobladetes.

- b) Elaboració d'informes d'impacte de gènere de la normativa: els projectes normatius de disposicions d'especial rellevància econòmica, laboral, social i cultural, es podran acompanyar d'informes d'impacte de gènere, elaborats amb metodologia d'anàlisi que permeti conèixer i fer una avaluació prospectiva de les repercussions en la igualtat o desigualtat entre dones i homes que poden derivar-se de la seva aprovació i implementació, amb l'objectiu d'identificar i prevenir la reproducció, manteniment o increment d'aquestes desigualtats de gènere, tot realitzant propostes de modificació del projecte, si escau.

Els objectius dels informes d'impacte de gènere són els següents:

- Conèixer de manera prèvia els possibles efectes que l'aplicació de la norma proposada o dels instruments de planificació pressupostària, fiscal i laboral poden tenir sobre dones i homes.
- Assegurar que les normes o els instruments de planificació econòmica, fiscal i laboral no tinguin efectes negatius en la seva aplicació, ni produeixin discriminació indirecta.
- Proposar mecanismes de correcció, si escau.

L'Àrea de Feminismes i Igualtat ha d'encarregar-se d'analitzar la pertinència de l'elaboració d'informes d'impacte de gènere dels projectes normatius i plans de la Diputació de Barcelona.

Aquests informes han de ser elaborats per l'òrgan responsable i competent en l'àmbit d'actuació corresponent, amb el suport tècnic i la supervisió de l'Àrea de Feminismes i Igualtat, mitjançant la Secció d'Innovació i Transversalitat de Gènere Interseccional.

Així mateix, totes les àrees i centres gestors de la corporació poden promoure l'elaboració d'informes d'impacte de gènere en relació amb les seves actuacions, programes o instruments, quan ho considerin pertinent en l'exercici de les seves competències.

Finalment, l'Àrea de Feminismes i Igualtat ha d'elaborar i posar a disposició guies metodològiques i models d'anàlisi d'impacte de gènere, amb la finalitat de facilitar l'aplicació homogènia d'aquests criteris i donar suport tècnic als diferents òrgans de la corporació.

Article 15. Criteris per als instruments formatius

1. En matèria de formació en igualtat de gènere i en compliment amb el que preveu l'article 6 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, i a fi de permetre la integració efectiva de la perspectiva de gènere interseccional en l'actuació administrativa, la Diputació de Barcelona ha de garantir formació suficient, de qualitat i amb caràcter obligatori, en el primer any de cada mandat, a tot el personal polític i executiu amb rang de comandament (coordinacions, gerències i direccions) en matèria de transversalitat de gènere i interseccionalitat. Els continguts formatius s'han de dissenyar i planificar coordinadament entre l'Àrea

- de Feminismes i Igualtat, mitjançant la Secció d'Innovació i Transversalitat de Gènere Interseccional, i la Direcció de Serveis de Formació.
2. Tot el personal de la Diputació de Barcelona i, especialment, el personal tècnic responsable de dissenyar, implementar i avaluar les polítiques de gènere interseccionals, ha de rebre formació contínua en matèria d'igualtat de gènere i interseccionalitat. Així mateix, caldrà preveure formació específica per a l'aplicació de la perspectiva de gènere interseccional en el seu àmbit d'actuació. Els continguts formatius s'han de dissenyar i planificar coordinadament entre l'Àrea de Feminismes i Igualtat, mitjançant la Secció d'Innovació i Transversalitat de Gènere Interseccional, i la Direcció de Serveis de Formació.
 3. El Banc d'Accions Formatives ha d'incloure la perspectiva de gènere interseccional.
 4. Totes les àrees de la Diputació de Barcelona han de revisar la seva oferta formativa des de la perspectiva de gènere interseccional, i han d'oferir eines metodològiques i formatives per al desplegament de la transversalitat de gènere i per l'impuls de les polítiques de gènere en els ens locals de la demarcació de Barcelona. L'Àrea de Feminismes i Igualtat, mitjançant la Secció d'Innovació i Transversalitat de Gènere Interseccional, en col·laboració amb la Direcció de Serveis de Formació pot acompanyar i donar suport en el compliment d'aquesta disposició.

