



Associació
Catalana
de Municipis

Guia per elaborar un pla de polítiques d'igualtat de gènere de les administracions locals

Municipis per la igualtat de gènere

Marta Macias, Sara Cuentas i Esther Pino



Guia per elaborar un pla de polítiques d'igualtat de gènere de les administracions locals

Primera edició: novembre 2018

Disseny i maquetació: ACM
Imprès a Catalunya

ISBN: XXXX
Dipòsit legal: XXXX

Guia per elaborar un pla de polítiques d'igualtat de gènere de les administracions locals

Municipis per la igualtat de gènere

ÍNDEX

Pròleg	10
Carta del President de l'ACM, David Saldoni	13
1.Introducció	14
1.1 Metodologia de la guia	14
1.2. Premisses d'un Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere	16
1.3. Preguntes prèvies	17
2. Marc conceptual	22
2.1. Principals estratègies per assolir la igualtat entre homes i dones	22
A. La igualtat d'oportunitats	23
B. Les polítiques dirigides a dones	25
Diferència entre acció positiva i discriminació positiva	25
Estratègia dual	28
2.2. Pistes conceptuals	29
2.3. Verifiquem	33
3. Consideracions prèvies a dissenyar el Pla	34
3.1. Consideracions prèvies	34
3.2. Com sistematitzar l'informació del Consell Comarcal	36
3.3. Verifiquem	40
4.Passes de l'elaboració del Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere	42
4.1 Passes d'elaboració del Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere	42
5. Realització de la diagnosi	45
5.1 Per què fer una diagnosi?	45
Què volem assolir amb la diagnosi?	47
5.2 Conceptes clau per a realitzar la diagnosi	49
Quines són les necessitats de gènere?	51

El triple rol	52
L'accés i control sobre els recursos i beneficis	54
Quines són les autonomies de les dones?	55
L'apoderament	56
5.3. Enfocaments imprescindibles per a la diagnosi	57
5.4. Definir variables o categories d'anàlisi de la diagnosi	61
5.5. Els indicadors de gènere	63
5.6. La matriu de la diagnosi	66
5.7. Treball de camp de la diagnosi	70
Sessions de treball amb el Consistori	71
Entrevistes semiestructurades	73
Grups de discussió o tallers participatius	75
5.8. Anàlisi de la informació	80
6. Prioritzar i planificar	89
6.1. Consideracions prèvies	89
6.2. Components de la planificació	90
6.3. Participació	96
6.4. Coherència amb el Pla del Consell Comarcal	96
7. Seguiment i avaluació del pla	98
7.1. Consideracions prèvies	98
7.2. Quan es realitza una avaluació?	98
7.3. Qui és responsable dels resultats de l'avaluació?	134
8. Aprovació del pla	135
8.1. Aprovació del Pla pel Ple de l'ajuntament	135
9. Annexos	137
ANNEX 1 - Resum de la normativa estatal i autonòmica	137
ANNEX 2 - Tabla de revisió documental	155
ANNEX 3 - Índex de l'informe de diagnosi	158
ANNEX 4 - Taula per identificar línies estratègiques	160
ANNEX 5 - Índex d'un Pla de Polítiques d'igualtat de Gènere	162

Pròleg

Aquesta guia vol ser un instrument facilitador que permeti als municipis de pocs habitants (aproximadament 5.000) elaborar un Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere de les Administracions Locals. El propòsit de crear aquesta eina és promoure l'actuació transversal de la perspectiva de gènere a l'àmbit municipal i facilitar l'impuls de polítiques i actuacions que contribueixin a eliminar les discriminacions, les desigualtats i les esclotxes de gènere, a més de garantir els drets de les dones i erradicar les violències masclistes.

Les autoritats locals, que són les esferes de govern més properes a la ciutadania, i encara més si es tracta de municipis petits o mitjans, representen els nivells d'intervenció més adequats per combatre la persistència i la reproducció de les desigualtats i per promoure una societat veritablement igualitària.

La igualtat entre dones i homes és un dret fonamental de totes les persones i constitueix un valor cabdal per a la democràcia. A fi que es compleixi plenament, aquest dret no només ha de ser reconegut legalment, sinó que a més s'ha d'exercir efectivament i ha d'implicar tots els aspectes de la vida: polítics, econòmics, socials i culturals.

Tal com descriu la Carta Europea per a la igualtat de dones i homes en la vida local, el principi de subsidiarietat ocupa un paper particularment important pel que fa a l'aplicació del dret de la igualtat de dones i homes. Aquest principi s'aplica a tots els nivells de govern: europeu, nacional i local. Atès que els governs locals i regionals d'Europa exerceixen responsabilitats d'àmbit divers, tots poden i han d'ocupar un paper positiu en la promoció de la igualtat mitjançant accions que produeixin un impacte sobre la vida quotidiana de les persones. Els principis de l'autonomia local i regional estan estretament vinculats al principi

de subsidiarietat. La Carta de l'Autonomia Local del Consell d'Europa de 1985, signada i ratificada per una gran majoria d'Estats europeus, subratlla «el dret i la capacitat efectiva de les col·lectivitats locals a regular i administrar, en el marc de la llei, sota la seva pròpia responsabilitat i en benefici de les seves poblacions, una part important d'assumptes públics». L'aplicació i la promoció del dret a la igualtat ha d'estar en el cor d'aquest concepte d'autonomia local.

Una veritable democràcia local ha de gestionar de la manera més apropiada possible els aspectes més concrets de la vida quotidiana, tals com l'habitatge, la seguretat, el transport públic, el món laboral i la sanitat. I la plena implicació de les dones en el desenvolupament i l'aplicació de polítiques locals és essencial per què permeti els coneixements, la creativitat i les experiències viscudes per elles.

Si volem governar per assolir una societat justa basada en la igualtat, és de cabdal importància que els governs locals integrin plenament la dimensió de gènere en les seves polítiques, en la seva organització i en les seves pràctiques. Si realment volem construir societats justes i democràtiques, la igualtat de dones i homes constitueix la clau, a més de ser també la clau del nostre èxit econòmic i social.

La llei 15/2017 de 21 de juliol d'igualtat efectiva entre dones i homes, vol reforçar les mesures i els mecanismes concrets per aconseguir que els poders públics de Catalunya duguin a terme polítiques i actuacions destinades a erradicar el fenomen de la desigualtat entre dones i homes, que col·loca les dones en una situació de subordinació i desavantatge social i econòmic respecte dels homes, i que els impedeix exercir plenament llurs drets com a ciutadanes. En definitiva, aquesta llei ha de comportar un benefici per a tothom, dones i homes, ja que ha de permetre construir noves pautes de relació entre homes i dones, basades en el respecte i l'equitat, i també contribuir a millorar la societat i fer-la més democràtica, justa i solidària.

Per aconseguir l'objectiu plantejat, la llei estableix dos requisits a les Administracions Públiques, tant d'àmbit nacional com local. D'una banda, l'elaboració d'un Pla d'igualtat de dones i homes en el sector públic, que té a veure amb la incorporació de la perspectiva de gènere en el funcionament intern del govern municipal. D'altra banda, l'elaboració del Pla de polítiques d'igualtat de gènere de les administracions locals, l'objectiu del qual és garantir que les polítiques públiques, plans i programes desenvolupats pel municipi incorporin la perspectiva de gènere.

La present guia, per tant, té per objecte donar suport a la tasca dels municipis en l'elaboració del Pla de Polítiques d'Igualtat de gènere de les administracions locals, a través de pautes i orientacions que els permetin formular objectius i dissenyar accions específiques que assegurin la perspectiva de gènere en les Actuacions municipals.

Carta del President de l'ACM, David Saldoni

La desigualtat de gènere segueix sent una de les principals causes de la pobresa i de la vulneració de drets. Són múltiples els factors que influeixen a perpetuar la desigualtat entre dones i homes; la disparitat d'ingressos, els estereotips (que suposen un fre a estudiar determinades carreres o accedir a treballs més qualificats), el doble torn (el treball de cures i domèstic que en la seva majoria afronten després de la seva jornada de treball) o l'escletxa salarial, entre altres.

L'ACM, com a entitat municipalista amb vocació de servei i millora en el desenvolupament de polítiques i amb la voluntat de poder avançar amb el lideratge polític que li correspon a les administracions locals en la lluita contra les discriminacions de gènere, ha realitzat la guia per elaborar un pla de polítiques d'igualtat de gènere de les administracions locals "Municipis per a la igualtat de gènere". La guia és fruit del suport de Coop4equality, i d'un procés participatiu amb municipis i comarques que culmina amb un seguit de conclusions i recomanacions, que permetin orientar un treball en xarxa, cooperatiu i propositiu entre els municipis, en matèria d'igualtat de gènere. Una guia útil que ha de servir per aplicar la perspectiva de gènere en l'àmbit municipal.

David Saldoni

1. Introducció

1.1 Metodologia de la guia

Per un costat, la guia permet a cada municipi revisar el seu pla actual de polítiques d'igualtat de gènere de les administracions locals, i/o elaborar-ne un de nou. A més, facilitarà que aquells municipis que encara no disposen pròpiament d'aquest pla, realitzin actuacions a través del seu Consell Comarcal.

El municipi, directa i indirectament, ja està promovent i impulsant actuacions a favor de la igualtat de gènere. Des del Consell Comarcal es realitzen plans i línies de treball que el municipi localitza específicament en el seu territori per promoure que la ciutadania del municipi participi de les actuacions i dels serveis que des de la comarca s'impulsen.

El Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere del municipi ha de ser coherent amb el Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere del Consell Comarcal; aquest últim ha de ser un exemple pel desenvolupament del propi Pla del municipi i, per tant, serà el seu punt de sortida.

La present guia dona per bones les diagnosis i planificacions que des del Consell Comarcal s'han pogut fer i, per tant, el pas que fa el municipi amb l'elaboració del seu propi Pla d'Igualtat és, per un costat, l'aprofitament de la feina feta per l'administració supramunicipal i, de l'altre, avançar en l'aplicació dels objectius i actuacions establerts pel Consell Comarcal; és a dir, revisar si s'escau els objectius i mesures, i avançar en l'aplicació específica de les actuacions, tot assegurant que arriben a totes les dones que formen part del municipi en qüestió.

És per això que la guia es basa en els estudis/diagnosis i línies estratègiques del Pla d'Igualtat del Consell Comarcal i alhora proposa nous objectius i accions que, des de l'equip d'elaboració del Pla d'Igualtat,

haurà de valorar amb el propòsit de ser coherents amb la diagnosi, amb el Pla de Polítiques d'Igualtat del Consell Comarcal i, alhora, amb l'ambició i el repte d'assolir una societat justa i igualitària.

La metodologia és inductiva perquè es basa en l'observació i en l'experiència demostrada que recull la Llei 15/2017 de 21 de juliol, i planteja criteris generals que permeten orientar les actuacions concretes de cada municipi.

És pedagògica perquè explica pas a pas com impulsar l'elaboració del pla amb coherència i, a més, perquè en si mateixa ens posa a l'abast un procés d'autoaprenentatge col·lectiu. Té un criteri de flexibilitat que permet al municipi no fer una feina doble, sinó adaptar, dissenyar i definir el seu pla a les prioritats i interessos identificats al pla comarcal. A més, té un gran potencial polític perquè facilita el disseny d'una política pública de manera assequible i pròxima, sense que suposi una dificultat, i dona competències en polítiques d'igualtat al personal tècnic i polític perquè també comparteix conceptes per a una millor comprensió de la perspectiva de gènere.





1.2. Premisses d'un Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere

- La primera qüestió a considerar és que un **Pla de Polítiques d'Igualtat de gènere** és un compromís fonamental que estableix actuacions clares i específiques per transversalitzar el gènere a la planificació municipal. És a dir, és una eina pràctica i útil, a més de política, que contribueix a canviar la realitat. No es tracta només d'una declaració de principis o d'un tríptic, sinó d'un factor fonamental que enfortirà l'eficàcia, eficiència i impacte de les actuacions municipals i que permetrà fer avaluacions i promoure la rendició de comptes davant la ciutadania.
- El Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere implica un procés important de canvi institucional i de transformació de les pràctiques i la cultura del municipi. Concretament, millora processos i rutines per integrar la igualtat com a requisit (per exemple, en els pressupostos, les contractacions i les subvencions); forma el personal polític i tècnic; millora els objectius de les polítiques;

facilita eines analítiques i informatives; assegura que la gestió laboral del municipi sigui igualitària; promou un paper protagonista en el disseny i seguiment de les polítiques de les organitzacions de dones, la societat civil i els experts; i assumeix el lideratge i el compromís públic amb la igualtat i la transversalitat de gènere davant la ciutadania.

- Un Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere incideix en la superació de les desigualtats injustes entre dones i homes i no en problemes de les dones, perquè és un problema de la societat.
- Un Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere és una proposta idònia per a una realitat concreta. Permet a cada municipi analitzar la seva realitat en tots els sentits: la política d'igualtat existent i la situació d'igualtat/desigualtat en el seu territori, els àmbits (ocupació, habitatge, mobilitat, medi ambient, salut, educació, etc.) en els quals és prioritari actuar, els recursos destinats, les resistències que caldrà superar, les bones pràctiques a potenciar, el paper que tindrà la ciutadania que adequarà la proposta del Pla al municipi a un moment social, econòmic i polític determinats.

1.3. Preguntes prèvies

Què és un Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere de les administracions locals?

Un Pla es concreta en un temps determinat, en el mateix període del Pla d'Actuació Municipal. És una política local que permet implementar la perspectiva de gènere en totes les actuacions municipals i que engega un compromís de treball amb recursos econòmics i humans. Això vol dir que es garanteixen prou mitjans per canviar la realitat de la desigualtat entre dones i homes en el municipi. Seguint l'argument, sembla lògic

pensar que, per canviar alguna cosa, abans és necessari conèixer-la bé. I, com veurem després, això té conseqüències metodològiques.

Què té de particular el nostre Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere?

El Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere del municipi serà un pla complementari al Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere del Consell Comarcal; és a dir, serà coherent amb les estratègies i objectius que s'impulsen des de l'administració supramunicipal.

Es treballarà coordinadament i, més enllà de fixar les prioritats pròpies, es promourà que els resultats previstos en el Pla comarcal siguin resultats per a la ciutadania del municipi.

Però cal aprofitar l'oportunitat i revisar si calen afegir nous objectius i noves línies de treball. És per això que la guia dona pistes sobre nous objectius i sobre com incloure la perspectiva de gènere en els diferents àmbits i polítiques municipals.

Qui elabora el Pla?

Qui té la responsabilitat política encarrega al personal tècnic (encara que el personal tècnic sigui una sola persona) l'elaboració del Pla. En alguns casos, es compta amb equips externs que donen suport a aquest procés; en d'altres, s'assumeix directament, depenent de la capacitat que tingui el municipi. L'equip resultant (propi, mixt o extern) té la missió de concretar en un document el treball allò que es realitzarà en els següents anys: el **Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere**.

És important que en la pròpia elaboració del Pla hi participi el personal tècnic d'altres àrees municipals, així com el teixit associatiu local.

Qui aprova i desenvolupa el Pla?

L'aprovació del Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere pel Ple Municipal és el tràmit que legitima totalment el desenvolupament del Pla, que anirà a càrrec, de nou, del personal tècnic, que en aquesta ocasió convé que sigui propi de l'Ajuntament, encara que es compti amb col·laboracions puntuals al llarg del Pla (per exemple, per realitzar tallers, fer-ne l'avaluació, executar una activitat específica, etc.).

El Pla tindrà més èxit com més definides tingui les actuacions i com més compartida sigui la responsabilitat de les mateixes entre els departaments o àrees del municipi. Cal que tota l'organització s'impliqui en l'impuls del Pla.

Qui fa el seguiment i l'avaluació del Pla?

Com en el desenvolupament, el seguiment i l'avaluació del Pla han de comptar amb personal responsable tècnic propi de l'Ajuntament. El seguiment i l'avaluació poden permetre la reformulació de les actuacions en funció de noves contingències.

Per què una guia de plans de polítiques d'igualtat de gènere dirigida a poblacions petites?

Perquè som conscients de les múltiples dificultats que molts municipis tenen a l'hora de gestionar el seu dia a dia; la manca de personal, uns pressupostos molt ajustats i el dia a dia de la gestió, són causes totes elles que en molts casos no permet enfrontar-se als problemes estructurals que té el municipi.

Val a dir que les desigualtats entre dones i homes són situacions injustes que venen condicionades per les normes socials i culturals que la societat té instaurades des de fa milers d'anys i, en molts casos, modificar

aquests comportaments i sinèrgies no és tasca fàcil. Per això, cal tenir un compromís polític i ferm contra les desigualtats de gènere, cal tenir ben fixat quin és el nostre horitzó i com avancem amb accions concretes i fàcilment mesurables a favor de la igualtat entre dones i homes.

I perquè des dels petits espais municipals es poden impulsar grans canvis i bones pràctiques en matèria d'igualtat. En un poble petit és molt més fàcil evidenciar les dificultats de convivència, reconèixer la problemàtica social i impulsar mesures de proximitat amb la població des del propi consistori, perquè les relacions de proximitat govern local-població donen moltes oportunitats per fer un treball de desenvolupament local de molt impacte a favor de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.





Però jo faig quaranta coses, no us penseu que aquesta és l'única cosa que faig. Hauré de compatibilitzar la coordinació de l'elaboració del Pla amb altres tasques.

Tranquil·la, provarem d'aprofitar les sinèrgies del treball del Consell Comarcal i de la teva feina per recollir informació, contrastar, millorar la participació de la ciutadania. Et caldrà temps... Considera-ho i digues-li-ho a la teva regidora o regidor. Coordinar suposa reunions, reflexionar, escriure... Això no es fa a les nits... Comencem i resollem els problemes quan sorgeixin.

Val, d'acord. No pot ser tan complicat.

Veuràs que el procés d'elaboració del pla és una ocasió immillorable per sensibilitzar la resta d'àrees del consistori en la necessitat de dur a terme mesures i programes en matèria d'igualtat de gènere.



2. Marc conceptual



2.1. Principals estratègies per assolir la igualtat entre homes i dones

Les estratègies polítiques estableixen objectius a llarg termini amb una orientació definida cap a un canvi determinat. En aquest sentit, les estratègies polítiques per assolir la igualtat efectiva entre homes i dones formulen objectius fonamentals que s'han definit al llarg de l'avanç de la reivindicació dels drets humans de les dones per afavorir una vida en igualtat i lliure de violències. I per ser efectives, les estratègies polítiques han de posar-se en pràctica per mitjà de plans, i que aquests siguin tan minuciosos en els seus detalls com ho consideri el municipi. Els plans de polítiques d'igualtat de gènere, per tant, són les eines per fer possible l'execució de les estratègies polítiques per transversalitzar la perspectiva de gènere a l'acció municipal i assolir la igualtat efectiva entre dones i homes a tot el territori.

Sent així, i per poder elaborar un Pla de polítiques d'igualtat de gènere cal, primer de tot, saber quines són les principals estratègies polítiques utilitzades a favor de la igualtat efectiva de dones i homes. Principalment són tres:

A. La igualtat d'oportunitats.

B. Les polítiques dirigides a dones.

C. La transversalitat de la perspectiva de gènere.

A. La igualtat d'oportunitats

Un primer eix d'intervenció consisteix en revisar els marcs legislatius amb la finalitat d'eliminar els components masclistes i discriminatoris, i/o construir un nou marc normatiu i legislatiu que empari la igualtat de gènere. Sovint, encara que la llei atorgui els mateixos drets a homes i dones, la situació de partida situa les dones en una posició de desavantatge per accedir a les oportunitats i gaudir realment dels seus drets fonamentals. Per això, de vegades cal dissenyar accions dirigides a promoure la formació de les dones, amb l'objectiu de preparar-les tant per la seva incorporació al mercat laboral com per la seva participació en l'àmbit de la política, i posar en marxa mecanismes d'informació sobre els drets de la ciutadania.

Altres vegades és necessari adoptar mesures anomenades d'acció positiva, que són específiques i que permeten equilibrar i compensar aquesta desigualtat inicial, per col·locar els homes i les dones a la casella de sortida, amb les mateixes possibilitats d'accedir als recursos i les oportunitats d'ocupació, de beneficis i serveis socials i, en definitiva, d'exercir els seus drets humans.

Un cop es reconeix a les dones els mateixos drets que als homes (igualtat formal) cal garantir que els puguin exercir per evitar discriminacions.

Més enllà de la igualtat formal, les dones pateixen discriminacions i obstacles que dificulten l'exercici dels seus drets.

Quins són els obstacles que impedeixen a les dones l'exercici dels seus drets?

- ✓ Les condicions de partida per a la participació de les dones no són iguals que les dels homes.
- ✓ La igualtat de tracte no permet, per si mateixa, compensar les condicions desfavorables que poden patir les dones a nivell psicològic, social i cultural.
- ✓ Pràctiques d'origen cultural que actuen com a barreres, impedit que les dones tinguin les mateixes oportunitats en l'accés a l'ocupació, l'educació, la política.
- ✓ Els rols que ens segreguen immediatament en masculins i femenins. A més, concedeixen més valor i una jerarquia superior al sexe masculí i, per tant, es discrimina el femení.
- ✓ L'accés a l'àmbit públic per part de les dones no sembla que hagi influït en un canvi de responsabilitats en l'àmbit domèstic entre els membres de la unitat familiar.
- ✓ La naturalització de les violències masclistes i sexuals contra les dones que les condicionen a viure en entorns insegurs, on estan en perill permanent la seva dignitat i fins i tot la seva vida.
- ✓ La manca d'autonomia econòmica de les dones fa impossible que puguin gaudir dels mateixos beneficis i oportunitats del desenvolupament de la societat, generant una situació de precarietat, dependència i empobriment.

B. Les polítiques dirigides a dones

Les polítiques dirigides específicament a les dones es proposen millorar situacions concretes, donar visibilitat a les dones i a les seves aportacions a la societat. A més, volen sensibilitzar sobre les situacions de discriminació, violències i desigualtat de gènere que es produeixen en la societat. És a dir, reconèixer les dones com a subjectes polítiques i amb condició de ciutadania.

Generalment, aquestes polítiques són la primera etapa de les estratègies d'igualtat de gènere, tant des de l'àmbit governamental com des del no governamental. Es caracteritzen per estar dissenyades a curt i mig termini i per a un àrea política concreta; per tant, no afecten el procés polític com un tot i utilitzen les accions positives i la discriminació positiva com a eines per aconseguir el seu objectiu: la igualtat real de dones i homes.

Diferència entre acció positiva i discriminació positiva

Les accions positives són mesures compensatòries temporals (per exemple, un programa de formació per a dones), mentre que la discriminació positiva és una forma d'acció positiva que no actua sobre els nivells de partida sinó directament sobre els resultats (per exemple, en un procés de selecció per a un lloc de treball, on superen les diferents proves dos homes i una dona, l'aplicació d'una mesura de discriminació positiva implicaria seleccionar la dona, mentre que no hi ha diferències a nivell de qualificació; en aquesta fase del procés de selecció hi podrien entrar altres factors discriminatoris derivats, per exemple, dels rols assignats tradicionalment a les dones com la cura de les persones dependents de l'entorn familiar).

