

Planificant

Propostes
metodològiques
d'elaboració de plans
d'igualtat locals

Planificant

Planificant

**Propostes
metodològiques
d'elaboració de plans
d'igualtat locals**



**Diputació
Barcelona**
xarxa de municipis

Àrea de Govern
**Oficina Tècnica
del Pla d'Igualtat**

Idea original i coordinació dels continguts: Oficina Tècnica
del Pla d'Igualtat de la Diputació de Barcelona

Autoria:

Associació Iguala

Equip ADAGIO

© Diputació de Barcelona

Desembre de 2002

Disseny de l'interior i producció: Institut d'Edicions
de la Diputació de Barcelona

Disseny de la coberta: Pere Marquillas

Impressió: EMSA

ISBN: 84-7794-902-6

Dipòsit legal: B-52186-2002

ÍNDEX

Presentació	7
Introducció	9
1. Marc general	11
1.1. El camí per a la igualtat. Fites principals	11
– Els moviments de dones	11
– Les Nacions Unides	11
– La Unió Europea	12
– L'Estat espanyol i Catalunya	13
1.2. Les polítiques d'àmbit local	14
– Marc competencial als ajuntaments	14
– Les polítiques locals a favor de les dones	15
1.3. De les polítiques de la dona a les polítiques de gènere transversals (<i>gender mainstreaming</i>)	16
2. La planificació: compartir i sistematitzar coneixements i actuacions	17
2.1. Voluntat de transformació	18
2.2. L'actuació municipal com a procés	19
2.3. Transversalització de gènere (<i>gender mainstreaming</i>)	19
2.4. Subordinació de gènere i ciutadania	20
2.5. La vida com a centre de les polítiques	21
– Com es pot introduir la vida diària a les polítiques municipals	21
2.6. Municipalisme: dissenyar polítiques des del reconeixement de la vida quotidiana	21
3. Eines per a la planificació de polítiques amb perspectiva de gènere	25
3.1. Contextualització	25
– D'on parteixen les nostres propostes?	25
– Quins són els diferents moments de la planificació?	25
3.2. Metodologia d'anàlisi	27
– Què?	27
– Com?	29
– Exemples	34

3.3. Metodologia de planificació	35
– Què	35
– Diferents concrecions de la planificació	36
– Com?	36
– Exemples	44
3.4 Metodologia d'avaluació	45
– Què?	47
– Com?	49
– Exemple	50
3.5 Procés d'implementació	53
4. Funcions i competències (tecnicoprofessionals i transversals) per a la implementació de polítiques d'igualtat	55
4.1. Quins criteris i perspectives són necessaris desenvolupar per fer possible la implementació de polítiques d'igualtat?	57
4.2. Quines són les funcions i les competències de la figura professional de l'agent d'igualtat d'oportunitats?	59
Conclusions	63
– Quin és el punt de partida?	63
– Com ha de ser la planificació amb perspectiva de gènere?	64
– Com s'ha de fer la planificació amb perspectiva de gènere? Procés cíclic	65
– Qui ho ha de fer?	65
Glossari	67
Bibliografia	73

PRESENTACIÓ

Em plau presentar la guia PLANIFICANT. PROPOSTES METODOLÒGIQUES D'ELABORACIÓ DE PLANS D'IGUALTAT LOCALS, cinquè volum de la Col·lecció Guies Metodològiques, que es publica des de l'Oficina Tècnica del Pla d'Igualtat amb l'objectiu de facilitar el desenvolupament de la integració de la perspectiva de gènere en les actuacions locals, partint de l'instrument dels plans d'igualtat.

Els materials que es presenten en aquesta guia provenen del programa ADAGIO (Agents d'Assessorament en Gènere i Igualtat d'Oportunitats) que des de l'any 2000 l'Oficina Tècnica del Pla d'Igualtat ha portat a terme en diferents ajuntaments de la província, com a projecte d'investigació i acció en un primer moment, i que en l'actualitat es vol convertir en un servei a l'abast de tots els municipis per a la planificació de polítiques de gènere i d'igualtat d'oportunitats transversals.

PLANIFICANT és una guia amb propostes metodològiques que aporta materials per a la sensibilització i la formació dels responsables polítics i tècnics locals en l'elaboració de plans d'igualtat municipals. Integra totes les fases d'elaboració de les polítiques públiques i aporta eines didàctiques útils que permetran treballar la visualització de les subordinacions de gènere, i, alhora, planificar, implementar i avaluar polítiques encaminades a aconseguir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Tanmateix, la metodologia ADAGIO es caracteritza per la seva adaptabilitat a les diferents realitats municipals, ja que ha estat construïda mitjançant les valuoses aportacions pràctiques dels ajuntaments que han participat en el programa.

Per a l'Oficina Tècnica del Pla d'Igualtat aquesta guia no representa el colofó de la nostra feina en l'àmbit de les polítiques i els plans d'igualtat. Els materials estan dissenyats per propiciar el debat i la reflexió, i som conscients que ens trobem a l'inici d'un procés en què esperem rebre els vostres suggeriments i iniciatives per desenvolupar fórmules de treball que, més enllà de la planificació, ens permetin recolzar l'execució de polítiques amb perspectiva de gènere des de la implicació de totes les àrees municipals i la participació de la ciutadania.

Agraïm la dedicació de la totalitat de professionals del Programa ADAGIO que han treballat els continguts d'aquesta publicació i les aportacions fonamentals de les responsables polítiques i tècniques dels municipis implicats en el procés de reflexió, investigació i desenvolupament pràctic de la metodologia; sense totes elles aquesta guia no hauria estat possible. Felicitats per la tasca feta.

Desitgem que PLANIFICANT. PROPOSTES METODOLÒGIQUES D'ELABORACIÓ DE PLANS D'IGUALTAT LOCALS sigui una guia útil. Bona lectura i bona feina.

Immaculada Moraleda Pérez
Diputada delegada per a les polítiques d'igualtat dona-home

INTRODUCCIÓ

Les diverses eines de planificació tenen unes estructures i uns desenvolupaments més o menys uniformes i comuns: l'estructura d'un pla no varia gaire sigui aquest el pla d'un projecte comunitari, d'un estat, d'un ajuntament o d'una empresa. Què és el que fa necessari, aleshores, dedicar una guia didàctica a la planificació des de la perspectiva de gènere?

Malgrat l'ús d'unes estructures o eines comunes, darrere de qualsevol anàlisi, planificació, actuació o avaluació hi ha una manera de veure el món, de situar-s'hi i de plantejar-se què s'ha de mantenir i què s'ha de canviar. Darrere de qualsevol responsable polític, tècnica o tècnic d'un ajuntament, trobem inevitablement una manera d'estar en la feina, en la política, d'entendre el seu municipi i d'estar en la vida.

Són precisament aquestes maneres les que fan que les planificacions tinguin present o no la perspectiva de gènere. És a dir, la diferència, el seu valor, no serà tant –o no serà només– en l'estructura d'un document, sinó en els processos que ens permeten arribar a la planificació i en els continguts que aquesta planificació recull, els processos i els continguts que es deriven d'una determinada manera d'entendre la democràcia, la política i la vida.

Aquesta guia metodològica per a la planificació s'adreça a totes aquelles persones (polítiques i polítics, tècniques i tècnics) que des de l'àmbit municipal dissenyen i implementen polítiques en les diferents àrees i àmbits municipals (salut, educació, cultura, urbanisme, etc.), amb la finalitat que hi incorporin una mirada sensible a les diferències de gènere.

Aquesta guia parteix del Programa ADAGIO (Agents d'Assessorament en Gènere i Igualtat d'Oportunitats), creat per l'Oficina Tècnica del Pla d'Igualtat de la Diputació de Barcelona, amb la finalitat de facilitar el desenvolupament de polítiques de gènere i d'igualtat d'oportunitats segons l'estratègia de la transversalització (*mainstreaming*), que consisteix a impregnar tots els àmbits d'actuació municipal de propostes que afavoreixin i promoguin l'avenç de les dones, per tal d'aconseguir una societat on les dones i els homes tinguin una participació més equilibrada i en la qual es puguin desenvolupar millor les potencialitats de totes les persones.

El que presentem a continuació és una guia que té com a objectiu introduir elements de reflexió per tal de deixar palesa la importància d'incorporar la perspectiva de gènere en les planificacions municipals, com també la de facilitar eines de treball per fer-ho, sense entrar en profunditat en qüestions de teoria metodològica (si es vol fer, es pot consultar la bibliografia complementària).

«Aleshores ens podem fer les preguntes següents com a mostra d'altres que ens aproximem a les inquietuds i les preocupacions de les dones i els homes: com se senten les dones que estan involucrades en les esferes polítiques, en el nostre cas per la descentralització? Com processen l'exercici del poder? Com negocien en l'àmbit de les seves famílies la seva participació social i política? Però, també, com se senten les parelles d'aquestes dones i els seus fills? Com se sen-

ten els homes desocupats amb les responsabilitats domèstiques que assumeixen? I com se senten els pares, quan els fills o les filles mostren conductes i interessos diferents als que “corresponen”? Què passa amb la pràctica sexual d'adolescents dones i homes? I amb la paternitat adolescent? Totes aquestes preguntes sorgeixen de la vida quotidiana de veïnes i veïns i són matèria prima per a la formulació de polítiques socials de gènere des d'un àmbit municipal».¹

A. S. MARIELLA MAZZOTTI (presidenta de la Comissió de la Dona).

La experiencia de la Comisión de la Mujer de la Intendencia Municipal de Montevideo. Aportes para la formulación de políticas municipales de género.
(www.chasque.net/guifont/mujer3.htm)

Aquesta guia no hauria existit sense la decidida aposta de l'Oficina Tècnica del Pla d'Igualtat de la Diputació de Barcelona per un programa com aquest, que cerca la introducció de les polítiques de gènere des de l'arrelament als ajuntaments.

Aquest treball tampoc no hauria estat possible sense la implicació de totes les persones que hi han participat.

Agraïm la participació en el programa dels ajuntaments d'Argentona, Cabrera, Cànoves i Samalús, Castellbell i el Vilar, Castellgalí, Centelles, l'Estany, Igualada, Malgrat de Mar, Masquefa, Montgat, Òdena, Palafolls, Parets del Vallès, Premià de Mar, Sant Esteve Sesrovires, Sant Joan de Vilatorrada, Sant Pere de Ribes, Sant Pere de Torelló, Sant Vicenç de Castellet, Santa Margarida de Montbui, Santa Margarida i els Monjos, Santa Maria de Palautordera, Santa Susanna, Santpedor, Torelló, Vilada, Vilanova del Camí i Vilassar de Mar, a més de la Xarxa de Municipis per la Igualtat del Bages i del Pla estratègic de la Vall del Ges i Bisaura.

I de totes les persones d'aquests municipis que han col·laborat en algun moment en el desenvolupament del programa.

Les reflexions, els dubtes, les actuacions, les aportacions i els desigs d'aquesta gent i, també, totes les dificultats i les resistències que s'han generat han permès situar-nos al dia a dia de les polítiques municipals, des d'on s'han pogut construir aquestes eines i aquesta proposta de treball, encara inacabada i en fase d'experimentació.

I, especialment, a totes les persones que en els municipis es creuen les polítiques de gènere i que amb el seu esforç, de vegades des d'un lloc molt solitari, estan treballant per introduir i normalitzar en l'agenda dels seus ajuntaments les polítiques d'igualtat d'oportunitats.

Volem mostrar també el nostre reconeixement a totes aquelles dones electes que, tal com hem pogut constatar en aquests dos anys i mig de treball, porten a terme la seva feina en un entorn sovint gens favorable a les necessitats, les maneres de fer i els desigs de moltes dones.

Aquesta guia ha estat elaborada amb els materials i les reflexions del procés de treball en equip que s'ha dut a terme durant els dos anys i mig del Programa ADAGIO desenvolupat per l'associació Iguala.

1. Traduït per les autores.

1. MARC GENERAL

1.1. EL CAMÍ PER A LA IGUALTAT. FITES PRINCIPALS

ELS MOVIMENTS DE DONES²

Abans de parlar de les polítiques locals de gènere i igualtat d'oportunitats és de justícia que ens referim al paper que han tingut els moviments de dones al llarg de la història en la consecució de drets tan fonamentals com el dret de vot (aconseguit a l'Estat espanyol l'any 1931), el dret a l'educació o el dret a la igualtat d'oportunitats en l'accés al mercat de treball. És remarcable sobretot el paper que ha tingut el moviment feminista del segle xx, que ha estat anomenat «la gran revolució silenciosa del segle».

Hi ha hagut moltes dones al llarg de la història que han protagonitzat aquest treball i no volem deixar-les fora del nostre record, des de les beguines i les càtares, als segles XII i XIII, fins a la IV Conferència Mundial de Dones (Beijing, 1995). En tots aquests anys, diferents moviments de dones han contribuït a la construcció d'un llarg camí sense retorn per aconseguir els drets bàsics i fonamentals per a les dones.

Al llarg de l'últim segle, el paper de les institucions públiques ha estat tan important com les organitzacions de dones, ja que s'han establert les bases legals i s'han posat en marxa tot un seguit d'estratègies i polítiques a escala mundial, europea, estatal, autonòmica i local, adreçades a superar tota mena de discriminació per raó del sexe. Les bases legals estan posades, però la igualtat d'oportunitats real continua sent un objectiu per assolir. La igualtat formal, malgrat que és imprescindible, no resulta suficient per aconseguir una igualtat de fet.

Algunes de les estratègies institucionals adreçades a superar la discriminació per raó del sexe són les següents:

LES NACIONS UNIDES

Des de les Nacions Unides, s'han impulsat diferents esdeveniments significatius, com ara:

- Declaració sobre l'Eliminació de la Discriminació contra les Dones (1967).
- Programa d'Acció Internacional Conjunta per a l'Avenç de les Dones (1970).
- Proclamació de l'Any Internacional de la Dona (1975).

2. La informació d'aquest apartat està basada en el Pla d'acció local per a les dones de Sant Feliu (1998-2003).

- Convenció per l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (1979).
 - I Conferència Mundial sobre les Dones (Mèxic, 1975). Es pot considerar que és en aquest moment que comença a tenir forma una estratègia programàtica a escala mundial, es produeix un canvi qualitatiu –en el sentit que les dones deixen de ser objectes i passen a ésser subjectes de les polítiques– i es comença a entendre que les polítiques adreçades a les dones s'han de dissenyar amb les dones.
- Com a resultat d'aquesta conferència es va redactar un pla d'acció mundial, es va escriure la «Declaració sobre la Igualtat de la Dona i la seva Contribució al Desenvolupament i la Pau» i es va proclamar el Decenni de la Dona per les Nacions Unides (1976-1985).
- II Conferència Mundial de la Segona Meitat del Decenni de la Dona (Copenhaguen, 1980), en la qual es conclou que s'han d'augmentar els esforços en tres àmbits clau: salut, educació i ocupació.
 - III Conferència Mundial sobre la Dona (Nairobi, 1985). D'aquesta conferència es van extreure les «Estratègies de Nairobi», orientades cap a l'avenç de la dona fins a l'any 2000.
 - IV Conferència Mundial sobre la Dona (Beijing, 1995). En aquesta conferència es fa balanç de l'acompliment dels objectius marcats deu anys enrere. Es generen dos documents d'abast mundial: la «Plataforma d'acció fins al 2000» i la «Declaració de Beijing». En ambdós documents es fa palesa la necessitat d'implicar totes les institucions i els organismes públics, estatals i locals, totes les organitzacions no governamentals i, en definitiva, tota la societat en la lluita pels drets de les dones i la millora de la seva situació i qualitat de vida, entenent que fent-ho avança tota la població.

LA UNIÓ EUROPEA

Amb l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam l'any 1999, constituent de l'actual Unió Europea, es consagra que la Unió Europea tindrà per missió promoure, mitjançant polítiques i accions comunes, la igualtat entre les dones i els homes i declara que en totes les seves actuacions tindrà com a objectiu eliminar la desigualtat.

- Art. 2: «La CE tindrà per missió, entre altres fites, promoure la igualtat entre els homes i les dones.»
- Art. 3: «La CE, en el desenvolupament de les activitats adreçades a acomplir les missions encomanades, es fixarà com a objectiu eliminar les desigualtats entre els homes i les dones i promoure la seva igualtat.»
- Art. 13: «La Comunitat adoptarà les accions adequades per lluitar contra la discriminació per motius de sexe, d'origen racial o ètnic, religió, convicció, discapacitats, edat o orientació sexual.»
- Art. 141: «El principi de la igualtat de tracte no impedirà a cap estat membre mantenir o adoptar mesures que ofereixin avantatges concrets amb la finalitat de facilitar al sexe menys representat l'exercici de les activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals.»

L'ESTAT ESPANYOL I CATALUNYA

La igualtat legal i de drets s'ha anat recollint i desenvolupant en les diferents legislacions i normatives a l'Estat espanyol. La Constitució de 1978 consagra, en els seus articles 1.1, 9.2, 14 i 15, la igualtat entre totes les persones i insta a desenvolupar les accions necessàries perquè aquesta igualtat sigui real:

- Art. 1.1: «Espanya es constitueix en un estat social i democràtic de dret, que promou com a valors superiors del seu ordenament jurídic la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític.»
- Art. 9.2: «Correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives, eliminar els obstacles que impedeixen o dificulten la seva plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.»
- Art. 14: «Els espanyols són iguals davant de la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.»
- Art. 15: «Tothom té dret a la vida i a la integritat física i moral, sense que en cap cas puguin ser sotmesos a tortura ni a penes o tractes inhumans o degradants. Queda abolida la pena de mort, excepte el que puguin disposar les lleis penals militars per als temps de guerra.»

Seguint les recomanacions europees, l'any 1983, el govern de l'Estat va crear un àmbit específic des d'on es podria desenvolupar la política d'igualtat d'oportunitats: l'Institut de la Dona. Des d'aquest marc s'han portat a terme els diferents plans estatals –el de 1988-1990, el de 1993-1995 i el de 1997-2000– que intenten adaptar els objectius dels programes d'acció europeus a les competències de l'Estat.

La tasca definida a escala europea i els plans estatals van inspirar polítiques d'igualtat d'oportunitats en el terreny autonòmic i local, que van tenir el seu reflex també en l'àmbit català. La Generalitat de Catalunya, mitjançant l'Institut Català de la Dona, ha elaborat quatre plans d'actuació: 1989-1992, 1994-1996, 1998-2000 i 2001-2003.

El 1996, la Diputació de Barcelona va crear la Comissió Interdepartamental de la Dona, amb la voluntat d'«elaborar programes per promocionar i igualar els drets i les oportunitats de les dones des de les diverses àrees de la Diputació, com també proposar nous programes per a la recerca de la interacció entre elles i la implicació en projectes conjunts.»³

El 1997, la Comissió Interdepartamental de la Dona va crear l'OTPI (Oficina Tècnica del Pla d'Igualtat), per oferir suport en la realització de les accions d'aquesta Comissió. I és des de l'OTPI des d'on es va elaborar el Pla Integral per a la Igualtat d'Oportunitats (1998-2002) que recull, defineix i concreta les iniciatives que es duran a terme per possibilitar la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes. L'objectiu principal del Pla és facilitar estratègies que afavoreixin l'avenç social de les dones segons la plataforma d'acció de la IV Conferència Mundial sobre les Dones (Beijing, 1995) i el IV Programa d'Acció Comunitària (1996-2000), mitjançant la cooperació de la Diputació amb els ajuntaments.

3. Pla integral per la igualtat d'oportunitats de la Diputació de Barcelona (1998-2002).

1.2. LES POLÍTIQUES D'ÀMBIT LOCAL

MARC COMPETENCIAL ALS AJUNTAMENTS

La Constitució espanyola de 1978 assumeix el principi d'acció positiva i atribueix als poders públics en general la funció d'eliminar els obstacles per a la igualtat efectiva de les persones i els col·lectius socials.