Article 16. Criteris per als actes institucionals

1. Per a l'organització d'actes corporatius, la Diputació de Barcelona ha d'observar els següents criteris:
 - a) Procurar una representació paritària¹⁰ de dones i homes com a persones ponents en qualitat d'expertes. Es podran preveure excepcions quan l'objectiu de l'acte sigui la visibilització, correcció o compensació de desigualtats de gènere estructurals o històriques en un àmbit determinat, en el marc de les polítiques d'acció positiva.
 - b) Garantir la no reproducció d'estereotips i rols de gènere, evitant designar únicament homes com a ponents per als temes associats tradicionalment a qüestions masculines (com per exemple, economia, política, seguretat, etc.) i, de la mateixa manera, evitar que els temes associats als rols i estereotips femenins siguin tractats únicament per dones com a ponents (com per exemple, educació, polítiques socials, cures, etc.).
 - c) Informar les persones responsables de la moderació de l'activitat i les persones ponents sobre la importància de prevenir, detectar i rebutjar manifestacions sexistes, LGBTI-fòbiques o discriminatòries, així com actituds o discursos que perpetuïn estereotips o desigualtats, amb la finalitat de garantir espais respectuosos i inclusius.
 - d) Garantir que les persones responsables de moderar l'activitat promoguin una participació equilibrada i inclusiva en la gestió dels torns de paraula i dels espais de

¹⁰ D'acord amb l'article 2 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, s'entén per representació paritària la situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap dels sexes supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que tendeix a assolir una composició equilibrada del 50% de cada sexe.

debat, vetllant perquè no es produeixin situacions d'invisibilització o discriminació per raó de gènere, orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

- e) Facilitar una participació diversa i equilibrada en les activitats corporatives, procurant que els horaris, els espais i la resta de condicions logístiques afavoreixin la conciliació personal, familiar i laboral, així com l'accessibilitat i la inclusió de totes les persones participants.
- f) Promoure, sempre que sigui possible i amb respecte a la normativa de protecció de dades personals i als principis de voluntarietat i autodeterminació, el seguiment de les activitats mitjançant dades desagregades per identitat de gènere, amb la finalitat de disposar d'elements d'anàlisi sobre la participació i representació (nombre d'assistents, ponents, etc.) en els actes corporatius.

Article 17. Criteris per a la comunicació

1. La comunicació corporativa de la Diputació de Barcelona ha d'incorporar de manera transversal la perspectiva de gènere interseccional, promovent una representació diversa, plural i respectuosa de la ciutadania i evitant la reproducció d'estereotips o imaginaris discriminatoris.
2. Els criteris que s'estableixen en aquest article són aplicables al conjunt de canals, suports, productes i accions de comunicació de la corporació, incloent-hi de la comunicació institucional: les campanyes i accions publicitàries, les accions i productes de premsa i relació amb mitjans de comunicació, la difusió de serveis i recursos, els productes editorials i divulgatius, els espais web i canals digitals, les xarxes socials, els materials gràfics i audiovisuals, la senyalització, les exposicions, així com els actes, jornades i qualsevol altra acció comunicativa impulsada directament per la Diputació de Barcelona o subcontractada a tercers.
A tals efectes:
 - a) La documentació escrita, gràfica i audiovisual, els mitjans de comunicació, incloent-hi els digitals, així com la resta de canals, suports, productes i accions comunicatives esmentats anteriorment, elaborats per la Diputació de Barcelona o subcontractats a tercers, han d'emprar un llenguatge inclusiu i han de fer un ús no sexista del llenguatge¹¹.
 - b) S'ha de garantir la visibilització equitativa de dones i homes en els anuncis, campanyes, materials i accions de comunicació, així com en la resta de canals, suports, productes i accions comunicatives esmentats anteriorment, excepte en els casos en què es dirigeixin exclusivament a un sexe o l'altre de forma justificada. Així mateix, es promourà la representació diversa i no estereotipada de les persones en relació amb el gènere, l'orientació sexual, la identitat o expressió de gènere, l'edat, l'origen, la discapacitat, la diversitat funcional, la situació socioeconòmica, la diversitat cultural i familiar i qualsevol altra condició susceptible de generar discriminació.
 - c) S'ha de garantir que no s'utilitzaran els espais publicitaris, canals o suports de comunicació de la corporació amb peces o continguts que discriminin per raó de

¹¹ Es recomana la consulta de la "Guia per a una comunicació no sexista i inclusiva. Gènere i diversitat en la comunicació", Diputació de Barcelona. Consultable aquí: https://imatgecorporativa.diba.cat/documents/347607433/439443545/GuiaGenereComunicacio_2025_Web.pdf/d5fcb2b4-f58e-bf78-f310-c93e74c7ac73?t=1759948415096

sexe, identitat o expressió de gènere i orientació sexual, ni tampoc per a la difusió de publicitat il·lícita, de conformitat amb el que estableix la legislació general de publicitat i de comunicació institucional.