Les accions positives sorgeixen com una resposta complementària a la igualtat d'oportunitats. A la nostra societat les dones no tenen les mateixes condicions de partida que els homes, per la qual cosa, aplicant exclusivament normes igualitàries, no tenen les mateixes possibilitats d'arribar al mateix temps que els homes. Per tant, és necessari corregir aquesta situació de desavantatge amb el disseny de mesures específiques que permetin a les dones situar-se en la mateixa posició de sortida que els homes.

Des del comitè d'igualtat del Consell d'Europa es defineixen les accions positives com les “estratègies destinades a establir la igualtat d'oportunitats per mitjà de mesures que permetin contrastar o corregir aquelles discriminacions que són el resultat de pràctiques o sistemes socials”.

Les accions positives són mesures temporals que existeixen mentre hi hagi situacions de discriminació o mesures sistemàtiques, en tant que responen a uns objectius que han de ser avaluats. I també són mesures flexibles, que es modifiquen en funció de l'evolució de les situacions.

C. Polítiques transversals de gènere

A partir dels anys 90, comença a calar que la desigualtat de gènere no és un problema únicament de les dones, sinó de tota la societat en el seu conjunt, per la qual cosa es fa més evident que no n'hi ha prou amb les polítiques destinades únicament a les dones . A més, es posa de manifest que les accions positives són un instrument que cal aplicar juntament amb altres eines.

Així, s'aposta per una nova estratègia, la transversalització de la perspectiva de gènere, també anomenat *mainstreaming*, basat en la necessitat de tenir en compte de manera sistemàtica les diferències entre les condicions, situacions i necessitats diferents de les dones i dels homes, tant a les fases de planificació, com a les d'execució i avaluació de totes les polítiques i projectes de desenvolupament.

Les polítiques públiques no són neutrals quant a les discriminacions de les dones, per la qual cosa cal assenyal·lar que existeix un consens generalitzat quant a la necessitat d'incorporar aquestes tres estratègies (igualtat d'oportunitats, polítiques dirigides a les dones i polítiques de transversalitat) de forma simultània. Per tant, hem de tenir en compte les avaluacions d'impacte de cada una d'elles i introduir millores en pro de la igualtat efectiva entre dones i homes.



Al juliol de 1997 el Consell Econòmic i Social de les Nacions Unides (ECOSOC) va definir el concepte de transversalització de la perspectiva de gènere en els següents termes: “la transversalització de la perspectiva de gènere és el procés de valorar les implicacions que té per als homes i per a les dones qualsevol acció que es planifiqui, ja es tracti de legislació, polítiques o programes, en totes les àrees i en tots els nivells. És una estratègia per aconseguir que les preocupacions i experiències de les dones, igual que les dels homes, formin part integrant en l’elaboració, inici, control i avaluació de les polítiques i dels programes en totes les esferes polítiques, econòmiques i socials, de manera que les dones i els homes puguin beneficiar-se’n igualment i no es perpetui la desigualtat. L’objectiu final de la integració és aconseguir la igualtat dels gèneres.”

L’estratègia de mainstreaming o transversalització de la perspectiva de gènere no es limita simplement als esforços de promoció de la igualtat amb la implementació de mesures específiques a favor de les dones, sinó a mobilitzar també explícitament a favor de la igualtat un conjunt d’accions i polítiques generals, introduint en la seva concepció de forma activa i visible l’atenció als possibles efectes sobre les situacions respectives de dones i homes. Iniciar processos de canvi social requereix

temps i recursos, i implica canvis a tots els nivells (institucions públiques i privades, organitzacions, relacions interpersonals...) i, per descomptat, és imprescindible comptar amb una voluntat i compromís polític, professional i individual explícits.

I dins de la transversalitat de gènere cal tenir en compte l'enfocament de drets. És a dir, com es pot contribuir des de les polítiques i intervencions públiques a protegir els drets de tothom. D'altra banda, cal tenir una perspectiva de discriminació múltiple i/o interseccional, que vol dir que les polítiques i intervencions públiques han d'anar dirigides a superar les discriminacions múltiples que afecten la població, sobretot les dones, degut als seus condicionants de gènere, edat, origen, capacitats diverses, sexualitat, etc. I, a més, a promoure una participació en diversitat i reconeixement de les diferències entre la població de dins del territori.

Estratègia dual

És important entendre que les polítiques dirigides a les dones i la transversalització de la perspectiva de gènere són complementàries quant a l'avenç per aconseguir la igualtat efectiva de dones i homes; això és el que es diu estratègia dual.

En l'estratègia dual, les accions específiques (per satisfer necessitats pràctiques de les dones, com l'educació i l' habitatge) i les accions generals (dirigides a fomentar l'equilibri social, laboral i polític entre dones i homes) responen a interessos estratègics i, per tant, impliquen la inclusió d'objectius relacionats amb la igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes en totes i cadascuna de les polítiques, i a tots els nivells: internacional, estatal, autonòmic i, per descomptat, local.



2.2. Pistes conceptuais

Ara donem algunes pistes que poden explicar millor com es pot contribuir a assolir aquestes estratègies a través del Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere:

Pista 1: Eixos per assolir la igualtat d'oportunitats

Formalment	Possibles línies de treball del municipi
-Promoure un nou canvi institucional a nivell intern promovent noves pràctiques i cultura organitzativa.	-El consistori, el ple municipal, les regidories i el personal tècnic han d'assumir un compromís ferm amb la transversalització de la perspectiva de gènere — formació, millora de competències —, a nivell de discurs i de la pràctica diària.
-Revisar els marcs legislatius amb la finalitat d'eliminar els components masclistes i discriminatoris, sobretot en àmbits on normalment hi ha un buit de gènere.	-Revisar les ordenances, plans i actuacions municipals amb la finalitat d'eliminar possibles components masclistes i discriminatoris; per exemple, a nivell de polítiques mediambientals, urbanisme, cultura, turisme i transport, entre d'altres.
-Construir un nou marc normatiu i legislatiu que empari la igualtat de gènere.	-Qualsevol nova ordenança, pla o actuació municipal hauran de tenir perspectiva de gènere.
-Dissenyar accions dirigides a promoure la formació de les dones amb l'objectiu de preparar-les tant per a la seva incorporació al mercat laboral com per a la seva participació en l'àmbit de la política.	-Crear accions específiques per apoderar econòmicament i políticament les dones dels municipi, sobre tot dins del sector productiu, on normalment hi són poc representades: per exemple, el pesquer i el ramader, entre d'altres.
-Engegar mecanismes d'informació i conscienciació sobre els drets de ciutadania.	-Establir mecanismes de comunicació accessibles a les dones sobre com exercir el seus drets.

Pista 2: Possibles accions positives d'un pla

Conceptual	En la gestió municipal
Tenen com a objectiu acabar amb les discriminacions que pateixen les dones sense atemptar contra la situació del col·lectiu dominant.	• Mesures Econòmiques: per exemple, subvencions que afavoreixen la contractació de dones. • Mesures culturals o educatives: per exemple, la incorporació d'un llenguatge no sexista. • Socials: mesures dirigides a l'apoderament de les dones.
Són mesures temporals que existeixen mentre hi ha situacions de discriminació.	• Mesures compensatòries: aquelles que intenten reparar un perjudici causat per la discriminació.
Són mesures sistemàtiques, mentre responen a uns objectius que han de ser avaluats.	• Distributives: es refereixen a la capacitat de l'acció positiva com a mecanisme de redistribució de recursos. • Promocionals: a través d'elles es tracta d'impulsar que les dones optin a les mateixes situacions que els homes. • Preferents: atorguen un tracte preferent amb la finalitat d'evitar la discriminació. • Diversificades: afavoreixen la diversitat d'opcions de les dones atenent a les seves característiques específiques.
Són mesures flexibles que es poden modificar en funció de l'evolució de les situacions.	

Pista 3: Integrar la perspectiva de gènere de manera transversal al municipi

	Exemples
1	Incorporar la perspectiva de gènere en tots els objectius i àrees del Pla d'Acció Municipal (PAM)
2	Assegurar que les polítiques urbanes, de gestió de residus, de seguretat i culturals tinguin en compte l'impacte diferenci- at entre homes i dones per evitar situacions de discriminació i desigualtat en aquests àmbits.
3	Garantir que el pressupost municipal tingui una partida es- pecífica que promogui els drets de les dones i, en cadas- cuna de la resta de partides, un percentatge per garantir la transversalitat de gènere en totes les àrees d'intervenció del municipi.
4	Normativa sobre l'enllumenat municipal, perquè un enllume- nat insuficient pot suposar una limitació de moviments per a les dones. I s'han de promoure espais urbans segurs per a les dones.
5	La formació dirigida a personal adult ha tenir horaris adaptats a les tasques de conciliació familiar, tasques exercides habi- tualment per dones.
6	Els plens municipals han de realitzar-se en horaris compati- bles amb les tasques de la cura.
7	Tenir en compte que les intervencions d'urbanisme garantei- xin llocs i espais segur per a les dones i les nenes, sobretot en pobles i ciutats on hi ha espais d'oci fora de l'espai urbà.

2.3. Verifiquem

Fem una verificació de si avancem correctament.

DESCRIPCIÓ	Marca amb una X
Conec els obstacles que impedeixen a les dones exercir els seus drets.	
Conec les diferències que existeixen entre els conceptes d'igualtat formal i igualtat d'oportunitats.	
Soc capaç d'identificar les tres estratègies polítiques per la igualtat efectiva entre dones i homes.	
Soc capaç d'identificar les característiques d'una política dirigides a les dones.	
Soc capaç de reconèixer si una mesura pot ser considerada una acció positiva o no.	
Conec el que significa aplicar la transversalització de la perspectiva de gènere.	
Conec el que significa l'estratègia dual.	
Tinc consciència que les intervencions i polítiques públiques han de ser garants de drets i han de contribuir a erradicar les discriminacions múltiples.	

A l'annex 1 hi trobaràs un resum de la normativa estatal i autonòmica que fonamenta per què s'ha de tenir un Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere al municipi.



3. Consideracions prèvies a dissenyar el Pla



3.1. Consideracions prèvies

El Pla de Polítiques d'igualtat de gènere necessita que, abans de començar el seu disseny, el municipi pugui assumir unes consideracions prèvies imprescindibles. El Pla representa el punt d'inici i definició política que garanteixi amb solidesa tot el procés posterior.

Las següents consideracions són el primer pas imprescindible abans de començar el disseny del Pla:

1. **Crear la Comissió del Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere:** Aquesta comissió és un òrgan imprescindible per al lideratge del procés de disseny i desplegament del Pla. L'integren persones del consistori i també personal tècnic del municipi. Defineix unes funcions específiques com:

- Fer seguiment del procés d'elaboració del Pla
- Facilitar el suport polític necessari per superar dificultats i/o limitacions
- Coordinar amb la persona tècnica encarregada de la part operativa del Pla

2. **Identificar i nomenar una persona referent:** Es tracta d'una persona tècnica que pugui ser alliberada en part del seu temps i dedicació, per assumir les tasques directes de disseny i elaboració del Pla, així com del seu desplegament operatiu. Assumeix les següents funcions:

- Coordinar-se de manera permanent amb la comissió del Pla.
- Elaborar proposta de planificació per a l'elaboració i disseny del Pla.
- Coordinar l'elaboració i disseny del Pla en coherència amb el pla comarcal.
- Coordinar el desplegament operatiu del Pla.

3. **Temporitzar les sessions de treball amb la Comissió del Pla:** És imprescindible que la Comissió d'Igualtat planifiqui i desenvolupi una sèrie de reunions de coordinació prèvies a l'elaboració del pla per:

- Aprovar la proposta de planificació de la tècnica encarregada.
- Identificar i definir l'adaptació del Pla Comarcal al Pla de Polítiques d'Igualtat de gènere del municipi.

- Mantenir contacte i informar tot el personal tècnic i polític del municipi sobre el disseny i elaboració del Pla, per garantir la seva implicació durant tot el procés.
- Definir la garantia de dotació pressupostària per a l'elaboració del Pla i el seu desplegament.

4. **Revisió documental a partir de la informació del Consell**

Comarcal: Com que el vostre Pla serà una adaptació del Pla de Polítiques d'Igualtat de gènere comarcal, és important fer una revisió documental prèvia sobre:

- Estadístiques anuals i estudis que s'hagin fet sobre polítiques de gènere a la comarca.
- Revisió d'informes i memòries pel Consell Comarcal relacionats amb la igualtat de gènere i els drets de les dones.
- Fer una revisió i una anàlisi dels plans, protocols i normatives que afecten de forma directa l'organització i la gestió de les polítiques de gènere dins de la comarca i, en conseqüència, al municipi.
- Sobretot, revisar el Pla de Polítiques d'Igualtat de gènere de la teva comarca!

3.2. Com sistematitzar l'informació del Consell Comarcal

Per a la revisió documental, i que es pugui tenir informació prèvia del Consell Comarcal, abans de començar el disseny del pla us proposem un plantejament metodològic, basat en l'anàlisi documental i l'aplicació de tècniques qualitatives de recollida de dades que incorporen la par-

ticipació, la retroalimentació i la contribució dels grups de dones de la comarca, així com dels professionals i especialistes involucrats en els processos d'elaboració de les polítiques locals (personal polític, personal tècnic, etc.). Així, és important aplicar les següents tècniques:

Anàlisi documental a partir de la informació del Consell Comarcal

Treball de Camp:

1. Sessions de treball amb la Comissió d'igualtat del consell Comarcal o amb la persona responsable que porta el tema de gènere. Serà per conèixer els protocols, programes, accions i polítiques que la comarca duu a terme.
2. Entrevistes semi estructurades a persones de referència del Consell Comarcal.
3. Sessions de reflexió amb organitzacions o grups de dones de la comarca.
4. Revisió de documents, informes, protocols, etc., d'àmbit comarcal.

La sessió de treball amb la Comissió d'igualtat del Consell Comarcal o la persona de referència en gènere ha de ser d'utilitat per obtenir la següent informació:

1. Polítiques comarcals de gènere i adreçades a dones d'àmbit comarcal i com han funcionat
2. Evidenciar si hi ha resistències a les iniciatives per promoure la igualtat de gènere dins de l'àmbit comarcal

3. Si es compta amb un Pla de polítiques d'igualtat de gènere
4. Accions específiques que s'han portat a terme per promoure la igualtat efectiva entre homes i dones
5. Si hi ha estudis, diagnòstics comarcals actualitzats sobre dones i gènere.
6. Programes i iniciatives per erradicar la violència masclista.

Les entrevistes semi estructurades a persones de referència de la comarca han de ser d'utilitat per a:

1. Obtenir una valoració de les accions i polítiques per promoure la igualtat de gènere en la comarca.
2. Conèixer quines possibles necessitats té la Comarca per enfortir les seves polítiques d'igualtat de gènere.
3. Valorar el possible impacte que ha tingut el Pla de polítiques d'igualtat de gènere comarcal

Les sessions de reflexió amb organitzacions o grups de dones de la comarca seran d'utilitat per a:

1. Conèixer la percepció de les dones sobre les polítiques de gènere que es fan a la comarca
2. Identificar les seves necessitats i interessos i si aquests són atesos per les polítiques comarcals
3. Evidenciar si coneixen el Pla de polítiques d'igualtat de gènere de la comarca.

4. Identificar quines són les principals preocupacions de les dones sobre les polítiques públiques d'urbanisme, transport, cultura, esport i medi ambient.
5. Identificar les preocupacions que hi ha sobre la seva autonomia física, econòmica i política

La revisió documental ha de servir per:

1. Fer una lectura integral del document del Pla de Polítiques d'Igualtat de gènere de la comarca i veure com es pot adaptar al pla municipal.
2. Revisar tots els documents de protocols, plans i programes adreçats a promoure la igualtat de gènere i els drets de les dones.
3. Revisar tots els documents de protocols, plans i programes comarcals per veure si tenen perspectiva de gènere.
4. Conèixer els resultats d'estudis i diagnòstic relatius a evidenciar la realitat de discriminació que pateixen les dones a la comarca i les mancances de la perspectiva de gènere a les polítiques públiques.

3.3. Verifiquem

Fem una verificació per veure si avancem correctament	Sí	No
Tens la persona de referència del Consell Comarcal que t'ha d'ajudar		
Disposes del Pla de Polítiques d'Igualtat de gènere del Consell Comarcal, juntament amb els estudis d'anàlisi i de diagnosi que es van realitzar per elaborar el Pla del Consell.		
Circuit d'Atenció i Abordatge de la Violència masclista en els seus municipis		
Memòria del SIAD més recent		
Memòria conjunta dels SIAD de l'Àrea Bàsica, més recent		
Publicacions de l'Observatori, centre d'estudis de la comarca		
Guia de serveis del Consell Comarcal més recent		
Conveni Laboral últim		
Pla d'Actuació Comarcal		
Pla de Joventut Comarca		
Tens la persona de referència de l'ACM i de l'ICD que et pot ajudar		
T'has posat en contacte amb altres departaments o administracions, com la diputació, que en un moment donat també et poden ajudar, i tens la persona de referència		
El Consell Comarcal t'ha proporcionat les memòries d'avaluació dels resultats del pla del Consell Comarcal.		
El Consell Comarcal t'ha proporcionat el pressupost assignat al desenvolupament del Pla local de polítiques d'igualtat		
Disposes d'un pressupost aproximat per desenvolupar el Pla d'igualtat		

El producte final d'aquesta part serà un document de context comarcal que tingui la següent informació:

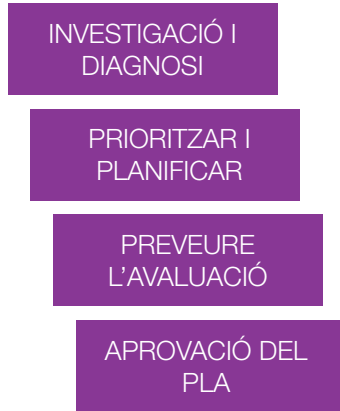
- **Identificació del pla comarcal de polítiques d'igualtat de gènere:** línies estratègiques, objectius, i accions.
- **Informació de context comarcal:** algunes dades significatives d'estadístiques anuals i d'estudis que s'hagin fet sobre polítiques de gènere a la comarca.
- **Iniciatives d'igualtat de gènere de la comarca:** assenyalar i destacar algunes de les iniciatives més rellevants realitzades pel Consell Comarcal relacionades amb la igualtat de gènere i els drets de les dones (es consulten d'informes i memòries elaborats).
- **Breu descripció analítica dels plans, protocols i normatives** que afecten de forma directa l'organització i la gestió de les polítiques de gènere dins de la comarca i del municipi. Llistat amb una petita descripció de cada pla, protocol i normativa.

Al finalitzar aquesta primera acció ja tindràs una visió integral de la realitat del Consell Comarcal en termes d'igualtat i, fins i tot, disposaràs de pistes sobre com adaptar el Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere del municipi al del Consell Comarcal.



4. Passes de l'elaboració del Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere

4.1 Passes d'elaboració del Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere



Investigació i diagnosi: Implica fer una tasca d'anàlisi del context, de com es troba actualment la realitat de la igualtat entre dones i homes al municipi, veure com s'ha contribuït des del Pla d'Igualtat Comarcal i com es pot complementar amb el pla del municipi per tenir un millor impacte. La diagnosi és un estudi de necessitats que ens permet evidenciar les principals necessitats i veure, a partir d'aquestes, quines seran les nostres prioritats i mesures a incorporar al Pla. A més, ens facilita la definició d'objectius del pla. En aquesta part, no hem d'oblidar el **document de context comarcal** que serà complementari a la tasca del diagnosi. Aquí hem de tenir en compte que l'anàlisi de gènere ha d'estar complementat amb l'enfocament de gènere i l'enfocament d'interseccionalitat.

Prioritzar i planificar: L'elaboració del pla contempla una priorització de tasques i, a més, la seva planificació, no només durant el seu disseny

sinó també per al seu desplegament. La priorització i planificació ens és útil per fer una feina més organitzada, mesurada i que ens permeti l'avaluació. I sobretot, cal definir la dotació pressupostària que implicarà aquest procés per al municipi.

Avaluació: És una eina d'autoaprenentatge, no hem de tenir-li por, perquè, ben al contrari, ens permet veure com podem millorar i identificar bones pràctiques que es poden potenciar. Aquesta eina no és per jutjar la feina feta, sinó per millorar i aprendre de les nostres pràctiques i reconèixer allò que fem bé.

Aprovació del pla: En aquest moment, el municipi assumeix el seu compromís polític per afavorir la igualtat entre homes i dones. És un pas fonamental per contribuir no només a la igualtat de gènere, sinó també a viure una vida lliure de violències en el territori.



Abans de començar amb cadascuna de les passes has de ser conscient que:

- ✓ L'eficàcia del Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere dependrà de l'anàlisi de la realitat concreta del municipi en el qual es vol aplicar.

- ✓ L'estudi de necessitats ens permetrà identificar les àrees prioritàries d'intervenció, així com els mecanismes i obstacles existents.
- ✓ Les línies estratègiques del Pla garanteixen la consecució de la igualtat efectiva entre dones i homes.
- ✓ L'objectiu general del Pla serveix de rumb a l'hora d'engegar el Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere. Per tant, el seu compliment va més enllà del termini de vigència del propi Pla.
- ✓ Els objectius específics són compromisos a aconseguir a curt i mig termini, durant tota la vigència del Pla; per tant, aquests objectius han de poder ser avaluats amb la finalitat de conèixer-ne l'eficàcia.
- ✓ Les actuacions han d'anar acompanyades de recursos (econòmics, personals, tècnics, infraestructures, etc.) suficients.
- ✓ El Pla d'Igualtat haurà d'incloure un pla de seguiment i avaluació.

5. Realització de la diagnosi

5.1 Per què fer una diagnosi?

Incorporar la perspectiva de gènere a nivell municipal respon al fet que cap organització, sigui privada o estatal, manté una posició neutral respecte a la generació i reproducció de les desigualtats de gènere. A la pràctica, aquestes concepcions discriminatòries poden influir en la presa de decisions, tot i havent-se declarat voluntat política per complir una agenda de canvi, de manera que el compromís d'implementar polítiques d'igualtat de gènere es pot limitar o desvirtuar. Per això, és imprescindible, primer, elaborar una diagnosi que ens posi en evidència l'estat actual del municipi, i que, amb coherència amb els seus resultats, el municipi pugui definir com avançar, què ha de potenciar i millorar, i que ha de prioritzar i planificar en el seu Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere.

La diagnosi és un procés analític, estratègic i preventiu que permet conèixer la situació real del municipi, per desvetllar i corregir problemes existents i potenciar àrees d'oportunitat.