La Llei reguladora de base de règim local, en l'article 28, preveu que les administracions locals poden portar a terme accions per la igualtat de manera potestativa i compartida amb altres administracions: «Els municipis poden realitzar activitats complementàries de les mateixes administracions públiques i, en particular, les relatives a l'educació, la cultura, la promoció de la dona, l'habitatge, la sanitat i la protecció del medi ambient» (art. 28, cap. III). Aquesta llei especifica el que els municipis poden fer, però la concreció de les accions depèn de voluntats polítiques de persones concretes que, amb la dificultat que suposa obrir camins, dediquen el seu esforç a introduir en les agendes municipals polítiques de gènere i igualtat d'oportunitats.

«Les polítiques d'igualtat entre els homes i les dones han estat molt sovint polítiques simbòliques, conseqüència de la incorporació retòrica de la igualtat als discursos polítics. En general, es considera que l'entrada en l'agenda és una etapa particularment difícil. Hi ha dificultats per introduir la perspectiva de gènere en les polítiques públiques, tant pel desconeixement dins de les mateixes administracions com per les resistències que generen els canvis interns i els reequilibris de poder associats a l'avenç de les dones en àmbits tradicionalment masculins.»⁴

Sumant l'efecte multiplicador de les reivindicacions dels diferents moviments de dones, les diverses conferències internacionals promogudes per Nacions Unides i els programes europeus, estatals i autonòmics, les administracions locals també comencen a portar a terme accions, programes i plans adreçats a l'avenç de les dones.

Les actuacions dels ajuntaments per la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes a l'Estat se situa en el context dels importants canvis polítics i socials viscuts en els darrers vint-i-cinc anys que, com en altres països europeus però amb retard, signifiquen, entre altres coses, un trencament progressiu de la mentalitat tradicional sobre el paper de les dones i els homes en la societat, en l'espai públic i privat.

Malgrat el camí recorregut, als municipis de Catalunya les dones continuen formant el gruix de la població aturada, continuen alimentant el treball submergit, són les principals víctimes de la violència física i psíquica, són majoria entre la població menys afavorida, recau sobre elles el pes de les tasques derivades de la manca de serveis adreçats a les persones, etc. En definitiva, i malgrat la incorporació reconeguda de les dones a l'espai públic i a la feina remunerada, es manté la divisió sexual del treball i la menysvaloració dels rols i els valors tradicionalment considerats femenins.

4. FUNDACIÓ CIREM. *Estudi d'identificació i avaluació de bones pràctiques en accions d'igualtat d'oportunitats*. Projecte Europeu ESTELA. Barcelona, 1998. [Pendent de publicació]

En general, i malgrat els esforços dels municipis, no s'ha tingut prou present fins ara les necessitats que es deriven de l'organització de la vida quotidiana, els seus treballs, les demandes, els espais. Les ciutats no han estat pensades per a les dones ni amb les dones, amb les seves diverses necessitats i pràctiques.

El concepte de ciutadania està directament lligat al concepte de ciutat, i ciutat al d'Administració local. Dret de ciutadania significa ser membre de ple dret d'una comunitat, en el cas que ens ocupa d'un municipi. Mentre es mantinguin les importants discriminacions que encara es detecten entre els homes i les dones, les dones no seran considerades o no es podran considerar a si mateixes reconegudes com a ciutadanes de ple.

A la vegada, però, tampoc no podem oblidar les diverses formes de suport, de creació de xarxes, d'espais de relació i de millora del benestar social i la participació de múltiples maneres que les dones desenvolupen a les ciutats i els municipis.⁵

LES POLÍTQUES LOCALS A FAVOR DE LES DONES⁶

Tal com hem descrit anteriorment, durant l'últim decenni alguns ajuntaments han començat a definir i projectar accions, programes i plans adreçats a promoure la igualtat d'oportunitats.

La situació dels ajuntaments és molt diversa, i no tots els ajuntaments adopten els mateixos models d'intervenció. Alguns disposen d'un àmbit polític específic, altres desenvolupen les accions des de l'àmbit dels serveis socials, altres tenen personal tècnic específic i uns altres tenen pressupost propi per desenvolupar accions per a les dones.

En general, els ajuntaments que treballen per millorar la situació de les dones ho fan o bé mitjançant una regidoria específica, ocupant un espai dins de serveis socials, o bé mitjançant comissions interdepartamentals.⁷

En definitiva, les polítiques locals a favor de les dones tenen una història molt recent, però s'ha treballat prou perquè es vagin generant noves alternatives d'implementació.

5. «Document de compromís de l'Ajuntament d'Igualada per al desenvolupament de polítiques de gènere i igualtat d'oportunitats», aprovat pel Ple Municipal en data 19 de març de 2002 i publicat el març de 2002, Programa d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament d'Igualada.

6. La informació d'aquest apartat està basada en el Pla d'Acció Local per a les Dones de Sant Feliu (1998-2003).

7. Per a més informació sobre aquest punt podeu consultar: ASTELARRA, J. *Polítiques dels ajuntaments de Catalunya a favor de les dones*. Barcelona: Institut Català de la Dona, 1994.

1.3. DE LES POLÍTIQUES DE LA DONA A LES POLÍTIQUES DE GÈNERE TRANSVERSALS (GENDER MAINSTREAMING)

Tal com hem esmentat abans, als municipis de la província de Barcelona ens trobem amb molta diversitat quan mirem la manera que cada ajuntament troba per tirar endavant polítiques adreçades a disminuir la discriminació que pateixen les dones.

Trobem molts ajuntaments que estan començant a treballar ara, però també comptem a la província amb alguns ajuntaments que ja tenen una certa trajectòria.

En aquests ajuntaments s'està posant en marxa un canvi de paradigma polític que consisteix a començar a treballar segons el que a la Unió Europea s'anomena *transversalització de gènere* (*gender mainstreaming*).

Això suposa fer un canvi: es passa de treballar segons les polítiques o les àrees de la dona a treballar polítiques de gènere i igualtat d'oportunitats. Des d'aquest nou paradigma es promou que, a més de desenvolupar accions específiques per a les dones, es tinguin presents les necessitats de les dones i els homes des de totes les àrees municipals.

Per aprofundir i avançar en les polítiques de gènere és necessari fer l'esforç d'introduir les necessitats de les dones en les programacions de les polítiques municipals.

Aquesta no és una feina fàcil, ja que la nostra mirada ha estat educada en un context androcèntric, en el qual les necessitats de les dones han estat històricament invisibilitzades. Es fa necessari, doncs, tornar a analitzar la realitat amb ulls d'estranyesa per tal d'anar comprenent i visibilitzant l'impacte de gènere en les condicions de vida dels homes i les dones i en les accions municipals que es dissenyen, amb l'objectiu de contribuir amb les nostres intervencions a la reducció de l'esbiaix androcèntric de la nostra cultura i de les nostres pràctiques polítiques.

En aquesta guia es parlarà de la manera com es pot introduir aquesta perspectiva de gènere en les diferents fases de la planificació de les polítiques municipals.

Cal tenir en compte, però, que les polítiques de gènere i igualtat d'oportunitats tenen una història recent. És encara una feina de totes i tots construir les eines i comprometre'ns a incorporar-les en la planificació, el disseny, l'avaluació i l'execució de les accions municipals.

2. LA PLANIFICACIÓ: COMPARTIR I SISTEMATITZAR CONEIXEMENTS I ACTUACIONS

Com s'ha dit en la introducció, la perspectiva de gènere configura unes maneres d'entendre les polítiques municipals. I la manera com entenem i practiquem les polítiques municipals reflecteixen com entenem el món, com interpretem la nostra societat i de quina manera ens hi situem.

Des d'aquesta perspectiva, per tant, planificar amb perspectiva de gènere suposarà encreuar les actuacions per realitzar amb uns continguts i uns processos que reflecteixen una manera de veure, viure i desitjar la nostra societat.

Aquest apartat de la guia intentarà incidir d'una manera molt pràctica en quins són els criteris fonamentals que han de marcar la metodologia de planificació i donar-hi valor.

Figura 1. La planificació: del coneixement de la realitat a l'actuació per canviar-la



Qualsevol política que es desenvolupa en un ajuntament parteix d'una idea més o menys sistematitzada, més o menys intuïtiva:

- ♦ de la situació en la qual valorem que es troba el municipi (demandes, necessitats),
- ♦ de les condicions, les situacions i les necessitats que pensem que té el col·lectiu o els col·lectius destinataris de l'actuació,
- ♦ de la situació i els recursos que valorem que té la regidoria o les regidories responsables de l'actuació,
- ♦ de les polítiques desenvolupades, les línies de treball, etc., de la regidoria o les regidories responsables de l'actuació o de l'equip de govern, i
- ♦ dels prejudicis, les motivacions, la ideologia, els coneixements i les maneres d'entendre la feina dels polítics o les polítiques responsables, de l'equip de govern o d'algun dels seus membres amb més pes i dels tècnics o les tècniques que duren a terme l'actuació.

Tots aquests elements, i altres, inserits en un context determinat configuren la visió de la manera com desenvolupar el treball i de les possibilitats i les dificultats per dur-lo a terme que cada persona i cada grup té. És evident que, segons la mirada que es posa a la realitat que ens envolta, les actuacions que es duren a terme seran unes o altres.

Engagar una tasca d'anàlisi, de planificació i d'avaluació representa una possibilitat de fer-los explícits, de contrastar-los, de valorar-los, de compartir-los –això és fonamental–, per tal de dur a terme polítiques adequades a la població, a les línies d'actuació de l'equip de govern, a les possibilitats i les dificultats de les diverses àrees, etc. Representa una opció per objectivar i sistematitzar les actuacions municipals en benefici de la qualitat i l'efectivitat d'aquestes actuacions.

En canvi, si no es fan explícites ni es valoren, les dinàmiques de treball corren el risc d'estar marcades en bona part per inèrcies, hàbits i rutines de treball, línies d'actuació establertes i no revisades, pressuposicions, prejudicis i judicis que tots i totes ens anem fent.

Així doncs, pensem que cal partir dels coneixements, les maneres de fer, les possibilitats, etc., de cada persona implicada en la pràctica municipal, per arribar a un projecte polític –i a una concreció tècnica– compartit i organitzat, que defineixi les demandes, les necessitats i les possibilitats de les quals es parteix de mutu acord, les línies polítiques, els objectius i les actuacions que guiaran l'actuació municipal en un període determinat de temps.

Analitzar, planificar i avaluar no és res més que això, una tasca senzilla però d'una gran importància.

2.1. VOLUNTAT DE TRANSFORMACIÓ

La introducció de la perspectiva de gènere a les polítiques ha de suposar el reconeixement, a través de les metodologies de coneixement de la realitat, de la subsistència de subordinacions de gènere, el rebuig a aquestes subordinacions i, per tant, el planejament d'actuacions per transformar aquesta realitat construint una societat més justa.

Qüestionar-se les relacions de gènere tal com estan construïdes suposa necessàriament qüestionar l'ordenació social actual. Si no fos així, si penséssim que la igualtat d'oportunitats està assolida, no caldria aplicar la perspectiva de gènere a les polítiques.

És important prendre com a punt de partida de l'anàlisi, la planificació i l'avaluació l'explícita voluntat de transformació. Només així tindrem la possibilitat de buscar què és el que volem canviar i, després, tenir la disposició per dur a terme propostes que poden qüestionar la nostra manera de treballar habitual i els pressupòsits d'algunes polítiques que ja estiguem desenvolupant. Qualsevol de nosaltres, en tant que persones nascudes en una societat, en un context determinat, hem interioritzat valors i actituds fruit d'aquesta societat. Per tant, sembla molt important explicitar la intenció de construir una societat més justa per poder assumir que això significarà, molt probablement, qüestionar elements de la pròpia identitat, de les maneres de treballar i relacionar-nos i, en definitiva, de veure el món i viure-hi.

En aquest sentit, cal tenir en compte que la transformació de la societat és un treball a llarg termini i això vol dir que un pla per la igualtat d'oportunitats ha de tenir present tant els objectius a llarg termini, el model cap al qual volem tendir, com les actuacions i els objectius a curt termini. No es pot oblidar ni un element ni l'altre.

2.2. L'ACTUACIÓ MUNICIPAL COM A PROCÉS

Des de la visió articulada i transversal de les polítiques, la planificació és entesa com un procés continu, circular. La planificació suposa un procés que cal anar actualitzant, experimentant, revisant i millorant periòdicament. Una espiral que dóna un fil conductor, una coherència i uns objectius a la feina del dia a dia i que permet replantejar i millorar contínuament les actuacions.

En aquest procés circular, les actuacions no són només un fi en si mateixes, sinó parts, esglaons, del procés polític transformador. Des d'aquí podem posar èmfasi en els processos, en el camí, en els mitjans que fonamenten les actuacions i hi donen cos.

La valoració dels processos més que no pas dels resultats i la rellevància que donem a les metodologies permeten, a la llarga, accentuar la qualitat de les polítiques, pel fet que suposen una estratègia que permet posar al centre la qualitat de vida, a partir de l'atenció a la diversitat de situacions i condicions de les dones i els homes i a la satisfacció de les seves necessitats, per a la construcció d'una societat més justa.

2.3. TRANSVERSALITZACIÓ DE GÈNERE (GENDER MAINSTREAMING)

Segons la comunicació de la Unió Europea COM (96) 67, la Guia per a l'avaluació de l'impacte d'acord amb el gènere recull que «no n'hi ha prou d'aplicar mesures positives centrades en les dones, sinó més aviat [...] cal recórrer a totes les polítiques i les mesures generals amb la finalitat específica d'assolir la igualtat». I prossegueix: «La dimensió de la igualtat i la dimensió del gènere s'han de tenir presents en totes les accions i les activitats, des de la fase de planificació, estudiant els seus efectes en les situacions respectives de les unes i els altres [dones i homes] quan s'apliquin, se supervisin i s'avaluin. És el que anomenem “transversalitat”.» (p. 3).

La introducció transversal de la perspectiva de gènere (*gender mainstreaming*) en les polítiques locals suposa la revisió de totes les actuacions municipals i també de les maneres com les duem a terme i les treballem, d'acord amb les diferents situacions i les necessitats de les dones i els homes:

- ✦ Perquè totes les actuacions estan marcades per una perspectiva androcèntrica, que cal canviar.
- ✦ Perquè les dones, amb tota la nostra heterogeneïtat, hem de ser objecte i subjecte de totes les polítiques, per recollir la diversitat de col·lectius i persones que componen la ciutadania, amb les seves situacions, les condicions i les necessitats diferents.
- ✦ Perquè si no mirem les vides de les persones d'una manera interrelacionada i multidimensional les estem parcialitzant, segmentant.
- ✦ Perquè són les polítiques les que s'han d'adaptar a la vida de les persones i no les persones al funcionament de l'Administració, per assolir, en definitiva, un treball global i articulat, que intenti aproximar les polítiques a la complexitat i la diversitat de les vides de les persones.

És clar que, amb aquests punts de partida, la incorporació de la perspectiva de gènere fins a les darreres conseqüències comportarà canvis en la mateixa estructura organitzativa municipal, en les maneres de comunicar-nos entre companys i companyes, en la manera de pensar la feina, ja que, habitualment, les administracions municipals no estan preparades per a aquest treball transversal, coordinat i articulat. Però ja no tan sols per una qüestió de l'organització de les àrees o els recursos de què es disposa, sinó també –o sobretot– perquè sovint trobem una certa manca d'hàbits per treballar coordinadament i una manca de cultura del treball compartit, comú, negociat, que dificulta enormement el desenvolupament de polítiques transversals.

En el capítol 3, veurem alguns exemples d'actuacions per modificar l'estructura organitzativa i la cultura de treball municipal.

2.4. SUBORDINACIÓ DE GÈNERE I CIUTADANIA

Partim del reconeixement que les nostres societats, malgrat la incorporació reconeguda i de dret de part de les dones a l'espai públic i el treball de mercat, malgrat la ja llarga lluita de les dones i els moviments de dones per la igualtat i malgrat els canvis i les tensions que això genera, es continuen sustentant en la divisió sexual del treball i la menysvaloració dels rols i els valors associats a les dones. És a dir, les nostres societats continuen basades en el que algunes persones anomenen patriarcat, o societat androcèntrica.

A partir del sexe biològic es construeix tot un sistema de discriminació en el qual la subordinació de les dones –en tant que sexe– i la desvalorització del que és femení –en tant que gènere– estructura una organització, un model social i una ordenació del món.

La discriminació de les dones és el resultat d'aquest món que s'organitza a través de la cultura patriarcal i del poder. La discriminació, doncs, no és més que una forma de violència. D'una violència que es considera estructural perquè impregna i fonamenta les bases en què s'estructura la societat, en la qual es relacionen persones i institucions, nacions o estats.

«Entenem per violència la ruptura de la intersubjectivitat; és a dir, el no-reconeixement de l'altra persona com a igual, com a persona susceptible dels mateixos drets, dels mateixos sentiments, la ruptura del reconeixement de la seva igualtat en la diferència.»

V. FISAS, *Cultura de paz y gestión de conflictos*. Barcelona: Icària, 1998.

Per tant, l'ordre social es basa, a partir d'aquesta ruptura de la intersubjectivitat, en l'estructuració i la normalització de tota una sèrie de subordinacions, discriminacions i violències sobre uns col·lectius, les dones (un col·lectiu que suposa la meitat de la població), i determinats col·lectius d'homes que no estan encabits en el model de masculinitat dominant (en el model del que és socialment normatiu: homes de grups ètnics minoritaris, discapacitats, homosexuals, infants, etc.).

2.5. LA VIDA COM A CENTRE DE LES POLÍTIQUES

Hem vist que la subordinació de les dones –com a sexe– comportava la menysvaloració dels rols i els valors assignats a la feminitat –com a gènere. Un element fonamental per a la recomposició de la intersubjectivitat, del respecte en igualtat, és reconèixer i valorar les tasques i els rols desenvolupats per les dones durant segles i, especialment, d'algunes d'aquestes tasques, d'aquests valors i d'aquests rols que són fonamentals per a una vida en comunitat de qualitat (cultura de la cooperació), infravalorats en aquella societat (cultura de la dominació).

COM ES POT INTRODUIR LA VIDA DIÀRIA A LES POLÍTIQUES MUNICIPALS

- ✦ Introduir el discurs sobre els usos dels temps i els espais, pel fet que aquesta societat situa en el centre el mercat de treball i condiciona els nostres temps de vida i els nostres usos dels temps, com també la distribució i l'accés als espais del municipi d'acord amb aquesta centralitat.

I, per tant,

- ✦ Valorar les feines no remunerades que es deriven de la vida diària enfront de les feines remunerades; valorar les feines reproductives i domèstiques enfront de les productives; valorar la feina invisible i no reconeguda feta per les dones durant segles.

Reconeixement i valoració com a elements clau per conèixer i actuar en la realitat:

- de la importància del treball no remunerat com a sostenidor de la vida i la societat,
- dels temps que marquen els cicles de vida (naixement, embaràs, infància, vellesa) o la percepció cultural del temps (temps objectiu i temps subjectiu),
- dels espais no formals com a espais pels quals discorre realment la vida (cafeteries, fàbriques, berenars, places públiques),
- de la importància de les xarxes comunitàries, la participació formalitzada i no formalitzada, el manteniment dels espais de vincle, relació i suport mutu (el capital social al qual es refereixen pensadors sobre el municipalisme, enriquit amb el que no és formal).

En definitiva, fer de la quotidianitat l'objectiu prioritari de les polítiques municipals.

2.6. MUNICIPALISME: DISSENYAR POLÍTIQUES DES DEL RECONeixEMENT DE LA VIDA QUOTIDIANA

L'espai local és «on es tradueixen d'una manera més evident les tensions, les desigualtats i les exclusions que minen les nostres societats. Però en aquesta dimensió també s'expressen de manera creativa noves aspiracions socials i respostes innovadores que contribueixen a la millora de la qualitat de vida dels habitants i al respecte dels

drets de tots els individus» (Conferència Internacional de Saint-Denis, «Per un dret a la ciutat: cap a una nova ciutadania», declaració final, 20 de maig de 2000).

Les possibilitats d'acció i transformació des dels ajuntaments poden ser molt importants. Portar a terme polítiques d'igualtat amb perspectiva de gènere no ha de suposar –o no ho ha de suposar exclusivament– la implementació de nous recursos o actuacions. Significa repensar el que ja s'està fent, introduir-hi una nova mirada, resignificar-ho (què fem) i repensar també les maneres de fer (com ho fem): com ens relacionem entre els diferents departaments, com ens hem de relacionar entre companys i companyes, com s'actua a les reunions o com s'escolta la diferència.