De la mateixa manera, la Diputació de Barcelona no ha d'autoritzar l'exhibició d'anuncis, continguts o peces comunicatives als suports que requereixin la seva autorització si mostren una falta de respecte a les persones per raó de sexe, identitat o expressió de gènere, orientació sexual o d'altres condicions que poden ser motiu de discriminació.

Amb aquesta finalitat, en casos de complexitat o especial impacte comunicatiu, s'ha d'establir un comitè de valoració format per personal de la Diputació, amb la participació de l'Àrea de Feminismes i Igualtat, així com de persones expertes i formades en matèria de gènere, interseccionalitat i comunicació inclusiva.

- d) En els eventuais contractes de serveis, encàrrecs o accions vinculades a qualsevol dels canals, suports, productes i accions comunicatives esmentats anteriorment, així com en les bases de convocatòries de premis i distincions, beques, concursos, peces o recursos comunicatius i actes i jornades, s'inclouran les previsions oportunes per tal de complir amb els criteris establerts en el present article.

Article 18. Criteris per a la gestió i relacions de personal

1. La Diputació de Barcelona té l'obligació, en les polítiques de recursos humans, de treballar per la igualtat de gènere seguint els criteris d'actuació establerts per a les administracions públiques a la Llei 3/2007 i a la Llei 17/2015:
 - Impulsar la representació paritària de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció i valoració.
 - Incloure en els temaris d'accés a l'ocupació pública continguts relatius a les normatives d'igualtat i de violència masclista.
 - Adoptar formació bàsica en igualtat de dones i homes.
 - Analitzar els llocs de treball per valorar el grau de compliment del principi d'igualtat de retribució de dones i homes, i prendre les mesures correctores per a erradicar les diferències salarials.
 - Establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat o expressió de gènere i orientació sexual.
 - Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
 - Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els respectius àmbits d'actuació.
2. En aquest àmbit, la Diputació de Barcelona ha de disposar d'un Pla d'igualtat de dones i homes adreçat al personal¹² que hi presta serveis amb l'objectiu de garantir la igualtat de gènere i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés a la corporació i les condicions de treball relatives a la promoció i carrera professional; a la gestió del temps de treball; a les mesures de conciliació de la vida personal, laboral i familiar; a la formació, i a les condicions retributives. Igualment s'ha d'adreçar a l'objectiu d'assolir en tots els àmbits interns la comunicació inclusiva, la prevenció i actuació en matèria d'assetjament sexual, assetjament per

¹² Actualment està vigent el II Pla d'igualtat de gènere (2024-2027).

raó de sexe, identitat o expressió de gènere i orientació sexual i la incorporació de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals.

3. El II Pla d'Igualtat intern 2024/2027 crea la figura del personal “referent d'igualtat”. Aquest personal, coordinat per l'òrgan responsable de recursos humans, integra la xarxa de referents d'igualtat del pla d'igualtat intern i, entre d'altres funcions, ha d'identificar els instruments clau per a la introducció de la perspectiva de gènere en l'àmbit específic de les polítiques de gestió i relacions de personal. Aquest personal no té atribuïdes les funcions pròpies del personal tècnic responsable del disseny, impuls, coordinació i avaluació de les polítiques de gènere i interseccionals de la corporació, sens perjudici de les funcions de col·laboració i coordinació que pugui exercir en aquest àmbit.