Objectius del diagnosi:

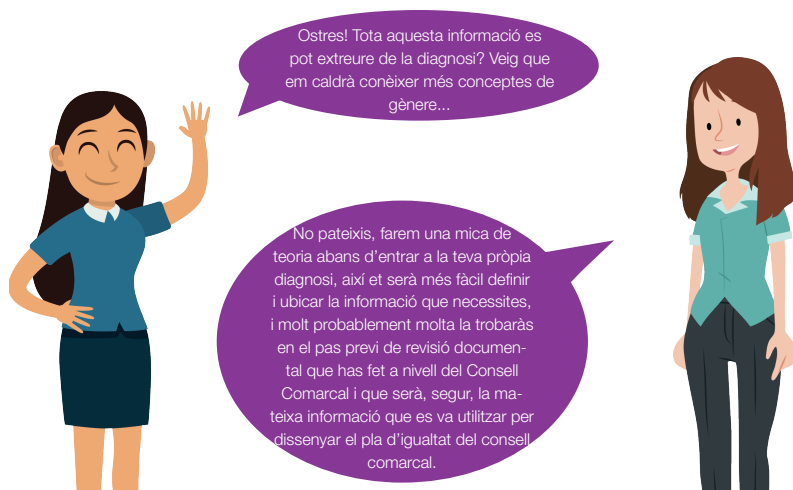
- Revelar els biaixos i barreres culturals i organitzatives de gènere que interfereixen en l'aprofitament total de les competències disponibles al municipi per transversalitzar la perspectiva de gènere.
- Evidenciar desigualtats, discriminacions, violències i falta de drets en el conjunt de la població, sobretot de les dones, per valorar com es pot millorar aquesta realitat des de les polítiques i intervencions municipals.
- Incidir en la qualitat dels programes i serveis que desenvolupa el municipi per promoure la transversalitat de gènere.



Què volem assolir amb la diagnosi?

- Comptar amb **informació** sobre les característiques, les necessitats i les opinions de manera diferenciada entre les dones i els homes.
- Detectar l'existència de **bretxes de gènere**, és a dir, si existeixen desigualtats en l'ús, accés i control dels recursos i els beneficis derivats del treball.
- Servir de **línia de base** per desenvolupar una gestió municipal a favor de la igualtat de gènere, per constituir un marc de referència en l'elaboració del pla de polítiques públiques d'igualtat de gènere.
- Disposar d'un document que **identifica** els problemes d'iniquitat de gènere per resoldre.
- Evidenciar la **necessitat d'implantar polítiques d'igualtat de gènere**, evidenciant l'existència de discriminacions i desigualtats i els buits que possiblement s'ignoraven, i així justificar la necessitat d'adoptar mesures per eliminar-les, a través del Pla.
- Establir **estratègies d'acció i àmbits prioritaris** per definir el Pla i la seva implementació, per precisar i orientar el procés d'eliminació d'aquestes bretxes.
- Proporcionar un **punt de referència** a partir del qual establir futures comparacions. Les dades recollides durant la realització de la diagnosi poden servir com a punt de referència per analitzar l'evolució del Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere i per avaluar l'efectivitat de les accions que es duguin a terme: per poder valorar els èxits obtinguts amb la posada en pràctica d'accions és fonamental conèixer quina era la situació de partida.

- Detectar **necessitats de formació** i de desenvolupament professional del personal tècnic i polític del municipi per dur a terme el Pla.
- Conèixer les potencialitats de la **capacitat municipal** per dur a terme el Pla.
- Implicar les **organitzacions de defensa dels drets de les dones i la societat civil organitzada** del municipi. És oportú que la diagnosi generi un procés de discussió que englobi un nombre representatiu de persones possibles. En aquest sentit, cal tenir present que la igualtat de gènere afecta tota la població i la implicació de la ciutadania que és fonamental per dur a terme el Pla i perquè tingui èxit. En aquest sentit, la realització de la diagnosi pot ser de gran utilitat per recollir els punts de vista de la població, les seves opinions, les seves expectatives, i els seus interessos i necessitats.
- Perfeccionar el **potencial humà del municipi**. La diagnosi pot constituir, també, un instrument per a l'optimització i el desenvolupament del potencial humà del municipi, ja que s'orienta a potenciar i fomentar les capacitats en la gestió municipal. A més de la productivitat, l'eficiència i l'eficàcia, també es genera un ambient de treball més satisfactori i elements de motivació per al personal.



5.2 Conceptes clau per a realitzar la diagnosi

L'eficàcia d'un Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere dependrà de l'anàlisi de la realitat del municipi en el qual es vol engegar el Pla. Aquesta anàlisi o diagnosi vol facilitar respostes a algunes qüestions com:

- ✓ Quines són les capacitats del municipi per implementar polítiques de gènere?
- ✓ Quines són les característiques sociodemogràfiques més significatives del municipi?
- ✓ Quins són els actors, els agents socials del municipi i quina influència positiva o negativa aporten o poden aportar en els objectius d'igualtat de gènere?
- ✓ Com és el teixit associatiu del municipi? Hi ha un teixit que treballa per la igualtat efectiva entre homes i dones?
- ✓ De quins recursos disposen en relació a les polítiques d'igualtat?

Per fer aquesta diagnosi has de tenir present els següents elements (si ho fas així, estaràs incloent la perspectiva de gènere):

- ✓ Estudiar les **necessitats pràctiques i els interessos estratègics** de la població. Sobretot, cal determinar les necessitats i els interessos de les dones de manera separada dels dels homes i explicitades per elles.
- ✓ Analitzar el **triple rol** a partir de la identificació de les tasques desenvolupades per dones i homes, segons tres funcions diferenciades: productiva, reproductiva i comunitària.
- ✓ Identificar **l'accés i control sobre els recursos i beneficis** del municipi de dones i homes.
- ✓ Determinar **l'autonomia política, econòmica i física** de les dones en relació al seu apoderament.
- ✓ Evidenciar quins **drets humans de les dones** són afectats en el territori.
- ✓ Evidenciar quins tipus de **discriminacions múltiples** impacten en la vida de les dones del municipi.
- ✓ Identificar **aliances i resistències** entre diversos actors del municipi enfront de les polítiques que promouen la igualtat.
- ✓ Identificar la **utilitat de les polítiques actuals del municipi** per contribuir o no a promoure la igualtat efectiva entre homes i dones.
- ✓ Evidenciar quin és el nivell de **sensibilitat i formació** en perspectiva de gènere de l'equip tècnic i polític del municipi, i quines necessitats hi ha.

Quines són les necessitats de gènere?

Normalment, es parteix d'un supòsit erroni: que dones i homes s'enfronten i aborden els mateixos problemes d'igual manera, i que tenen les mateixes necessitats, interessos i objectius. No obstant això, els beneficis de les polítiques i programes amb freqüència són més favorables pels homes.

En conseqüència, per identificar les necessitats de la població durant la diagnosi és important desagregar, basant-se en el gènere, l'edat, la classe social, etc., les diferents necessitats de dones, homes i altres grups socials beneficiaris de l'acció.

Les polítiques i accions municipals que pretenen aconseguir el benestar de la població han d'establir una distinció entre la **condició** de vida del col·lectiu al qual es dirigeix i la seva **posició** en la societat. Això ens permet reconèixer dos conceptes:

LA POSICIÓ

Es refereix al nivell social i econòmic de les dones en relació als homes. Es plasma en les disparitats salarials, en la menor oportunitat i precarietat d'ocupació, en la participació en nivells de presa de decisions, etc.

LA CONDICIÓN

Es refereix a l'esfera immediata de l'experiència de les dones. És a dir, el tipus de feina que realitzen, i les seves necessitats quotidianes (aliments, salut, habitatge, educació, etc.).

En un municipi, tota la població pot compartir les mateixes condicions i necessitats per al seu desenvolupament. No obstant això, la forma d'experimentar-les és diferent, les necessitats es prioritzen de manera desigual.

Així, hi ha unes **necessitats pràctiques** que estan lligades a la **condició** dels grups socials (dones, joves), mentre que d'altres, les **necessitats estratègiques**, sorgeixen de la **posició** de desavantatge que tenen aquests grups en la societat.

Aquestes necessitats s'anomenen **necessitats de gènere**, perquè parteixen de les diferències que hi ha quant a les necessitats que manifesten dones i homes. Aquestes diferències es deuen a la condició subordinada de les dones i als diferents rols/funcions (posició) que s'han assignat a les dones i als homes. Així, aquestes són:

Les necessitats pràctiques	Les necessitats estratègiques
Es centren en activitats i problemes pràctics i quotidians derivats de la condició de les persones: les seves circumstàncies materials i immediates. Ex: falta d'ingressos, manca de serveis socials, manca d'infraestructures, etc.	Es centren en les normes i tradicions socials i culturals que determinen la seva posició: la manera en què el gènere determina l'accés i control dels recursos i les decisions. Ex: desigualtat a la feina, presa de decisions, etc.
L'objectiu és millorar la situació actual. Ex: creació de llars d'infants, millora d'ingressos...	L'objectiu és el canvi social i "l'apoderament" dels grups que es troben en desavantatge. Ex: major participació en els processos de presa de decisions, accés igualitari a àrees educatives i laborals...

El triple rol

El treball de dones i homes en un municipi tendeix a ser diferent en naturalesa i valor. La societat assigna diferents papers i responsabilitats a dones i homes d'acord amb el que es considera apropiat, atorgant-los una valoració social. Tradicionalment, el paper de les dones s'ha identificat dins de l'àmbit domèstic, exercint tasques reproductives únicament. No obstant això, són tres els rols que assumeixen les dones en l'actualitat:

ROL PRODUCTIU	ROL REPRODUCTIU	ROL DE GESTIÓ DE SERVEIS A LA COMUNITAT
Activitats que generen ingressos: Feina remunerada: Ocupacions assalariats, llocs de gestió o professionals. Feina no remunerada: Treball en l'explotació o en el negoci familiar.	Activitats domèstiques que augmenten els recursos de les persones: Cures: parir, criar, educar, etc. Manteniment: cuinar, rentar, etc.	Provisió i assignació dels recursos comunitaris: Obtenció i distribució d'entrades per a consum col·lectiu: cura de menors, malalts... Participació en associacions. Activisme polític i comunitari.
Tenir en compte: La major part dels treballs remunerats estan en mans dels homes. Les dones s'inscriuen majoritàriament en els treballs no remunerats o precaris. La majoria de les dones es troben poc representades en sectors productius com la ramaderia, la pesqueria, indústria, entre d'altres.	Tenir en compte: El treball reproductiu no és valorat socialment ni econòmicament i no es considera treball. En la quasi totalitat dels casos és realitzat per les dones.	Tenir en compte: Generalment solen ser realitzades com a treball voluntari (no remunerat) durant el temps lliure. Les dones s'inscriuen majoritàriament en associacions de problemàtica social (drogodependències, AMPAS, veïnals...).

L'accés i control sobre els recursos i beneficis

El treball productiu, reproductiu i de gestió de serveis a la comunitat requereixen l'ús de recursos:

- Econòmics o productius: habitatge, ocupació, crèdit, formació per millorar competències, etc.
- Polítics: organitzacions representatives, lideratges, educació i formació, etc.
- Temps: Oci, activitats alternatives, activitats d'activisme, formació en activitats culturals o socials.

Aquests recursos es distribueixen de forma diferenciada entre els diferents grups poblacionals. Així, cal distingir entre:



Recorda, les relacions de poder es troben arrelades en la problemàtica de l'accés i control dels recursos i beneficis, ja que el grup que controla els recursos té el "poder". Un canvi en les desiguals relacions de poder significarà una millora en la posició per a negociar, en termes equitatius, amb aquells que controlen els recursos (habitualment són homes) amb l'objecte d'influir equitativament en l'establiment de decisions.



Quines són les autonomies de les dones?

L'autonomia és el **grau de llibertat** que té una dona per poder actuar d'acord amb el seu criteri i no el dels altres. En aquest sentit, hi ha una estreta relació entre l'adquisició d'autonomia de les dones i els espais de poder que puguin instituir, tant a nivell individual com col·lectiu. És a dir, el seu apoderament.

Es reconeixen tres autonomies que s'han de promoure i enfortir.

Autonomia física	Autonomia política	Autonomia econòmica
S'expressa en dues dimensions que reflecteixen les problemàtiques socials rellevants a la vida de les dones: el respecte als drets sexuals i reproductius de les dones i la garantia d'una vida lliure de violències masclistes	És l'autonomia en la presa de decisions. Consisteix en garantir la presència de les dones als diferents nivells dels poders de l'Estat i de la societat. Són el conjunt de mesures orientades a promoure la seva participació plena i en igualtat de condicions.	La capacitat de les dones de generar ingressos i recursos propis a partir de l'accés al treball remunerat en igualtat de condicions que els homes. Considera l'ús del temps i la contribució de les dones a l'economia.

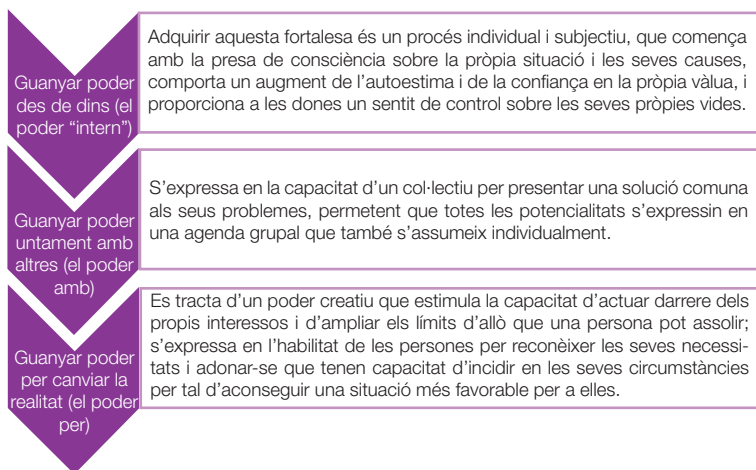


L'apoderament

És un concepte bàsic que defineix la importància de generar les capacitats necessàries en la població per fer sostenible el seu desenvolupament. Encara que aquest terme ha estat desenvolupat i consolidat per moviments de dones, és una estratègia adaptable a tots els col·lectius socials, com el de la joventut, les persones migrades, persones amb diversitat funcional, població LGBTI, etc.

Aquest concepte insisteix en la necessitat de promoure un procés que pugui “mobilitzar recursos i capacitats” de la població per garantir les seves tres autonomies, de manera que les persones puguin participar en les decisions que els afecten diàriament.

L'apoderament es pot desenvolupar a tres nivells:



Recorda, l'apoderament és un procés i també un objectiu a assolir. Per això interessa no només desvetllar a la diagnosi les múltiples expressions hegemòniques del poder, sinó també evidenciar les formes alternatives del seu exercici que podrien ser proposades dins del Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere.



5.3. Enfocaments imprescindibles per a la diagnosi

Un element clau que cal tenir en compte és des de quina mirada farem l'anàlisi i la redacció de la diagnosi. Entenent que estem parlant de polítiques d'igualtat de gènere, una perspectiva imprescindible és la de gènere. Una perspectiva complementària és l'enfocament de drets humans i l'anàlisi interseccional.

La perspectiva de gènere

Incorporar la perspectiva de gènere a les accions municipals és important perquè totes les polítiques que implementi el municipi tinguin impacte en la vida de dones i homes d'una manera o altra. A causa de les diferències econòmiques i socials entre homes i dones, les conseqüències de les polítiques, intencionals o no, sovint varien segons el gènere. Només a través d'una anàlisi de gènere es poden fer evidents aquestes diferències i es poden dissenyar solucions.

Per tant, incorporar la perspectiva de gènere implica revelar les implicacions de gènere per a les dones a les polítiques públiques i a les iniciatives i intervencions municipals. Preguntar-nos: Han deixat les dones fora de consideració? Si és així, com es podria corregir aquesta ommissió? Quina diferència suposaria fer-ho? Per exemple, què vol dir una política de desenvolupament local que sigui neutra des del punt de vista del gènere, respecte a les dones? Més específicament, quins atributs, característiques o rols atribueix aquesta política a les dones? I de quina forma és una desavantatge per a les dones?

Fer aquestes preguntes ens ajuda a comprendre millor fins a quin punt les intervencions i les polítiques públiques tenen menys en compte les experiències i valors de les dones que les dels homes, o com els estàndards i conceptes legals (i polítics) existents poden posar en desavantatge a les dones.

El personal tècnic i polític municipal ha de ser sensible a les múltiples formes d'exclusió, sovint invisibles, que enfronten moltes dones, segons el seu origen, nacionalitat, la seva capacitat, la seva orientació sexual o, per exemple, la seva edat. Per això també és important preguntar-se quina és la posició dels homes a les polítiques públiques? Els afecta d'una determinada manera? Amb aquestes preguntes podem evidenciar millor com la política pública contribueix a la construcció dels privilegis masculins i al domini en el municipi.

La perspectiva de gènere ens ajuda a comprendre com certes polítiques assignen a dones i homes diferents atributs, característiques i rols. Penseu en l'exemple dels estereotips de rol sexual: els homes com a suport de la família i les dones com a cuidadores, els quals es troben normalment junts en una àmplia gamma de polítiques públiques, fins i tot en les àrees d'impostos, ocupació i cura infantil.

Quan les polítiques públiques imposen o perpetuen aquests estereotips, en lloc de permetre que homes i dones individualment determinin la responsabilitat de guanyar el pa i tenir cura de si mateixos, poden exacerbar les condicions existents de desigualtat entre homes i dones. I és que per canviar el món de les dones també hem de canviar el dels homes.

És important que el municipi tingui clar que les institucions i les estructures tenen un gènere i que determinin com podria afectar això la implementació d'una política pública. La igualtat per a les dones comporta reestructurar la societat perquè deixi d'estar definida pels homes. La transformació requereix una redistribució del poder i els recursos, i un canvi en les estructures institucionals que perpetuen l'opressió de les dones. Requereix un desmantellament de la divisió privada-pública i una reconstrucció del món públic perquè la cura infantil i la criança dels fills es considerin com responsabilitats comunes valorades tant pels pares com per la comunitat.

Per tant, avançar en la igualtat de gènere i els drets humans de les dones en un context de polítiques, no només consisteix en incloure les veus de les dones o, per exemple, en eliminar les barreres a la participació de les dones. També consisteix en l'adopció de mesures positives per aconseguir una transformació en les institucions i estructures que causen o perpetuen la discriminació i la desigualtat.

L'enfocament basat en drets

Es centra en els grups de població que són objecte d'una major marginació, exclusió i discriminació. Aquest enfocament sovint requereix una anàlisi de les normes de gènere, de les diferents formes de discriminació i dels desequilibris de poder, per tal de garantir que les intervencions arribin als segments més marginats de la població. I sobretot que les polítiques, programes i intervencions siguin garants de drets per a totes les persones.

És un instrument metodològic que fa servir el discurs de la teoria constitucional i internacional dels drets humans, però que ahora incorpora una dimensió política en l'anàlisi: el de la decisió pública adoptada a través de les polítiques públiques del municipi, qui es fa principal responsable de la vigència dels drets i posa a la ciutadania al centre de tota decisió.

Les Nacions Unides han realitzat un esforç per delimitar aquest enfocament, acordant un conjunt d'atributs fonamentals:

- Quan es formulin les polítiques i els programes de desenvolupament, l'objectiu principal ha de ser la realització dels drets humans.
- Un enfocament basat en els drets humans identifica la ciutadania com a titular d'aquests, el contingut dels drets, i els titulars dels deures i les obligacions (Estat, governs locals), i procura enfortir les capacitats dels primers per demanar la seva vigència, i dels segons, per realitzar-los o crear les condicions per a la seva vigència.
- Els principis i les normes continguts en els tractats internacionals de drets humans han d'orientar tota la tasca de cooperació i programació del desenvolupament en tots els sectors i en totes les fases del procés de programació.

La perspectiva interseccional

Comença amb la premissa que la gent viu identitats múltiples, formades per diverses capes, que es deriven de les relacions socials, la història i l'operació de les estructures del poder. Les persones pertanyen a més d'una comunitat al mateix temps i poden experimentar opressions i privilegis de manera simultània (per exemple, una dona pot ser una metgessa respectada però patir violència masclista a casa seva).

L'anàlisi interseccional té com a objectiu revelar les variades identitats, exposar els diferents tipus de discriminació i desavantatge que es produeixen com a conseqüència de la combinació d'identitats. Busca evidenciar les discriminacions múltiples i abordar les formes en què el racisme, el patriarcat, l'opressió de classe i altres sistemes de discriminació creen desigualtats que estructurin les posicions relatives de les dones. Pren en consideració els contextos històrics, socials i polítics, i també reconeix experiències individuals úniques que resulten de la conjunció de diferents tipus d'identitat. A més, fa que les polítiques públiques siguin integrals quan tenen en compte aquesta perspectiva.

Per tant, la diagnosi ha de servir para donar visibilitat als desequilibris de gènere existents (diferents situacions i condicions de vida de dones i homes com a conseqüència de l'existència de relacions discriminatòries), evidenciar les discriminacions múltiples i identificar quin tipus d'autonomies de les persones en queden afectades, limitant els seus drets per prendre'n consciència.

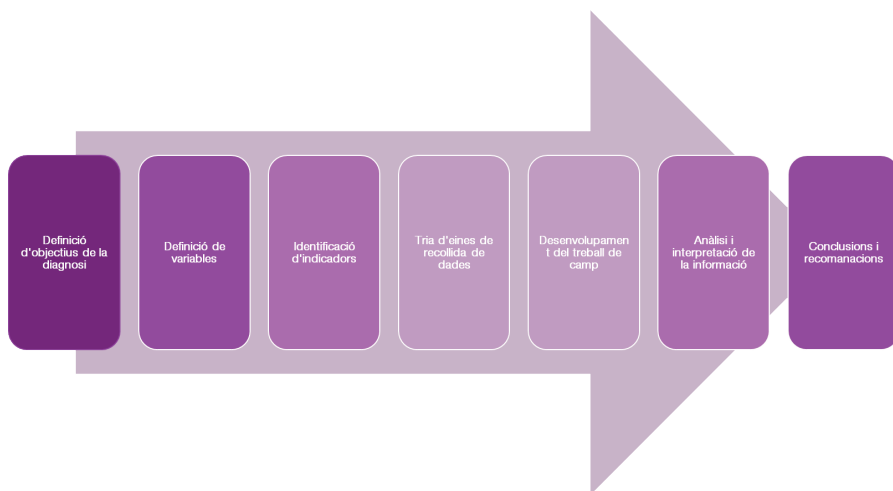
5.4. Definir variables o categories d'anàlisi de la diagnosi

Les variables són les característiques, propietats o elements de l'objecte d'estudi o diagnosi que s'observen i/o es quantifiquen, per tal de poder comptar amb diferents valors d'anàlisi. Aquests valors, doncs, poden variar en diferent mesura, en funció tant de la variable com de la situació que s'estigui analitzant. A més, les variables també poden canviar al

llarg del temps. Les variables més comunes en una diagnosi són el pes o el sexe d'una persona, el seu nivell educatiu i la seva professió. I n'hi ha altres més complexes que tenen a veure amb la temàtica de cada diagnosi. Per exemple, en el nostre cas, poden ser la desigualtat de gènere al municipi, les discriminacions múltiples que impacten a la població, la manca de drets de les dones, la desigualtat salarial, les bretxes de gènere, la participació política, la pressa de decisions, etc.

Les variables ens ajuden a definir i organitzar el tipus d'informació que volem recollir a través de les eines de recollida de dades (sessions de treball, entrevistes, tallers participatius, revisió documental). Ens permeten definir els indicadors de la diagnosi i ens ajuden a organitzar i estructurar l'anàlisi de la informació.

En el següent gràfic et mostrem tot el procés d'elaboració de la diagnosi perquè pugues tenir una idea més integral del que significa:



Les variables es defineixen d'acord amb els objectius de la diagnosi. A partir d'ells, triarem les variables que tenen a veure directament amb la finalitat de la diagnosi. I, per cadascuna de les variables, definirem els indicadors de gènere.