La manca de recursos no és o no pot ser una raó per deixar de mirar les diferències de gènere. Sovint, l'argument de la manca de recursos amaga una manca de voluntats i unes altres prioritats. Les discriminacions de gènere no acostumen a ser enteses com una urgència política i social, malgrat que les repercussions i les manifestacions d'aquesta discriminació sí que es converteixen en temes urgents o candents: casos de violència familiar, agressions sexuals, alt índex d'atur femení, major nivell de pobresa entre les dones, etc. Però, aleshores, les actuacions s'adrecen a fer polítiques per atendre casos concrets i es deixen de banda els elements estructurals que originen aquestes situacions.

Cal fer evident que els ajuntaments tenen una manca de recursos que limita les seves actuacions, però cal fer també una valoració de com es distribueixen els recursos existents.

Hem dit que tenir present el gènere no suposa necessàriament la implementació de nous recursos. Principalment representa, en canvi, la revisió de les actuacions que ja s'estan duent a terme, per introduir-hi la perspectiva de gènere.

Remarquem, per tant, les possibilitats d'acció municipal; també la d'aquells municipis o departaments amb menys recursos i infraestructura, perquè tenen moltes possibilitats d'incidir en la vida de les persones que hi viuen. La manca de recursos no és un argument per deixar de desenvolupar polítiques d'igualtat d'oportunitats, encara que la insuficiència de recursos és una limitació important per al desenvolupament de les polítiques, però no només de les de gènere, sinó de totes. (Vegeu la taula 1.)

Finalment, s'ha de remarcar que, com ja s'ha dit, el gènere és un camp arrelat a les nostres identitats. La introducció a les polítiques de la perspectiva de gènere pot ser molt variable segons les resistències generades o la disponibilitat a posar en qüestió el gènere –nosaltres mateixes, el nostre entorn i la mateixa institució– i dels vincles, les simpaties o les antipaties que s'estableixin.

Per tant, tots els elements exposats canvien molt segons la implicació, els recursos, el context de cada àmbit municipal, de cada ajuntament, segons l'actuació de cada persona que desenvolupi l'acció des d'una vessant tècnica o política.

El gènere és una qüestió que ha de passar a existir. La teoria política ens diu que una qüestió no és objecte d'actuacions fins que no s'incorpora a l'agenda. Però res no s'incorpora a l'agenda si no existeix, si no ens és visible, si no ho reconeixem. Aquesta és una part fonamental de la feina que cal fer per introduir la perspectiva de gènere en les polítiques municipals, per assolir una igualtat d'oportunitats veritable i real entre les dones i els homes.

Taula 1. Alguns criteris d'actuació per a una planificació amb perspectiva de gènere

CRITERIS D'ACTUACIÓ	CONCRECIIONS
Reconeixement de la subordinació de gènere per tal de proposar-hi transformacions	✦ Discriminació enfront de diversitat ciutadana en igualtat. Construcció de municipis inclusius i sostenibles. ✦ Discriminació enfront de pràctiques cooperatives des de la complicitat, les polítiques de mediació, el treball amb ètiques de mínims compartides i la construcció d'espais de diàleg, trobada i intercanvi. ✦ Planificació de polítiques a curt, mitjà i llarg termini. Coexistència de polítiques de prevenció i atenció a col·lectius de dones especialment subordinats, polítiques per a les dones i polítiques per a la revisió de les relacions de gènere. ✦ Realització de polítiques de la vida quotidiana.
La vida com a centre de les polítiques: ✦ Treball remunerat i treball no remunerat ✦ Temps de vida: temps de vida i usos dels temps ✦ Usos dels espais: espais formals i espais informals ✦ Formes de participació formals i informals, polítiques comunitàries	✦ Sensibilització i capacitació del personal municipal per incorporar la perspectiva de gènere. ✦ Revisió de les actuacions que es duen a terme per adaptar-les a les diferents situacions, condicions i necessitats de les dones i els homes: – Augment de l'activitat femenina en el treball remunerat i de qualitat i de l'activitat masculina en el treball reproductiu i no remunerat (corresponsabilitat). – Polítiques per a la conciliació dels temps personals, professionals i familiars dels homes i les dones. – Actuacions urbanístiques per a una ciutat integrada en els seus espais. – Actuacions entorn de la mobilitat, l'accessibilitat i la seguretat. – Promoció de polítiques coeducadores. – Adequació dels canals de difusió de les actuacions, de comunicació amb la ciutadania, de diàleg i participació, als ritmes i els espais en els quals es mouen les persones destinatàries. – Revisió del que entenem per participació, des de les xarxes comunitàries i viure en relació. Reconeixement d'altres agents socials i veus ciutadanes. – Realització de polítiques transversals i integrades.

Que duen a:

Revisió de la cultura de treball municipal	✦ Foment del treball en xarxa dels diferents agents municipals. ✦ Creació de xarxes intermunicipals per optimitzar els recursos i multiplicar l'efecte de les polítiques. ✦ Democràcia participativa. ✦ No-necessitat de destinar grans recursos, sinó de canvis en les prioritats i les voluntats polítiques. ✦ Revisió de les actuacions municipals per introduir-hi la perspectiva de gènere.
--	--

3. EINES PER A LA PLANIFICACIÓ DE POLÍTIQUES AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

3.1. CONTEXTUALITZACIÓ

Abans d'entrar a concretar cap eina metodològica creiem que és útil situar d'on parteixen les propostes que us presentarem en aquest capítol i quins moments de la planificació considerem necessaris.

D'ON PARTEIXEN LES NOSTRES PROPOSTES?

No hi ha cap metodologia neutra

Com ja s'ha dit, partim de la consideració que cap mètode no és neutre i, per tant, segons el plantejament teòric que es tingui i els objectius que es vulguin assolir s'han de plantejar unes metodologies (*maneres de fer*) o unes altres.

Com que el propòsit d'aquesta guia és facilitar la incorporació de la perspectiva de gènere a la planificació de polítiques públiques, el que plantejem en aquest capítol són un conjunt d'eines i exemples que ens orientin sobre quins elements podem tenir en compte en els diferents moments de la planificació, per aconseguir incorporar aquesta perspectiva.

Sempre és possible dur a terme una planificació amb perspectiva de gènere

Cada municipi té una realitat que determina les seves possibilitats d'intervenció. Les voluntats polítiques, els recursos humans i els recursos econòmics són alguns dels elements que poden facilitar o dificultar la planificació amb perspectiva de gènere.

Malgrat que el que és *desitjable* i cap on pensem que s'ha de tendir és l'assoliment de manera global d'un model de planificació no discriminatòria –és a dir, una planificació del conjunt de les polítiques municipals que incorpori, de manera transversal, la perspectiva de gènere–, som conscients que aquest canvi en la *cultura de treball* municipal és un procés que requereix temps, voluntats i recursos. Per tant, el que us presentarem, més que un *model únic* de planificació (que només seria útil a aquells ajuntaments més sensibilitzats i amb més recursos), és un conjunt d'eines que siguin útils tant per fer una planificació global com per implementar accions en àmbits determinats.

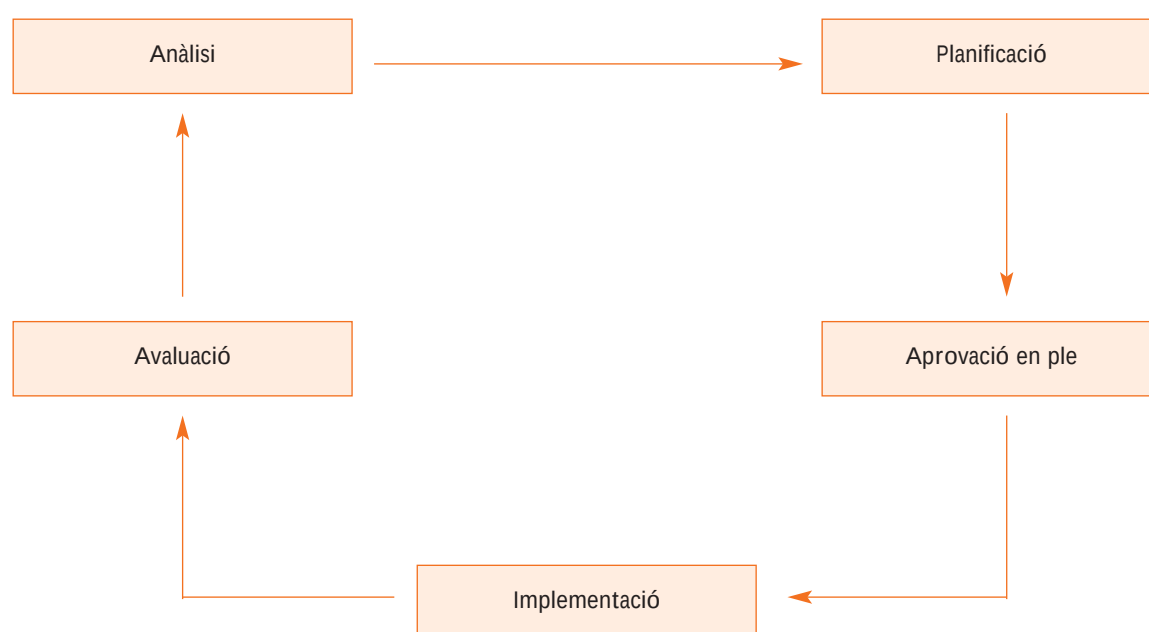
QUINS SÓN ELS DIFERENTS MOMENTS DE LA PLANIFICACIÓ?

- ✦ Anàlisi de la realitat: coneixement d'allò sobre el qual volem actuar i dels recursos de què disposem per fer-ho.

- ✦ Planificació: plantejament i sistematització dels objectius i de les actuacions. Identificació de prioritats.
- ✦ Implementació: dur a terme els objectius.
- ✦ Avaluació: valoració dels diferents moments de la planificació i dels resultats obtinguts.

Aquestes fases no se succeeixen de manera lineal, sinó que estan barrejades al llarg del procés de planificació, tal com indica la figura 2.

Figura 2. Fases de la planificació⁸



En aquest capítol es farà referència a les fases d'anàlisi, de planificació i d'avaluació fent servir el mateix esquema explicatiu per als tres apartats: *Què?*, *Com?* i *Exemples*. Amb el *Què?* s'intenta definir cada fase; amb el *Com?*, donar eines metodològiques per desenvolupar-la, i amb els *Exemples*, il·lustrar les explicacions anteriors i facilitar-ne la comprensió.

Atès que la implementació es defineix en la fase de planificació (és la *posada en escena* del que és planificat) i també és avaluada, només hem dedicat un petit apartat final a parlar d'aquesta fase i aportar certes orientacions metodològiques.

8. Incorporarem en aquest gràfic la fase d'aprovació en ple, ja que és un element fonamental perquè el procés tingui un reconeixement polític en l'àmbit local, malgrat que, donat el caràcter tècnic d'aquesta guia, no l'hem inclòs en l'explicació de les diferents fases de la planificació.

3.2. METODOLOGIA D'ANÀLISI

QUÈ?

Taula 2. Resum de l'anàlisi de la realitat

QUÈ VOLEM SABER? PER QUÈ? PER A QUÈ?			
PREGUNTES QUE ENS HEM DE FER PER CONÈIXER LA REALITAT		EXPLICACIÓ	EXEMPLE
Com són les coses?		Descripció de la realitat.	Conèixer les feines que fan les dones en la seva vida diària.
Com es relacionen?		Conèixer com es relacionen uns fenòmens amb altres.	Conèixer la relació que hi ha entre la doble jornada de les dones i la seva salut.
Com es produeixen?		Conèixer la relació de causalitat que hi ha entre els fenòmens.	Conèixer per què les dones fan la doble jornada laboral.
Quines necessitats o problemàtiques se'n deriven?	Percebudes i/o detectades des de la institució	Percepció que tenen el personal tècnic i el polític d'un determinat problema.	Informació que dóna el personal tècnic de l'Àrea d'Educació amb relació a l'absentisme escolar.
	Percebudes i/o expressades (o no) per la població	Percepció que té la població d'un determinat problema.	Informació que donen les associacions de dones amb relació a l'ús que fan del transport públic.
	Detectades a les dades	Demandes i/o necessitats derivades de l'anàlisi de fonts d'informació escrites (dades estadístiques, memòries de diferents serveis, etc.).	Informació extreta a través de les memòries de l'Àrea de Cultura.
Quines respostes o recursos hi ha?	De l'Ajuntament	Recursos, serveis, línies d'actuació, maneres de fer, etc.	Serveis i equipaments de titularitat pública municipals (Serveis Socials, etc.)
	D'altres instàncies públiques en l'àmbit municipal	Recursos, serveis, línies d'actuació, maneres de fer, etc.	Equipaments educatius que depenen de la Generalitat, etc.
	Entitats	Recursos, serveis, línies d'actuació, maneres de fer, etc.	Fundacions i associacions (Càritas, grups de teatre, etc.)
	Empreses	Recursos, serveis, línies d'actuació, maneres de fer, etc.	Serveis subcontractats, ETT, etc.
	Informals	Recursos, serveis, línies d'actuació, maneres de fer, etc.	Reunions a la plaça del poble, etc.

Com ja s'ha vist a l'inici d'aquest capítol, el procés de planificació consta d'un seguit de fases totalment interrelacionades les unes amb les altres. Dins d'aquest procés, la primera etapa és la de coneixement de la realitat en la qual es vol treballar o, dit d'una altra manera, la fase d'anàlisi.

Les ciències socials tenen diverses maneres (metodologies, mètodes i tècniques) d'obtenir aquest coneixement, que es fan servir en funció del que es vol saber.⁹ Per tant, no es pot afirmar que una manera de fer és millor que l'altra, sinó que l'elecció de les eines metodològiques està determinada pel que es vol saber i de quina manera es vol apropar a l'objecte d'estudi.

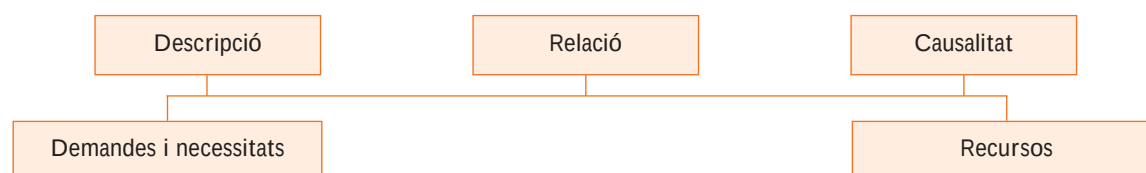
La primera qüestió fa referència a quina pregunta es vol respondre amb l'anàlisi. Com es pot veure en el quadre inicial, depèn de quina pregunta es plantegi l'anàlisi en un aspecte o altre de la realitat (descripció, com es produeix la relació?, com és la relació de causalitat?).

La segona qüestió fa referència a allò que s'incorpori a la suposada objectivitat de les eines d'investigació. En el nostre cas, parlem d'incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal en tot el procés de planificació i, pel que ens ocupa, incorporar-la a les metodologies d'anàlisi. Com ja s'ha dit en el capítol 2, darrere de qualsevol actuació hi ha una manera de veure el món, de situar-s'hi i de plantejar-se què s'ha de mantenir i què s'ha de canviar. Són aquestes maneres les que fan que les anàlisis tinguin o no present la perspectiva de gènere. És a dir, la diferència no se centrarà en l'estructura de l'anàlisi, sinó en els processos que ens permeten arribar al coneixement de la realitat, i en els continguts que aquesta realitat recull.

En relació amb el que s'ha comentat anteriorment hi ha un tema molt important: la formulació del problema que s'ha analitzar. Abans de començar qualsevol anàlisi s'ha de tenir clar quin es el problema que volem estudiar i, per això, és molt útil iniciar un procés de problematització. No és res més que qüestionar-se críticament tot allò que es mostra com a evident. D'aquesta manera, s'arribarà a una formulació del problema en la qual es plantegen tot un seguit de qüestions que seran molt útils per desenvolupar el procés d'anàlisi. És el que nosaltres anomenem estranyesa de la realitat.

En resum, es podria dir que l'anàlisi de la realitat ens ha de permetre, d'una banda, conèixer les necessitats i/o les problemàtiques i, de l'altra, conèixer les respostes i/o els recursos existents. D'aquesta manera, es podrà saber quines necessitats queden sense resposta i en quines la resposta no és l'adequada.

Figura 3. Resum del coneixement de la realitat (elaboració pròpia)



9. L'objectiu d'aquesta guia no és entrar en profunditat en qüestions de teoria metodològica. Per ampliar aquesta informació, consulteu la bibliografia complementària.

A continuació es presenta un marc orientador per al disseny i el desenvolupament d'una anàlisi. No es pretén que sigui un model per imitar, sinó que es pugui fer servir com a marc de referència, que necessàriament s'hauria d'adaptar depenent de les necessitats i els recursos de cada plantejament d'anàlisi:

- ✦ Formular adequadament el problema que s'ha d'analitzar. Abans de començar qual-sevol anàlisi hem de tenir clar quin és el problema que volem estudiar.
- ✦ Saber formular quina pregunta ens interessa. Una vegada es coneix quin és el problema que es vol analitzar, s'ha de saber explicitar exactament quina part del problema volem conèixer. Per definir la nostra pregunta d'anàlisi cal:
 - Plantejar qüestions concretes, recopilar informació i delimitar allò que volem conèixer.
 - Justificar la pertinença de l'anàlisi i anticipar respostes: veure si ens permet aportar solucions a la qüestió analitzada.
 - Definir clarament el problema: formular el problema, seleccionar-ne els termes, els conceptes i les nocions.
- ✦ Delimitar teòricament i metodològicament el que es vol analitzar. Per fer-ho és necessari:
 - Justificar l'anàlisi. Fer un conjunt d'explicacions i especificacions que permetin defensar, fonamentar i avalar les pretensions en estudiar el que s'ha seleccionat.
 - Valorar la rellevància de l'anàlisi; per què és important realitzar-la, què es pretén explicar o interpretar amb la seva realització.
 - Delimitar el temps per portar-ho a terme.
 - Valorar la viabilitat, la possibilitat real de realitzar l'anàlisi que es pretén.
 - Definir i justificar quina metodologia s'utilitzarà.
- ✦ Revisar el que sabem i tenim, i el que saben i tenen els altres. Ens ha de permetre conèixer què s'ha fet, com s'ha fet, per què s'ha fet i sota quines premisses s'ha fet.
- ✦ Definir l'objectiu de l'anàlisi. L'objectiu constitueix el referent fonamental i l'eix que vertebrava la definició, l'elecció i la delimitació de totes i cadascuna de les etapes i les decisions en el desenvolupament d'una anàlisi. És molt important que:
 - Es pugui enunciar amb claredat.
 - Es pugui utilitzar amb facilitat.
 - Consideri la diversitat de la població.

En aquest moment també s'ha de seleccionar la població que es vol analitzar, identificant correctament la població diana i valorant-ne l'accessibilitat.

10. Aquest apartat s'ha desenvolupat prenent com a material de referència el document de treball de Félix Vázquez (1997).

- ✦ Dissenyar com farem l'anàlisi. Ha de ser adaptable i flexible per poder respondre als problemes que puguin aparèixer durant el procés i hem de tenir present quin temps i recursos tenim. S'hauria de:
 - Definir quina informació es vol recollir i com es recollirà.
 - Establir tasques.
 - Temporitzar el procés.
 - Definir els recursos humans i materials necessaris.
- ✦ Recollir la informació. Aquest moment és molt important, ja que s'ha de recollir la informació que en l'etapa anterior hem definit com a pertinent per a la nostra anàlisi, fent servir les tècniques que s'adaptin millor a les nostres necessitats, que poden ser: observació, qüestionaris, escales, entrevistes, recollida de fonts documentals, etc.

A continuació es presenta com des del Programa ADAGIO es recull la informació per fer les seves anàlisis. Com es pot veure, en aquest projecte es combinen informacions dels dos tipus de coneixements que necessitem per poder elaborar programes, projectes i/o accions; és a dir, té en compte informacions sobre les necessitats i sobre els recursos. Les informacions són tant quantitatives com qualitatives i es posa un èmfasi especial en les qualitatives.