III. MODEL DE GOVERNANÇA I ESTRUCTURA ORGANITZATIVA RESPONSABLE DE L'ESTRATÈGIA DE TRANSVERSALITAT DE GÈNERE INTERSECCIONAL DE LA DIPUTACIÓ DE BARCELONA

Article 19. Model de governança de l'Estratègia de Transversalitat de Gènere Interseccional

1. La implementació de l'Estratègia de Transversalitat de Gènere Interseccional de la Diputació de Barcelona s'articula mitjançant un model de governança estructurat en tres nivells complementaris —estratègic, de seguiment i operatiu—, amb el suport d'una estructura tècnica adscrita a l'Àrea de Feminismes i Igualtat.
2. El nivell estratègic correspon a la Comissió de Coordinació¹³ de la Diputació de Barcelona, o a l'òrgan corporatiu que, en cada moment, n'assumeixi les funcions, com a responsable d'impulsar i coordinar l'estratègia corporativa de transversalitat de gènere interseccional.
3. El nivell de seguiment correspon a la Comissió Tècnica de la Diputació de Barcelona, o a l'òrgan corporatiu que, en cada moment, n'assumeixi les funcions, responsable del seguiment del desplegament del Pla de polítiques de gènere interseccionals i de la coordinació corporativa necessària per a la seva implementació.
4. El nivell operatiu correspon a la Taula Tècnica de Transversalitat de Gènere Interseccional, com a espai estable de coordinació tècnica, encarregat d'impulsar el desplegament operatiu i de donar suport als centres gestors de totes les àrees en la implementació de les actuacions en matèria de transversalitat de gènere interseccional.
5. La Secretaria Tècnica de l'Estratègia de Transversalitat de Gènere Interseccional actua com a estructura transversal de suport i coordinació tècnica del conjunt del model de governança, donant assistència als diferents òrgans, sistematitzant la informació i garantint la coherència en el desplegament de l'estratègia.

¹³ En el moment d'aprovació d'aquesta instrucció, les funcions previstes en aquest article són exercides per la Comissió de Coordinació per al mandat 2023-2027, creada pel Decret de la Presidència núm. 12152, de 7 d'octubre de 2023.

6. El funcionament d'aquests òrgans s'ha d'articular de manera coordinada i complementària, d'acord amb les seves funcions respectives, amb la finalitat de garantir una implementació efectiva, coherent i integral de l'estratègia en el conjunt de l'organització.

Article 20. Òrgan de governança de l'Estratègia de Transversalitat de Gènere Interseccional: la Comissió de Coordinació de la Diputació de Barcelona

1. La governança de l'Estratègia de Transversalitat de Gènere Interseccional correspon a la Comissió de Coordinació de la Diputació de Barcelona o a l'òrgan corporatiu que, en cada moment, n'assumeixi les funcions.
2. Correspon a aquest òrgan impulsar i orientar el desplegament de l'Estratègia, vetllar per la seva integració transversal en el conjunt de l'organització i adoptar els criteris generals necessaris per garantir-ne una implementació homogènia.
3. Com a mínim una vegada l'any, la Comissió de Coordinació ha d'incloure en l'ordre del dia un punt específic sobre el desplegament de l'Estratègia de Transversalitat de Gènere Interseccional, amb la finalitat de fer-ne el seguiment estratègic i, si escau, adoptar els criteris o les orientacions necessaris per garantir-ne la implementació. Sense perjudici d'això, els assumptes relacionats amb la transversalitat de gènere interseccional es poden incorporar a l'ordre del dia de qualsevol sessió quan les necessitats de coordinació o seguiment ho requereixin.
4. Quan l'ordre del dia inclogui assumptes relacionats amb la transversalitat de gènere interseccional, es poden convocar a les sessions les persones que es considerin necessàries per raó de les seves funcions o coneixements..

Article 21. Òrgan de seguiment del Pla de polítiques de gènere interseccionals de la Diputació de Barcelona: la Comissió Tècnica de la Diputació de Barcelona

1. El seguiment del Pla de polítiques de gènere interseccionals correspon a la Comissió Tècnica de la Diputació de Barcelona¹⁴ o a l'òrgan corporatiu que, en cada moment, n'assumeixi les funcions.
2. Correspon a aquest òrgan fer el seguiment del desplegament del Pla, impulsar-ne la implementació operativa i facilitar la coordinació entre les diferents àrees i centres gestors.
3. Com a mínim una vegada l'any, la Comissió Tècnica ha d'incloure en l'ordre del dia un punt específic sobre el seguiment del Pla de polítiques de gènere interseccionals, amb la finalitat d'avaluar el grau d'implementació de les actuacions previstes i identificar, si escau, les mesures necessàries per afavorir-ne el desplegament. Sense perjudici d'això, els assumptes relacionats amb la transversalitat de gènere interseccional es poden incorporar a l'ordre del dia de qualsevol sessió quan les necessitats de coordinació o seguiment ho requereixin.
4. L'Àrea de Feminismes i Igualtat, mitjançant la Secció d'Innovació i Transversalitat de Gènere Interseccional, exerceix les funcions de secretaria tècnica en relació amb les actuacions derivades d'aquesta instrucció.