Recorda, les variables són característiques de l'objecte d'estudi o diagnosi, conceptes que tries d'entre els objectius i que són fonamentals per organitzar l'anàlisi.

5.5. Els indicadors de gènere

Els indicadors de gènere són eines que serveixen per mesurar la situació de les dones en comparació amb la dels homes en diferents esferes de la vida de les persones, i relacionades amb la igualtat de gènere del municipi. En aquest cas, són el resultat d'operacionalitzar les variables. És a dir, que a partir d'ells ens fem una sèrie de preguntes sobre allò que volem evidenciar i/o triar, d'acord amb allò que assenyalen, en coherència amb els objectius de la diagnosi.

Els indicadors poden ser qualitatiu i quantitatiu i deriven en el convenciment que una dada expressa raonablement una situació determinada. Un bon indicador ha de partir d'una pregunta clara i precisa en relació a una variable, la qual se situa en un context determinat.



Et dono dos
exemples d'indicadors:

Variable: Nivell de presència de dones en sectors industrials tradicionalment masculinitzats. Pregunta: Quina és la presència de les dones en indústries masculinitzades? En aquest cas, l'indicador a mesurar seria: % de dones que participen a les indústries de la construcció, ramaderia i pesca del municipi.

Variable: Nivell de participació de les dones en la presa de decisions del municipi. Pregunta: Hi ha una participació horitzontal entre homes i dones al consistori? En aquest cas, l'indicador a mesurar seria: Atenció i valoració de les aportacions de les dones a les reunions del consistori.

Com veus, els indicadors de gènere serveixen per mesurar els canvis produïts en les relacions de gènere.

I poden ser quantitius i qualitius.

Com qualsevol mesura de comparació, els indicadors poden servir per equiparar situacions similars en un mateix moment al llarg del temps. El càlcul d'indicadors de gènere s'ha de fer, sempre que sigui possible i pertinent, per a dones, homes i persones en la més ampla diversitat. La situació de les dones a cada municipi pot tenir com a referència els homes del mateix municipi, o altres dones de grups socials diferents, procurant explicitar el valor que assoliria l'indicador en una situació d'equitat socialment considerada, de manera que, en obtenir-les, pugui apreciar com de lluny o de prop es troba de la norma.

Per què es necessiten indicadors de gènere?

- Són una poderosa eina d'informació que fa visible la magnitud i la intensitat de les diferents formes de desigualtat de gènere.
- Ofereixen respostes a problemes específics que s'han plantejat sobre la forma diferenciada en què dones i homes es veuen afectats en diferents àmbits de la vida.
- Ofereixen estimacions de magnitud de les contribucions que realitzen les dones i homes en certs camps específics.
- Són un mecanisme eficient per donar suport a la presa de decisions polítiques, per avaluar els resultats d'aquelles que ja han estat implementades, i per fer seguiment dels avenços, retrocessos o estancaments d'aquestes accions en el temps per promoure l'equitat.
- Ajuden a la identificació de les diferents causes subjacents que poden estar incidint en la manifestació dels aspectes d'iniquitat, permetent actuar sobre aquests per promoure els canvis.
- Ofereixen una important font de retroalimentació per a la generació d'estadístiques de gènere que no han estat identificades com a font d'iniquitat; informen sobre la necessitat de millorar els mètodes i les classificacions requerides per reflectir la realitat de gènere.
- Constitueixen una base imparcial i comparable per a l'avaluació del progrés cap a les polítiques implementades per millorar la situació de les dones.
- Permeten que l'opinió pública es sensibilitzi i visualitzi els problemes de gènere, promovent un canvi de rols i d'estereotips en la societat.

- Evidencien en quina mesura homes i dones participen en la societat i les raons de les seves absències.
- Identifiquen si s'han tingut en compte les necessitats i interessos (bàsics i estratègics) d'homes i dones i si les accions responen als mateixos.
- Identifica de quina forma es tracta o s'ignora la discriminació de gènere; és a dir, assenyalat com és aquesta participació per a tots dos sexes.
- Permet avaluar en quina mesura una política, pla, projecte o programa afecta els rols de gènere, i si varia en el temps.
- Evidencia quines discriminacions múltiples afecten les dones en la seva diversitat i impedeixen la seva autonomia econòmica, física i política.



Ara ja entenc què és una variable i què és un indicador. Llavors, com ho faig per definir les variables i els seus indicadors en la nostra diagnosi?

5.6. La matriu de la diagnosi

S'ha de fer una MATRIU de la diagnosi on es poden definir les variables d'acord amb els objectius, i definir els indicadors per a cada variable. A més, assenyalat quines tècniques de recollida de dades aplicarem per triar la informació sobre la variable a analitzar durant el treball de camp. A continuació, observa amb atenció la present matriu, que és una eina molt potent per definir variables i indicadors.

MATRIU DEL DIAGNOSI				
Objectius del diagnosi	Variables	Preguntes	Indicadors	Tècniques de recollida de dades
Posar aquí tots els objectius de la present diagnosi.	D'acord amb cada objectiu, pots definir diverses variables, les quals són característiques clau per organitzar i dur a terme l'anàlisi de la diagnosi.	Segons com facis les preguntes, podràs definir millor els indicadors.	De cadascuna de les variables, a través de preguntes, triaràs una sèrie d'indicadors que defineixen la mesura de les dades per fer la teva anàlisi.	Són les eines que et serveixen per recollir les dades de la diagnosi.
Revelar els biaixos i barreres culturals i organitzatives de gènere que interfereixen en l'aprofitament total de les competències disponibles al municipi per transversalitzar la perspectiva de gènere.	Biaixos i barreres culturals de gènere que impedeixen la transversalitat de gènere a l'interior del municipi.	Hi ha una participació horitzontal entre homes i dones al consistori?	Atenció i valoració de les aportacions de les dones a les reunions del consistori. % d'homes i dones al consistori. % d'homes i dones en càrrecs de direcció. Grau de sensibilització del consistori amb la perspectiva de gènere.	Sessions de treball Entrevistes
	Compromís polític amb la igualtat de gènere del municipi.	El municipi compta amb polítiques, eines, programes i intervencions per promoure la perspectiva de gènere?	Pla d'Acció Municipal amb perspectiva de gènere. Existència de Pla d'Igualtat. Existència d'una Unitat o Àrea de Gènere al municipi. Existència d'eines de planificació per a transversalitzar el gènere. Existència de programes dirigits a millorar les condicions de les dones. Pressupost del municipi amb perspectiva de gènere.	Sessions de treball Entrevistes Tallers participatius Revisió documental
	Coneixement de la teoria i l'anàlisi de gènere dels càrrecs de gerència política i tècnica de totes les àrees del municipi, així com de tot el personal.	Quin nivell de formació en gènere tenen la direcció política i tècnica del municipi?	Formació en gènere de tots els càrrecs. Competències professionals en gènere son aplicades en les àrees municipals.	Sessions de treball Entrevistes Tallers participatius

Evidenciar desigualtats, discriminacions, violències i falta de drets en tota la població, sobretot de les dones, per valorar com es pot millorar aquesta realitat des de les polítiques i intervencions municipals.	Garantia de drets bàsics de les dones.	La condició de les dones en els seus drets bàsics al municipi està sent atesa?	% de dones monoparentals amb accés al habitatge. % de dones que no accedeixen a l'atenció en salut sexual i reproductiva.	Entrevistes Tallers participatius Revisió documental
	Situació de les dones afectades per discriminacions múltiples.	Quina és la condició i posició de les dones LGTBI, migrades, grans, amb diversitat funcional, d'ètnia gitana al municipi?	% de dones migrades, etc... amb accés a serveis socials del municipi. Existència de campanyes i intervencions municipals que promouen l'erradicació del racisme i la LGTBI fòbia. Existència de programes de promoció i participació de les dones diverses.	Entrevistes Tallers participatius Revisió documental
	Capacitat econòmica de les dones.	Quina condició tenen les dones quant a la seva autonomia econòmica?	Nivell de formació tècnica i professional de les dones. % de dones a l'atur. % de dones amb precarietat laboral.	Revisió documental
	Participació política de les dones.	Hi ha un ampli nivell de participació política de les dones en el municipi?	% de dones candidates a les últimes eleccions municipals. Nº de dones escollides en llistes electorals. Nivell de visibilitat i presència pública de les dones polítiques al municipi.	Revisió documental Entrevistes
	Zones urbanes/ rurals segures per a les dones.	Es gestionen les zones urbanes/ rurals del municipi amb perspectiva de gènere?	Mapeig i identificació de zones segures per a les dones. Diagnosi d'espais i infraestructures deteriorades del municipi que poden generar situació de inseguretat. Participació de les dones en la definició de les polítiques urbanes.	Taller participatiu Sessions de treball Revisió documental
	Erradicació de la violència masclista al municipi.	Hi ha mesures municipals per promoure la prevenció, sensibilització i atenció a dones afectades per la violència masclista?	% de dones víctimes de violència masclista. Existència de circuit d'atenció a les dones afectades per la violència masclista Existència de protocols de prevenció i sensibilització enfront a les agressions sexistes i sexuals.	Sessions de treball Tallers participatius Entrevistes Revisió documental

Incidir en la qualitat dels programes i serveis que desenvolupa el municipi per promoure la transversalitat de gènere	Aplicació de la perspectiva de gènere a les àrees d'urbanisme, mobilitat, medi ambient, cultura i esports.	Les àrees del municipi centrades en polítiques d'urbanisme, mobilitat, medi ambient, cultura i esports tenen en compte la perspectiva de gènere?	Ús d'indicadors de gènere en les àrees quan avaluen la seva planificació. Definició d'objectius específics en gènere en les seves intervencions. Gestió d'espais participatius per a les dones en cadascuna de les àrees, on puguin aportar les seves necessitats i interessos.	Tallers participatius Entrevistes Revisió documental
	Serveis socials del municipi que integren la perspectiva de gènere.	Els serveis socials del municipi compten amb eines, competències i objectius que incorporen la perspectiva de gènere?	% de dones ateses en cadascun dels serveis. % de dones en risc d'exclusió que són prioritzades en atenció d'urgència.	Tallers participatius Entrevistes Revisió documental

5.7. Treball de camp de la diagnosi

Una vegada feta la matriu de diagnosi comença el treball d'indagació i recerca. És a dir, comença el treball de camp, a través d'un conjunt de tècniques de recollida de dades definides a la matriu, encaminades a obtenir de forma directa dades de les fonts primàries d'informació (persones i documents que són d'interès per a la diagnosi):

Són moltes les tècniques de recollida de dades. Hem triat aquelles que s'adapten millor a la diagnosi:

1. **Sessions de treball amb el consistori**, per conèixer les reflexions, visions, necessitats i canvis que cal impulsar en el futur Pla.

2. **Entrevistes semiestructurades en profunditat** amb persones de referència del municipi, per identificar valoracions sobre les polítiques d'igualtat de gènere portades a terme, identificar dificultats, canvis i desafiaments en els quals cal que el Pla de polítiques d'igualtat de gènere incideixi.

3. **Grups de discussió o tallers participatius** amb grups de dones del municipi, altres agents socials i equips tècnics de les àrees i serveis municipals. En el cas de les dones i els agents social, són per identificar la situació dels seus drets i autonomies, dels seus interessos i necessitats per al seu apoderament, i per analitzar amb elles quines discriminacions múltiples afecten les seves vides i com el Pla de polítiques d'igualtat pot ser d'utilitat al municipi. En el cas dels equips tècnics de les àrees i serveis municipals, són per reflexionar sobre les seves intervencions i veure si tenen incorporada la perspectiva de gènere, i per determinar quines competències volen adquirir i quines capacitats volen enfortir.

4. **Revisió documental**. És una tasca de lectura d'informes, protocols, plans, estudis etc., d'àmbit municipal i relacionats amb l'objecte d'estudi.

Sessions de treball amb el Consistori

Les sessions de treball són reunions de reflexió per extreure informació rellevant de part de l'equip polític del municipi sobre les necessitats que hi ha per transversalitzar la perspectiva de gènere. Serveixen per recollir reflexions, visions, necessitats i canvis generals que cal impulsar en el futur Pla de Polítiques Públiques d'Igualtat de Gènere. Pots preparar una sèrie de preguntes prèvies per a cada sessió i centrar-les en una temàtica determinada, com per exemple:

Sessions de treball amb el Consistori	Preguntes motivadores
Sessió 1: Compromís polític amb la transversalitat de gènere	Què vol dir assumir un compromís polític amb la transversalitat de gènere al municipi? Quines creiem que són les oportunitats que pot tenir el municipi si transversalitza la perspectiva de gènere a les seves intervencions i polítiques? Què volem prioritzar per a transversalitzar la perspectiva de gènere?

Sessió 2: Necessitats de canvi cultural i organitzatiu	Calen mesures per canviar a nivell organitzatiu i cultural del municipi (relacions de poder, presa de decisions, participació, informació, jerarquies, etc.)? Quines necessitats identifiquem a l'equip polític per enfortir les capacitats en gènere? Quin tipus de competències creiem que hem de generar l'equip polític per liderar el procés de transversalització de la perspectiva de gènere?
Sessió 3: Recursos econòmics i humans	Hi ha disposició a invertir recursos econòmics i humans per a promoure la transversalització? En tot cas, com distribuïm les responsabilitats polítiques i tècniques, i els recursos econòmics amb els que ja compta el municipi per dur a terme aquest procés? Ens cal un pressupost específic? Ens cal un personal específic?
Sessió 4: Línies estratègiques del Pla de Polítiques Públiques d'Igualtat de Gènere	Veïen les línies que té el Pla de Polítiques Públiques d'Igualtat de Gènere de la comarca, quines podem escollir o en tot cas definir noves per al propi Pla?

A cada sessió es fa una pluja d'idees sobre cadascuna de les preguntes. Les sessions poden ser tres o menys o més, depenent del temps i la disponibilitat del consistori. El més important és la informació que puguem extreure d'aquestes sessions.

Entrevistes semiestructurades

La font principal per contrastar i completar la informació necessària és la pròpia gent del territori. Ho expliquem:

La tasca que ens ocupa, un estudi sobre la situació d'igualtat de gènere del municipi, no ha de concebre's sense l'opinió i les idees dels qui hi habiten, per dues raons com a mínim: proporciona pistes a les quals, potser, una persona experta arribaria amb molt més esforç, i —segons la tècnica que s'utilitzi-- permet crear espais participatius de reflexió sobre la pròpia realitat que poden ser la llavor de noves iniciatives.

Es pot afegir que, a més, un mètode participatiu per a la diagnosi té avantatges afegits perquè cap procés de desenvolupament és més reeixit que aquell que s'inicia des de la informació i amb el consens de totes les persones implicades. En aquest mètode s'opta per la tècnica de l'entrevista individual o grupal en lloc de realitzar enquestes.

Les entrevistes individuals i grupals compleixen tres objectius:

1. Comprendre l'esquema i el sistema de la realitat cultural, productiva i organitzativa del municipi i els valors que reproduceix.
2. Aconseguir pistes sobre possibilitats de canvi amb els seus avantatges i inconvenients.
3. Ser oberta i fer tot això conscient de les persones entrevistades i, de forma especial, dels grups.



A qui li pots fer entrevistes personals?

- A persones que estiguin treballant en els temes que afectin els diferents rols de dones i homes al territori, per exemple: responsables institucionals locals d'ocupació, benestar social o salut; persones directives d'empreses i dirigents sindicals al territori; responsables d'associacions representatives; experts universitaris, etc.
- Altres persones per aclarir o matisar alguna qüestió. Per exemple: a un empresari concret que està contractant fonamentalment dones, per conèixer millor els rols productius de les dones en aquest sector i les condicions d'ocupació; a la responsable de la política d'igualtat de la Comunitat Autònoma, per conèixer millor les seves perspectives; etc.



També es pot extreure informació treballant en grup.

Grups de discussió o tallers participatius

Organitzar grups de treball amb persones del territori: vinculades a l'activitat de l'entitat local o a altres organitzacions.

Organitzar grups d'un màxim de 15 persones per recollir informació, formats per:

- Dones de diferents edats o en diferents moments del seu cicle vital. Tenint en compte la diversitat de les dones del municipi per condició de gènere, origen, edat, nivell educatiu, capacitats diverses, sexualitat, etc.
- Homes de diferents edats i seguint els mateixos criteris que per a les dones.
- Equips tècnics de les àrees i serveis municipals per reflexionar sobre les seves intervencions sobre si tenen incorporada la perspectiva de gènere. També per a identificar quines competències volen adquirir i quines capacitats volen enfortir.



Per què els hem de preguntar als homes? no són les dones les qui ens han de donar informació sobre les seves necessitats i interessos?

Perquè estem esbrinant l'opinió d'unes i altres sobre el seu paper actual i quin hauria de ser en el futur. Hem d'indagar no només sobre el que les dones necessiten, sinó també si en la resta de la societat, o sigui, entre els homes, trobaran resistències o suport. No podrem avançar soles i, en tot cas, si hi ha oposicions als canvis, haurem d'esbrinar-les per després pensar en com superar-les.



Tot això ho he de fer sola?

No, i és el moment de posar-te en contactar amb els referents i coneixences que tens del consell Comarcal, de l'ICD o de l'ACM, per exemple, perquè et donin suport; també la regidoria involucrada en l'elaboració del Pla t'ha de ajudar i conduir plegades els tallers participatius.



Tallers participatius

Recollir informació d'un grup en un temps limitat és un repte. Convé tenir previstes tècniques de treball que ho facilitin i que siguin adequades al perfil del grup.

Per a les tècniques de recollida d'informació als tallers participatius, suggerim imaginació. Sembla que el més còmode és que cada persona expressi verbalment el que pensa d'un tema, però això té diversos inconvenients:

- ✓ No totes les persones tenen la mateixa facilitat d'expressió verbal, pot ocórrer que no estiguin acostumades a parlar en públic, que sentin que no tenen el temps suficient per ordenar un discurs, etc. És a dir, es corre el risc de recollir només la informació de les persones amb més habilitats en la comunicació verbal.
- ✓ El temps del que es disposa és limitat i seria necessari dedicar llarga estona a escoltar una a una cada persona. Se suma també, que una suma de monòlegs pot resultar avorrit.
- ✓ I gravar el discurs del grup pot ser que talli la naturalitat de l'expressió.

Per totes aquestes raons se suggereix elaborar tècniques que incloguin l'expressió gràfica per tal que:

- Recullin les opinions de totes les persones.
- Sintetitzin les opinions individuals en gràfics i dibuixos col·lectius.

- Es plasmi en un paper que pugui portar-se per qui coordini el grup com a document per transcriure i analitzar al costat de les seves notes.
- Treballar amb dinàmiques participatives on es puguin treballar idees, reflexions i opinions sobre la informació que es vol extreure.

Segur que trobem a algunes persones que al principi posen resistència a expressar-se gràficament i sentim allò de 'jo no sé dibuixar' o 'jo d'això no sé gens'. Donem facilitats, sempre hi ha algú del grup que sí sap i vol dibuixar, un altre o una altra pot escriure notes sobre els gràfics, etc. En qualsevol cas, són resistències que se superen quan es dona el primer pas.

La informació obtinguda es processa per part de l'equip, es contrasten els dubtes que puguin sorgir amb persones entrevistades o a partir de fonts secundàries i amb tot això s'elabora el document de diagnosi.



Si vols fer un taller participatiu molt eficaç, on hi participaran persones d'alt rang administratiu, has de triar qui ha d'aplicar el mètode per extreure informació durant el taller, en funció dels seus coneixements sobre el tema o de la seva autoritat tècnica o política.

En tot cas, la preparació del taller l'ha d'abordar l'equip. Hi ha moltes experiències de formació d'equips facilitadors per a un taller concret, on s'ha de tenir en compte que les persones que s'incorporen a aquest treball, amb experiència o sense, s'enfronten a les seves pròpies inseguretats. Aquest tipus de participació ha de ser prou concreta com per a no dedicar-li massa temps, però també prou clara perquè les persones que s'encarreguin dels tallers se sentin segures.

Una altra cosa que pots fer és revisar tallers participatius que va fer el Consell Comarcal en el seu moment, mirar quines eines et poden ser encara útils i veure com les van realitzar. No obstant, t'aconsellem que interactuïs amb les persones del teu municipi, és la manera més útil i eficaç de poder implementar un Pla d'igualtat.

Revisió documental

Sobre quins àmbits es pot dur a terme? Entre altres:

- Sobre les característiques demogràfiques de la població.
- Sobre la participació de les dones i homes al mercat de treball i l'economia.
- Sobre la participació de les dones i els homes en la vida social i política.
- Sobre la qualitat de vida i el benestar. Distribució del temps i situació de la població respecte a la salut.

- Sobre un entorn segur, equitatiu i divers: urbanisme, medi ambient, transport, proximitat...

Algunes de les dades, si no les trobes en la pròpia diagnosi del Consell, és possible que les trobis en el cens del municipi o a través de l'IDES-CAT, o, en última instància, pots extrapolar la informació calculant el % que suposa el municipi respecte a la comarca.

Dependrà de la confiança amb la gent convidada, però tens certa raó en què cal saber fer-les i tenir autoritat coneguda. Et passem certes tècniques de treball grupal participatiu



5.8. Anàlisi de la informació

Una vegada s'hagi recopilat la informació a través de les sessions de treball amb el consistori, les entrevistes, els tallers participatius i la revisió documental, el següent pas és analitzar-la. En aquesta anàlisi hem de tenir sempre presents els objectius de la diagnosi.



Com analitzar les dades d'un diagnosi?

L'anàlisi de dades és el procés mitjançant el qual hem d'examinar tot el conjunt de dades obtingudes en les entrevistes, en els grups de discussió i en la revisió documental, amb la finalitat d'extreure informació a mode de conclusions, i d'acord amb elles poder prendre decisions i definir el pla de polítiques d'igualtat de gènere del municipi.

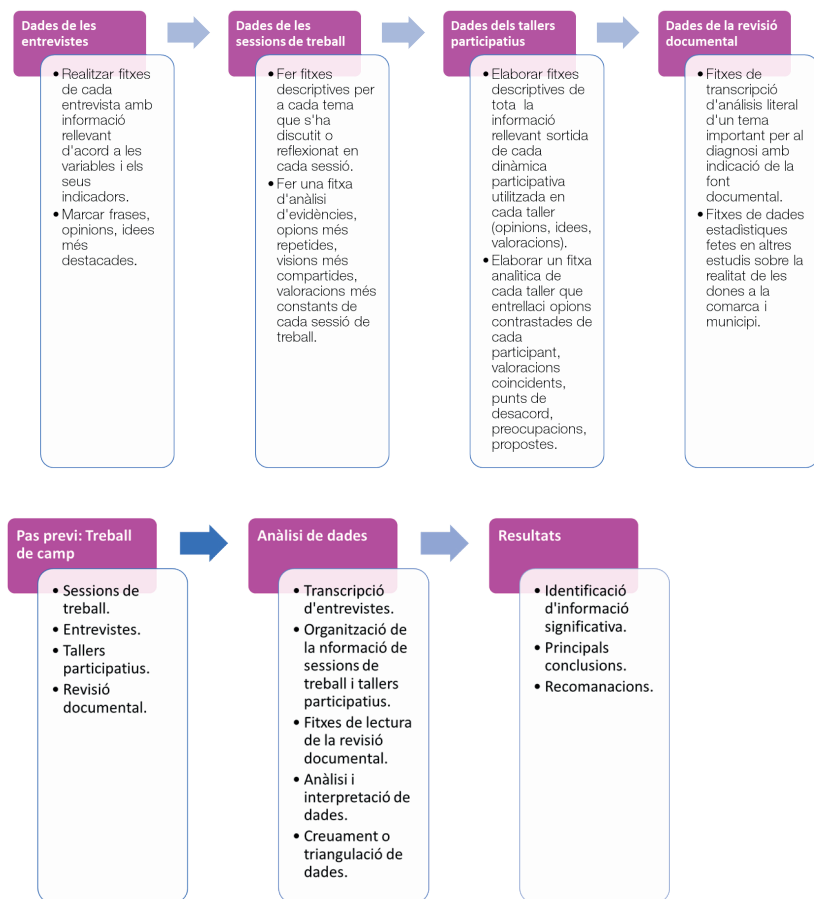
La diagnosi pot tenir tant informació quantitativa (percentatges, gràfics) com qualitativa (text, opinions, etc.). Per exemple, una enquesta (informació quantitativa) normalment obté informació com l'edat, el nombre de dones a l'atur, el sexe..., i també és probable que obtingui dades qualitatives com les d'opinions abocades durant les entrevistes o en els grups de reflexió amb les dones del municipi.