L'aspecte més rellevant d'aquest Programa és la introducció de la perspectiva de gènere en el mateix disseny de l'anàlisi. Com ja s'ha comentat anteriorment, les metodologies d'anàlisi no són neutres, sinó que quan les utilitzem hem d'incorporar necessàriament la mirada amb la qual ens volem apropar a la realitat.

A continuació presentem els eixos del protocol que es fa servir des del Programa ADAGIO per recollir la informació, i una proposta d'indicadors que es poden utilitzar per fer-ho:

Taula 3. Els eixos de les anàlisis ADAGIO

1. Territori. Aspectes espacials i morfologia de la zona
2. Ajuntament
 - 2.1. Organigrama
 - 2.2. Organització dels diferents serveis
 - 2.3. Relació amb altres institucions, relacions naturals del municipi
3. Coneixement del municipi
 - 3.1. Nivell sociodemogràfic/població
 - 3.2. Nivell de formació
 - 3.3. Activitats econòmiques i usos del temps
 - 3.4. Salut de la població
4. Conclusions transversals amb perspectiva de gènere

Taula 4. Apartats dels diferents eixos

1. Contextualització
2. Anàlisi de la realitat
3. Demandes i necessitats (violència estructural/indicadors de qualitat de vida)
4. Respostes aportades/existents
 - 4.1. Plans, programes i projectes. Convenis o, si no n'hi ha, línies polítiques en general
 - 4.2. Recursos i equipaments
 - Infraestructura
 - Espais relacionals i entitats de socialització i/o participació
5. Punts forts i punt febles. Tendències
6. Conclusions amb perspectiva de gènere

Taula 5. Indicadors de territori

Territori. Aspectes espacials i morfologia de la zona

Ubicació geogràfica. Comarca (i zonificació comarca), territori municipal, quilòmetres quadrats, breu marc històric, si hi ha aspectes ressaltables, distribució i característiques dels barris, àrees d'expansió, moviments de població, mobilitat, influències de l'entorn (en els sectors d'ocupació, en els serveis, etc.), relació amb altres localitats o zones: dependència, cooperació, hostilitat, etc. Cartografia: relleu, sòl, hidrografia, clima, altres característiques rellevants de la zona, etc.

Influències de l'entorn: carències, dependència, etc., estructura urbana. Zonificació, mobilitat, transports i comunicació.

Taula 6. Indicadors de l'Ajuntament

Ajuntament

Organigrama, sistema de coordinació, estructura dels serveis, nombre de professionals (homes/dones), dedicació, etc.

Grau de representació local en els diferents nivells, tipus de relació.

Taula 7. Indicadors sociodemogràfics

Nivell sociodemogràfic/població

Densitat de població, distribució per edat, sexe i zona, creixement (característiques): migracions, natalitat, ètnies, nivells d'ingressos, nombre de persones/llar. Tipologies de famílies: monoparentals, extenses, estat civil / parelles de fet, nupcialitat / noves llars; fecunditat, morbiditat, mortalitat, diferenciació social, estratificació i consciència de classe/comunitat, despesa energètica, si és ressaltable.

Xenofòbia, violència familiar, abús infantil, violència juvenil, delinqüència; habitatge: règim tinença, amuntegament, especulació, tipus, barraquisme; condicions/equipament, àrees d'expansió, pavimentació, etc., contaminació acústica i ambiental (estat mediambiental en general), consum d'energia, col·lectius en possibilitat d'exclusió, formes de control social, valors predominants.

Taula 8. Indicadors de formació

Nivell de formació

Cicles formatius / especialitats (amb relació a l'ocupació), formació reglada i no reglada, escoles de persones adultes, índex d'alfabetització i nivell acadèmic, població escolaritzada, absentisme, índex de retard i fracàs escolar, materials específics de gènere i coeducació.

Nombre d'escoles/habitant: primària, secundària, bressol, d'adults, formació continuada, pública/privada, distribució espacial centres d'ensenyament, biblioteques, etc.

Taula 9. Indicadors de les activitats econòmiques i els usos dels temps

Activitats econòmiques i usos del temps

Treball productiu i reproductiu

- General: tipus d'economies, renda personal, PIB, IPC, grau d'explotació de recursos (agrícoles, industrials, comercials, artístics i culturals –gastronomia, artesania, etc.): existència, rendibilitat, etc.; projectes/inversions privades o públiques no municipals previstes.
- Productiu: sectors d'activitats, tipus d'empreses, volum de les empreses (treballadores i treballadors per empresa), treball submergit; característiques de la població en atur: taxa, volum, temps a l'atur, nivell d'estudis, especialitat formativa, barri, sectors, etc.; característiques de la població activa: taxa, volum, etc.; característiques de la població ocupada: taxa, volum, nivell d'estudis, especialitat formativa, tipus de contractació, categoria professional, sectors d'activitat, etc.; mercat de treball: per sectors, característiques de l'oferta, la demanda i l'ocupació existent, precarietat, horaris, mobilitat, etc.; prestacions: tipologia, característiques, volum, tipus d'usuàries i d'usuaris, etc.
- Reproductiu: característiques de la població cuidadora: distribució per sexe i edat, barris, nivell de formació, nivell de renda, mobilitat, grau d'autonomia, etc.; tipus de treballs predominants –si és rellevant–, temps dedicats i distribució del temps, complementarietat o no amb treball productiu i temps d'oci, relació amb les característiques de 3.3.1 i 3.3.3 (horaris comercials, horaris i mobilitat a llocs de treball productiu, etc.), possibilitats o no d'incorporació o reincorporació al treball productiu.

Usos del temps

Activitats d'oci: tipus, població que hi participa, etc.; usos del temps d'oci, temps dels ocis amb relació als temps dels treballs.

Àrees lúdiques, àrees de patrimoni d'interès natural i arquitectònic, zones d'atracció turística, cinemes, teatres: ús, condicions i capacitat, etc.; zones d'ús públic, equipaments esportius, etc.

Educació formal i informal, família, bars (pot ser motiu de fracàs escolar), discoteques, esglésies, places, espais verds, parcs, fàbriques, si és rellevant (també amb relació al treball reproductiu), centres de lleure, activitats extraescolars i culturals en general; mitjans de comunicació: quins i rellevància, usuaris i usuàries, etc.; festes populars.

Participació política i social: nivell de participació i impediments per a la participació.

Associacions i grups informals, partits polítics, sindicats (nombre de participants, història, dependència, finalitats, activitats, organització, finançament, àrea d'influència, incidència en la comunitat, perspectives, etc.), esdeveniments socials significatius.

Relació entre l'Administració local i la població: grau de protagonisme, funcions cap a les quals la població és més sensible, grau d'interès per les qüestions municipals, vies de participació en la política local, grau de confiança en la institució o de la institució, etc.

Taula 10. Indicadors de salut

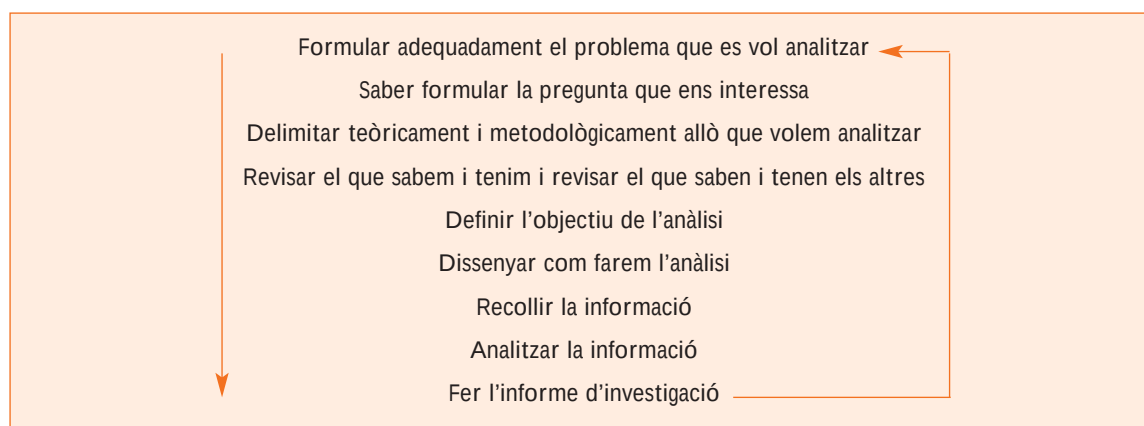
Salut de la població

Centres de salut: índex, especialitats cobertes, urgències; zona de salut a la qual pertany: característiques, nombre de metges i metgesses per habitant, nombre de farmàcies per habitant, presència de les dones a nivell professional, salut general, planificació familiar, salut mental, salut laboral; usuaris i usuàries: característiques, per àrees, motiu de consultes; grau de cultura sanitària: higiene personal, profilaxi, prevenció, etc.; consum diferenciat de fàrmacs per sexe, esperança de vida, morbiditat, etc.

Drogodependències, especialitats no cobertes, raons socials malalties, etc.

- ✦ Analitzar la informació. Utilitzar la tècnica (anàlisi del discurs i del contingut, estadística descriptiva, estadística inferencial, etc.) que millor s'adapti al que volem trobar. L'elecció de la tècnica d'anàlisi i la manera de fer-la està determinada per la manera de veure el món, de situar-s'hi i plantejar-se què s'ha de mantenir i què s'ha de canviar. Aquestes maneres són les que fan que les anàlisis tinguin o no present la perspectiva de gènere. És a dir, la diferència no vindrà només donada per l'estructura de l'anàlisi, sinó que també se sistematitzarà en els processos que ens permeten arribar al coneixement de la realitat, i en els continguts que aquesta realitat recull.
- ✦ Fer un informe d'investigació. Transformar les conclusions de la investigació en un producte comunicable i assequible per a altres persones. Pot seguir aquest esquema:
 - Títol
 - Introducció
 - Marc teòric
 - Mètode
 - Anàlisi
 - Conclusions
 - Fonts d'informació
 - Annexos

Figura 4. Procés d'anàlisi de la realitat



(elaboració pròpia)

EXEMPLES

Projecte Ciutat & Igualtat¹¹

En la guia metodològica del projecte Ciutat & Igualtat es diu: «El projecte Ciutat & Igualtat té com a objectiu l'intercanvi transnacional d'experiències d'implantació transversal (*mainstreaming*) de la dimensió de la igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones en les polítiques urbanes i en la vida social de ciutats mitjanes. El model aplicat és un model comú i desenvolupa conjuntament una metodologia transferible basada en la transversalitat i en la participació ciutadana.»

Aquest és un altre exemple per veure com es concreta l'anàlisi de quatre ciutats diferents a partir d'un mateix projecte. Com es pot veure, cada ciutat, en funció de la seva realitat i disponibilitat, ja ha fet una anàlisi diferent. En els quatre casos es combinen informacions de diferents necessitats per tenir una visió més global d'allò que es vol conèixer.¹²

Taula 11. Brighton & Hove (Anglaterra)

Què?	Com?
Percepció dels professionals	– Anàlisi de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses.
Percepció de la població	– Enquestes i estudis previs de la realitat social (recopilació feta per l'ajuntament). – Entrevistes fetes a dones del Fòrum de Consulta d'Igualtat i Justícia. – Estudi de les prioritats i les preocupacions de les dones mitjançant enquestes i consultes (fet per l'ajuntament).
Detecció a les dades	– Anàlisi demogràfica de les dones a nivell local (feta per l'ajuntament).

(elaboració pròpia)

Taula 12. Girona (Catalunya)

Què?	Com?
Percepció dels professionals	– Tematització dels àmbits d'intervenció; acotació dels continguts tant per a l'organització de les meses ciutadanes, per decidir els punts de debat, com per suggerir les expectatives d'intervenció als participants.
Percepció de la població	– Estudi amb una part qualitativa i una altra de quantitativa amb una enquesta feta a dones del municipi sobre la percepció de les (des)igualtats de les dones del municipi (fet per un organisme extern a l'ajuntament).
Detecció a les dades	– Informes sociolaborals i algunes dades estadístiques prèvies desagregades per sexe.

(elaboració pròpia)

11. Per ampliar la informació d'aquest projecte podeu consultar la pàgina web següent: [www.ajuntament.gi/web/Serveis Socials/Ciutat i Igualtat](http://www.ajuntament.gi/web/Serveis%20Socials/Ciutat%20i%20Igualtat).

12. Per facilitar la comparació es presenta en quadres resum.

Taula 13. Jerez de la Frontera (Espanya)

Què?	Com?
Percepció dels professionals	– Coneixement de la realitat a través del Centre Assessor de la Dona: professionals.
Percepció de la població	– Coneixement de la realitat a través del Centre Assessor de la Dona: usuàries. – Estudi sociològic La situació de la dona a Jerez. Estudi quantitatiu: tècnica d'investigació i anàlisi multivariable de caràcter exploratiu centrada en el grup social dona.
Detecció a les dades	No

(elaboració pròpia)

Taula 14. Opera (Itàlia)

Què?	Com?
Percepció dels professionals	No
Percepció de la població	– Organització d'un partenariat local representatiu de la comunitat. Mitjançant el procés que va presentar com la definició de la Carta de Serveis de Centre de la Dona, va iniciar una primera concreció de la situació i els interessos de les dones. – Investigació social per part d'una consultoria externa.
Detecció a les dades	– Algunes antigues dades estadístiques generals de la Cambra de Comerç en les quals es distingia el gènere.

(elaboració pròpia)

3.3. METODOLOGIA DE PLANIFICACIÓ

QUÈ?

La planificació, en tant que part del procés d'elaboració de polítiques,¹³ suposa la sistematització d'objectius encaminats a produir un canvi.

La planificació amb perspectiva de gènere seria aquella que proposa uns objectius tenint present el seu impacte diferencial en les dones i els homes, perquè no contribueixi a crear noves desigualtats i perquè ajudi a eliminar les existents.

La finalitat de fer una planificació amb perspectiva de gènere és aconseguir la igualtat d'oportunitats real entre les dones i els homes respectant les seves diversitats, i suposa caminar cap a una manera de procedir (de fer polítiques) que consideri com a principal criteri la *cura de la vida*.

13. Ja s'ha dit anteriorment que anomenem *planificació* tant la globalitat del procés com una de les seves parts.

DIFERENTS CONCRECIÓNS DE LA PLANIFICACIÓ¹⁴

PLA

- ✦ «Conjunt d'accions encaminades a incidir en un canvi social.»
- ✦ La planificació és una eina que serveix per actuar. Suposa partir d'uns objectius (què volem canviar) i conèixer-ne les possibilitats (recursos).
- ✦ La planificació és un procés encaminat a conèixer la realitat i les eines per transformar-la.

PROGRAMA

- ✦ «Conjunt de projectes coordinats entre si que pretenen la consecució d'uns objectius comuns definits al pla. Estableix prioritats d'intervenció, identifica i ordena els diferents projectes que se'n deriven.»
- ✦ Programar és: ordenar, racionalitzar les tasques prèvies per arribar a un objectiu.

PROJECTE

- ✦ «Conjunt d'activitats planificades, coordinades i interrelacionades per assolir els objectius específics del programa.»

ACCIÓ

- ✦ «Tasca més concreta i específica del projecte.»

COM?

Aquest punt fa referència a la manera de planificar (*models* de planificació) atenent diferents factors: considerar o no les desigualtats de gènere, els elements que intervenen en la planificació i l'estructuració dels diferents objectius.

Tot i que amb aquesta guia es vol presentar un model de fase de planificació que incorpori la mirada de gènere d'una manera transversal, en els dos primers punts d'aquest apartat es preveuen altres possibilitats, ja que pensem que aquestes poden ajudar a veure les diferències entre els models de planificació més tradicionals (habituals) i el que aquí es planteja.

- ✦ Amb relació a les desigualtats de gènere

A continuació es presenta una explicació esquemàtica que fa referència a diferents possibilitats de planificar segons si es preveuen o no les desigualtats de gènere i segons la manera de preveure-les tenint present, alhora, una metodologia dual on es combina el *gender mainstreaming* i les accions específiques cap a les dones:

14. Definicions basades en documentació de l'OTPI.

Obviant les desigualtats de gènere, sobre la base que les eines de planificació són neutres

Suposa planificar sense preveure la diversitat de la ciutadania i les seves necessitats en funció de diferents factors, com ara el sexe, l'ètnia, la classe social, les malalties, etc. És a dir, suposa proposar uns objectius adreçats a la *ciutadania genèrica* que, com ja s'ha vist, no existeix.

Considerant l'existència de desigualtats de gènere

Planificació d'accions positives en una o més àrees

Suposa tenir present que hi ha desigualtats associades al gènere, però no incorporar la perspectiva de gènere tal com es defineix en els criteris del capítol 2 d'aquesta guia.

- En àrees concretes on se suposa que es donen les discriminacions.
- En totes les àrees, plantejar accions adreçades a la *població en general* i algunes d'específiques per trencar discriminacions estructurals cap a les dones.

Planificació des de la perspectiva de gènere¹⁵

- Fer plans, programes o projectes concrets dissenyats amb perspectiva de gènere, no necessàriament en coordinació amb altres àrees.
- Establir un pla global d'actuació amb perspectiva de gènere que prevegi totes les àrees i treballar d'una manera interdisciplinària i coordinada.

✦ *Amb relació als elements implicats en la planificació*

Ara ens aturarem en algunes possibilitats de planificació amb perspectiva de gènere, tenint en compte els elements implicats. Ens referirem, d'una banda, a les àrees que participen del procés de planificació i, de l'altra, als actors (persones) que hi intervenen.

Àrees que hi participen

Parcial o per àrees

- Sense coordinació entre àrees: incorporar la perspectiva de gènere a la planificació d'àrees determinades o a alguns projectes dins d'una àrea, de manera aïllada.
- Amb coordinació entre diferents àrees: incorporar la perspectiva de gènere a diferents àrees de manera coordinada i interrelacionada (exemple: comissió interdisciplinària de planificació en la qual es faci de manera coordinada la planificació d'àmbits diferents tenint present la perspectiva de gènere).

Transversal¹⁶

- Pla d'igualtat d'oportunitats: la finalitat principal seria fer propostes per aconseguir la igualtat d'oportunitats i proposar objectius per incorporar la perspectiva de gènere a tots els àmbits.

Suposa proposar accions positives, com també incorporar la perspectiva de gènere en les noves planificacions i en la revisió de les ja existents (resignificar i repensar el que ja es fa).

15. Preveuria els principis del capítol 2 d'aquesta guia.

16. Suposa incorporar la perspectiva de gènere a tots els àmbits.

- Pla municipal integral amb perspectiva de gènere: incorporació de la perspectiva de gènere a tota la planificació que es fa des del municipi (Projecte de ciutat o de municipi).

Suposa un major grau d'implicació i sensibilització municipal, perquè tot el que es planifica ja té present la perspectiva de gènere.

A la pràctica, el primer podria contenir un objectiu que fos aconseguir el segon. Serien dos nivells successius. El pla d'igualtat d'oportunitats manifesta explícitament el que cal fer per incorporar la perspectiva de gènere i aconseguir la igualtat d'oportunitats. Així mateix, al pla integral s'incorporen de manera implícita totes les accions (tot i que pot incloure accions positives de manera explícita).

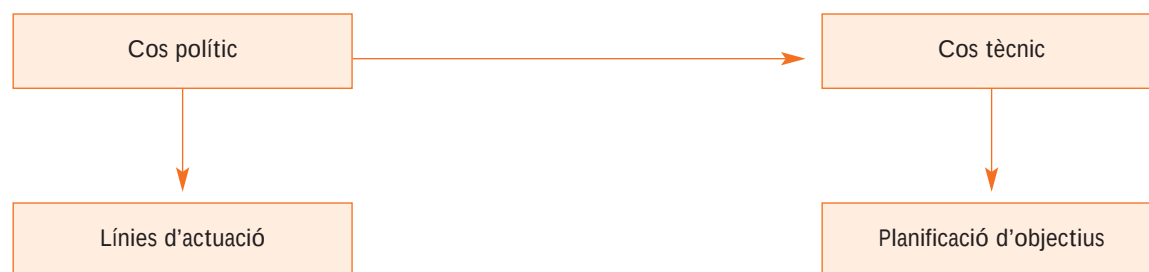
Si fem servir un paral·lelisme entre la planificació i la utilització de mitjans informàtics, el primer seria com un manual, que parla de com fer servir els ordinadors en les diferents àrees municipals, i el segon suposaria la utilització quotidiana d'ordinadors al treball de totes les àrees.