¹⁴ En el moment d'aprovació d'aquesta instrucció, les funcions previstes en aquest article són exercides per la Comissió Tècnica de la Diputació de Barcelona per al mandat 2023-2027, creada pel Decret de la Presidència núm. 13315, de 30 d'octubre de 2023.

5. El seguiment del Pla s'ha de dur a terme mitjançant informes anuals elaborats per la Secretaria Tècnica de l'Estratègia, a partir de la informació facilitada pels centres gestors. Aquests informes s'han de presentar a l'òrgan previst a l'article 20 i publicar a l'espai web corporatiu corresponent.
6. La difusió i comunicació dels resultats del seguiment s'hauran de dur a terme de manera coordinada amb la Subdirecció d'Imatge Corporativa i Promoció Institucional.

Article 22. Taula Tècnica de Transversalitat de Gènere Interseccional

1. La Diputació de Barcelona ha de comptar amb personal tècnic especialitzat i amb funcions vinculades al desplegament de la transversalitat de gènere i interseccionalitat a totes les àrees de la corporació.
2. Així mateix, es crearà la Taula Tècnica de Transversalitat de Gènere Interseccional, com a espai estable de coordinació i cooperació, integrada pel personal tècnic especialitzat i referent en matèria de transversalitat de gènere interseccional de les diferents àrees de la corporació.
3. La Taula Tècnica estarà coordinada per l'Àrea de Feminismes i Igualtat, mitjançant la Secció d'Innovació i Transversalitat de Gènere Interseccional, i haurà de disposar d'un pla de treball anual.
4. Correspon a la Taula Tècnica exercir funcions de desplegament tècnic, impuls i execució de les actuacions en matèria de transversalitat de gènere interseccional. En particular, li corresponen les funcions següents:
 - a) col·laborar amb la Secretaria Tècnica en la implementació, el seguiment i l'avaluació de les actuacions previstes al Pla de polítiques de gènere interseccionals;
 - b) donar suport tècnic a les àrees en la implementació de les polítiques de gènere interseccional;
 - c) identificar necessitats, dificultats i oportunitats de millora en la implementació de l'Estratègia i del Pla;
 - d) participar en el disseny de metodologies i eines per a la incorporació de la perspectiva de gènere interseccional;
 - e) compartir criteris, metodologies i eines per incorporar la perspectiva de gènere interseccional en les polítiques, els serveis i les actuacions de la corporació;
 - f) detectar necessitats formatives i proposar accions de capacitació del personal;
 - g) promoure l'intercanvi de coneixement i de bones pràctiques entre les diferents àrees de la corporació;
 - h) exercir qualsevol altra funció que li sigui atribuïda en l'àmbit de la transversalitat de gènere interseccional.

Article 23. Secretaria tècnica de l'estratègia de transversalitat de gènere Interseccional

1. La secretaria tècnica de l'Estratègia de Transversalitat de Gènere Interseccional està integrada pel personal adscrit a la Secció d'Innovació i Transversalitat de Gènere Interseccional de l'Àrea de Feminismes i Igualtat.
2. Correspon a la secretaria tècnica les funcions següents:
 - a) donar suport tècnic i administratiu als òrgans del model de governança de l'estratègia de transversalitat de gènere interseccional previstos a la instrucció;
 - b) coordinar el funcionament de la Taula Tècnica de Transversalitat de Gènere Interseccional;
 - c) sistematitzar la informació relativa al desplegament de l'Estratègia i elaborar els informes anuals de seguiment del Pla;
 - d) donar suport tècnic i metodològic a les àrees i als òrgans implicats en el desplegament de l'estratègia i la implementació de les actuacions del Pla de polítiques de gènere interseccional;
 - e) impulsar accions de sensibilització, formació i assessorament intern en matèria de transversalitat de gènere interseccional;
 - f) exercir qualsevol altra funció que li sigui atribuïda en relació amb el desplegament de l'Estratègia de Transversalitat de Gènere Interseccional.