Per exemple, després de realitzar les entrevistes, fas la transcripció i organitzes les dades. És la primera etapa de l'anàlisi. Després, analitzes i compares sistemàticament les transcripcions, agrupes els comentaris, interpretes i obtens les conclusions. Fas el mateix amb els tallers, les sessions i la revisió documental. Després, fas un creuament de dades obtingudes a partir de tota la informació. Observa el següent gràfic:



A continuació trobaràs dos esquemes. El primer, amb algunes pautes que poden ser útils per organitzar i començar a analitzar tota la informació obtinguda de les dades del treball de camp. Així serà més fàcil des-

prés iniciar l'anàlisi de la diagnosi. El segon ofereix una mirada integral a tot el procés que s'ha de seguir per a l'elaboració del diagnosi.



L'anàlisi de dades, per tant, consisteix en sotmetre tota la informació del treball de camp a una sèrie d'interpretacions que ens ajudin a obtenir conclusions precises i sense perdre de vista la perspectiva de gènere, i

l'enfocament de drets i d'interseccionalitat. Amb les variables i els seus indicadors començarem a valorar les dades obtingudes. Això significa **creuar les dades** i analitzar-les. Hi ha una sèrie de tècniques d'anàlisi de dades que es poden aplicar:

Anàlisi qualitatiu de dades: Les dades es presenten de manera verbal (en ocasions en gràfiques). Es basa en la interpretació analítica de la informació. Els seus tipus més comuns són les entrevistes obertes, els tallers participatius, els grups d'observació i la revisió documental. **En la diagnosi utilitzarem aquesta anàlisi.**

Anàlisi quantitatiu de dades: Les dades es presenten en forma numèrica. Es basa en resultats tangibles (mesurables). Els seus tipus més comuns són les enquestes amb preguntes tancades (Sí/No).

Per realitzar correctament l'anàlisi de dades ens hem d'assegurar que hem obtingut dades precises en què puguem confiar. Per això són importants les fonts d'informació prèviament seleccionades per al treball de camp, i sobretot les tècniques de recollida de dades aplicades. La tècnica més usada són les enquestes i les entrevistes. En el nostre cas hem utilitzat, a més de les entrevistes, sessions de treball, tallers participatius i revisió documental.

Pautes a seguir per analitzar les dades:

- **Fiabilitat.** Es refereix a que la informació obtinguda sigui única; és a dir, que no sigui repetida i que sigui innovadora i pugui revelar informació significativa per a la diagnosi.
- **Validesa.** Tenir la seguretat que estem mesurant allò que creiem que estem mesurant. Conèixer la validesa de les nostres fonts (organitzacions de dones, persones de referència de la comarca, equip tècnic del municipi, actors socials de l'àmbit

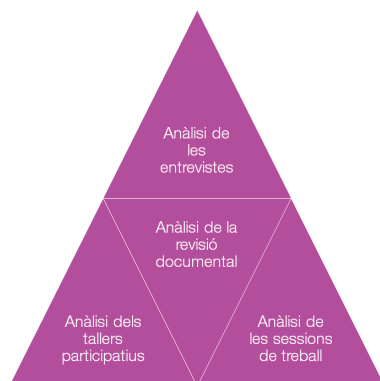
municipal). A més, hem de garantir que el procediment de recollida de dades ha sigut fiable i vàlid (és a dir, una bona aplicació de les eines de recollida amb les persones pertinents).

- **Triangulació.** La triangulació consisteix en la comprovació creuada de les dades utilitzant múltiples fonts o utilitzant dos o més mètodes de recopilació de dades. Hi ha diferents tipus de triangulació, incloent:

Triangulació de temps: Serveix sobretot per fer avaluacions d'impacte de les polítiques. Consisteix en preguntar a les mateixes persones en diferents moments com veuen els canvis de les polítiques i així comparar els resultats obtinguts i treure conclusions sobre els canvis detectats i establir teories precises. Aquesta triangulació la podem utilitzar en el moment que volem avaluar l'impacte del Pla de Polítiques Públiques d'Igualtat de Gènere.

Triangulació metodològica: És quan l'estudi utilitza diferents tècniques amb el mateix objecte d'estudi. És el cas de la present diagnosi; hem fet servir diferents eines de recollida de dades (sessions de treball, entrevistes, tallers participatius i revisió documental) per contrastar tota la informació del nostre treball de camp a través de les dades de cada tècnica i amb les variables i els seus indicadors.

Triangulació de les investigadores: Quan intervenen diverses persones en la diagnosi i cadascú fa la seva anàlisi i la contrasta amb la resta de l'equip. Aquest no és el nostre cas.



Què ens permet l'anàlisi de dades?

L'anàlisi permet obtenir informació fidedigna i rellevant que pugui ser útil per a l'elaboració del Pla de Polítiques Públiques d'Igualtat de Gènere. L'anàlisi de dades, tant si són dades quantitatives o qualitatives, pot:

- **Descriure i resumir les dades.** Per exemple, dades significatives que hem trobat sobre desigualtat de gènere, discriminacions múltiples, etc., al municipi, sobre qui les pateix, en quin sector poblacional, com, etc.
- **Identificar la relació entre variables:**
 - ✓ **Comparar variables:** Per exemple, si vols evidenciar com afecten les desigualtats de gènere en les dones et cal esbrinar si aquestes dones pateixen també discriminacions múltiples i si els seus drets estan desprotegits.
 - ✓ **Identificar la diferència entre variables:** Pot ser que al teu municipi hi hagi dones que tinguin feina i dones que tinguin feina en condicions de precarietat; pots evidenciar quines diferències hi ha entre les que tenen feina en condicions i altres que tenen precarietat.

- ✓ **Pronosticar resultats:** Quan fas el creuament ja pots evidenciar a través dels indicadors si hi ha un compliment positiu o negatiu.
- **Veure en quina mesura es compleixen els indicadors** assenyalats per cada variable segons les dades obtingudes del treball de camp.
- **Evidenciar de manera analítica i pedagògica els resultats** del treball de camp.

Amb tota la informació recollida i analitzada es comença a processar i redactar el document de la diagnosi que tindrà un capítol del marc normatiu, un altre sobre el marc conceptual, un dels resultats del treball de camp i el seu anàlisi i, finalment, un de conclusions i recomanacions.

- **Les conclusions:** Són un llistat dels anàlisis clau que van sortir als resultats de la diagnosi. Evidencien i identifiquen de manera destacada quina es la situació de la realitat que s'ha estudiat en el marc de la diagnosi.
- **Les recomanacions:** Són possibles mesures que es suggereix ha de prendre el municipi davant els resultats i les conclusions de la diagnosi. D'aquestes recomanacions han de sortir les línies estratègiques i les prioritats d'intervenció del Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere.

Et donarem un exemple d'índex per a un document de diagnosi, però suggerim que no cal desenvolupar aquelles parts que entenguis que ja tenen prou documentat i explicat el pla de polítiques d'igualtat de gènere del Consell Comarcal. L'índex és ampli i has d'entrar només i específicament a la informació del municipi.

A l'Annex 3 hi trobaràs un exemple d'índex de l'informe de diagnosi



5.9. En resum: Una bona diagnosi...

- ✓ Informa sobre els problemes i necessitats existents al municipi i al seu territori.
- ✓ Identifica els recursos i mitjans per actuar, segons el tipus d'ajuda i atenció necessàries.
- ✓ Determina prioritats d'intervenció, d'acord amb criteris científicotècnics.
- ✓ Estableix estratègies d'acció.
- ✓ Té en compte els factors que poden augmentar la factibilitat d'aquesta intervenció.
- ✓ Aplica l'anàlisi de gènere, drets humans i discriminacions múltiples.

A partir de la diagnosi s'ha d'obrir un procés de decisió col·lectiva que porti a determinar quines seran les línies estratègiques a seguir en el Pla, i a establir la prioritat en les necessitats detectades en la diagnosi.

Haurem de valorar la discrepància amb l'anàlisi que va realitzar el Consell Comarcal, entenent que moltes diferències no s'haurien de produir, però en tot cas, si hi són, no ens ha de preocupar.

És el moment d'incorporar noves persones **a l'equip, especialment dones del teu municipi, interessades i que saps volen integrar-se en el procés d'elaboració del Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere.**

6. Prioritzar i planificar

6.1. Consideracions prèvies

Les prioritats que marca el Pla són el resultat d'un contrast entre la diagnosi realitzada i les prioritats polítiques del municipi. Una bona diagnosi ha hagut de proporcionar informació suficient per conèixer quina és la realitat actual i quines són les oportunitats i amenaces del futur per aconseguir el repte de la igualtat entre dones i homes.

En aquest pas, és necessari **prendre decisions** sobre per on s'han abordar els problemes manifestats, entenent com a problemes aquelles necessitats que no estan resoltes o no es resoldran en un termini raonable. La decisió torna a ser de la persona que tingui la responsabilitat política sobre aquesta qüestió.

Les prioritats són, per tant, els **grans problemes que es volen començar a resoldre** amb el Pla. Poden referir-se a violència contra les dones, ocupació, participació ciutadana, representació social, conciliació o coresponsabilitat, etc.

Les conseqüències pràctiques de la priorització es poden descriure de la manera següent:

- Les prioritats polítiques poden estar recollides al programa de la corporació municipal. No obstant això, convé que es revisin amb el responsable polític.
- Les prioritats de les persones i grups beneficiaris del Pla s'han definit en la diagnosi.

- Les prioritats tècniques han d'elaborar-se a partir de la interpretació de les anàlisis obtingudes des del punt de vista de la coherència metodològica i també de la viabilitat.

En termes generals, la prioritització pot realitzar-se amb els següents criteris:

1. Importància política del problema a resoldre o de la necessitat a cobrir: aquesta decisió és de la responsable política.
2. Coherència amb les expectatives i interessos extrets de la diagnosi amb la població: aquesta és una proposta que ha de realitzar l'equip tècnic.
3. Viabilitat metodològica i de recursos per dur a terme cada prioritat: això també suposa una anàlisi tècnica.

L'equip tècnic i les responsables polítiques han de prendre les decisions oportunes per arribar a establir la llista de prioritats. A partir d'aquestes prioritats es comença a planificar.

6.2. Components de la planificació

Metodologia del Pla: expressa els criteris sobre com s'ha abordat el Pla. Cap metodologia és neutra. Un exemple clar: pot definir-se que la metodologia serà participativa, comptant amb la gestió cooperativa d'entitats socials i ajuntament, o, per contra, que la direcció i gestió del Pla serà exclusivament municipal; pot explicar-se que el Pla tindrà una programació anual o que és un marc d'actuació general al llarg del termini establert, etc.

Objectiu general del Pla: defineix cap on s'encamina l'actuació del Pla encara que no hagi d'aconseguir-se durant el termini d'actuació

que aquest es marca. Alguns exemples: “Modificar els estereotips de gènere”, “Augmentar les possibilitats d’igualtat entre dones i homes”, “Prevenir situacions de desigualtat per a les dones”, “Millorar la igualtat d’oportunitats entre dones i homes”, etc. L’objectiu general reflecteix el camí cap al lloc on hem d’arribar.

Objectius específics del Pla: defineixen els compromisos de canvi que s’adopten en el desenvolupament del Pla i en coherència amb les prioritats i l’objectiu general. Alguns exemples: “Que les dones augmentin la seva ocupabilitat”, “Que es redueixin les desigualtats en la coresponsabilitat de la cura de fills i filles i persones dependents”, “Que s’incrementi la participació de les dones en la vida pública del municipi”, etc.

Ull: aquests objectius s’han de poder avaluar i, al final del Pla, el contrast entre el que s’ha aconseguit (els resultats finals) i els objectius específics, donaran nota de l’eficàcia de les actuacions que s’hagin realitzat.

Resultats previstos: són els que reflecteixen el major compromís amb el Pla. Defineixen allò que es vol aconseguir de forma concreta: productes i assoliments. Els productes són conseqüència d’una determinada actuació: serveis, materials, documents, etc. Per exemple: “Major freqüència en els autobusos que uneixen el poble amb el Centre de Salut”; “Dues escoles infantils municipals”, etc.

Assoliments: són efectes positius causats per l’ús o el desenvolupament dels productes en coherència amb els objectius específics. Per exemple: “Un increment del 10% en la contractació de dones en el municipi” és un assoliment que pot estar precedit d’un producte com “la creació d’un servei d’assessoria per l’empresariat”.

Cada objectiu específic hauria d'estar correspost per la seva pròpia previsió de resultats. Si s'aconsegueixen tots els resultats previstos, en teoria s'haurà arribat a l'objectiu específic, però això ho ha d'analitzar l'avaluació.

Indicadors sobre els resultats del Pla: reflecteixen la informació que es prendrà quan es consideri oportú en l'avaluació, per comprovar si s'han aconseguit els resultats en el termini previst. Per exemple: “Nombre de dones contractades en els dos anys de durada del Pla”, o “Increment de la freqüència dels autobusos en finalitzar el període d'execució del Pla”, etc. Els indicadors poden ser quantitatius o qualitatius. Cada indicador s'associa a un ‘valor desitjable’. Seguint el primer exemple, el valor desitjable serà 10% perquè així ho expressava el resultat previst, però, en el segon exemple, en tindrem prou amb que sigui major que 0.

Estratègies del Pla: són les grans línies d'actuació que s'engeguen per aconseguir els objectius. Per exemple: “Formar per a l'ocupació a les dones que volen reincorporar-se al treball remunerat” és una estratègia que respon a l'objectiu d'augmentar l'empleabilitat d'aquest grup de dones. Un altre exemple: “Sensibilitzar a la població sobre la coresponsabilitat en les tasques domèstiques” és una estratègia en la línia d'aconseguir l'objectiu “Que es redueixin les desigualtats en la coresponsabilitat”. Es tracta, per tant, de determinar línies clares d'actuació.



Accions o activitats: són les actuacions que es van a desenvolupar en coherència amb les estratègies que s'han definit. Per exemple: un curs, una visita guiada o una xerrada són activitats d'una estratègia formativa; una campanya és una activitat d'una estratègia sensibilitzadora; el suport amb subvencions a les associacions de dones és una activitat

d'una estratègia de promoció de l'organització, un curs sobre gènere per al personal de l'Ajuntament és una activitat d'una estratègia de transversalitat, etc.

Recursos destinats al Pla: són els mitjans de tot tipus (econòmics, personals, tècnics, infraestructurals, etc.) que es preveu mobilitzar en la gestió del Pla. Per exemple, a més d'una quantitat econòmica anual, diverses aules, un centre d'atenció a les dones, un equip constituït per dos agents d'igualtat, etc. És a dir, el Pla ha de comptar amb recursos específics (espais, persones, pressupost, etc., de gestió pròpia) i recursos per a les accions que es volen desenvolupar. En aquest apartat també hauria de consignar-se la procedència d'aquests recursos i les entitats que donen suport al Pla, a més del propi ajuntament. Per exemple, una subvenció de la conselleria corresponent, l'aportació d'un projecte europeu, etc. A partir d'aquestes prioritats, es comença a planificar.



Durada del Pla: és el temps durant el qual estarà vigent. No hi ha un acord sobre aquesta qüestió i es realitzen plans d'una durada que acostuma a oscil·lar entre dos i quatre anys.



Sobre aquests components, la planificació va prenent decisions. En molts casos no d'una manera successiva, sinó simultània: els indicadors es poden definir al mateix temps que es marquen els resultats, per exemple, o els productes alhora que les activitats, etc. Com dèiem, no són passos, sinó components. No obstant això, en el següent gràfic es relacionen uns amb altres dins d'una lògica, però n'hi pot haver d'altres.



6.3. Participació

En aquesta fase de planificació hi ha de participar tant personal tècnic com el polític, així com una representació del teixit social i/o associatiu.

1. Quines associacions de dones i feministes van participar en l'elaboració del Pla d'igualtat del Consell Comarcal?
2. Quin reforç tècnic del Consell comarcal pot participar en aquesta fase?
3. Valora si et cal ajuda externa.
4. No t'oblidis de convidar al teixit associatiu del municipi, especialment si hi ha associacions de dones i feministes.

Una concreció d'aquest procés és la creació d'una Comissió de Seguiment que pot estar formada per personal tècnic o polític i representants d'associacions, la funció dels quals és mantenir-se informats del desenvolupament del Pla, donar suport en el seu seguiment i avaluació, i proposar millores si es consideren convenients.

6.4. Coherència amb el Pla del Consell Comarcal

Consideracions prèvies pel que fa a la coherència amb les línies estratègiques i actuacions del Pla d'Igualtat de Consell

1. Caldrà parar atenció a quines línies estratègiques té el consell comarcal i començar per elles. Per això ja es va fer la tasca prèvia de revisió documental del context comarcal en polítiques d'igualtat.
2. Quines actuacions o accions tenen previstes i afecten directament a la ciutadania o al govern municipal.
3. Quines tenen associat pressupost del Consell Comarcal.

Normalment, els plans d'igualtat del Consell Comarcal tenen el capítol —Plans d'acció-- on s'estableixen les línies estratègiques. Cada línia estratègica planteja un objectiu general i uns objectius específics vinculats a accions específiques que es detallen amb una descripció, calendari, indicadors d'avaluació i àrees o regidories responsables de cada acció. Les accions estan ordenades segons la prioritat de compliment i execució.

Fes una anàlisi de quines línies estratègiques, objectius, i accions s'incorporaran al Pla de Polítiques d'Igualtat del municipi. El document de context comarcal serà de molta utilitat en aquesta part.

Un cop hakis elaborat la taula de l'annex 4, et suggerim altres objectius amb les seves possibles accions. Aquests objectius han de ser coherents amb la diagnosi que s'ha elaborat. Els dividim en tres àrees per tal que et resulti més fàcil la seva classificació.

A l'Annex 4 hi trobaràs una taula que t'ajudarà a sintetitzar les línies estratègiques del pla d'acord amb el Pla Comarcal i les prioritats del teu municipi. En qualsevol cas, la informació és un primer pas per sensibilitzar i això suposa donar-li importància a la difusió pública del Pla. Als ajuntaments mitjans i grans, és interessant que el Pla es doti de mecanismes propis per a la comunicació i difusió: un pla de Comunicació dins del Pla d'Igualtat.



7. Seguiment i avaluació del pla

7.1. Consideracions prèvies

Cal distingir entre memòria, seguiment i avaluació.

La memòria és la recopilació ordenada i detallada de les dades sobre l'activitat realitzada. No serveix per prendre decisions. És un 'retrat' d'allò que ha passat: quines activitats s'han fet, com es relacionen amb els objectius específics que es pretenien aconseguir, i entre aquests i l'objectiu general que s'hagi plantejat, quins han estat els recursos emprats i el seu cost, i quant temps ha durat. No necessita indicadors però sí un sistema de recollida d'informació (registres organitzats).

El seguiment valora les memòries puntuals al llarg del Pla. És una funció diferent a la de l'avaluació, encara que ambdues tenen la utilitat de permetre prendre decisions. El propòsit del seguiment és reconduir les activitats perquè s'acostin al màxim possible a l'objectiu que es proposaven. El seguiment utilitza els indicadors que s'han definit a la planificació.

L'avaluació, a diferència del seguiment, permet prendre decisions que poden arribar a reorientar el projecte futur tenint en compte la direcció equivocada que pot adquirir. És a dir, després d'una avaluació, es poden arribar a reconsiderar els propis objectius, mentre que el seguiment només observa l'adequació entre els resultats que s'obtenen i els objectius que es pretenien. A més, és un aprenentatge que identifica bones pràctiques i situacions de millora per a reconduir el Pla.

7.2. Quan es realitza una avaluació?

L'avaluació es pot realitzar en diferents moments:

- a) Un cop conclosa la planificació, aquesta pot ser objecte d'una avaluació prèvia, denominada també *ex ante*. El seu objectiu és

revisar la coherència entre tots els elements del Pla dissenyat i la idoneïtat d'aquest amb els problemes que volia resoldre.

Una avaluació *ex ante*, per exemple, ens pot indicar que el Pla està molt bé però que apunta cap una direcció poc adequada per resoldre les necessitats, interessos i problemes que es van identificar en el diagnosi; o també, que l'objectiu general del Pla està molt bé però que no s'aconseguirà mai si es mantenen aquests objectius específics amb les activitats que s'han proposat; o que amb aquests indicadors no s'esbrinarà si el Pla està aconseguint els resultats que pretenia, etc.

- b) Cada any, o amb la periodicitat que es determini, es poden realitzar avaluacions intermèdies que permetin comparar els resultats obtinguts fins al moment amb els objectius específics que es pretenen. Una avaluació intermèdia permet adequar el Pla a contingències imprevistes i, fins i tot, canviar els objectius en funció de noves prioritats. És important decidir que les avaluacions siguin cícliques i que no només s'esperi a l'avaluació final.
- c) En finalitzar el Pla és el moment de fer una avaluació final que necessitarà la informació detallada sobre què ha ocorregut al llarg del seu desenvolupament: quines activitats s'han fet, quins són les relacions entre elles i els objectius específics que es pretenien i entre aquests i l'objectiu general del Pla. Les avaluacions intermèdies i la final utilitzen els indicadors previstos.
- d) Passat un termini prudent, dos anys per exemple, pot dur-se a terme una avaluació d'impacte del Pla; és a dir, d'una banda esbrinar quins assoliments es mantenen més enllà de la influència del Pla i, d'altra banda, quins efectes imprevistos ha tingut l'actuació del Pla en el context on s'ha desenvolupat (per exemple, a partir del desenvolupament del Pla ha millorat l'organització social de les dones).

Àrea de lideratge, estratègia, gestió interna i capacitats del municipi			
OBJECTIU 1	ACCIONS	SÍ	NO
Conèixer i avaluar com afecten les diverses polítiques municipals segons el gènere o el sexe. S'elaboraran informes d'impacte de gènere en relació a una àrea, programa o pla. El govern municipal pot impulsar aquests informes a nivell comarcal.	Informes d'impacte de gènere en l'aplicació i avaluació dels pressupostos municipals o comarcals.		
Informes d'impacte de gènere sobre les obres d'infraestructura i prestació de serveis del municipi o del consell comarcal.			
Informes d'impacte de gènere en les polítiques de sostenibilitat ambiental			
Informes d'impacte de gènere sobre els òrgans sectorials, sobretot de dones.			
OBJECTIU 2	ACCIONS	SÍ	No
D'acord amb la diagnosi elaborada, es desenvoluparan plans específics per a dones que pateixen discriminacions múltiples.	El o els programes poden tenir diferents propòsits: 1.- ajuts econòmics. 2- formació ocupacional, 3.- d'inserció laboral, 4.- d'atenció psicosocial específica vigent i/o d'atenció sanitària específica.		