Actors que hi intervenen

En tot procés de planificació hi intervenen persones. Ara bé, quines persones? I com s'articula la feina entre elles?

Si ens centrem en la planificació municipal els possibles *grups de persones* (actors) que poden intervenir en els processos de planificació serien: el cos polític, el cos tècnic i la ciutadania (aquesta última sovint no incorporada al procés de planificació). Així doncs, diríem que el cos tècnic planifica seguint les directrius del cos polític i sense tenir presents les aportacions de la ciutadania.

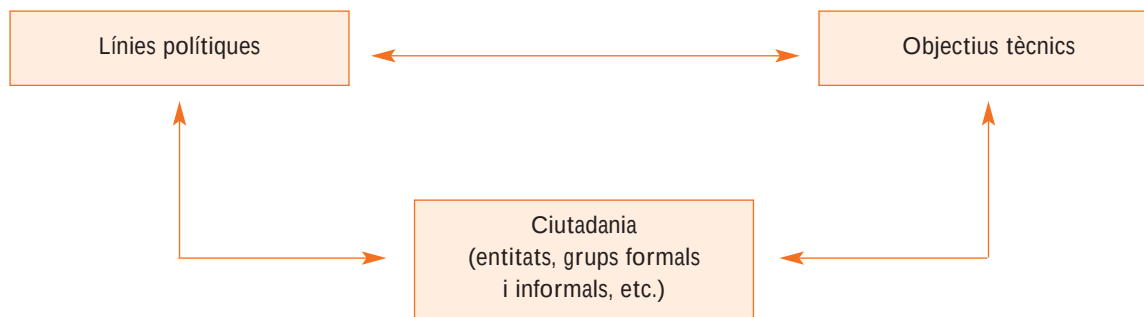
Figura 5. Model de planificació jeràrquic



Ara bé, a la pràctica aquest procés és molt menys lineal ja que, depenent de factors diversos,¹⁷ la planificació que fa el cos tècnic pot no derivar-se de cap directriu política; així mateix, es pot veure influïda per la ciutadania. Aleshores, l'esquema que definiria millor l'actuació dels factors que intervenen en la planificació seria el de la figura 6.

¹⁷ El nombre de persones tècniques i polítiques, el tipus d'ideologia del personal polític i tècnic, els seus nivells de competència, etc.

Figura 6. Model de planificació participatiu



La participació més o menys activa dels diferents actors que poden intervenir en la planificació dependrà del model de treball que es faci servir.

Si s'estableix una línia contínua que representi la major o menor influència de la ciutadania en els processos de planificació, el *model jeràrquic* seria aquell que permetria un menor grau d'influència ciutadana, i el que més la permetria seria l'establiment de grups de discussió ciutadana.

En un model jeràrquic es faria servir la seqüència que descriu la figura 5, en la qual el cos tècnic establiria uns objectius (específics i operatius) partint de les línies directrius dictaminades pel cos polític (objectius generals). Aquí no es tindria en compte el paper de la ciutadania per al procés de planificació.

El punt oposat d'aquesta manera de planificar seria aquell que considera com l'element més important les demandes i les necessitats de la ciutadania expressades de manera explícita (model participatiu). Una possibilitat d'articular aquesta manera de fer seria la creació de grups de discussió o comissions de treball amb poder de decisió en les accions del municipi.

L'avantatge principal del model jeràrquic respecte del model participatiu és que no necessita tanta despesa de temps. D'altra banda, el model participatiu permet recollir la mirada dels diferents actors, un aspecte que el model jeràrquic no recull.

Com ja s'ha dit, per fer una planificació cal conèixer la realitat¹⁸ que es vol modificar; així doncs, aquest també seria un requisit que haurien de complir els grups de discussió. Poden ser grups de persones *directament afectades* per allò que es vol planificar (per exemple, una representació d'immigrants per fer un projecte d'acollida a persones immigrants) o un grup divers que representi diferents col·lectius de la ciutadania i que en conegui bé les necessitats.

En parlar dels actors implicats no es pot oblidar que de vegades es disposa de la presència de professionals externs per planificar. La figura del tècnic extern o tècnica externa pot desenvolupar diferents rols al municipi segons el grau d'implicació en el procés i el model de planificació escollit. A la taula 15 se'n recullen algunes possibilitats (que servirien igualment en cas que els tècnics i les tècniques fossin municipals).

18. Aspecte que sovint es dona per descomptat en els nivells polítics i tècnics.

Taula 15. Resum dels diferents rols tècnics segons el model i el grau d'implicació

Grau d'implicació	Model jeràrquic	Model participatiu
Baix (ajudar...)	Mediació entre el cos polític i el cos tècnic: ajudar el cos tècnic a concretar les directrius marcades pel cos polític.	Sensibilització i coordinació dels actors implicats: articular la participació i afavorir l'intercanvi d'informació entre la ciutadania i els nivells polítics i tècnics.
Alt (executar...)	a) Elaboració de la planificació que ha de dur a terme el personal tècnic municipal, seguint les directrius polítiques. b) Elaborar la planificació i participar en la implementació.	a) Coelaboració de la planificació amb la ciutadania. b) Coelaboració de la planificació amb la ciutadania i participació en la implementació.

A la pràctica, els models que poden operar serien més mixtos; és a dir, que fins i tot en el model jeràrquic seria possible establir un mecanisme per incorporar l'opinió de la ciutadania a l'hora de planificar.

➤ Amb relació als continguts i l'estructura

Si del que es tracta és de fer una planificació transversal amb perspectiva de gènere, el pla hauria de contenir objectius o línies d'acció des dels diferents àmbits municipals que incloguessin aquesta perspectiva.

A més dels objectius, la planificació hauria de tenir una introducció o justificació, basada en les dades extretes de la fase d'anàlisi, que servís per situar o contextualitzar per què es proposen uns determinats objectius i no uns altres.

Per poder estructurar una planificació d'una manera operativa cal partir del més general i, a poc a poc, anar arribant al màxim nivell de concreció; és a dir, cal partir d'unes línies directrius, formulades com a objectius generals, que progressivament s'aniran concretant en accions.

En aquest apartat s'exposarà un plantejament general, que seria l'estructura més global de la planificació, i els elements que ajudin a fer una priorització i una concreció dels objectius per a la seva implementació.

Marc general de la planificació

Ens ha de servir per tenir una visió global del que es vol aconseguir i hauria de preveure els diferents nivells de concreció en forma d'objectius:

Quins són els diferents tipus d'objectius?

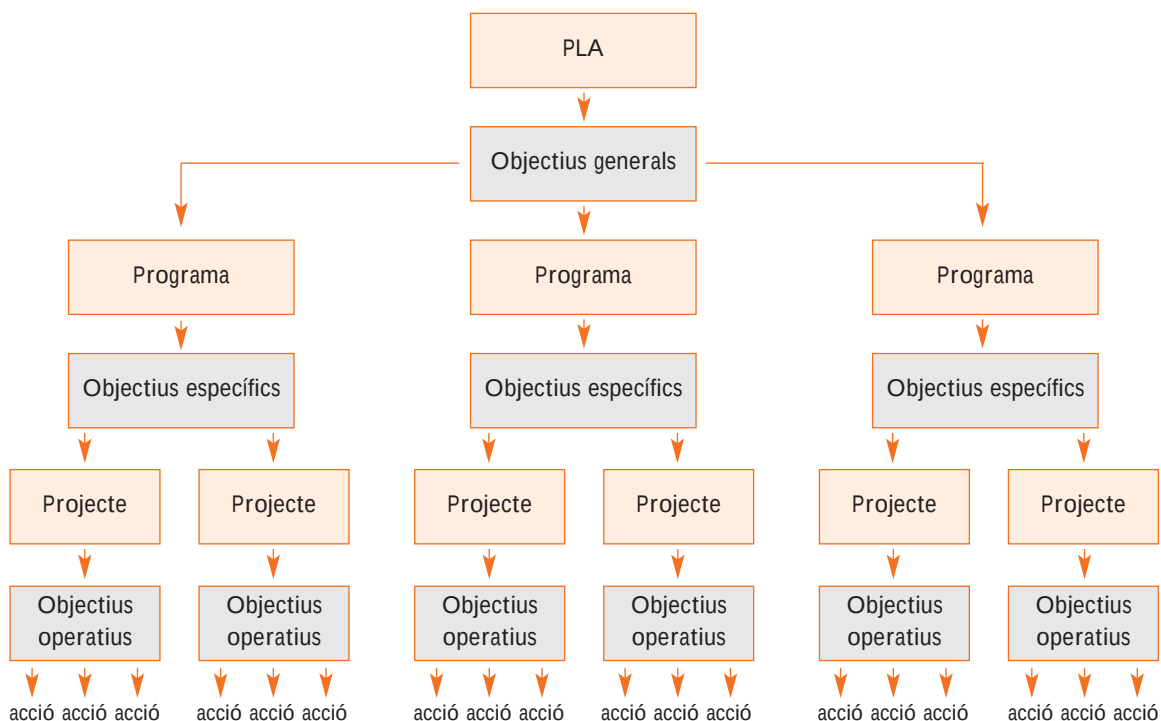
- Objectius generals: indiquen cap a on es vol anar. Serien les línies d'actuació.
- Objectius específics: situats en un espai més estratègic. Serien el conjunt d'accions que hem de portar a terme per aconseguir alguna cosa i l'estratègia que volem seguir.
- Objectius operatius: *COM* i *QUI*, dins de l'estratègia global. Resultats esperats.
- Accions: defineixen què es farà de manera concreta sense fer al·lusió al resultat esperat.

Com s'organitzen els objectius?

El pla representa el marc d'actuació global i té uns objectius generals que deriven en programes. Cada programa té els seus objectius específics, que s'articulen en projectes, dels quals es desprenen els objectius operatius que donen pas a les accions.¹⁹

Ara bé, això no vol dir que de cada objectiu general hagi de derivar en un programa, ni que de cada objectiu operatiu s'hagi de derivar només una acció. Un mateix objectiu general pot estar present en diferents programes. Diversos objectius operatius poden derivar en una mateixa acció, de la mateixa manera que una sola acció pot respondre a diferents objectius operatius.

Figura 7. Esquema del marc general del pla (basat en documents de l'OTPI)



Elements a tenir en compte per la prioritització dels objectius

La prioritització dels objectius, com també la definició detallada de les accions, esdevé un pas necessari per poder realitzar adequadament la implementació de qualsevol pla.

Si l'esquema anterior (figura 7) esdevé el marc general que permet veure la coherència de la planificació global i és on es preveuen tots els programes, els projectes i les accions²⁰ que componen el pla en la seva totalitat, la prioritització dels objectius suposa la concreció d'allò que és possible implementar en un període de temps més limitat.

19. Basat en materials de l'OTPI.

20. També és possible realitzar un pla marc que no arribi a detallar les accions i que aquest pas es faci després de prioritzar els objectius.

Generalment els plans s'elaboren per ser desenvolupats en un període de temps que comprèn diversos anys (per exemple, el Pla integral per la igualtat d'oportunitats 1998- 2002 de l'OTPI). Tots els objectius que consten al pla general s'organitzen, es concreten i es temporalitzen en els programes, els projectes i les accions que se'n deriven.

Com que aquesta guia ha de servir per a la planificació municipal amb perspectiva de gènere, la tècnica o el tècnic d'igualtat se situarà com si ja hagués elaborat el pla al municipi i fos el moment de detectar els objectius o les línies de treball del pla d'acció per a la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes als quals l'Ajuntament es pot comprometre anualment.

Aquest pas pot ser dut a terme per l'equip de govern, o per un equip interdisciplinari de personal tècnic en el qual estigui representada de manera paritària cada àrea, amb la revisió política posterior dels resultats. També seria possible establir algun mecanisme participatiu que permetés tenir en compte la ciutadania en aquesta part del procés de planificació.

Per garantir la transversalitat del pla d'acció, és molt important que hi hagi una representació de totes les àrees. Si no, els objectius poden estar esbiaixats per la major o menor presència d'unes àrees que d'altres.

L'eina que facilitem és molt senzilla d'utilitzar. Es tracta d'una matriu de priorització, que permetrà definir de manera molt àgil les prioritats polítiques (o tècniques).

Aquesta matriu de priorització permet avaluar diverses opcions d'acord amb uns criteris que el grup estableix com a importants per prendre una decisió. Aquí es proposen quatre criteris, encara que n'hi pot haver altres (sempre, però, és millor no posar-ne gaires per no fer massa complexa aquesta eina). Els objectius recollits en la matriu són els objectius específics del pla.

S'haurien de seguir els passos següents:

1. Actualitzar, si cal, el llistat d'objectius que s'han de prendre en consideració, i assegurar-se que totes les persones del grup tenen clar el significat d'aquests objectius.
2. Si es vol canviar els criteris que es proposen aquí, escollir els criteris de priorització tenint present que totes les persones els han d'entendre de la mateixa manera.
3. Puntuar individualment cadascun dels objectius, d'acord amb una escala preestablerta.
4. Sumar el total de punts que ha aconseguit cada objectiu.
5. Avaluar el resultat: alguna opció compleix tots els criteris? Quines assoleixen una puntuació més alta? Val la pena mantenir-ne alguna que ha obtingut molt poca puntuació?

D'acord amb les puntuacions obtingudes i l'avaluació que se'n faci, caldrà determinar quins seran els objectius anuals que l'equip de govern assumeixi.

Aquest exercici es pot fer col·lectivament, en una sessió de treball, o bé de manera que algunes persones es responsabilitzin de fer els passos 1 i 2, entregar la matriu a cada una de les persones que l'han de resoldre, recollir l'exercici resolt i fer la suma de puntuacions.

En una reunió interdisciplinària posterior es pot realitzar l'avaluació (punt 5).

L'exercici de priorització consisteix a valorar de l'1 al 5 aquells objectius específics (que se situen a la matriu) dels quals es desenvoluparia alguna acció durant el present any, d'acord amb els criteris de valoració.

Es pot derivar a aquest punt per donar un exemple d'avaluació del procés.

Taula 16. Exemple d'avaluació del procés

Criteris de valoració²¹	Poca	Molta
A. Prioritat, importància, urgència, oportunitat.	1	5
B. Disponibilitat per dur-lo a terme (suport polític/associatiu o ciutadà/tècnic).	1	5
C. Risc, impacte negatiu si no es duu a terme.	5	1
D. Factibilitat d'assolir canvis, eficiència, impacte en la població o en altres actuacions posteriors o simultànies.	1	5
	Pitjors opcions = 8	Millors opcions = 16

Taula 17. Matriu per a la priorització

Objectius específics	A	B	C	D	Total

Un cop escollits els objectius específics que es desenvoluparan anualment (o en el període de temps que es determini), se sistematitzarien en un programa anual, del qual es derivarien projectes diversos.

El fet que la priorització es faci a nivell d'objectius específics indica que els objectius generals (línies d'actuació) poden estar presents en tots els programes que es deriven del pla.

21. Els criteris poden ser aquests o uns altres que es considerin més adequats.

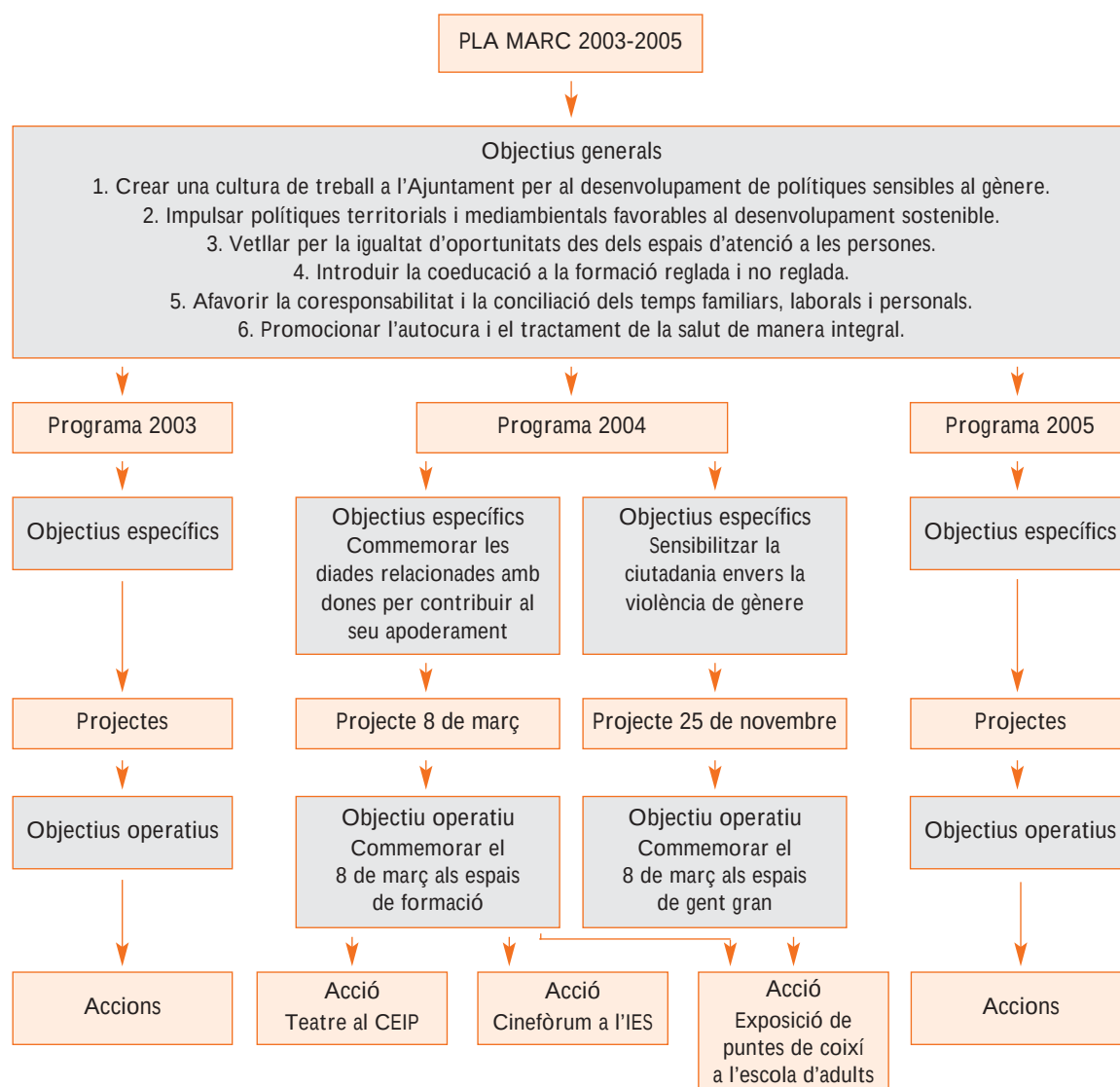
EXEMPLES

El primer exemple presenta una visió general de la planificació i pretén il·lustrar:

- Com els objectius generals es van concretant en específics, operatius i, finalment, en accions.
- Com s'organitzen els diferents nivells d'objectius que conté el pla marc en programes, projectes i accions.
- Com diferents programes es poden fonamentar en els mateixos objectius generals, com un objectiu específic pot estar present en diferents projectes o com una acció pot respondre a més d'un objectiu operatiu.

Per facilitar-ne la visualització s'han escollit només alguns objectius a l'hora de fer l'exemple, però és evident que un pla marc tindria molts més objectius que s'agruparien en molts més programes, projectes i accions dels que consten a l'esquema de l'exemple.

Figura 8. Exemple de planificació



Si l'exemple anterior dóna una visió general de la planificació, aquest representa el nivell màxim de concreció.

La fitxa següent pot servir com a guió en la fase d'implementació de les accions i, també, per facilitar l'avaluació posterior dels resultats.