IV. MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Article 24. Informes de seguiment

1. Els centres gestors de la Diputació de Barcelona hauran d'elaborar anualment informes de seguiment i balanç de la implementació de la perspectiva de gènere interseccional en les seves polítiques.
2. Aquests informes s'han de remetre a la secretaria tècnica de l'Estratègia de Transversalitat de Gènere Interseccional, que els utilitzarà com a base per a l'elaboració dels informes de seguiment del Pla.

Article 25. Informes d'avaluació

1. L'avaluació d'aquesta instrucció s'ha de dur a terme cada quatre anys, amb anterioritat a la finalització de cada mandat polític.
Amb la finalitat de garantir-ne l'objectivitat, l'avaluació s'ha d'encarregar a una entitat externa competent i especialitzada en la matèria, i s'ha de desenvolupar amb la participació de la Secció d'innovació i transversalitat de gènere interseccional, adscrita a l'Àrea de Feminismes i Igualtat, així com del Servei de Planificació i Avaluació.
2. Els informes de seguiment anuals i l'avaluació de final de mandat es presentaran a la Comissió de Coordinació de la Diputació de Barcelona, l'òrgan de governança de l'Estratègia de Transversalitat de Gènere Interseccional de la Diputació de Barcelona, on estaran representades totes les coordinacions.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera. Pla de polítiques de gènere interseccionals de la Diputació de Barcelona

El Pla de polítiques de gènere interseccional de la Diputació de Barcelona, com a nou instrument de planificació que desplega i operativitza l'Estratègia de Transversalitat de Gènere Interseccional, es troba actualment en fase d'elaboració. La seva aprovació es preveu durant el mandat (2027-2031).

Segona. Informe d'impacte de gènere del pressupost

L'elaboració de l'informe anual d'impacte de gènere del pressupost de la corporació té caràcter preceptiu i, per tal de garantir-ne el compliment efectiu, la Diputació de Barcelona ha d'adoptar les mesures necessàries per al disseny de la metodologia corporativa i la capacitat del personal responsable, amb la finalitat d'assegurar-ne la plena implementació. A aquests efectes, durant la fase inicial de desplegament d'aquesta instrucció, posterior a la seva entrada en vigor, es duran a terme les actuacions preparatòries necessàries per establir les bases organitzatives, metodològiques i tècniques per a la seva aplicació progressiva.

Tercera. Taula Tècnica de Transversalitat de Gènere Interseccional

Amb la finalitat de garantir el desplegament efectiu de l'Estratègia de Transversalitat de Gènere Interseccional, les àrees de la Diputació de Barcelona han de preveure progressivament la incorporació de personal especialitzat i format en matèria de transversalitat de gènere i interseccionalitat.

Un cop es disposi de les condicions organitzatives i dels recursos humans necessaris, es procedirà a la constitució de la Taula Tècnica de Transversalitat de Gènere Interseccional, d'acord amb el que estableix aquesta instrucció.

Quarta. Formació i capacitat del personal

Per garantir el compliment efectiu d'aquesta normativa, la Diputació de Barcelona ha de facilitar la formació amb caràcter obligatori en matèria d'aquesta Instrucció al conjunt del personal de la Corporació.

Així mateix, la corporació ha d'establir mesures de comunicació i difusió interna per garantir que tot el personal conegui la present instrucció i compregui el seu abast i les implicacions.

DISPOSICIONS FINALS

Primera. Aplicació de la normativa estatal i autonòmica

Els preceptes d'aquesta instrucció que incorporen aspectes de la legislació tant bàsica com de desenvolupament dictada per l'Estat i la comunitat autònoma de Catalunya, s'entén que són automàticament modificats en el moment en què es produeixi la revisió de la legislació esmentada.

Segona. Entrada en vigor i desplegament progressiu

Aquesta Instrucció entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació a la seu electrònica corporativa de la Diputació de Barcelona.

No obstant això, la implementació efectiva d'algunes de les mesures i obligacions que s'hi preveuen es durà a terme de manera progressiva, en funció del desenvolupament de les actuacions necessàries per a la capacitat i formació del personal, el disseny de les metodologies corresponents i la creació de les estructures de governança i de seguiment de l'Estratègia de Transversalitat de Gènere Interseccional.

.....