OBJECTIU 3	ACCIONS	SÍ	No
Donar atenció específica a col·lectius diversos arran dels seus condicionants específics	Es disposa d'un o més programes d'atenció específica, per exemple els següents: 1.- de protecció i seguretat de nenes i adolescents, 2.- programes per a famílies monoparentals, 3.- per a dones amb discapacitat, 4.- per a dones migrades, 5.- per a dones que pateixen o en risc de patir violència masclista i/o 6.- per a dones aturades amb dependents al seu càrrec.		
OBJECTIU 4	ACCIONS	SÍ	No
Incloure la perspectiva de gènere en la gestió municipal i en els pressupostos municipals.	Cada àmbit d'intervenció municipal tindrà la despesa destinada a integrar la perspectiva de gènere.		
El municipi tindrà en compte a les organitzacions de dones i feministes i les seves propostes en l'elaboració del pressupost.			
El pressupost assignarà una partida específica per promoure la visibilitat i l'aportació a la comunitat del treball de cura remunerat i no remunerat.			
El pressupost municipal serà accessible al públic.			
S'establirà que el 10% del pressupost municipal es destina a la igualtat de gènere.			

OBJECTIU 5	ACCIONS	SÍ	NO
Formar i capacitar en matèria de gènere al personal de servei. La formació en gènere tindrà específicament assignació pressupostària. Sessions de formació sobre com incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques i actuacions municipals.	Revisar el pla de formació del Consell Comarcal o elaborar-ne un de propi que doni resposta a les necessitats identificades en matèria d'igualtat de gènere pel municipi.		
OBJECTIU 6		SÍ	No
Avaluar l'impacte i adequació del pla de formació sobre la base de les funcions exercides, els programes i les polítiques en aplicació	La metodologia d'avaluació incorporarà indicadors de qualitat, eficàcia i eficiència en la millora de les competències en relació a les funcions, programes i polítiques.		
OBJECTIU 7		SÍ	No
Avançar en la paritat als òrgans de govern i en l'estructura interna del personal de servei	Incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió dels recursos humans.		
	La política de selecció tindrà en compte l'equilibri de gènere en les diverses àrees i departaments municipals.		
	S'activarà una política de promoció pública i transparent que incentiva la promoció femenina.		
	S'activarà una política de remuneració amb perspectiva de gènere que eviti l'escletxa salarial.		

OBJECTIU 8	ACCIONS	SÍ	NO
Es potenciarà una política d'usos del temps en el personal de servei.	S'elaborarà una política d'usos del temps destinada tant als homes com a les dones.		
La política d'usos aplicarà la igualtat d'oportunitats i de tracte en la distribució d'horaris, flexibilitat i reducció de jornada, vacances i permisos remunerats.			
Mesures per facilitar i millorar els permisos de paternitat i maternitat.			
Formació sobre els usos del temps als òrgans de govern, a la gerència i al personal del municipi.			
OBJECTIU 9	ACCIONS	SÍ	NO
Prevenició i gestió de l'assetjament sexual i per raó de sexe dins del consistori.	Es disposarà d'un protocol on s'estableix el procés per gestionar les denúncies i les penalitzacions.		
El protocol descriu els mecanismes de comunicació perquè sigui conegut per tot el personal.			
Accions per sensibilitzar internament i promoure la seva apropiació.			

OBJECTIU 10	ACCIONS	SÍ	NO
Promoure la igualtat d'oportunitats en la participació del personal tècnic i polític.	Es realitzarà una diagnosi de necessitats de comunicació i participació interna.		
S'elaborarà un pla o directrius de comunicació i participació interna per promoure la igualtat d'oportunitats en la participació del personal tècnic i polític.			
S'establiran instruments, canals i espais de comunicació i participació adaptats al temps i disponibilitat del personal tècnic i polític perquè estigui al dia de les accions clau que impulsa el municipi.			
El pla disposarà de pressupost.			
OBJECTIU 11	ACCIONS	SÍ	NO
El govern municipal promou l'ús d'un llenguatge no sexista.	Elaboració d'un manual de llenguatge no sexista.		
Accions de sensibilització per promoure el seu ús i aplicació. El municipi posa a disposició de la ciutadania els continguts del Manual.			
El municipi valora i promou que les empreses i entitats a les que contracta o subvenciona tinguin un manual de llenguatge no sexista.			

OBJECTIU 12	ACCIONS	SÍ	NO
La política de contractació municipal amb tercers incorporarà la perspectiva de gènere.	La política de contractació amb tercers té en compte la perspectiva de gènere.		
Les ofertes de contractació pública del municipi o a través del Consell Comarcal incorporen la perspectiva de gènere en llurs bases.			
Les subvencions del municipi, ja siguin directament o a través del Consell Comarcal, a organitzacions i entitats públiques i privades incorporen la perspectiva de gènere.			
Àrea de Promoció dels drets de les dones			
OBJECTIU 13	ACCIONS	SÍ	NO
Per tal d'afavorir la presència de dones als espais polítics del municipi, es promourà la participació política de les dones.	Elaboració d'actuacions específiques amb pressupost a favor de la participació política de les dones.		
Actuacions que potencien i donen visibilitat a les aportacions i el lideratge femenins.			

OBJECTIU 14	ACCIONS	SÍ	NO
Enfortiment del teixit associatiu de dones. Es crea un Consell de Dones o s'impulsa la participació en el Consell de dones del Consell Comarcal si aquest està creat. Es dona suport tècnic i ajuts econòmics per promoure l'associacionisme de defensa dels drets de les dones. Es desenvolupen programes per impulsar la participació social de les dones mitjançant les tecnologies de la informació i comunicació. Es crea un sistema de recollida de les reivindicacions de les dones que les incorpora al seus plans d'actuació municipals.	Elaboració d'actuacions específiques amb assignació pressupostària a favor de l'enfortiment de l'associacionisme de dones.		
OBJECTIU 15	ACCIONS	SÍ	NO
Promoure la millora de les condicions laborals de les dones a través de mesures i accions basades en l'anàlisi de la realitat territorial.	Elaboració d'una diagnosi sobre les condicions laborals de les dones amb anàlisi de nivells i característiques d'activitat, sector d'ocupació i ocupació femenina, nivells d'atur, condicions laborals, tipus de contracte, temporalitat de les contractacions de dones i escletxa salarial en el context municipal.		

OBJECTIU 16	ACCIONS	SÍ	NO
Impulsar actuacions específiques a favor de la promoció de l'ocupació femenina i la igualtat d'oportunitats en el treball.	Impuls d'actuacions amb pressupost a favor de la promoció de l'ocupació femenina i la igualtat d'oportunitats en el treball.		
Mesures d'integració laboral per a dones en risc d'exclusió, tenint en compte les discriminacions múltiples.			
Accions per incentivar el lideratge femení en els consells directius de les empreses.			
Creació d'una taula de diàleg amb empreses per promoure la igualtat de gènere.			
Acciones per impulsar l'emprenedoria femenina.			
Sessions formatives per a la recerca de feina i emprenedoria.			
Campanyes que incentiven a les empreses a celebrar contractes indefinits i de llarga durada a dones, que suposin un increment tant del nivell d'ocupació indefinida com del nivell d'ocupació total de l'empresa.			
En coordinació amb els organismes competents de la Generalitat, el municipi impulsa la identificació d'empreses amb bones pràctiques per a que rebin incentius fiscals per garantir la permanència laboral de les dones.			
Es dona suport a projectes empresarials encaminats a promoure la igualtat de tracte i oportunitats, la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe i la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.			

OBJECTIU 17	ACCIONS	SÍ	NO
S'impulsen accions per fer visible la importància del treball de la llar i les cures. Accions per sensibilitzar sobre l'economia de cures, per reconèixer el treball domèstic i de cures com un bé públic, i per a canviar els estereotips de gènere relatius a la cura.	Es realitza un estudi per donar visibilitat i reconèixer el treball de cures com a rellevant per a la vida de les persones, i per integrar-lo en l'anàlisi econòmica, que incideixi en la necessitat de reorganitzar la societat prioritzant les cures.		
Accions promogudes per incidir en la millora de les condicions laborals de les dones que treballen al sector de cures al municipi i fomentar la seva associativitat.			
Accions promogudes per assegurar que els Serveis Socials del municipi o del Consell Comarcal prioritzen en la seva tasca la cura de les persones dependents, persones en risc d'exclusió i cura infantil.			
Incloure la dimensió del temps i de la cura a la definició d'indicadors i objectius dels programes socials del municipi i/o del Consell Comarcal.			

OBJECTIU 18	ACCIONS	SÍ	NO
Incentivar les empreses per impulsar l'ocupació femenina.	Incentius i ajuts a empreses per la contractació de dones.		
Premis i reconeixements a les bones pràctiques empresarials en matèria d'igualtat.			
Ajuts i subvencions per donar suport a projectes empresarials liderats per dones.			
Ajuts i subvencions per empreses per l'elaboració de plans d'igualtat de gènere			
OBJECTIU 19	ACCIONS	SÍ	NO
Millorar les condicions laborals de les dones del món rural i/o món pesquer.	Es realitza una diagnosi sobre la situació de les dones en aquests dos sectors, depenent del territori on s'ubiqui el municipi.		
Accions per promoure l'accés de les dones al món rural i/o pesquer.			
En les accions realitzades hi participaran de manera activa les organitzacions de dones i de representants dels sectors d'agricultura i pesca en la definició d'accions per incorporar a les dones.			
Les actuacions disposaran de pressupost.			

OBJECTIU 20	ACCIONS	SÍ	NO
Accions per a la inclusió de la co-educació en els col·legis públics i concertats a través del Consell Escolar.	El Consell Municipal d'Educació assumeix la promoció de pràctiques coeducatives als centres escolars.		
Els representants del municipi en consells escolars compten amb competències d'igualtat de gènere.			
OBJECTIU 21	ACCIONS	SÍ	NO
Mitjançant la representació del govern municipal en els consells escolars es promou i dona suport a propostes que impulsen l'educació afectivo-sexual i reproductiva.	Es presentaran iniciatives donant suport als consells escolars.		
Campanyes de sensibilització en el marc del Dia Internacional per la salut sexual de les dones (4 de setembre).			
El govern municipal, en col·laboració amb els consells escolars, implicarà a les associacions de mares, pares i famílies i comunitat educativa a les campanyes.			
OBJECTIU 22	ACCIONS	SÍ	NO
Educar i sensibilitzar els joves en la prevenció de la violència masclista mitjançant el consells escolars	En coordinació amb els consells escolars, es realitzaran accions de sensibilització i prevenció a les escoles al voltant del 25 de novembre.		
Campanyes per conscienciar i prevenir la violència masclista a la comunitat educativa, amb participació d'associacions de dones.			
Mecanismes per garantir la participació d'alumnes en el disseny i execució de les campanyes.			

OBJECTIU 23	ACCIONS	SÍ	NO
Assegurar que les instal·lacions educatives i recreatives a les escoles siguin espais que fomentin la participació de tots dos sexes en les activitats escolars i d'oci.	Coordinats i en col·laboració amb altres administracions, es realitzarà una diagnosi amb perspectiva de gènere de les necessitats de manteniment i millora de les instal·lacions escolars.		
Es destina un pressupost per emprendre les accions basades en la diagnosi.			
OBJECTIU 24	ACCIONS	SÍ	NO
Promoure accions per prevenir i reduir l'abandonament, el fracàs i l'absentisme escolar de joves i adolescents, des de la perspectiva de gènere i discriminacions múltiples.	Coordinats i en col·laboració amb altres administracions, es realitzarà un estudi sobre l'evolució de les taxes d'abandonament escolar i absentisme i les seves causes.		
S'aprova a nivell municipal i/o Comarcal un Pla de Prevenció i Reducció de l'abandonament, el fracàs i l'absentisme escolar amb mesures i accions específiques, i es disposa de pressupost anual.			

OBJECTIU 25	ACCIONS	SÍ	NO
Promoció de la realització d'accions per prevenir l'assetjament escolar i les relacions abusives en l'àmbit educatiu.	Coordinats i en col·laboració amb altres administracions, es realitzarà una diagnosi que recull i analitza les experiències abusives, desagregada segons variables de gènere i discriminacions múltiples.		
Es crea un pla local i/o comarcal per a la prevenció i la reducció de l'assetjament i les relacions abusives a l'àmbit educatiu comunitari des d'una concepció integral.			
Accions a través dels consells escolar que milloren l'organització escolar, la formació del professorat, les activitats per desenvolupar a l'aula i els programes específics a aplicar en situacions concretes.			
OBJECTIU 26	ACCIONS	Si	No
Donar suport i impuls, en el seu àmbit de competència, a la coeducació en entitats i institucions de l'educació no formal, formació de lleure i activitats extraescolars.	Coordinats i en col·laboració amb altres administracions, es realitzarà un estudi del sector de l'educació no formal per evidenciar necessitats i fer propostes coherents, amb implicació d'agents socials relacionats amb el sector.		
Propostes per promoure la coeducació al sector de l'educació no formal (plans formatius, campanyes de sensibilització, ajuts, etc.).			
Accions formatives per promoure la coeducació en les activitats d'oci i temps lliure, dirigides a monitors/es, directors/es i professionals del sector.			

OBJECTIU 27	ACCIONS	Sí	No
Promoció d'estudis on les nenes i joves tenen presència més limitada, així com a l'elecció d'estudis tècnics i científics.	Directament o en col·laboració amb altres institucions o fundacions, es realitzaran accions i campanyes per tal d'impulsar els estudis tècnics en les joves.		
Els Consells Escolars, el Consell Municipal d'Educació i les associacions de mares, pares i famílies participen activament el disseny de les mesures.			

OBJECTIU 28	ACCIONS	Sí	No
Garantir la inclusió de la perspectiva de gènere i la visibilitat de les dones en el sector de la Cultura.	Coordinats i en col·laboració amb altres administracions, es realitzarà d'un estudi per evidenciar en quin grau estan representades les dones al sector cultural.		
S'elaborarà un pla municipal o comarcal d'Acció Cultural amb pressupost assignat.			
El Pla d'Acció Cultural promou la visibilitat i la presència de dones a la cultura: paritat d'homes i dones en els òrgans consultius, científics, jurats i de decisions dels consells artístics i culturals del municipi; organització d'actes culturals on es té en compte la presència paritària de dones i homes; conferències que donen visibilitat a l'aportació de les dones a la vida social, política i econòmica; i protagonisme de dones creadores a la programació local d'activitats municipals.			
Es disposarà d'una Guia de dones expertes implicades en el sector cultural de la comarca i que són convocades periòdicament per impulsar accions conjuntes amb el municipi.			
Ajuts i subvencions a iniciatives culturals impulsades per dones i associacions de dones.			
OBJECTIU 29	ACCIONS	Sí	No
S'impulsarà un programa de formació de les dones en l'ús de les TIC a fi d'erradicar les esclotxes de gènere en l'accés i utilització dels recursos tecnològics.	Sessions formatives per a les dones en l'ús de les TIC.		

OBJECTIU 30	ACCIONS	SÍ	NO
Política pública per recuperar la memòria històrica de les dones i donar visibilitat a la diversitat i a la forma en la qual les dones participen en aquests processos.	Elaboració d'una la memòria històrica de les dones al municipi o a nivell comarcal.		
	Iniciatives impulsades i amb suport per promoure la memòria històrica de les dones.		
	Implicació significativa de les organitzacions de dones i feministes en l'impuls i desenvolupament de les iniciatives.		
	Es promouen iniciatives de visibilitat i memòria com la producció de biografies de dones que han contribuït al desenvolupament del municipi.		
OBJECTIU 31	ACCIONS	SÍ	
Promoció digital per garantir la inclusió de continguts creats per dones en els mitjans de comunicació digitals utilitzats o finançats pel govern municipal.	Mesures coordinades amb associacions de dones d'acord amb les seves propostes i necessitats i amb mitjans digitals de comunicació local.		
	Es regulen els requisits per a la concessió d'ajudes i subvencions a mitjans digitals de comunicació per a continguts creats per dones.		
	Acords de col·laboració establerts entre el municipi i mitjans digitals de comunicació local.		

OBJECTIU 32	ACCIONS	Sí
Fomentar la participació de dones en activitats esportives en les quals la seva participació és minoritària	Detecció de quins són els esports o activitats esportives on la presència de dones del municipi és minoritària.	
	Impuls d'activitats esportives municipals dirigides a dones.	
	Accions de patrocini i difusió en els mitjans de comunicació local d'activitats en les quals les dones són minoria.	
	El municipi preveu en la seva normativa específica la denegació de suport i finançament a les activitats i iniciatives esportives que incloquin pràctiques discriminatòries.	
OBJECTIU 33	ACCIONS	Sí
Impuls d'actuacions específiques a favor de la creació d'espais urbans amb perspectiva de gènere.	Actuacions específiques amb pressupost a favor de la creació d'espais urbans amb perspectiva de gènere.	
OBJECTIU 34	ACCIONS	Sí
Garantir que la planificació, disseny, construcció i millora de les instal·lacions esportives d'àmbit públic mantinguin una coherència amb els interessos i necessitats de les nenes, adolescents i dones adultes.	El govern municipal disposa d'una anàlisi d'interessos i necessitats desagregada per sexe, edat i variables de desigualtats múltiples en relació a les instal·lacions esportives d'àmbit públic.	
	Es creen criteris i protocols establerts per garantir la seguretat i accessibilitat de nenes i dones joves i adultes.	

OBJECTIU 35	ACCIONS	Sí
Facilitar l'accés a l'habitatge a col·lectius en risc d'exclusió social, amb especial èmfasi en les dones cap de família o que pateixen discriminacions múltiples.	Anàlisi estadística municipal o comarcal sobre la situació d'accés a l'habitatge dels col·lectius en risc d'exclusió social, amb èmfasi en les dones.	
	Impuls a un espai de participació de representants de col·lectius en risc d'exclusió social i organitzacions de dones.	
	S'elaborarà un pla d'habitatge orientat a col·lectius en risc d'exclusió social	
OBJECTIU 36	ACCIONS	Sí
Facilitar l'accés de la parella o la família a contractes d'arrendament d'habitatges i a la concessió d'ajudes públiques per a la rehabilitació i reforma dels habitatges.	Coordinats i en col·laboració amb altres administracions, es disposa de la informació sobre la situació d'accés a l'habitatge dels col·lectius en risc d'exclusió social, amb èmfasi en les dones.	
	S'impulsarà un espai de participació de representants de col·lectius en risc d'exclusió social i organitzacions de dones.	
	S'elaborarà un pla d'habitatge per facilitar l'accés de la parella o la família a contractes d'arrendament d'habitatges i a la concessió d'ajudes públiques per a la rehabilitació i reforma dels habitatges.	

OBJECTIU 37	ACCIONS	SÍ	NO
Defensa i garantia dels dret sexuals i dels drets reproductius.	Elaboració d'un programa o pla amb pressupost a favor dels dret sexuals i dels drets reproductius a nivell municipal o comarcal.		
	Identificades les necessitats de les dones en matèria de salut afectiva, sexual i reproductiva.		
	Identificats els col·lectius de major vulnerabilitat a patir discriminacions múltiples.		
	Col·laboració amb altres administracions i xarxes educatives i sanitàries per a la prestació de serveis i coordinació d'accions.		
	Les iniciatives i serveis d'atenció en salut afectiva sexual i reproductiva incorporen la perspectiva de gènere.		
	A l'atenció primària es garanteix l'accés universal als mètodes anti-conceptius segurs, amb especial atenció a les dones adolescents.		

OBJECTIU 38	ACCIONS	SÍ	NO
Impulsar i promoure el dret a la salut afectiva, sexual i reproductiva mitjançant accions de comunicació i difusió.	Difusió dels continguts sobre salut afectiva, sexual i reproductiva a les escoles amb especial atenció a l'adolescència.		
	Els serveis que presta el municipi són accessibles i es difonen entre la ciutadania.		
	Campanyes i programes d'informació i assessorament sobre anti-concepció i prevenció de malalties de transmissió sexual.		
	S'assegurarà que a l'atenció primària es doni informació i atenció a la interrupció voluntària de l'embaràs d'acord amb el que estipula la llei vigent.		
OBJECTIU 39	ACCIONS	SÍ	NO
Promoure la perspectiva de gènere a la informació dels mitjans de comunicació locals.	Es disposa d'informació sobre els continguts dels mitjans de comunicació.		
	Es disposa d'un Pla o programa de Comunicació Local.		
	Les ajudes i subvencions als mitjans de comunicació incorporen com a factor de valoració que disposin de plans d'igualtat.		
	La regidoria de la dona i/o la Unitat de Gènere del municipi impulsen accions coordinades amb els mitjans de comunicació a les campanyes dels dies internacionals.		

OBJECTIU 40	ACCIONS	SÍ	NO
Posar fi a la publicitat sexista.	Disposar de la informació sobre els espais publicitaris de què disposa el municipi i sobre quines són els empreses gestores.		
	Accions per promoure l'apropiació de les empreses sobre els resultats de la diagnosi.		
	S'ha dissenyat una guia dirigida a les empreses per evitar la publicitat sexista.		
	S'han establert mesures per sancionar les empreses i entitats que facin un ús sexista de la seva publicitat.		
OBJECTIU 41	ACCIONS	SÍ	NO
Promoure l'autoria artística i intel·lectual femenina mitjançant mecanismes d'acció positiva.	Accions de sensibilització per motivar les dones joves i grans a impulsar les seves autories artístiques i intel·lectuals.		
	Polítiques d'ajuts econòmics a la creació i producció artística i intel·lectual d'autoria femenina.		
	Edició de catàleg digital o en paper donant visibilitat a la creació i producció artística i intel·lectual de les dones en activitats polítiques, socials, econòmiques i culturals tant del municipi com de l'àmbit comarcal.		
	El municipi compta amb una base de dades de dones autores i artistes.		

OBJECTIU 42	ACCIONS	SÍ	NO
Promoure una cooperació al desenvolupament transformadora i amb perspectiva de gènere.	Els instruments de planificació, seguiment i avaluació de la cooperació al desenvolupament integren de manera transversal l'enfocament de gènere.		
	Les bases de les convocatòries per a subvencions a projectes de cooperació al desenvolupament i educació pel desenvolupament integra com a requisit la perspectiva de gènere i basada en els drets humans.		
	Els moviments de dones i feministes de Catalunya o els moviments de dones i feministes dels països en vies de desenvolupament són actors de cooperació i poden accedir a les convocatòries de subvencions.		
	Sessions formatives sobre la integració de l'enfocament de gènere en els projectes.		
	El municipi promou la formació de personal tècnic d'ONG, universitats i empreses vinculades a aquest àmbit per aplicar la perspectiva de gènere i l'enfocament de drets humans als projectes.		
	Es realitzen actuacions d'incidència per tal que el fons Català de cooperació actuï amb perspectiva de gènere.		