Taula 18. Fitxa de la fase d'implementació de les accions

Àrea o àrees que impulsen l'acció	Ensenyament	
Acció	Cinefòrum a l'IES	
Objectiu o objectius operatius d'on es deriva l'acció	Commemorar el 8 de març als espais de formació	
Objectius de l'acció	– Conèixer el grau de sensibilització de l'alumnat sobre les desigualtats de gènere per tal de poder planificar accions encaminades a augmentar-la. – Afavorir el qüestionament de l'alumnat en matèria de desigualtat de gènere.	
A qui s'adreça l'acció	Alumnat de primer d'ESO	
Metodologia	– Projecció d'una pel·lícula – Debat: el docent o la docent s'encarrega de fer la dinamització del debat, intentant que totes les persones assistents hi participin i puguin expressar la seva opinió. – Algunes preguntes útils per a la dinamització: quines desigualtats heu detectat a la pel·lícula? Penseu que el que transmet la pel·lícula passa a la vida real? Què us sembla...?	
Temporització	8 de març de 2004	
Recursos implicats	Infraestructurals	Saló d'actes de l'IES
	Humans	Docent
	Econòmics	3 euros (per al lloguer de la pel·lícula)
Organismes implicats	IES	

3.4. METODOLOGIA D'AVALUACIÓ

Taula 19. Resum dels diferents tipus d'avaluacions

Tipus d'avaluació	Moment	Què és?	Com es pot fer?
Necessitats	En la fase d'anàlisi	Detectar les necessitats explícites i implícites	– Entrevistes o qüestionaris al cos tècnic, al cos polític, a les entitats, a la ciutadania

			– Recerca de dades estadístiques. – Recerca d'estudis ja elaborats al municipi.
Anàlisi	Un cop feta l'anàlisi	Valorar la recollida d'informacions i si la lectura que s'ha fet d'aquestes informacions s'ajusta a l'objectiu.	– Contrastar amb les fonts d'informació orals que la <i>realitat</i> ha estat ben analitzada. – Recerca de diferents fonts d'informació per valorar i contrastar un mateix aspecte.
Planificació	Cada cop que s'estableixen els objectius d'un pla, un programa o un projecte.	Comprovar que els objectius que ens plantejem donen resposta a allò que volem aconseguir. Ha de permetre una reformulació dels objectius quan no s'ajustin.	– Qüestionaris d'avaluació adreçats a: un grup representatiu de persones de la població a qui s'adrecen les accions, al cos tècnic, a les entitats relacionades amb cada tema en concret, etc. – Procés participatiu de discussió: en una comissió de treball formada per tècnics municipals; en un fòrum de debat obert a entitats i/o la ciutadania, etc.
Procés (formativa)	Al llarg de totes les fases de la planificació.	Fer un seguiment per garantir que el procés de planificació s'està desenvolupant d'acord amb els plantejaments establerts a l'inici. Ha de permetre fer una redefinició de què es fa al llarg de tot el procés de planificació i de com es fa.	– Fitxes resum de les accions que recullen com s'estan desenvolupant. – Reunions amb les persones implicades en la implementació per valorar com s'està portant a terme.
Resultat	Després de la implementació de les accions.	Sumativa: valoració de si s'han aconseguit o no els objectius plantejats. Ha de permetre modificar, si cal, els plantejaments de totes les fases de la planificació. De l'impacte: comparar i apreciar la situació i la tendència actual amb l'evolució que s'hauria d'esperar com a resultat de la introducció de la política proposada.	– Qüestionaris d'avaluació a les persones que participen en les accions amb preguntes referents al seu grau de satisfacció amb l'acció i el compliment de les seves expectatives envers les accions. – En cas que l'acció suposi la incorporació de modificacions en el comportament de les persones participants, caldria establir mètodes avaluatius per confirmar-ne l'impacte (per exemple, l'acció de formació Girona, que respon a l'objectiu de canvis en la cultura de treball per incorporar la mirada de gènere al treball quotidià. Cal saber si incorporen o no la mirada de gènere al seu treball i com ho fan).

QUÈ?

Continuant dins de la lògica explicativa, el pas final en tot aquest procés de planificació és l'avaluació.

Això no implica necessàriament que el procés finalitzi. Com ja s'ha explicat, el procés de planificació és com una espiral: quan s'arriba a l'avaluació, s'arriba al final d'una de les voltes d'aquesta espiral, cosa que no vol dir que el procés hagi acabat, sinó que l'avaluació ens aporta informació per revisar el que es va fent durant tot el procés per tal de poder incorporar millores i començar una nova volta.

L'avaluació seria la investigació sistemàtica dels efectes, els resultats o la consecució dels objectius d'un programa, un projecte i/o una acció, amb la finalitat de prendre decisions sobre això. Suposaria el seguiment del procés desenvolupat i l'anàlisi dels efectes i els resultats.

Habitualment, l'avaluació se centra en els resultats finals assolits en les actuacions, però hi ha altres moments avaluatius durant tot el procés de planificació. Moltes vegades són avaluacions que es fan d'una manera implícita, però està bé fer-les explícites.

✦ Abans de l'actuació

- Avaluació de necessitats: ens permet valorar quines són les demandes i les necessitats –implícites i explícites– de la població a la qual s'adreça la nostra actuació.
- Avaluació de l'anàlisi: valoració de com ha anat tot el procés d'anàlisi, de la recollida d'informacions i de si la lectura que s'ha fet d'aquestes informacions s'ajusta al que es volia conèixer.
- Avaluació de la planificació: comprovar que els objectius que ens plantejem donen resposta a allò que es vol aconseguir. Ha de permetre una reformulació dels objectius que no s'hi ajustin.

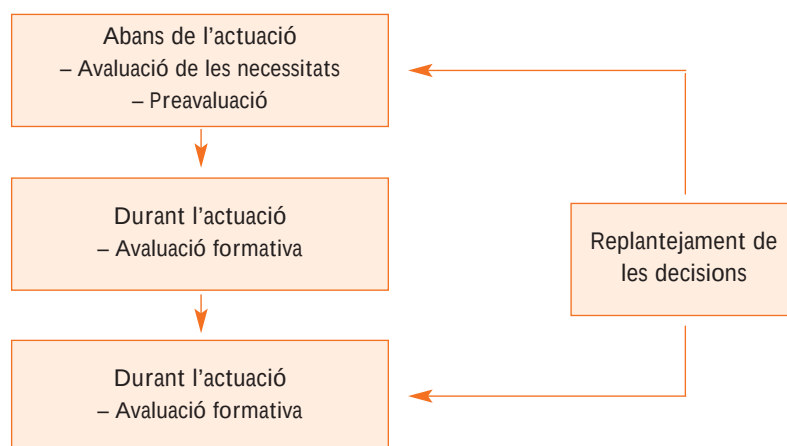
✦ Durant l'actuació:

- Avaluació del procés (formativa): permet seguir el procés d'implementació de l'actuació, per tal de valorar-ne el progrés i la pertinença de portar a terme millores. Cal veure si les tècniques que utilitzem són les adequades per complir els objectius que ens hem marcat, i canviar-les quan no sigui així.

✦ Després de l'actuació:

- Avaluació dels resultats (sumativa i de l'impacte): permet fer la veritable avaluació una vegada s'ha implementat el programa, el projecte i/o l'acció. Es parla d'eficàcia (grau en què s'aconsegueixen els objectius del programa) i d'eficiència (com s'han utilitzat els recursos per aconseguir els objectius). A banda de l'avaluació dels objectius, es poden valorar altres qüestions: el funcionament de l'equip o les persones que han implementat el projecte (coordinació, experts i/o expertes, etc.), si s'ha assolit el pla de treball previst inicialment, l'impacte del projecte, els materials o els productes generats, si els recursos de què s'ha disposat eren els més adequats i eren suficients, etc.

Figura 9. Resum dels diferents moments avaluatius que hi ha durant el procés de planificació.



Com a indicadors, es podrà dir que l'avaluació ens ha de permetre conèixer:

✦ Abans de l'actuació:

- Quines necessitats té la població objecte de la nostra actuació.
- Si s'han recollit tots els elements que ens plantejàvem.
- Quines dificultats hem tingut.
- Quins factors intervenen en les dificultats (dificultats a l'hora de fer les entrevistes, no disponibilitat de dades actualitzades, etc.).

✦ Durant l'actuació:

- Si els objectius plantejats s'ajusten a les necessitats detectades.
- Com s'està implantant el programa, el projecte i/o l'acció (cultura de treball, implicació de la gent).
- Quines dificultats s'han trobat i a què s'atribueixen (problemes d'infraestructura, mala difusió de les actuacions, etc.).
- Quins avantatges i inconvenients han sorgit.

✦ Després de l'actuació:

- Si els objectius s'han aconseguit.
- Si els recursos i els mitjans invertits han estat adequats.
- Quin impacte ha tingut la implementació.
- Quin nivell de participació hi ha hagut (si s'ajusta a l'esperat).
- Quin grau de satisfacció de les persones assistents s'ha assolit.

Per acabar, es podrà dir que l'avaluació s'ha d'entendre com un procés dins de la planificació, que consta de diferents moments: un d'inicial, que permet conèixer la realitat; un segon, que permet valorar com s'ha desenvolupat el que hem planificat, i un tercer, que ens permet valorar si el que hem fet ha estat donar resposta a la realitat. Aquest coneixement permet reformular la planificació i plantejar-se nous objectius.

COM?

A continuació es presenta un marc orientador i d'anàlisi en el disseny i el desenvolupament d'una avaluació. No es pretén que sigui un model per imitar, sinó que es pugui fer servir com a marc de referència, que necessàriament s'haurà d'adaptar a les necessitats i els recursos de cada plantejament avaluatiu. Es presenta com aquelles preguntes útils que es plantegen a l'hora d'avaluar:

✦ Plantejament de l'avaluació

- Qui fa la demanda d'avaluació? Nosaltres mateixos, els polítics o les polítiques, etc.
- Què vol i per a què ho vol? Per justificar un pressupost, per conèixer la incidència de l'actuació, etc.
- Qui s'implicarà en l'avaluació? Serà una avaluació participativa, etc.
- Què es pretén avaluar? Tot el procés de planificació, o només el resultat de l'actuació.
- Si és viable l'avaluació, tenim els recursos i els coneixements necessaris per fer-la?

✦ Selecció dels elements per avaluar

- Quins elements hi ha disponibles? Es té informació de tot el procés de planificació?
- Quins altres elements s'han de recollir? S'ha de buscar informació complementària?
- A quines fonts d'informació s'ha de recórrer?

✦ Selecció del disseny que s'utilitzarà (metodologia qualitativa i/o quantitativa)

Elaborar la tècnica per recollir la informació pertinent (qüestionari, entrevistes individuals, entrevistes de grup, etc.); definir les fonts d'informació i valorar l'accessibilitat a aquestes fonts.

✦ Recollida de la informació

- Quins són els instruments que han de ser utilitzats?
- Com hem de preparar les unitats, els llocs, els materials, etc.?
- De quina manera es preservaran els requeriments ètics?
- Quins biaixos es poden produir?

✦ Anàlisi de les dades

- Quin disseny és el millor i el més factible?
- De quina manera han de ser analitzades les dades?
- Quina és la millor manera de presentar aquestes dades?

✦ Elaboració de l'informe

- A qui s'adreça l'informe? Polítiques i/o polítics, tècniques i/o tècnics, població en general, etc.
- S'ha de fer diferents informes segons els receptors?
- De quina manera es comunicaran els resultats? Informe escrit, presentació pública, etc.

EXEMPLE

A continuació s'exposarà una possible avaluació d'un programa participatiu d'acció social per a un casal de dones.

Tipologia d'avaluació

Avaluació de necessitats

S'ha de realitzar abans de la formulació del projecte, utilitzant com a instruments de recollida d'informació l'observació, les entrevistes informals i l'anàlisi de les fonts documentals.

Avaluació del procés

Diàriament, la persona responsable de desenvolupar l'activitat fa uns informes que recullen les incidències de l'activitat.

L'equip multidisciplinari recull els informes i en fa la valoració; s'avaluarà que hi hagi una elevada correspondència entre el nombre d'assistents i les activitats i les dificultats que hagin pogut sorgir.

Finalment, una vegada al mes es reunirà l'equip de coordinació amb la finalitat d'analitzar si s'estan assolint els objectius marcats, com també el nivell de participació, de motivació, d'implicació i de satisfacció. Tot això, amb l'objectiu de veure si cal introduir alguna modificació en la metodologia utilitzada.

Avaluació dels resultats

Una vegada acabat el període que comprèn el programa, es valorarà l'impacte de les actuacions en les participants i els participants als quals s'adreçava.

Per fer aquesta avaluació s'utilitzaran els informes fets per l'equip multidisciplinari, a més d'un qüestionari que s'utilitzarà per conèixer l'opinió de qui participa en el programa.

Tota aquesta informació serà analitzada per l'equip de coordinació, en una reunió final, amb el propòsit de mesurar el grau de consecució dels objectius marcats.

Indicadors

Els indicadors utilitzats per fer l'avaluació són els següents:

- ◆ Nombre de participants en cada activitat
- ◆ Grau de participació i implicació en les activitats
- ◆ Nivell de satisfacció dels participants

Instruments

Informe diari d'activitat

Informe diari de l'activitat
Dades generals – Dia – Activitat – Facilitador/ra – Nombre de participants
Nivell de participació i implicació
Problemes sortits
Observacions

Qüestionari de satisfacció de les participants i els participants

Li demanem que ens torni aquest qüestionari degudament emplenat. Això ens ajudarà en el disseny de les futures programacions.

Comentaris generals	Molt bé	Bé	Regular	Malament
Opinió sobre els animadors i les animadores				
Lloc on es fan les activitats				
Materials utilitzats				
Grau de participació propi				
Utilitat per a la vida diària				

(Marqueu amb una X la casella corresponent)

	Curta	Adequada	Llarga
Durada de les activats			

(Marqueu amb una X la casella corresponent)

Contesteu breument

1. Sobre les activitats realitzades, quines han estat les més interessants?
2. En quines creieu que s'hauria d'aprofundir més?
3. Incorporaríeu o suprimiríeu alguna activitat?
4. Què opineu de la programació en general?

Suggeriments o comentaris

3.5. PROCÉS D'IMPLEMENTACIÓ

El procés d'implementació és la fase en què es posen en marxa els objectius tal com els hem planificat, on s'inclou l'execució de l'acció programada, així com la direcció de l'acció i l'impacte dels resultats. D'acord amb el que hem establert a l'inici de l'apartat sobre les eines per a la planificació de polítiques amb perspectiva de gènere, aquest darrer punt és un afegit per fer visible l'existència d'una fase d'implementació. No tindria cap sentit el procés seguit en la planificació si finalment les accions programades no es portessin a la pràctica.

La implementació d'un pla serà molt més senzilla si ja hem fet una clara definició d'objectius i una bona prioritització de les accions que cal executar. És precisament en el moment de la implementació quan, moltes vegades, es troben més dificultats. Cal tenir molt present quina metodologia s'ha de seguir, alhora que determinarem un lideratge clar del seguiment del procés.

Si la planificació s'ha fet des d'un model participatiu i coordinat hi haurà moltes més garanties que les accions s'implementin.

«La implementació designa la fase d'una política pública per la qual es generen actes i efectes a partir d'un marc normatiu d'intencions, de textos o de discursos.»

Meny i Thoenig (1992)

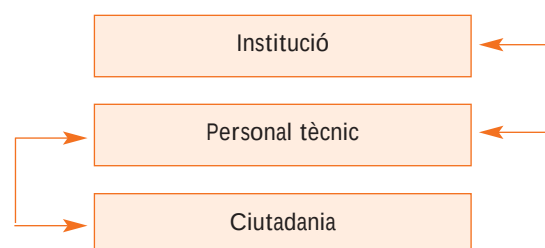
Podem dir que la implementació no es limita només a la producció de béns i serveis a partir de fer operatives les accions programades, sinó que va més enllà: permet transformar les intencions inicials en productes, resultats, efectes o impactes.

Per a una visió aclaridora i tal com hem plantejat en l'apartat de planificació podríem definir dues perspectives per a la implementació d'un pla.

La primera perspectiva estaria basada en un plantejament racional segons el qual la posada en pràctica d'una política pública es dirigeix linealment de dalt a baix. És un model clarament gerencial i la seva lògica parteix de l'existència d'uns objectius que, utilitzats com a variable analítica, serveixen per calcular l'èxit o el fracàs de la política pública.

És des d'aquest plantejament que es presenta també la fórmula: a major claredat en els objectius, més possibilitats d'èxit s'obtindran, que alhora també dependrà dels recursos disponibles, del disseny de l'organització i de la capacitat de control sobre el procés.

Figura 10. Gràfic sobre el procés d'implementació del model gerencial

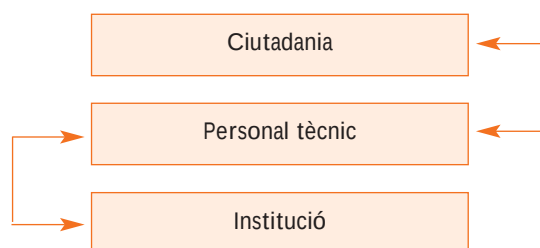


Una altra perspectiva ens planteja una lògica implementadora que es concep de baix a dalt i que permet partir del coneixement de situacions concretes que es van definint fins a la presa de decisions. Dit d'una altra manera, el contacte amb els problemes específics de la ciutadania permet el disseny d'una acció més ajustada a les necessitats reals, però alhora també planteja un procés de control més complex.

Aquesta segona perspectiva posa en dubte la linealitat i la unidireccionalitat de les relacions causa-efecte, així com l'existència d'una maquinària organitzativa capaç d'executar neutralment els mandats jeràrquics.

L'element clau d'aquest model no es basa ni en el disseny ni en l'ordre de la cúpula jeràrquica, sinó en les accions individuals de les persones que les executen.

Figura 11. Gràfic sobre el procés d'implementació des del model de detecció de les necessitats



Caldrà tenir en compte que les dificultats que poden presentar-se en un procés d'implementació de la planificació no seran necessàriament de concepte, sinó de la relació que establim entre política i acció. Aquesta relació sempre és complexa i, per tant, anirà directament lligada amb els objectius i els resultats.

Un cop vistos els dos models que es plantegen en aquesta guia, es pot constatar que la implementació no necessàriament ha de partir d'un plantejament de racionalitat organitzativa, sinó de negociació, de mediació i d'adaptació als condicionants externs de cada situació. Per tant, es pot afirmar que les polítiques públiques també es defineixen a través de la seva implementació.

El procés d'implementació escollit ens ha de permetre emmotllar les polítiques dissenyades, fer-les canviables i canviants, perquè depenen de la presència de diferents actors i de les contínues interferències, positives i negatives, de l'entorn de la implementació.

4. FUNCIONS I COMPETÈNCIES (TECNICOPROFESSIONALS I TRANSVERSALS) PER A LA IMPLEMENTACIÓ DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT

El marc conceptual de gènere es produeix originalment en els estudis feministes i de les ciències socials, però després s'inicia un procés a través del qual s'incorpora a les institucions polítiques i socials (Administració pública, sindicats, organismes internacionals, ONG, etc.), amb la qual cosa s'obre un nou camp d'acció. Per la seva banda, aquests nous contextos de reflexió i d'implementació de les teoritzacions entorn del gènere aporten qüestionaments diferents i, d'aquesta manera, van enriquint els conceptes i els plantejaments de partida. Es tracta d'un procés en el qual teoria i pràctica es desenvolupen de manera molt lligada i s'alimenten mútuament. En aquest capítol es veurà com aquesta vinculació es fa concreta en el context de les polítiques locals: quines perspectives i competències són importants i haurien de ser incorporades per les persones i les institucions que vulguin introduir aquesta mirada sensible a les diferències de gènere en l'àmbit local, per al desenvolupament de polítiques d'igualtat d'oportunitats des dels ajuntaments.

Introduir la perspectiva de gènere suposa fonamentalment un canvi en les maneres de fer i en les mateixes dinàmiques del treball als ajuntaments. L'àmbit municipal, pel fet de ser el context de la vida quotidiana, amb l'Administració local com a ens més proper a la ciutadania, suposa un espai molt adequat per impulsar aquest canvi profund en les estructures de pensament i en les maneres de fer i relacionar-se. Així doncs, és important arribar a mesures que es puguin recollir en un pla d'igualtat d'oportunitats, però s'ha de tenir en consideració que tot el procés i les dinàmiques establertes per aconseguir finalment aquell resultat tenen també un gran valor.