GLOSSARI

- **Perspectiva de gènere:** presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet de visualitzar dones i homes en llur dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i també permet de trobar línies de reflexió i d'actuació per erradicar les desigualtats.
- **Perspectiva interseccional:** presa en consideració de la confluència i interacció de factors que reforcen les desigualtats, discriminacions i violències, i que prenen per pretext qualsevol dels motius següents:
 - a) Origen territorial o nacional i xenofòbia.
 - b) Sexe o gènere, orientació o identitat sexual, i qualsevol forma de LGBTI-fòbia o de misogínia.
 - c) Edat, o qualsevol manifestació d'edatisme.
 - d) Raça, origen ètnic o color de pell, i qualsevol forma de racisme com l'antisemitisme o l'antigitanisme.
 - e) Llengua o identitat cultural.
 - f) Ideologia, opinió política o d'altra índole o conviccions ètiques de caràcter personal.
 - g) Conviccions religioses, i qualsevol manifestació d'islamofòbia, de cristianofòbia o de judeofòbia.
 - h) Condició social o econòmica, situació administrativa, professió o condició de privació de llibertat, i qualsevol manifestació d'aporofòbia o d'odi a les persones sense llar.

- i) Discapacitat física, sensorial, intel·lectual o mental o altres tipus de diversitat funcional, o qualsevol manifestació de capacitisme.
 - j) Alteracions de la salut, estat serològic o característiques genètiques.
 - k) Aspecte físic o indumentària.
 - l) Qualsevol altra característica, circumstància o manifestació de la condició humana, real o atribuïda, que siguin reconegudes pels instruments de dret internacionals.
- **Perspectiva de gènere interseccional:** presa en consideració simultània de la dimensió de gènere i de la interacció de diversos factors de desigualtat que poden generar o reforçar situacions de discriminació, amb la finalitat d'analitzar, planificar, dissenyar i executar polítiques públiques més inclusives i equitatives. Aquesta perspectiva permet identificar com les desigualtats entre dones i homes es veuen condicionades i modulades per altres eixos de desigualtat, i incorporar aquesta complexitat en la definició, implementació i avaluació de les actuacions públiques, amb l'objectiu de prevenir i revertir les desigualtats i discriminacions múltiples o interrelacionades.
 - **La transversalitat de la perspectiva de gènere interseccional:** obliga a dissenyar, implementar i avaluar el conjunt de les polítiques públiques sota el criteri d'identificar i preveure les repercussions diferenciades sobre les dones i els homes, prenent també en consideració la seva concurrència o interacció amb altres eixos de discriminació, com l'origen, el color de la pell, el fenotip, l'ètnia, la religió, la situació administrativa, l'edat, la classe social, la precarietat econòmica, la discapacitat o diversitat funcional o psíquica, les addiccions, l'estat serològic, la privació de llibertat o la diversitat sexual i de gènere, o qualsevol altra característica, circumstància o manifestació de la condició humana, real o atribuïda, que siguin reconegudes pels instruments de dret internacionals com a forma de discriminació.
 - **Identitat de gènere:** el sentit profund i la vivència que una persona té del seu propi gènere, que pot coincidir o no amb el sexe assignat en néixer. El concepte d'identitat de gènere s'assimila al concepte d'identitat sexual, utilitzat en altres lleis i normatives d'àmbit català i estatal.
 - **Expressió de gènere:** la manera com les persones expressen externament el gènere, per mitjà de les accions i l'aparença, com els gestos, la manera de parlar i la manera de vestir. L'expressió de gènere no està vinculada necessàriament ni al sexe biològic, ni a la identitat de gènere ni a l'orientació sexual.
 - **Característiques sexuals:** les característiques físiques de cada persona relacionades amb l'anatomia sexual, els òrgans reproductors, els patrons hormonals, els patrons cromosòmics i altres característiques sexuals secundàries que es desenvolupen durant la pubertat.

- **Orientació sexual:** l'atracció física, romàntica o afectiva d'una persona cap a altres persones.
- **LGBTI-fòbia:** qualsevol forma de prejudici, actitud hostil o odi envers les persones que tenen una orientació sexual, una identitat de gènere, una expressió de gènere o unes característiques sexuals no normatives, és a dir, pel fet d'ésser o d'ésser percebudes com a homosexuals (homofòbia) –ja siguin lesbianes (lesbofòbia) o gais (gaifòbia)–, bisexuals (bifòbia), trans (transfòbia) o intersexuals (interfòbia o intersexfòbia), que atempta contra la dignitat i els drets humans d'aquestes persones i els genera un entorn molest, ofensiu, intimidatori o degradant.