Àrea de Promoció d'un entorn lliure de violències i discriminació			
OBJECTIU 43	ACCIONS	SÍ	NO
Política contra els principals estereotips i pautes culturals que promouen i/o mantenen les discriminacions per raó de sexe i gènere.	Es disposa de la informació de quins són els principals estereotips i pautes culturals que promouen i/o mantenen les discriminacions per raó de sexe i gènere en el municipi.		
	Es realitzen campanyes de sensibilització amb coordinació amb altres administracions.		
	S'han identificat els agents socials clau de l'àmbit de dones i feministes per promoure la seva participació en accions de transformació de les pautes i estereotips culturals.		
	Accions i/o a acords de col·laboració de manera coordinada amb els agents clau identificats de l'àmbit municipal o comarcal.		
	En coordinació amb altres administracions, s'impulsen accions per promoure pautes entre els joves adolescents.		
	En coordinació amb altres administracions, s'impulsen accions per establir un diàleg amb les entitats religioses.		

OBJECTIU 44	ACCIONS	SÍ	NO
Prevenció i denúncia de l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'espai públic, llocs d'oci i entorns de festes.	S'elabora a nivell municipal o comarcal un mecanisme/protocol per prevenir, tractar i sancionar l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'espai públic, llocs d'oci i entorns de festes.		
	El protocol s'ha impulsat amb la participació activa d'organitzacions de defensa dels drets de les dones, comissions de festes i gerències de llocs d'oci.		
	Es realitzaran campanyes de sensibilització.		
	Accions formatives amb tots els agents implicats.		
	Es compta amb instruments de coordinació permanent amb els diferents actors.		
OBJECTIU 45	ACCIONS	SÍ	NO
El govern municipal participa en els òrgans i comissions supramunicipals i del país contra la violència masclista.	El municipi participa activament a la Xarxa d'Atenció i recuperació integral per a les dones en situació de violència masclista.		
	Hi ha una coordinació permanent amb el Centre d'Estudis, Recerca i Capacitació sobre Violència Masclista de l'ICD.		
	Coordinació permanent amb la Comissió Nacional per una Intervenció Coordinada contra la Violència Masclista.		
	El municipi participa a través de la Federació Espanyola de Municipis i províncies (FEMP) en el Pacte d'Estat contra la Violència de Gènere.		

OBJECTIU 46	ACCIONS	SÍ	NO
El govern municipal contribueix des del seu àmbit de competència a la implementació d'un Pla d'Actuació Integral de prevenció i tractament de la violència contra les dones amb vigència de 4 anys.	Existeix un protocol municipal o comarcal d'actuació conegut per totes les àrees implicades en la gestió de les situacions de violència (sigui física, sexual o psicològica).		
	Es compta amb un Centre d'Atenció i d'Informació a la Dona que promou accions, campanyes i estudis per prevenir i sensibilitzar sobre les violències masclistes.		
	Es disposa d'un servei residencial d'acolliment d'urgència per a dones que viuen situacions de violència masclista i pels seus fills.		
	Es disposa d'un servei d'atenció, recuperació i acollida.		
	El govern és coordina amb les organitzacions de dones en el disseny de les accions i en la determinació de les prioritats.		

OBJECTIU 47	ACCIONS	SÍ	NO
Posar fi a la violència masclista en l'àmbit de la salut.	Es disposa d'un protocol d'àmbit municipal o comarcal per a l'abordatge de la violència masclista en l'àmbit de la salut.		
	Es disposa d'un estudi per garantir el compliment de pautes establertes en el protocol d'atenció a les dones.		
	Sessions de formació dirigides als professionals de l'atenció primària.		
	Mesures de coordinació per facilitar la detecció de casos de violència masclista a l'atenció primària amb altres agents implicats: mossos, serveis socials i jurídics, i de protecció i atenció.		
	Els centres d'atenció primària compten amb dades estadístiques de dones ateses els últims dos anys que van patir violència masclista per valorar l'evolució de la problemàtica.		

OBJECTIU 48	ACCIONS	SÍ	NO
Es promou la participació activa de les organitzacions de defensa dels drets de les dones de l'àmbit municipal per prevenir i erradicar la violència masclista.	Es disposa d'un Consell de Dones d'àmbit municipal o comarcal.		
El govern municipal dona suport amb accions concretes a les associacions de dones que treballen per evitar l'ablació genital femenina i els matrimonis infantils.			
El govern municipal dona suport a accions concretes de les associacions de dones que treballen per identificar l'impacte de la violència masclista arran de les discriminacions múltiples			
El govern municipal dona ajudes i subvencions a organitzacions de defensa dels drets de les dones que presten atenció sanitària, psicossocial, assessorament jurídic, accés a llars d'acollida, formació ocupacional i d'inserció laboral a les dones que pateixen violència masclista.			

OBJECTIU 49	ACCIONS	SÍ	NO
Posar fi a la violència masclista entre la joventut.	Diagnosi sobre quin és l'impacte de la violència masclista a la joventut.		
A través de la xarxa juvenil local, es donarà suport a la realització de campanyes i accions per prevenir i erradicar la violència masclista.			
Suport i ajudes a organitzacions juvenils.			
Es disposa d'un programa dirigit a donar suport, assessoria i atenció psicosocial a dones joves que han patit violència masclista.			
OBJECTIU 50	ACCIONS	SÍ	NO
Detecció i identificació de situacions de risc o d'existència de violència masclista al seu territori i/o a nivell comarcal i provincial.	En coordinació amb altres administracions, es realitza un estudi per detectar i identificar situacions de risc o d'existència de violència masclista al seu territori i/o a nivell comarcal i provincial.		
Identificar les manifestacions de la violència masclista i l'impacte diferent que exerceix sobre els diversos sectors poblacionals de dones i menors que la pateixen.			
Identificar pautes de risc en les normes i pràctiques socials i culturals.			
Identificar col·lectius més vulnerables a patir qualsevol forma de violència masclista.			

OBJECTIU 51	ACCIONS	SÍ	NO
Impuls del Protocol per a l'abordatge de la violència masclista al seu territori.	Es disposa del Protocol per a l'abordatge de la violència masclista.		
El protocol garanteix la participació activa d'especialistes de salut, serveis socials i educació per detectar situacions de violència.			
Sessions formatives i de capacització al personal professional que intervé en processos relacionats amb violència masclista: sanitari, cossos policials, operadors jurídics, col·legis professionals, organitzacions sindicals i empresarials.			
OBJECTIU 52	ACCIONS	SÍ	NO
Implicar als mitjans de comunicació locals per promoure la prevenció i l'erradicació de la violència masclista.	Campanyes de sensibilització social i informació a través dels mitjans de comunicació local per a prevenir i eliminar l'explotació sexual i el tràfic de dones.		
Formacions dirigides als professionals de la comunicació sobre el tractament de la violència masclista en els mitjans de comunicació.			

OBJECTIU 53	ACCIONS	SÍ	NO
Atendre a les dones afectades per la violència masclista	Ajudes per facilitar l'accés a un habitatge i ajudes escolars.		
Les discriminacions múltiples s'han establert amb factors de valoració en l'atorgament de les ajudes.			
Es compta amb dades sobre la renda mínima d'inserció i n. de dones beneficiades.			
Es compta amb dades sobre les prestacions d'urgència social i prestacions econòmiques extraordinàries.			
Es compta amb dades sobre les indemnitzacions lliurades.			
OBJECTIU 54	ACCIONS	SÍ	NO
La política d'urbanisme municipal incorpora la seguretat i la protecció contra la violència masclista.	Es disposarà d'un estudi de seguretat urbanística per prevenir la violència masclista.		
S'elaborarà un pla de seguretat urbana vigent amb pressupost.			
S'identificaran zones del municipi que necessiten adequar les infraestructures per afavorir la seguretat.			
Es realitzaran obres d'adequació per millorar la instal·lació d'infraestructures per afavorir la seguretat: il·luminació, visibilitat, vigilància en zones menys transitades.			
Campanya de sensibilització informant la ciutadania sobre la mobilitat adequada, accessible i segura per a les dones, les joves, nens i nenes al nucli urbà i a les zones menys transitades.			

OBJECTIU 50	ACCIONS	SÍ	NO
Detecció i identificació de situacions de risc o d'existència de violència masclista al seu territori i/o a nivell comarcal i provincial.	En coordinació amb altres administracions, es realitza un estudi per detectar i identificar situacions de risc o d'existència de violència masclista al seu territori i/o a nivell comarcal i provincial.		
	Identificar les manifestacions de la violència masclista i l'impacte diferent que exerceix sobre els diversos sectors poblacionals de dones i menors que la pateixen.		
	Identificar pautes de risc en les normes i pràctiques socials i culturals.		
	Identificar col·lectius més vulnerables a patir qualsevol forma de violència masclista.		
OBJECTIU 51	ACCIONS	SÍ	NO
Impuls del Protocol per a l'abordatge de la violència masclista al seu territori.	Es disposa del Protocol per a l'abordatge de la violència masclista.		
	El protocol garanteix la participació activa d'especialistes de salut, serveis socials i educació per detectar situacions de violència.		
	Sessions formatives i de capacitació al personal professional que intervé en processos relacionats amb violència masclista: sanitari, cossos policials, operadors jurídics, col·legis professionals, organitzacions sindicals i empresarials.		

OBJECTIU 52	ACCIONS	SÍ	NO
Implicar als mitjans de comunicació locals per promoure la prevenció i l'erradicació de la violència masclista.	Campanyes de sensibilització social i informació a través dels mitjans de comunicació local per a prevenir i eliminar l'explotació sexual i el tràfic de dones.		
	Formacions dirigides als professionals de la comunicació sobre el tractament de la violència masclista en els mitjans de comunicació.		
OBJECTIU 53	ACCIONS	SÍ	NO
Atendre a les dones afectades per la violència masclista	Ajudes per facilitar l'accés a un habitatge i ajudes escolars.		
	Les discriminacions múltiples s'han establert amb factors de valoració en l'atorgament de les ajudes.		
	Es compta amb dades sobre la renda mínima d'inserció i n. de dones beneficiades.		
	Es compta amb dades sobre les prestacions d'urgència social i prestacions econòmiques extraordinàries.		
	Es compta amb dades sobre les indemnitzacions lliurades.		

OBJECTIU 54	ACCIONS	SÍ	NO
La política d'urbanisme municipal incorpora la seguretat i la protecció contra la violència masclista.	Es disposarà d'un estudi de seguretat urbanística per prevenir la violència masclista.		
	S'elaborarà un pla de seguretat urbana vigent amb pressupost.		
	S'identificaran zones del municipi que necessiten adequar les infraestructures per afavorir la seguretat.		
	Es realitzaran obres d'adequació per millorar la instal·lació d'infraestructures per afavorir la seguretat: il·luminació, visibilitat, vigilància en zones menys transitades.		
	Campanya de sensibilització informant la ciutadania sobre la mobilitat adequada, accessible i segura per a les dones, les joves, nens i nenes al nucli urbà i a les zones menys transitades.		

L'avaluació d'impacte acostuma a tenir un problema bàsic: no es pot adjudicar un canvi social a una sola causa. Una avaluació d'impacte no pot expressar que s'ha produït una relació de causa-efecte. Per exemple, els efectes a mitjà termini d'un Pla poden incidir en la sensibilitat social contra la violència cap a les dones, però no es poden atribuir de forma exclusiva els assoliments que es produeixen en aquest sentit perquè hi ha molts més elements que influeixen: els mitjans de comunicació, l'educació, l'acció d'altres organitzacions, etc.



7.3. Qui és responsable dels resultats de l'avaluació?

Faci qui faci l'avaluació, la responsabilitat sobre els seus resultats és de qui lidera la Política d'Igualtat des de la seva responsabilitat política. Després dels informes tècnics oportuns, caldrà prendre decisions —noves prioritats, nous objectius, noves accions, etc.-- que és probable que afectin la Política d'Igualtat que s'estigui realitzant, no només el Pla. En aquest sentit, a la planificació de l'avaluació és important consignar-hi:

- Qui o quins realitzaran tècnicament el seguiment i les diferents avaluacions previstes i en quin moment?
- Quin enfocament es preveu (avaluacions sobre els objectius o sobre els resultats, per exemple)?
- Quin procediment s'utilitzarà per a la presa de decisions a partir dels informes tècnics resultants?

8. Aprovació del pla

8.1. Aprovació del Pla pel Ple de l'ajuntament

Ara ja disposem d'un document bàsic: un Pla Local d'Igualtat entre dones i homes.

Ens ha de servir tant per programar actuacions en terminis determinats com per difondre públicament els propòsits de la Regidoria entorn de la igualtat.

I encara cal un pas final:

L'aprovació del Pla pel Ple municipal assegurarà la implicació en el Pla de totes les àrees municipals i facilitarà la transversalitat de gènere en les seves actuacions.

És probable que aquest pas suposi la negociació política en el si de l'Ajuntament. És normal. Cada partit polític tindrà la seva pròpia visió de quines han de ser les prioritats que cal abordar i com cal fer-ho. Aquesta negociació no s'acostuma a fer al final de la planificació, sinó durant la mateixa. No seria gaire pràctic arribar fins al final per haver de refer molts aspectes. El responsable polític del Pla haurà d'adoptar aquesta tasca com a pròpia des del començament.

Per dur-la a terme, aportem tres recomanacions bàsiques:

1. Comptar amb motivació i preveure les resistències que pot trobar entre els seus companys i companyes de corporació. No totes les persones ho tindran tan clar com en aquesta guia sembla. La igualtat d'entre dones i homes és un objectiu que no sempre es comparteix. En ocasions, quan es parla d'aquest tema s'atribueix a idees 'de dones' que no es consideren imprescindibles ni essencials per al funcionament d'un Ajuntament. No es percep que la ciutadania estigui formada per dones i homes que viuen, senten i fan ús de la ciutat de

formes diferents, i que tenen també diferents expectatives, interessos i necessitats. Quan es planifica l'actuació municipal sense enfocament de gènere es poden cometre injustícies o perpetuar relacions de desigualtat. La política urbanística o de transport n'és un exemple a mà. Si no es considera que les dones usen i accedeixen als espais urbans, aquests poden ser menys accessibles, còmodes i 'amables' del que haurien de. Són les dones les qui majoritàriament utilitzen el transport públic, i sovint per a funcions no productives, com acompanyar a algun membre de la família al metge o anar a la compra, i, no obstant això, el transport pot estar planificat tenint en compte només que s'utilitza per anar a treballar.

Posats a buscar, trobaríem molts més exemples, però de moment, aquests són significatius. La ciutat necessita l'enfocament de gènere per atendre la ciutadania.

2. Mantenir una actitud d'informació i debat permanent. Contra la despreocupació o la ignorància, valen la informació i el contrast. En resum, no abaixar la guàrdia. Aportar informacions concretes a debats concrets. Si les principals resistències són a l'àrea d'ocupació, demostrar a partir de dades si hi ha desigualtats en aquest àmbit i com poden combatre's. Reflexionar conjuntament sobre els efectes de no considerar la desigualtat com a factor predominant en totes les polítiques, aportar noves informacions. Realment, la tasca pendent és gairebé sempre educativa.

3. Defensar que la política cap a la igualtat afavorirà tant els homes com les dones. Els canvis es produiran de totes maneres. La igualtat és una qüestió de justícia social avalada, en el nostre cas, pel marc legal nacional. Les societats avancen i les dones no faran passes enrere en la seva independència i igualtat. Tanmateix, l'actuació municipal pot fer-los el camí més fàcil, construït entre tots, més còmode i amb menys barreres. Una societat més igualitària permetrà que homes i dones puguin triar com volen realitzar-se personal i col·lectivament.

9. Annexos

ANNEX 1 – Resum de la normativa estatal i autonòmica

Àmbit estatal

A l'Estat espanyol, el tractament legislatiu que fa referència a la igualtat no arriba fins la Constitució Espanyola del 1978, que en el seu article 14 proclama que tots els espanyols som iguals davant la llei sense que pugui prevaldre discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. Igualment, a través de l'article 9.2, compromet als poders públics a que garanteixin la igualtat i la llibertat de tot els individus.

Pel que fa al tractament de la violència vers les dones, la Llei Orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, suposa una fita sense precedents en el nostre ordenament jurídic. Implica el reconeixement legal de la violència de gènere com un problema social de gran rellevància i fa palès el compromís dels poders públics a intervenir de forma coordinada per la salvaguarda dels drets de les dones víctimes de violència. La llei preveu el dret de les dones víctimes de violència de gènere a rebre informació, assessorament i atenció integral adequada a la seva situació personal, incloent-hi també l'atenció als menors que es troben sota la pàtria potestat o la guarda i custòdia de la dona agredida.

En relació al tractament dels diferents àmbits de discriminació i amb l'objectiu de construir una societat més justa i igualitària, s'aprova la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LO3/2007).

Aquesta llei suposa un reconeixement explícit de les desigualtats existents a la nostra societat i, per tant, la necessitat d'implicar tots els poders públics per combatre-les i promoure la igualtat real. La llei posa

l'accent en la importància de les accions preventives i en la consideració de la dimensió transversal de la igualtat com a principi fonamental del text normatiu, tot i que reconeix també la necessitat d'adoptar accions positives per part dels poders públics a l'empara de la llicitud constitucional.

Tot i que el text normatiu abasta tots els àmbits socials i té en compte els diferents aspectes de la desigualtat, podríem dir que és en l'àmbit de les relacions laborals on s'introdueixen les novetats més substancials. Al quadre de la pàgina següent es presenten, de manera resumida, les principals mesures i àmbits d'actuació previstes a la llei estatal.

Pel que fa a l'àmbit competencial de les Administracions Públiques, la LO3/2007, del 22 de març, estableix com a criteris d'actuació:

- Garantir la igualtat efectiva en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.
- Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense que afecti la promoció professional.
- Fomentar la formació en igualtat.
- Presència equilibrada en els òrgans de selecció i valoració.
- Mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Eliminar qualsevol discriminació retributiva directa o indirecta.

Principals mesures i àmbits d'actuació de la Llei 3/2007 Pautes generals d'actuació dels poders públics

- ✓ Principi de transversalitat.
- ✓ Principi de presència equilibrada a les llistes electorals i en els nomenaments.

- ✓ Elaboració de Pla estratègic Igualtat d'oportunitats per part de l'administració General de l'Estat que inclogui un informe d'impacte de gènere.
- ✓ Les entitats locals integraran el dret d'igualtat en l'exercici de les seves competències.

Foment de la igualtat en els principals àmbits socials

- ✓ Incorporació de la perspectiva de gènere en:
 - Educació, cultura, salut, societat de la informació, esports, desenvolupament rural, polítiques d'ordenació del territori i habitatge, cooperació per al desenvolupament.
- ✓ Mesures de foment de la igualtat en els mitjans de comunicació i instruments de control de la publicitat no sexista.
- ✓ Mesures d'acció positiva a través de la negociació col·lectiva.
- ✓ Discriminació directa/indirecta i mesures de tutela judicial efectiva.
- ✓ Mesures d'acció positiva a través de la negociació col·lectiva.
- ✓ Discriminació directa/indirecta i mesures de tutela judicial efectiva.

Garantia del dret al treball en igualtat d'oportunitats

- ✓ Accés a l'ocupació: dones com a grup prioritari en les polítiques actives d'ocupació.
- ✓ Formació i promoció professional.
- ✓ Protecció davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- ✓ Obligació per a les empreses de més de 250 treballadors/es d'aprovar Plans d'igualtat.

- ✓ Conciliació de la vida personal, familiar i laboral:
 - Ampliació del permís de maternitat (a fer ús per qual-sevol dels progenitors) en cas de fill amb discapacitat.
 - Permís de paternitat de 13 setmanes.
 - Reconeixement de treballadors/es autònoms/es i altres règims de la seguretat social.
 - Reducció de jornada: s'amplia l'edat del menor a 8 anys i es redueix a 1/8 de la jornada el límit mínim de reducció.
 - Excedència voluntària: es redueix a 4 mesos la durada mínima.
 - Excedència per cura de familiars: s'amplia a 2 anys la durada màxima i es reconeix el gaudiment de forma fraccionada.
- ✓ Modificacions de la Seguretat Social:
 - Flexibilització cotització prèvia per accedir a la prestació de maternitat.
 - Nou subsidi pel cas que no es compleixin els requisits mínims.
 - Prestació econòmica paternitat.
- ✓ Ocupació pública: Presència equilibrada d'homes i dones en òrgans de selecció i valoració, eliminar la discriminació retributiva directa o indirecta per raó de sexe i altres mesures en sentit anàleg amb el sector privat.

Creació d'organismes específics

- ✓ Creació d'una Comissió Inter-ministerial d'Igualtat entre dones i homes i Unitats d'Igualtat a cada Ministeri.
- ✓ Constitució d'un Consell de participació de les dones com a òrgan col·legiat que ha de servir de via per a la participació institucional en aquestes matèries.

Àmbit **autonòmic**

A Catalunya, el reconeixement legal de la igualtat el trobem a la Llei Orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de Reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, que reconeix a la Generalitat de Catalunya, d'acord amb les competències conferides per la Constitució Espanyola, competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere (art.153).

L'àmbit competencial preveu:

- a) La planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de les normes, plans i directrius generals en matèria de polítiques de dones, així com l'establiment d'accions positives.
- b) La promoció de l'associacionisme de dones.
- c) La regulació de les mesures i els instruments per a la sensibilització, detecció i prevenció de la violència masclista, així com dels serveis i recursos destinats a una protecció integral.

El nou Estatut regula els drets civils i socials de les dones i reconeix el respecte a la vida, la dignitat, la seguretat i la seva autonomia, així com el dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats (art. 19).

Pel que fa als principis d'actuació dels poder públics, l'article 41 de l'Estatut estableix que aquests hauran de respectar el principi d'igualtat i hauran de:

- Garantir el compliment en l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció professional, les condicions del treball, incloent-hi la retribució, i en totes les altres situacions, així com garantir que les dones no siguin discriminades per raó d'embaràs o maternitat.
- Garantir la incorporació per part dels poder públics de la transversalitat en totes les polítiques públiques.
- Afrontar de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori.
- Fomentar el reconeixement del paper de les dones en tots els àmbits i promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i avaluació d'aquestes polítiques.
- Reconèixer el valor econòmic del treball de cura i atenció dins l'àmbit domèstic i familiar en el marc de les polítiques econòmiques i socials
- Vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que puguin afectar la seva dignitat, integritat i benestar físic i mental, particularment el respecte del propi cos i de la seva salut reproductiva i sexual.

L'Estatut també incorpora la paritat en la composició i règim electoral del Parlament (article 56).

La Generalitat de Catalunya aprova la Llei 17/2015, de 18 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Es tracta d'una regulació feta d'acord amb les competències de l'autogovern de Catalunya, i s'emmarca dins la categoria de norma específica complementària de la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Aquesta norma incorpora modificacions legislatives substancials per avançar cap a aquesta igualtat efectiva i estableix mesures transversals en diferents ordres de la vida.