La complexitat de la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques, que inclou grans transformacions en tots els àmbits –de continguts, de metodologies, d'organització–, genera la necessitat de definir més acuradament com es podria posar en pràctica en un context o un territori específic, en aquest cas l'àmbit local. El desenvolupament als municipis de nous valors que ajudin a construir una societat més justa i igualitària requereix el compromís de les persones que, des dels ajuntaments, posen en marxa les polítiques locals i implementen projectes i programes en totes les àrees. Per portar a la pràctica la transversalitat s'ha d'entendre que les desigualtats es poden produir en tots els àmbits de la vida i, per tant, cal una sensibilització dels treballadors i les treballadores municipals i una transformació de la seva feina en els diferents departaments.

Partint del fet de considerar la transversalitat com l'eix fonamental de la implementació de polítiques d'igualtat d'oportunitats, s'ha arribat a la conclusió que qualsevol tècnica o tècnic de l'ajuntament pot ser agent de la igualtat, sempre que incorpori a la

seva feina quotidiana una altra manera de mirar el món. I que, des d'aquesta mirada, vagi transformant les metodologies i els continguts de la seva feina, com també les seves actituds personals. Perquè això sigui possible, és molt important la formació en qüestions de gènere.

Sempre és interessant que, a més a més, hi hagi alguna persona determinada que tingui una visió de conjunt i pugui liderar i coordinar la introducció transversal de la perspectiva de gènere a l'ajuntament. Per tal de ser més efectius, els temps, les formes i els agents concrets de la incorporació d'aquesta mirada i de les maneres de fer dependran del punt de partida, de les estructures organitzatives o del territori sobre el qual es pretén incidir, i s'hi adaptaran.

Encara que no és imprescindible per a la posada en marxa de polítiques d'igualtat, en alguns casos s'ha optat per l'opció de recórrer a l'agent d'igualtat d'oportunitats com una figura professional específica. Es tracta d'un perfil que continua en procés de definició i construcció. La incorporació d'aquesta figura diferenciada no hauria de ser incompatible amb una permeabilització de totes les àrees de l'Ajuntament respecte a la perspectiva de gènere. Però, en qualsevol cas, aquest perfil professional resulta molt útil i important en uns moments en què la perspectiva de gènere encara no està normalitzada per part de l'Administració ni de la ciutadania en general.

A continuació es presenten algunes propostes que poden ajudar a orientar aquesta manera de plantejar el treball als municipis, prenent el gènere com a variable transversal a tots els àmbits de la vida i, per tant, també a la intervenció des dels ajuntaments.

En l'apartat 1 es proposaran alguns elements útils per al canvi i possibles línies d'actuació i es considerarà la possibilitat d'incorporar la perspectiva de gènere de manera assumida per l'ajuntament en el seu conjunt, sense disposar necessàriament d'una figura específica d'agent d'igualtat d'oportunitats. Això suposa la perspectiva de gènere com a part de les línies polítiques i de les planificacions en tots els àmbits, a través de la reformulació de la feina de les persones ja ubicades en les diferents àrees. S'exposaran criteris i perspectives que es consideren fonamentals i que haurien de ser incorporats per les persones que treballin a l'ajuntament, com també per part de la mateixa institució.

En l'apartat 2 s'explicaran funcions i competències que ens semblen fonamentals del perfil professional de l'agent d'igualtat d'oportunitats. És molt important tornar a fer èmfasi en el fet que l'existència d'aquesta figura al territori no eximeix del canvi més global que expliquem en l'apartat primer. Aquest professional vindrà a reforçar, coordinar i dinamitzar, però la seva feina serà estèril sense la voluntat de transformació de la resta de les persones amb qui treballarà al municipi.

4.1. QUINS CRITERIS I PERSPECTIVES SÓN NECESSARIS DESENVOLUPAR PER FER POSSIBLE LA IMPLEMENTACIÓ DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT?

Per a les persones que treballin en un ajuntament en diferents àmbits d'intervenció (sigui urbanisme, sanitat, educació, o qualsevol altre), la incorporació de la perspectiva de gènere significa sobretot revisar la feina que ja s'està fent, encara que en alguns casos també s'hagin de crear noves tasques orientades específicament a aconseguir aquest objectiu. Per això, moltes vegades no és imprescindible un increment o un canvi en els pressupostos i els recursos, sinó que és més important la manera com aquests pressupostos i recursos es distribueixen i s'utilitzen.

Taula 20. Amb relació als criteris i les perspectives

- Estar sensibilitzada o sensibilitzat sobre les desigualtats del sistema (desigualtats de gènere i altres).
- Qüestionar, dubtar, interrogar-se sobre com es fan les coses des de la mateixa àrea de treball.
- Detectar i prevenir les discriminacions que es poden produir en la mateixa àrea.
- Estar disposada o disposat a revisar i canviar les actuacions que es porten a terme.
- Tenir en consideració els criteris dels quals hem parlat en el capítol 2 a l'hora de formular polítiques, accions i programes:
 - Tenir en consideració la diversitat de la ciutadania a qui s'adrecen les polítiques i les accions (diferència de gènere, d'origen, econòmic, cultural, de mobilitat, diferents formes de família i convivència).
 - Adaptar les polítiques i les accions a la vida de les persones, i no al contrari. Això implica una voluntat i un esforç per conèixer les necessitats i les propostes concretes de les persones, i facilitar que es portin a la pràctica.
- Conèixer la base de la teorització i els discursos sobre el gènere.
- Introduir la perspectiva de gènere en les línies d'actuació, transformant el que és conceptual i teòric en operatiu:
 - Utilitzar un llenguatge no sexista.
 - Segregar per sexes les dades estadístiques amb què es treballa.
- Reconèixer la influència de les identitats i les subjectivitats en la política.
- Tenir una visió global del municipi i del treball que cal fer.

La perspectiva de gènere implica una manera específica de mirar i de pensar la realitat i la incorporació de noves maneres de treballar als municipis: valorant la relació entre els diferents agents, donant visibilitat a col·lectius tradicionalment ocults, etc. Això es pot concretar en les propostes següents, que estan molt estretament lligades a les anteriors:

Taula 21. Amb relació al procés i a les metodologies

- Treballar amb el criteri de donar importància i valorar els processos i no únicament els resultats. No partir d'una visió finalista dels treballs i les tasques, sinó del conjunt global.
- Tenir predisposició per treballar en equip i intercanviar experiències.
- Tenir capacitat per establir complicitats amb diferents agents (individuals i col·lectius) i crear espais de diàleg i debat.
- Mantenir una comunicació constant amb altres àrees de l'ajuntament amb la voluntat de poder desenvolupar polítiques o accions conjuntes.
- Establir relació amb les entitats locals i els agents socials.
- Tenir capacitat de mediació.
- Desenvolupar habilitats per promoure la participació i fomentar el debat.
- Tenir en consideració altres canals de participació a més dels establerts i reconeguts d'una manera formal o oficial (xarxes informals d'ajuda mútua entre veïnes i veïns, grups de trobada i treball comunitari no necessàriament constituïts com a associació, experiències de participació portades a terme per persones d'altres cultures...).
- Tenir voluntat per revisar l'actitud pròpia en les maneres de fer la feina, que poden estar perpetuant els rols i les relacions de gènere tradicionals (jeràrquiques i discriminatòries). Fer-se conscient i ser capaç de qüestionar la mateixa identitat de gènere.
- Tenir capacitat d'escolta i d'empatia.
- Coordinar, donar coherència, dinamitzar.
- Tenir creativitat i flexibilitat.

Totes aquestes propostes s'adrecen a les persones tècniques i polítiques dels ajuntaments. Però és clar que moltes d'aquestes iniciatives no es podran dur a terme sense una implicació de la mateixa institució, que també ha d'estar disposada com a tal a ser qüestionada i a promoure tota una remodelació interna. La voluntat individual del personal tècnic i polític no és suficient. Les mateixes estructures organitzatives i de funcionament de l'Administració local s'haurien de revisar i transformar amb una perspectiva de gènere. Alguns punts de partida que es proposen en aquest sentit són els següents:

Taula 22. Per part de la institució

- Fer campanyes de sensibilització i formació internes sobre qüestions de gènere.
- Promoure que les condicions laborals facilitin la conciliació de les responsabilitats familiars, personals i laborals.
- Incorporar mecanismes que facin possible la corresponsabilitat de tasques entre les dones i els homes.
- Desenvolupar una política activa que promogui la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes en la contractació, la formació i la promoció del personal.
- Qüestionar la institució des de la perspectiva de gènere: les funcions, les estructures, la destinació dels recursos.
- Establir formes d'organització i funcionament intern que facilitin una bona comunicació entre diferents departaments, com també el treball coordinat i en xarxa.
- Establir unes relacions laborals més cooperatives que no pas jeràrquiques.
- Afavorir la participació de la ciutadania, dels grups de dones i de les dones individualment en la gestió municipal, tenint en consideració les seves opinions i propostes.
- Utilitzar un llenguatge no sexista en la producció escrita, oral i visual de l'ajuntament.

4.2. QUINES SÓN LES FUNCIONS I LES COMPETÈNCIES DE LA FIGURA PROFESSIONAL DE L'AGENT D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS?

A més de l'esforç de les persones que treballen en els diferents departaments de l'ajuntament per incorporar a la seva feina una nova manera de mirar i de fer partint de la perspectiva de gènere, en alguns casos també es recorre a la contractació d'una persona específica com l'agent d'igualtat d'oportunitats. Per desenvolupar el seu objectiu, es valora que les funcions i les tasques fonamentals d'aquesta figura professional són les següents:

- Analitzar per aportar la visió global a partir de la qual planificar i treballar.
- Coordinar la planificació d'actuacions relacionades amb la igualtat d'oportunitats.
- Concebre, elaborar, desenvolupar, fer el seguiment i avaluar projectes, programes i accions que es portin a terme en el territori, relatives a la igualtat d'oportunitats i derivades directament del pla previst.
- Orientar, acompanyar i assessorar per tal de facilitar la introducció i el desenvolupament de polítiques de gènere als diferents àmbits de l'ajuntament.
- Intervenir per generar dinàmiques i perquè altres persones també hi intervinguin.
- Formar en gènere i igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes.
- Sensibilitzar d'una manera continuada.
- Dinamitzar processos de participació ciutadana.

El desenvolupament adequat d'aquestes funcions requereix un seguit de sabers i competències fonamentals que responguin a la complexitat de la seva tasca. Es poden establir quatre àmbits bàsics que hi haurien de ser presents:

- ✦ Coneixement del marc conceptual de gènere: saber com analitzar els efectes de gènere en el mercat de treball, en l'educació, en les institucions sanitàries, en els canvis sociodemogràfics que s'han produït i, també, en els canvis efectuats en l'àmbit jurídic, per poder posar en funcionament, d'aquesta manera, les línies d'actuació dins del marc de les polítiques d'igualtat des de la perspectiva de gènere. Així mateix, conèixer el funcionament de les institucions i de les polítiques d'igualtat d'oportunitats estatals, autonòmiques, a la Unió Europea i en l'àmbit local.
- ✦ De la teoria a la implementació: una de les funcions principals d'aquesta figura professional és la introducció de la perspectiva de gènere en les línies d'actuació al territori, la qual cosa implica un procés de transformació del que és conceptual en el que és operatiu mitjançant els instruments metodològics que s'utilitzen per conèixer la realitat municipal i també en l'elaboració, l'avaluació i l'assessorament de projectes.
- ✦ Coneixement de l'àmbit de l'associacionisme i la participació ciutadana, especialment del moviment de dones, no perdent de vista que les aportacions del moviment

de dones –i del feminisme en general– han estat clau per al desenvolupament de les polítiques d'igualtat i, tal com s'ha vist, han estat especialment importants pel que fa als conceptes i els valors. L'experiència de participació en aquests àmbits pot ser útil a l'hora d'implementar línies d'actuació i d'establir una vinculació entre l'Administració pública i el desenvolupament comunitari.

- ✦ De l'Administració: l'estructuració de l'ajuntament, la seva organització interna, les dinàmiques de funcionament de les diferents àrees, les relacions i les vies de comunicació existents amb altres estructures administratives, etc.

La realització de les funcions de la figura professional ha de ser polivalent i versàtil. Una formació prèvia que proporcioni les eines teòriques i metodològiques adequades per poder portar a terme les diferents tasques és una base recomanable. No obstant això, com ja s'ha insinuat abans, l'experiència acumulada en el camp professional i de l'associacionisme i en moviments de dones també és útil com a base per a l'especialització o la formació específica. La dimensió de l'experiència aporta competències i aptituds que poden servir com a base per a un currículum professional. Hi ha certs camps de coneixement que difícilment es troben en formacions reglades però, a més a més, les persones aporten a la seva pràctica professional tot un conjunt de predisposicions i habilitats personals que poden facilitar molt la realització de les seves tasques, i que s'han de tenir en consideració per definir el perfil professional.

Es podria dir que l'agent d'igualtat d'oportunitats té com a objectiu fonamental impulsar polítiques de gènere als territoris amb una doble missió. D'una banda, la missió de qüestionar els rols i les relacions de gènere vigents i les seves concrecions als municipis. Així, es tracta d'impulsar una presa de consciència respecte a les nocions preestablertes i de les maneres de pensar, de fer i de relacionar-se, que són injustes i discriminatòries per als individus i més específicament per a les dones. D'altra banda, té la missió de facilitar a les persones que treballen als ajuntaments que vagin transformant els seus discursos i les seves pràctiques a partir dels criteris que hem anat comentant en els capítols anteriors. Ha de donar elements i eines que impulsin i facin possible un canvi de perspectiva cap a societats més lliures i igualitàries.

Per tot això, es planteja que els requeriments de la figura de l'agent d'igualtat d'oportunitats es poden construir a partir dels blocs següents:

Taula 23. Competències tecnicoprofessionals²³

Coneixements teòrics	Coneixement del territori	Coneixements tècnics
– Conceptes de gènere i igualtat d'oportunitats a partir de diferents referències teòriques, i de com la cultura modela la identitat individual i col·lectiva. – Legislació i aspectes jurídics amb relació a la igualtat de drets. – La igualtat d'oportunitats en l'àmbit estatal, autonòmic, local i a la Unió Europea. – La violència estructural com a model bàsic per explicar la violència de gènere.	– Mecanismes de funcionament de les institucions públiques al territori. – Coneixements de l'àmbit econòmic, sanitari, educatiu i formatiu. – Coneixement del municipi. – Coneixement dels plans i els programes existents. – Coneixement de les fonts de finançament. – Particularitats de cada xarxa territorial. – Coneixements sobre l'Administració i la política.	– Metodologies d'avaluació de polítiques públiques i, específicament, de gènere i igualtat d'oportunitats. – Tècniques de recollida i tractament de dades. – Metodologies d'anàlisi. – Eines per a l'avaluació de plans, programes, projectes i accions. – Metodologia basada en la investigació i l'acció. – Metodologies per a la realització de plans, programes i accions. – Metodologies per sensibilitzar, diagnosticar, avaluar de manera continuada les actuacions. – Coneixements de coordinació i planificació de les actuacions que cal desenvolupar (plans, programes i accions). – Metodologies per implicar els col·lectius agents en la consecució dels objectius.

Taula 24. Competències transversals²⁴

– Capacitat de relació amb les àrees i els agents socials. – Habilitats per promoure la participació i fomentar el debat i el consens. – Predisposició a treballar en equip i intercanviar experiències que repercuten en el desenvolupament professional. – Capacitat mediatra en la gestió de conflictes. – Capacitat d'anàlisi i síntesi que es deriva de l'escolta activa de les parts implicades, sabent detectar els punts d'unió i les necessitats i les demandes explicitades (o no) en els diferents discursos. – Creativitat i flexibilitat.

S'ha de tenir en consideració que tots aquests requeriments constitueixen un model ideal que pot servir com a referència en les trajectòries formatives i professionals d'aquelles persones que treballin o vulguin treballar com a agents d'igualtat d'oportunitats. En qualsevol cas, som conscients que complir absolutament totes aquestes

23. Competències tecnicoprofessionals: conjunt de coneixements i tècniques necessaris per al desenvolupament d'una determinada activitat laboral. Document elaborat per l'associació Surt (1999).

24. Competències transversals: conjunt ampli d'habilitats, capacitats i actituds que pertanyen al subjecte i que afecten diferents tasques, des de les més elementals fins a les més complexes. Són essencials per transferir les capacitats individuals a l'àmbit laboral, convertint-les en habilitats per produir un comportament professional eficaç. Document elaborat per l'associació Surt (1999).

característiques i requisits és molt difícil. Esperem, però, que aquestes propostes siguin útils a l'hora d'engegar processos personals, col·lectius i institucionals.

Com ja hem esmentat, el que és realment important és facilitar la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere. Encara que esperem que aquests elements puguin servir de guia, s'ha de tenir clar que cada territori és diferent i els ajuntaments han de decidir, d'acord amb les característiques del municipi i de les peculiaritats dels equips tècnics, com s'implementaran les polítiques d'igualtat d'oportunitats i quins en seran els impulsors fonamentals.

CONCLUSIONS

QUIN ÉS EL PUNT DE PARTIDA?

Antecedents de la planificació de polítiques de gènere i igualtat d'oportunitats:

- ✦ Moviments de dones: no s'han d'oblidar, perquè han estat vitals per aconseguir drets tan fonamentals com el dret de vot, el dret a l'educació o el dret a la igualtat d'oportunitats.

D'altra banda, s'ha de tenir present el paper de les institucions públiques, ja que han creat les bases i han posat en marxa tot un seguit d'estratègies i polítiques adreçades a superar tot tipus de discriminació per raó de sexe:

- ✦ Les Nacions Unides: a través de les seves declaracions, els plans, els programes, les convencions i, especialment, les conferències, han establert les bases per passar de veure les dones com a objectes a veure-les com a subjectes de les polítiques.
- ✦ La Unió Europea: en el Tractat d'Amsterdam, els països que formen part de la Unió Europea es van comprometre a promoure, mitjançant polítiques i accions comunes, la igualtat entre la dona i l'home, i van declarar que, en totes les seves actuacions, tindran com a objectiu eliminar la desigualtat entre les dones i els homes i promoure la seva igualtat.
- ✦ Les institucions estatals i catalanes: tant a la Constitució com a l'Estatut es recull la igualtat entre totes les persones i s'insta a desenvolupar les accions necessàries perquè aquesta igualtat sigui real. A partir d'aquí i seguint les recomanacions europees, tant el Govern de l'Estat com la Generalitat de Catalunya i la Diputació de Barcelona han impulsat diferents plans d'actuació.

Tot això ha fet que des de les administracions locals es comencin a portar a terme accions, programes i plans adreçats a l'avenç de les dones:

- ✦ Marc competencial als ajuntaments: dins de la Llei reguladora de base de règim local es preveu que les administracions locals poden portar a terme accions per a la igualtat de manera potestativa i compartida amb altres administracions.
- ✦ Les polítiques a favor de les dones a l'àmbit local: durant l'últim decenni, alguns ajuntaments han començat a definir i projectar accions, programes i plans adreçats a promoure la igualtat d'oportunitats. La situació és molt variada: alguns ajuntaments disposen d'un àmbit polític específic, altres desenvolupen les accions des de l'àmbit dels serveis socials, altres tenen personal tècnic específic i uns altres tenen pressupost propi per desenvolupar accions per a les dones.

Actualment, s'està passant de les polítiques o les àrees de la dona a les polítiques de gènere i igualtat d'oportunitats, que tenen com a fonament la introducció de la perspectiva de gènere en les polítiques. No es tracta només de desenvolupar accions per a les dones, sinó també d'analitzar l'impacte de gènere en totes les nostres accions i en totes les àrees, per modificar la lògica interna d'un model d'ordenació del món dis-

senyat sota paràmetres de la mirada *masculina* i adulta i tenir present en totes les actuacions les diferents situacions, necessitats, condicions i interessos de les dones i els homes.

Cal tenir en compte que les polítiques de gènere i igualtat d'oportunitats tenen una història recent. És encara una feina de totes i tots construir les eines i comprometre's a incorporar-les en la planificació, el disseny, l'avaluació i l'execució de les accions municipals.