En l'article 6 d'aquest text normatiu s'especifica quines són les funcions dels ens locals de Catalunya en matèria de polítiques d'igualtat de gènere:

- a) Estudiar i detectar les mancances i les necessitats de les dones comptant amb la col·laboració de les associacions de dones.
- b) Sensibilitzar la població sobre les causes de la violència masclista, impulsar actuacions i campanyes de prevenció, i posar a disposició els serveis d'atenció necessaris per a les persones que pateixen les diverses manifestacions de la violència masclista.
- c) Atendre, informar i orientar les dones sobre programes i recursos per facilitar l'exercici efectiu dels seus drets, i sensibilitzar homes i dones en termes d'igualtat de drets i deures.
- d) Crear i adequar els mecanismes necessaris per integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere en llurs actuacions polítiques.
- e) Formar i capacitar el personal per garantir que compleixin les seves funcions en relació al què estableix aquesta llei.
- f) Elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat del sector públic (article 15).
- g) Dissenyar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat de ciutadania (article 14.4).
- h) Fomentar l'autonomia personal i econòmica de les dones i impulsar l'ocupació femenina.
- i) Fomentar la presència de dones als òrgans de participació i en els espais de presa de decisions.

- j) Donar suport als grups feministes i a les entitats de defensa dels drets de les dones, i impulsar-ne la participació en el disseny, l'elaboració, el desenvolupament i l'avaluació de les polítiques d'igualtat i de transversalització de gènere.
- k) Adequar i mantenir estadístiques actualitzades que permetin un coneixement de la situació diferencial de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció local.
- l) Dissenyar i aplicar polítiques destinades a erradicar les desigualtats i les explotacions de les dones en tots els àmbits locals d'intervenció.

Resum de les principals mesures i àmbits d'actuació de la Llei 17/2015

Clàusules socials en les bases de la contractació del sector públic (Art. 10 i disposició adicional segona).

- ✓ Incloure condicions d'igualtat en l'execució dels treballs objecte del contracte per part de l'empresa adjudicatària.
- ✓ Introduir barems addicionals de puntuació per a les empreses que disposin de: plans d'igualtat, en cas que no estiguin obligades per llei, i distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat.
- ✓ Es crearà un Registre Públic dels Plans d'Igualtat i un Distintiu d'Excel·lència empresarial en matèria d'Igualtat.
- ✓ El Govern ha d'elaborar i aprovar, en col·laboració amb l'Institut Català de les Dones, una norma sobre la inclusió de clàusules relacionades amb la igualtat de dones i homes en contractes i subvencions de l'àmbit d'actuació de la Generalitat de Catalunya (termini: 6 mesos des de l'entrada en vigor de la Llei).

Ajuts públics (Art. 11)

- ✓ Les bases reguladores de subvencions, beques i altres tipus d'ajut públic han de tendir a incloure la perspectiva de gènere.
- ✓ Denegar l'atorgament de subvencions, beques i altres tipus d'ajut públics a empreses i entitats sol·licitants sancionades o condemnades perquè han exercit o tolerat pràctiques laborals discriminatòries per raó de sexe o gènere.

Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic (Art. 15)

- ✓ Les institucions de la Generalitat i els organismes públics vinculats, i les entitats públiques i privades que gestionen serveis públics, han d'aprovar un Pla d'Igualtat destinat al personal propi que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball (termini: dos anys des de l'entrada en vigor de la Llei).
- ✓ Els ens locals que tenen òrgans de representació de personal al seu servei han d'aprovar un Pla d'Igualtat, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en el pacte o acord de condicions de treball.

Ocupació pública (Art. 16)

- ✓ Les administracions públiques han d'impulsar la representació paritària de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció.
- ✓ Els temaris han d'incloure continguts relatius a la normativa sobre igualtat i sobre violència masclista.
- ✓ Formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat adreçada a tot el personal.
- ✓ Anàlisi periòdica de 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 erradicar les diferències salarials.

Pressupostos (Art. 17)

- ✓ Els departaments de la Generalitat, els òrgans autònoms, les societats i els organismes públics vinculats o que en depenen han de fer visible l'impacte diferenciat dels pressupostos sobre els homes i les dones.

Polítiques i actuacions dels poders públics (Art. 18)

- ✓ Les administracions públiques de Catalunya han de procurar atènyer-se al principi de representació equilibrada de dones i homes en el nomenament dels titulars dels òrgans de direcció.

Participació política de les dones (Art. 19)

- ✓ Els poders públics han de procurar atènyer-se al principi de presència paritària de dones i homes en el repartiment del poder polític.
- ✓ Les candidatures que representin els partits polítics, les federacions, les coalicions i les agrupacions d'electors han de respectar el criteri de paritat entre homes i dones per l'elaboració de les llistes electorals (Art. 56.3 Estatut d'Autonomia).

Participació social de les dones (Art. 20)

- ✓ Els poders públics han d'adoptar accions positives específiques temporals, raonables i proporcionades que promoguin la igualtat efectiva de dones i homes.
- ✓ Els col·legis i agrupacions professionals i empresarials, les organitzacions sindicals, culturals i socials i els partits polítics han d'establir els mecanismes per assolir la representació paritària en els òrgans directius.

Coeducació (Art. 21, 22 i 28 i disposició addicional sisena)

- ✓ El Govern ha d'aprovar i presentar al Parlament, en el termini màxim de dos anys de l'entrada en vigor de la Llei, un Pla per a la Igualtat de gènere en el sistema educatiu per mitjà del qual haurà d'introduir la coeducació a tots els nivells i modalitats del sistema educatiu, i l'haurà d'introduir en la programació educativa i els currículums a tots els nivells.
- ✓ Els poders públics han de garantir l'adequada formació en coeducació en l'àmbit de l'educació en lleure infantil i juvenil.
- ✓ En l'àmbit universitari s'ha d'incloure necessàriament una formació en coeducació de les persones que duen a terme tasques docents.

Valor econòmic del treball domèstic i de cura de persones (Art. 31)

- ✓ La Generalitat ha de fer, periòdicament, estimacions de valor econòmic del treball domèstic i de cura d'infants i de persones grans o dependents de Catalunya, i ha d'informar a la societat catalana sobre els resultats.

Promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral (Art. 32 i 45)

- ✓ Els poders públics han de:
 - elaborar plans d'ocupació biennals per incrementar l'ocupació estable i de qualitat de les dones;
 - incorporar la perspectiva de gènere en els programes actius d'ocupació (PAO);
 - incorporar la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció, classificació professional, valoració de llocs de feina, retribucions i promoció professional;

- incrementar el percentatge de dones en sectors, ocupacions i professions en què són minoria;
 - fomentar les accions de l'economia social i el treball autònom, i les iniciatives d'emprenedoria, promogudes per dones;
 - promoure l'accés de dones a llocs directius i de comandament;
 - garantir el compliment del principi d'igualtat retributiva;
 - eliminar la segregació horitzontal; i
 - aplicar el principi de la càrrega de la prova en casos de denúncies per assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- ✓ Les administracions públiques de Catalunya han de:
- crear programes de microcrèdits o altres instruments de finançament per a projectes de dones emprenedores.

Prevenició de l'assetjament sexual i per raó de sexe (Art. 18 i 33):

- ✓ Sector públic: les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen han d'aprovar un protocol de prevenició de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.
- ✓ Sector privat: les empreses han d'adoptar mesures específiques, negociades amb la representació sindical, per prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- ✓ Les mesures dels plans d'igualtat s'han de negociar i acordar amb la representació legal del personal treballador.

- ✓ Han d'elaborar i aplicar un Pla d'Igualtat les empreses de:
 - més de 250 treballadors (Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes);
 - Plans d'igualtat a les empreses (Art. 36)
- ✓ Les empreses que hi estiguin obligades perquè l'autoritat laboral així ho hagi acordat en un procés sancionador.
- ✓ Els poders públics de Catalunya han d'afavorir l'elaboració i la implantació de plans d'igualtat a les empreses que no estan obligades per llei.
- ✓ Tots els plans d'igualtat, tant els de les empreses que estan obligades per llei com els voluntaris, s'han de registrar en el Registre Públic de Plans d'Igualtat.

Responsable sindical d'igualtat (Art. 39):

- ✓ Els sindicats amb presència als centres de treball, per mitjà dels òrgans de representació corresponents, han d'adjudicar a un delegat sindical la funció de vetllar específicament per la igualtat de tracte i d'oportunitats en el marc de la negociació col·lectiva.
- ✓ El responsable sindical d'igualtat té l'obligació de formar-se en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- ✓ Les organitzacions sindicals han de designar un responsable sindical d'igualtat que tingui la titulació específica en matèria d'igualtat i gènere.
- ✓ L'Administració pública ha de facilitar programes de suport a la formació sindical per a la negociació col·lectiva amb perspectiva de gènere.

Negociació col·lectiva (Art. 40):

- ✓ Les organitzacions empresarials i sindicals, i els òrgans de representació del personal a l'empresa, han de promoure una representació paritària dels dos sexes en la negociació col·lectiva mitjançant mesures d'acció positiva.

Prevenció de riscos laborals a l'empresa (Art. 44)

- ✓ Les empreses estan obligades a tenir en compte la diferent exposició als factors de risc de dones i homes, i a prestar una atenció especial als factors de risc per a la fertilitat i per a l'embaràs i la lactància, en la valoració dels riscos laborals i en l'adopció de mesures preventives.
- ✓ Les empreses han de formar el personal sobre la diferent exposició als factors de risc segons el sexe i sobre els riscos per a la fertilitat, l'embaràs i la lactància.

Estadístiques i estudis (Art. 56):

- ✓ Les administracions públiques de Catalunya han de:
 - Incloure sistemàticament la variable sexe a totes les estadístiques, enquestes i recollida de dades que duguin a terme;
 - Establir nous indicadors estadístics;
 - Revisar i, si s'escau, adequar les definicions estadístiques existents per contribuir al reconeixement i la valoració del treball de les dones, i evitar l'estereotipació negativa de determinats col·lectius.

Cal tenir present que aquesta norma incorpora la perspectiva de gènere en altres àmbits com són, per exemple, el joc i les joguines (Art. 23), les manifestacions culturals (Art. 24), els mitjans de comunicació i les tecnologies de la informació i la comunicació (Art. 25), les universitats i la recerca (Art. 28), l'associacionisme i els col·legis professionals (Art.

29), els esports (Art. 30), els usos del temps (Art. 46), el benestar social i la família (Art. 47), la salut (Art. 48), el tràfic, l'explotació sexual i la prostitució (art. 52), el medi ambient, l'urbanisme, l'habitatge i la mobilitat (Art. 53), la justícia (Art. 54) i la seguretat ciutadana (Art. 55). Per tal de garantir la seva incidència en tots aquestes aspectes, la Llei preveu que l'Institut Català de les Dones resti adscrit al Departament de Presidència (disposició final primera), i la creació d'un Observatori de la Igualtat de Gènere (art.58) i d'un òrgan responsable d'aplicació de la transversalitat (disposició addicional quarta). Així mateix, la Llei contempla un règim sancionador (art.59-64) i proposa un conveni de col·laboració entre l'autoritat judicial, la Fiscalia i el Síndic de Greuges per actuar en casos de discriminació, explotació i violència envers les dones.

Pel que fa al tractament de la violència masclista, el Govern de Catalunya aprova la Llei 5/2008 del dret de les dones per a l'erradicació de la violència masclista, la qual introdueix importants novetats conceptuals i situa la lluita contra aquesta xacra social a l'agenda política prioritària.

La Llei defineix la violència com allò que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat, en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones. A més, fa visibles gran part de les formes en què s'exerceix aquesta violència (física, psicològica, sexual i econòmica) i tots el entorns on es pot produir (la parella, la família, entorn laboral, social o comunitari).

Els principals objectius de la Llei són:

- Erradicar la violència masclista i remoure les estructures socials i els estereotips culturals que la perpetuen.
- Establir mesures integrals de prevenció, detecció i sensibilització amb la finalitat d'erradicar-la de la societat.
- Reconèixer els drets de les dones que la pateixen a l'atenció, l'assistència, la protecció, la recuperació i la reparació integral.

La Llei també defineix i ordena la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral, formada per tots els agents socials i serveis directament implicats, i reconeix als municipis una sèrie de competències, que es concreten en:

- a) Programar, prestar i gestionar els serveis d'informació i atenció a les dones, i efectuar la derivació als diferents serveis en els termes especificats per aquesta llei.
- b) Prestar o gestionar altres serveis de la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral, d'acord amb allò que s'estableixi per mitjà d'un conveni amb l'Administració de la Generalitat de Catalunya.
- c) Col·laborar en la gestió de les prestacions econòmiques i les subvencions que aquesta llei estableix.
- d) Complir totes les altres funcions establertes per aquesta llei que, en raó de les competències respectives, els correspongui assumir en relació a les dones que pateixen o han patit violència masclista.

Els municipis amb una població inferior a 20.000 habitants poden delegar llurs competències a una mancomunitat de municipis o a altres ens locals.

Com ja hem dit, l'administració pública local es troba en una posició idònia per desenvolupar un paper actiu en el marc de les polítiques d'igualtat. Així ho reconeixen la Carta Europea d'Autonomia Local i la Carta Europea per la igualtat de dones i homes en la vida local.

Pel que fa a l'ocupació pública que implica a treballadors de les Administracions Locals, la Llei 7/2007 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic estableix que les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

II. Pla d'igualtat de gènere en empreses amb convenis col·lectius de les quals així ho estableixi;

Finalment, pel que fa a l'àmbit LGTBI, destaca l'aprovació recent de la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i transfòbia, del Parlament de Catalunya. L'objectiu de la llei és desenvolupar i garantir els drets LGTBI i evitar situacions de discriminació i assegurar la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat tant en l'àmbit públic com privat, sobre els quals la Generalitat de Catalunya i els ens locals tenen competències.

Les mesures que s'estableixen afecten totes les àrees de la vida social, totes les etapes de la vida i totes les contingències en el decurs de la vida, com ara qualsevol canvi en l'estat civil, la formació d'una família, la malaltia, la incapacitació, la privació de llibertat o la mort.

Pel que fa a les polítiques públiques per promoure la igualtat efectiva de les persones LGTBI, incorpora els següents àmbits: professionals que actuen en àmbits sensibles de l'Administració Pública (capítol I), ,oeducació; universitats; cultura, lleure i esports; mitjans de comunicació; salut; acció Social; ordre públic i privació de Llibertat; participació i Solidaritat (capítol II), mercat de treball (capítol III) i famílies (capítol IV).

Es crea el Consell Nacional de Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgènere i Intersexuals com un òrgan de participació ciutadana i consultiu permanent, i es fa esment de la necessitat de disposar d'un òrgan que coordini l'execució de les polítiques LGTBI dels diversos departaments de la Generalitat (article 8). De manera paral·lela, el Consell oferirà un servei d'atenció integral per atendre les persones que pateixin, hagin patit o estiguin en risc de patir discriminació o violència per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, per tal de

donar respostes adequades, àgils, properes i coordinades a les seves necessitats (article 9).

A banda d'aspectes preventius i proactius, la llei també regula des d'una vessant reactiva; és a dir, dota d'un règim d'infraccions i sancions i recull la inversió de la càrrega de la prova.

Per acabar, destacar que la llei fa especial menció a les persones trans-gènere i intersexuals (article 23) explicitant que s'han de poder acollir a allò que estableix aquesta llei sense que calgui cap diagnosi de disfòria de gènere ni cap tractament mèdic.

ANNEX 2 – Tabla de revisió documental

Informació sobre els diferents àmbits de la població. Una diagnosi sobre els diferents àmbits de la vida quotidiana i el grau d'exercici dels drets específics de les dones, dades amb els indicadors desagregats per gènere. Si hi ha dades que no trobes en la pròpia diagnosi del Consell, és possible que les trobis en el cens del municipi o a través de l'IDESCAT, o, en última instància, pots extrapolar la informació calculant el % que suposa el municipi respecte a la comarca.

Els estudis de què disposes t'han proporcionat la següent informació:

Sobre les característiques de la població	Sí	No
Contextualització demogràfica del municipi, separant el número de dones i número de homes.		
Evolució de la població en els últims cinc anys, quin tipus de creixement té? (constant, creixent o decreixent).		
Distribució de la població per edat.		
El municipi té una població molt equilibrada entre dones i homes, i poc sobreenvellida.		
Moviment migratori del municipi, desagregat per sexe.		
Existeix una clara diferència pel que fa al col·lectiu majoritari en funció del sexe?		
Població estrangera segons l'origen i el sexe.		
Població estrangera segons l'edat i sexe.		
Població segons el nivell educatiu desagregat per sexe (sense titulació, primer grau, segons grau o ensenyament universitari).		
Estructures de la llar segons la tinença de l'habitatge (propietat o lloguer).		
Informació sobre integrants de les unitats familiars diferenciada per sexes: família monoparental, nuclear, parelles sense fills...etc)		

Sobre la qualitat de vida i benestar social	Sí	No
Informació sobre recursos per a la conciliació de la vida familiar i laboral.		
Informació sobre hàbits de vida no saludables i els seus efectes en la vida de dones i homes.		
Informació sobre comportaments additius (drogodependències, ludopatia, etc.) i la seva influència en les condicions de vida de dones i homes.		
Informació sobre salut, malalties de transmissió sexual o VIH, desagregada per sexe.		
Informació sobre formes de violència manifestada, tipologia, àmbit en què es produeix, agressor/a, víctima, etc.		
Sobre la participació de dones i homes al mercat de treball i en l'economia	Sí	No
Informació sobre població inactiva i activa, desagregades per sexe i grups d'edat.		
Informació sobre taxes d'ocupació/desocupació masculina i femenina i grups d'edat.		
Informació sobre la participació de dones i homes per sectors productius (agricultura, indústria, serveis, social, etc).		
Informació sobre les condicions laborals de dones i homes (tipus de contracte i jornada).		
Informació sobre remuneració i característiques del treball de les dones i dels homes.		
Informació sobre l'activitat empresarial de dones i homes.		

Informació de l'economia visible i economia invisible o submergida i com afecta les condicions de vida de dones i homes.		
Sobre la participació de dones i homes al mercat de treball.		
Informació sobre la participació de dones i homes en convocatòries o activitats socials i polítiques.		
Informació sobre la participació de dones i homes en llocs directius en organitzacions socials, esportives, culturals, sindicals i polítiques.		
Informació sobre l'associacionisme existent, participació de dones i homes, àmbits i nivells de decisió.		
Serveis del Consell Comarcal i als que el municipi té accés	SÍ	NO
Casa d'Acolliment per a dones maltractades.		
Circuit d'Atenció i Abordatge de la Violència Masclista en els seus Municipis.		
Servei d'acolliment d'urgència per a dones.		
Programa d'atenció a les urgències i emergències davant de situacions de violència vers les dones.		
Atenció en casos de violència masclista i prevenció en la població jove		
Servei Comarcal d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD).		
Servei de teleassistència per a les víctimes de la violència de gènere.		

ANNEX 3 – Índex de l'informe de diagnosi

Part 1: Objectius

- ✓ Objectius de l'Informe (ho tens explicat en el capítol XX de la present guia)
- ✓ Metodologia utilitzada (ho tens explicat en el capítol XX de la present guia)

Part 2: La situació de la igualtat entre dones i homes al municipi

- ✓ Les característiques locals.
- ✓ Característiques del territori i de la seva organització municipal des de la perspectiva de gènere.
- ✓ Els usos del temps d'homes i dones al municipi.
- ✓ Situació de l'accés i ús dels recursos locals des de la perspectiva de gènere.
- ✓ Els rols de les dones del municipi davant l'activitat.
- ✓ Quin tipus de dones? Perfils bàsics i característiques generals de les dones del municipi.
- ✓ L'àmbit de l'activitat productiva: el treball remunerat i la desocupació.
- ✓ L'àmbit reproductiu i l'àmbit de la participació social.
- ✓ Algunes actituds i valors d'homes i dones sobre la igualtat: estereotips i prejudicis. (Segurament el Pla del Consell ho té ben desenvolupat.)

- ✓ Perspectives d'igualtat per part de la població.
- ✓ Estereotips i prejudicis sobre dones i homes. (Segurament el Pla del Consell ho té ben desenvolupat.)

Part 3: Anàlisi de les necessitats i interessos de dones del municipi

- ✓ Demandes i necessitats de la població.
- ✓ Necessitats i interessos segons les dones i d'acord amb el seu cicle vital.
- ✓ Necessitats i interessos des de la perspectiva dels homes del municipi.
- ✓ Necessitats i interessos d'acord amb la percepció de la població jove.

Part 4: Conclusions i recomanacions

- ✓ Aspectes prioritaris, recursos i projeccions a mitjà termini.
- ✓ Necessitats i interessos compartits i específics. Aspectes prioritaris.
- ✓ Recursos principals existents i valoració subjectiva dels mateixos.
- ✓ Resum en una anàlisi DAFO: Febleses i Amenaces actuals i Fortaleses i Oportunitats de futur per aconseguir la igualtat entre dones i homes al municipi.
- ✓ Algunes recomanacions per a possibles línies estratègiques d'un Pla Local d'igualtat.

ANNEX 4 - Taula per identificar línies estratègiques

Aquestes taules et poden ajudar a identificar les línies estratègiques del Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere i també d'acord amb les que té el Pla comarcal.

TAULA I

LÍNIA ESTRATÈGICA 1: TITOL

Definició de l'estratègia

Objectiu Específic 1.1				
ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI	INDICADORS	RESPONSABLE
Objectiu Específic 1.2				
ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI	INDICADORS	RESPONSABLE

LÍNIA ESTRATÈGICA 2: TITOL

Definició de l'estratègia

Objectiu Específic 2.1				
ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI	INDICADORS	RESPONSABLE
Objectiu Específic 2.2				
ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI	INDICADORS	RESPONSABLE

ANNEX 5 – Índex d'un Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere

1. PRESENTACIÓ: (punt 1) va acàrrrec de l'alcalde o alcaldessa, s'expressen els objectius i la voluntat política envers la igualtat de gènere.

2. INTRODUCCIÓ: expliques la finalitat del Pla, quina és la intenció política del municipi en dur a terme aquesta política pública. A més, n'expliques els principis orientadors, que poden ser la igualtat efectiva entre dones i homes, la no discriminació, la garantia de drets humans i, fins i tot, la gestió de la diversitat de la població. També fas una breu referència a com el municipi ha anant evolucionant en la seva pràctica de gènere fins arribar ara a l'aprovació del Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere. Expliques també com ha sigut el procés d'elaboració del pla per evidenciar que ha sigut participatiu, i, finalment, expliques per què has escollit l'estructura, és a dir, la manera com has triat les línies estratègiques orientadores del Pla.

1. Presentació

2. Introducció

2.1 Finalitat

2.2 Principis orientadors: igualtat, no discriminació, garantir els drets humans

2.3 Evolució històrica de les polítiques de gènere al municipi

2.4 Procés d'elaboració

2.5 Estructura del Pla

3. Objectius i línies estratègiques

3.1 Objectius

3.2 Línies estratègiques

4. Gestió del pla

Implementació, seguiment i avaluació

5. Bibliografia

Lleis i webs

Publicacions

3. OBJECTIUS I LÍNIES ESTRATÈGIQUES: aquí expliques els objectius, els resultats que es pensen assolir, desenvolupes cada línia estratègica i expliques com s'incidirà des de cadascuna.

4. GESTIÓ DEL PLA: aquí s'expliquen les activitats i la seva implementació, el seguiment i l'avaluació del Pla.

5. BIBLIOGRAFIA: expliques les lleis i webs que s'ha fet servir i les publicacions imprescindibles.