COM HA DE SER LA PLANIFICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE?

La planificació ens ha de permetre compartir i sistematitzar els nostres coneixements i, d'aquesta manera, fer més operativa la feina. Fer aquest procés amb una perspectiva de gènere implica:

- ✦ Incorporar una mirada d'estranyesa sobre la realitat i les polítiques. Tenir disposició per qüestionar el que es considera veritable, bo i normal, per tal d'obrir noves maneres d'entendre el món i les relacions entre les persones.
- ✦ Reconèixer la influència de les identitats i les subjectivitats en les polítiques. El fet de ser dona o home, de tenir una determinada edat, procedència, etc., és significatiu, ja que les polítiques afecten de manera diferent les persones depenent de totes aquestes variables. Per això, han de ser elaborades tenint en consideració aquesta multiplicitat i no prenent com a base un únic model d'individu.
- ✦ Portar a terme accions basades en el coneixement de la realitat i la planificació. Per implementar mesures i polítiques és fonamental saber com és el context i com són les persones a qui s'adrecen i quines són les seves necessitats i demandes, per poder intervenir de la manera més apropiada.

Aquesta planificació s'ha de fonamentar en:

- ✦ Una voluntat de transformació de la realitat que treballi per fer possibles societats més justes i relacions (personals, socials, institucionals, etc.) igualitàries.
- ✦ El plantejament inicial que les actuals relacions de gènere impliquen la subordinació de les dones i la no-valoració del que és considerat femení. Denominem això violència estructural de gènere.
- ✦ La transversalitat de la variable de gènere en totes les àrees del procés, perquè la diferència de gènere és significativa i, de fet, les dones no som un apartat al marge, sinó que som presents en tots els àmbits de la vida social.
- ✦ Entendre l'actuació municipal com un procés dinàmic que es va retroalimentant i enriquint a través de la relació entre les seves fases diferenciades.
- ✦ Considerar la vida quotidiana de les persones com el centre de les polítiques públiques, incidint en el dia a dia a través d'accions concretes.
- ✦ Consciència de la importància i la idoneïtat de l'àmbit local i de les polítiques municipals com a promotores del canvi social.

COM S'HA DE FER LA PLANIFICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE? PROCÉS CÍCLIC

- ✦ Coneixent la realitat: anàlisi de la realitat amb perspectiva de gènere. El que es vol conèixer i la manera d'arribar a aquest coneixement estan determinats per la manera d'apropar-se a la realitat. Quan es parla d'analitzar la realitat amb perspectiva de gènere, el que es vol dir és incorporar durant tot el procés d'anàlisi una determinada manera de veure el món, de situar-s'hi i de plantejar-se què s'ha de mantenir i què s'ha de canviar. Són aquestes maneres les que fan que les anàlisis tinguin o no perspectiva de gènere. Aquesta anàlisi ha de permetre conèixer:
 - Com són les coses?
 - Com es relacionen?
 - Com es produeixen?
 - Quines necessitats o problemàtiques se'n deriven?
 - Quines respostes o recursos hi ha?
- ✦ Planificant accions amb la finalitat d'aconseguir la igualtat d'oportunitats real entre les dones i els homes, tot respectant les diversitats. El model de planificació amb perspectiva de gènere seria aquell que té en compte les diversitats associades al gènere (i altres tipus de diversitats) i proposa uns objectius tenint present l'impacte diferencial en els homes i les dones, perquè no contribueixi a crear noves desigualtats i ajudi a eliminar les existents.
- ✦ Avaluant tot el procés. Des del moment de conèixer la realitat fins al moment d'implantar les accions planificades. No és tan sols valorar la incidència del que s'ha fet, sinó també valorar tot el procés, veure si realment s'ha introduït la perspectiva de gènere durant tot el procés a l'hora d'analitzar, de planificar i d'implementar. Aquesta avaluació ha de permetre tornar a començar el procés.

QUI HO HA DE FER?

Qualsevol tècnica o tècnic de l'ajuntament pot ser agent de la igualtat, sempre que incorpori a la seva feina quotidiana una nova manera de mirar el món i que, des d'aquesta nova mirada, vagi transformant les metodologies i els continguts de la seva feina, com també les seves actituds personals. Per fer això és molt important la formació en qüestions de gènere. S'hauran de revisar o crear noves tasques:

- ✦ Amb relació als criteris i les perspectives, incorporant als continguts de la seva feina les reflexions i les elaboracions aportades des de la teoria del gènere de les quals hem parlat.
- ✦ Amb relació al procés i a les metodologies, donant importància no tan sols als resultats i els productes obtinguts, sinó també a tots els mecanismes que els van fer possibles. Treballant amb metodologies participatives en les quals la comunicació, la coordinació i la mediació tinguin un paper fonamental.
- ✦ Amb relació a la institució, que ha d'estar oberta i disposada a crear estructures de treball més horitzontals, que facin possible una major i millor comunicació entre

les diferents àrees de treball, com també a implementar altres canvis per tal de facilitar nous discursos i noves formes d'actuació.

L'agent d'igualtat d'oportunitats: a part de la feina que fan les tècniques i els tècnics de l'ajuntament, és molt útil que tot el procés estigui liderat per una persona que tingui una visió global del canvi, faciliti la introducció d'aquesta nova manera de mirar i fer partint de la perspectiva de gènere, coordini les diferents àrees de l'ajuntament, pugui proporcionar eines formatives amb relació a qüestions de gènere quan això sigui necessari, etc.

Per portar a terme aquestes tasques i funcions, l'agent d'igualtat d'oportunitats ha de complir un seguit de sabers i competències de diferents tipus:

- ✦ Coneixement teoricotècnic: coneixement del marc conceptual de gènere, de la legislació, de les metodologies –d'anàlisi, avaluació, planificació, etc.–, de les eines per la sensibilització, etc.
- ✦ Coneixement del territori: funcionament de les institucions públiques al territori, fonts de finançament, xarxa territorial, etc.
- ✦ Competències transversals: capacitat de relació amb entitats i agents socials, habilitats per promoure la participació i el debat, capacitat de mediació, creativitat, flexibilitat, etc.

GLOSSARI

ACCIÓ POSITIVA

L'acció positiva implica la concreció de les polítiques públiques orientades a treballar sobre la base dels nous valors emergents derivats dels canvis progressius que es produeixen en la societat. Són mesures dirigides a un grup determinat (dones) amb les quals es pretén prevenir i suprimir una discriminació o compensar els desavantatges resultants d'actituds, comportaments i estructures existents (denominada, a vegades discriminació positiva). Són generalment, mesures quantitatives que es poden aplicar a l'àmbit laboral o al polític (llistes electorals).

ANDROCENTRISME

L'home com a mesura de totes les coses. Això significa que la visió del món i l'enfocament d'un estudi, una anàlisi o una investigació es fan solament des de la perspectiva masculina i els resultats es consideren vàlids per a totes les persones, siguin homes o dones.

APODERAMENT

Dret que tenen les dones a participar i influir en els governs dels seus països i en la presa de decisions a tots els nivells de la societat, per la qual cosa és necessari que les dones prenguin consciència de la seva responsabilitat i la seva capacitat individual i social per intervenir i participar en l'elaboració i l'execució de les polítiques públiques i orientar-les, mitjançant el plantejament de les seves necessitats i de les seves propostes per desenvolupar la societat. També es caracteritza per establir relacions en les quals preval un concepte de poder basat en l'autonomia, l'autodeterminació i l'auto-realització, com a alternativa a la noció de poder com l'equivalent de dominació (autoritarisme i verticalitat en les relacions o l'exercici de poder dels uns sobre els altres).

CULTURA DE LA VIOLÈNCIA, CULTURA DE LA DOMINACIÓ

Es basa –i s'hi reproduceix– en l'exclusió i la dominació que exerceixen els centres de poder hegemònics (econòmics i culturals) sobre les persones, els grups i els pobles o les cultures que es consideren perifèrics als centres de poder, als quals s'imposen models econòmics i culturals. Però a més a més ignora, mutila o esborra les respostes de resistència o de contestació.

CULTURA PER LA PAU, CULTURA DE LA COOPERACIÓ

Són totes aquelles pràctiques que possibiliten l'eliminació de la violència estructural i de gènere a partir de la superació de les diferències de classe, de sexe o gènere, d'ètnia, de països pobres enfront de països rics, etc., tot buscant un lloc de trobada i de treball des de la complicitat, la solidaritat i la cooperació.

DEMOCRÀCIA PARTICIPATIVA

Es pot definir com un conjunt de valors, conceptes i pràctiques que tenen com a objectiu principal aprofundir i ampliar l'exercici de la democràcia en la seva concepció representativa i electoralista actual. Amb aquesta finalitat, aquesta tendència posa l'accent a proposar i activar una sèrie de mecanismes adreçats a potenciar els canals de relació entre la ciutadania i l'Estat que excedeixen de la pràctica electoral i la qüestionen com a únic mitjà de participació. Així doncs, els debats, els fòrums d'opinió i els referèndums –per citar alguns d'aquests mecanismes– pretenen incidir i participar d'una manera més directa en els processos socials i, sobretot, en la presa de decisions d'interès comú.

DOBLE PRESÈNCIA, DOBLE JORNADA

La doble presència afecta les dones quan treballen fora de la llar i significa que aquestes dones, malgrat que fan una feina remunerada, es continuen ocupant de la major part del treball reproductiu (familiar, domèstic) que, en la quotidianitat, es tradueix a fer simultàniament el rol d'assalariada i el rol de mestressa de casa en un mateix espai de temps i jornada.

Aquesta situació no s'ha de confondre amb l'anomenada doble jornada, que consisteix a fer la jornada laboral per després, un cop finalitzada, dedicar-se a les tasques de la llar, sinó que més aviat es refereix al fet que les dones, a causa d'una repartició del treball familiar escassa, es veuen abocades a estar pendents de la responsabilitat familiar, encara que estiguin en el seu lloc de treball.

ÈTICA DE MÍNIMS

Es refereix al consens social que permet fonamentar racionalment unes normes universalment exigibles que fan possible l'autonomia moral de les persones.

ÈTNIA

S'utilitza per designar una comunitat caracteritzada i reconeguda pels seus membres per un conjunt de trets culturals comuns. Aquest terme es va difondre en el període d'entreguerres mundials com una manera de rebutjar la idea del determinisme racial (raça) que implica que els trets morals i intel·lectuals d'una comunitat són d'origen racial i hereditaris. Per tant, el terme *ètnia* s'associa amb la concepció que els grups humans són fenòmens històrics i culturals.

ETNOCENTRISME

És una posició ideològica que parteix del criteri que la cultura i els valors propis d'un país, una regió o un continent són vàlids per a altres països i cultures. Generalment, aquesta actitud es troba en països que exerceixen un poder hegemònic econòmic i cultural sobre altres que consideren perifèrics o subdesenvolupats.

GENDER MAINSTREAMING (TRANSVERSALITZACIÓ)/ INTEGRACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

És un concepte anglosaxó que sorgeix durant la darrera Conferència Mundial de Dones i que significa tenir en compte la igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones d'una manera transversal; és a dir, en les polítiques de tots els àmbits (urbanisme, medi ambient, ocupació, salut, educació, cultura i participació ciutadana) i no solament treballar aquest tema adreçat específicament a les dones.

GÈNERE

Gènere és una categoria d'anàlisi que sorgeix de l'àmbit de la investigació feminista per explicar que les diferències entre els homes i les dones no es poden explicar només sobre la base del concepte de sexe. El concepte de gènere permet distingir entre el biològic, atribuït al sexe, i el cultural, com ara les imatges i els valors que té la societat del que significa *ser femení* i *ser masculí*.

Així doncs, el gènere és una construcció sociocultural dels sexes biològics i varia segons el tipus de cultura i societat i, també, segons l'època històrica.

MEDIACIÓ

La tasca de *mediació* significa acompanyar/mitjançar en els processos de resolució de conflictes personals, familiars, polítics i socials per ajudar, d'aquesta manera, a trobar solucions compartides per les parts implicades en el conflicte.

METODOLOGIA QUANTITATIVA

El mètode quantitatiu intenta descriure i explicar els processos, els esdeveniments i els fenòmens del món social de manera que, a partir de l'anàlisi, es pugui arribar a formular generalitzacions que existeixen objectivament. Per això, basa la seva recerca en evidències empíriques (observables, mesurables, comparables) i, per fer-ho, fomenta les tècniques de sondeig massiu i les enquestes, que es caracteritzen pel fet que les respostes són especificades amb antelació mitjançant el sistema de preguntes tancades i per la utilització en l'anàlisi de les dades de paràmetres, mitjanes, desviacions, ràtios i coeficients.

METODOLOGIA QUALITATIVA

Conjunt de tècniques que s'adrecen a conèixer les relacions i els mecanismes profunds i subtils amagats en la intimitat o en la inconsciència de les persones. Per tant, tenen la qualitat de captar el significat profund dels fenòmens socials. Per a això, és necessària l'observació directa d'individus concrets en activitats concretes, per la qual cosa la vida quotidiana és el marc o el context dels problemes o els fenòmens socials que constitueixen la rutina social.

Parteix de la hipòtesi bàsica que el món social està construït amb significats i símbols. Per tant, la recerca d'aquesta construcció i els seus significats és l'objectiu de les tècniques qualitatives.

Per extreure aquests significats es fa servir l'observació i l'entrevista oberta (enfocada, en profunditat, en grups de discussió) com a eines o tècniques d'exploració.

MUNICIPALISME

És una forma o estil de govern que permet una gestió municipal més propera a la ciutadania i més adequada a les seves necessitats. Això comporta la necessitat de consultar i tenir en compte els ciutadans i les ciutadanes en la resolució dels problemes polítics i socials del municipi.

PERSPECTIVA DE GÈNERE

Significa tenir en compte en l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de les polítiques les diferències socioculturals entre els homes i les dones en qualsevol activitat o àmbit.

PODER FER, PODER SOBRE

Poder fer és la capacitat de fer, de tenir alguna facultat o d'executar alguna habilitat. *Poder sobre* és el poder que s'exerceix sobre algú o sobre els altres amb actitud de dominació però que, a més, genera subordinació d'aquelles persones sobre les quals s'exerceix aquesta dominació.

Les relacions de poder no estan en posició d'exterioritat respecte altres tipus de relacions, com ara les relacions econòmiques, les relacions de coneixement i les relacions sexuals, sinó que els són inherents. Les relacions de poder actuen, per tant, en tots els àmbits, com ara la família, els aparells de producció i les institucions, i, per això, impregnen el conjunt del cos social.

POLÍTICA INTEGRAL

Política que pren com a base la vida de les persones considerada en la seva globalitat. En conseqüència, evita separar àmbits, i el que busca és abordar la realitat com un tot i destacar les interrelacions entre tots els àmbits.

PRESÈNCIA-ABSÈNCIA

La *presència-absència* significa les entrades i les sortides de les dones del mercat de treball motivada sovint pel cicle vital (casament, embaràs, alletament dels fills i les filles) i les polítiques empresarials que s'activen en circumstàncies com ara no contractar dones en edat fèrtil o acomiadar-les quan es troben en estat de gestació.

TRANSVERSALITAT

És una forma d'organització que comporta la necessitat d'establir vies de comunicació i acció entre agents diversos (sectors i serveis de l'Ajuntament, altres administracions públiques, iniciativa social, iniciativa privada) al voltant d'uns objectius comuns i articular, d'aquesta manera, l'acció municipal. Per fer-ho, es necessita una coordinació capaç de sumar els esforços i les sinergies dels agents implicats.

TREBALL PRODUCTIU I TREBALL REPRODUCTIU

El treball remunerat que produeix béns i serveis es considera socialment treball productiu. D'altra banda, el conjunt d'activitats destinades a atendre la cura de la llar i de la família es denomina treball reproductiu, per diferenciar-lo del treball de producció o remunerat. Per tant, es pot considerar que l'escenari del treball reproductiu és la llar i la cura de la família i engloba activitats relacionades amb la gestió i el manteniment de la infraestructura de la llar i les derivades de l'atenció i la cura dels membres familiars, sovint més enllà dels que componen la unitat familiar.

Aquesta feina, com que no és remunerada, queda fora del mercat de treball i, per tant, s'ha de diferenciar de les activitats habitualment realitzades per dones en les modalitats de treball submergit o informal (treballadores del servei domèstic).

Una de les característiques principals del treball reproductiu és que el fan habitualment les dones. Ara bé, el fet que aquest treball sigui eminentment femení no és fruit d'un aspecte diferencial biològic, sinó que és el resultat de la construcció social de les diferències (biològiques i sexuals) entre els homes i les dones. Així doncs, aquesta tendència ha caracteritzat la societat de tots els temps i gran part de totes les societats i les cultures i, d'aquesta manera, ha generat l'anomenada divisió sexual del treball; és a dir: homes-treball productiu-àmbit públic i, d'altra banda, dones-treball reproductiu-àmbit privat.

VIOLÈNCIA DE GÈNERE

L'informe de la IV Conferència Mundial de les Dones de Nacions Unides (Beijing, 1995) defineix *violència vers les dones* com tot acte de violència basat en el gènere que té com a resultat possible o real un dany físic, sexual o psicològic, incloses les amenaces, la coerció o la privació arbitrària de llibertat, tinguin lloc aquests fets en la vida pública o en la privada. Afirmar que es tracta d'una vulneració dels drets humans fonamentals, que impossibilita el ple desenvolupament de les dones i de la democràcia i que és una manifestació de les relacions de poder històricament desiguals entre els homes i les dones.

La violència familiar és una de les formes que pot adoptar la violència de gènere i fa referència a totes les formes de relacions abusives que es donen entre els membres d'una família. Per abús s'entén tota aquella forma d'interacció, emmarcada en un context de desequilibri de poder que, per acció o omissió, ocasiona dany físic o psicològic a altres membres de la relació. Té diverses formes de manifestació –física, psicològica, sexual, emocional o econòmica– i pot afectar diferents membres d'una mateixa unitat familiar (dones, nens/nenes, gent gran).

XARXA

Una *xarxa* està constituïda per un conjunt de persones, entitats o institucions que mantenen una comunicació i una interacció per intercanviar informació i opinions i portar a terme accions sobre algun tema o procés. Es caracteritza per tenir una organització horitzontal, sense jerarquies. És a dir, que no en sobresurt cap persona o entitat com a cap, sinó que la presa de decisions s'elabora en conjunt i amb la participació de tots o gairebé tots els membres que constitueixen la xarxa, ja que qualsevol membre pot fer propostes i tenir iniciatives que es consideren pertinents o necessàries.

BIBLIOGRAFIA

MARIELLA MAZZOTTI, A. S. (presidenta de la Comissió de la Dona). *La experiencia de la Comisión de la Mujer de la Intendencia Municipal de Montevideo. Aportes para la formulación de políticas municipales de género*. A: www.chasque.net/guifont/mujer3.htm.

AJUNTAMENT DE SANT FELIU. *Pla d'acció local per a les dones de Sant Feliu (1998-2003)*.

ALBERDI, A. «La evaluación de los planes de acción positiva para las mujeres en el País Vasco». A: Institut de la Dona. *Evaluación de la políticas de igualdad*. Madrid: Institut de la Dona, 1999.

ASTELARRA, J. *Polítiques dels ajuntaments de Catalunya a favor de les dones*. Barcelona: Institut Català de la Dona, 1994.

BARDÁLEZ, C. *¿Cómo realizar un taller sobre diagnóstico participativo con visión de género?* Cuenca (Equador): Fundación HABITierra & Fundación Sendas, 1997.

COMISSIO EUROPEA, DIRECCIÓ GENERAL DE TREBALL, RELACIONS INDUSTRIALS I AFERS SOCIALS. *Guía para la evaluación del impacto según el género*. 1997. A: www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gender/gender_es.pdf.

«Document de compromís de l'Ajuntament d'Igualada per al desenvolupament de polítiques de gènere i igualtat d'oportunitats», aprovat pel Ple Municipal en data 19 de març de 2002 i publicat el març de 2002. Programa d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament d'Igualada.

Documentació i materials diversos no publicats elaborats en el marc del Programa ADAGIO: materials didàctics, materials teòrics, eines metodològiques, etc.

EMAKUNDE - Institut Basc de la Dona. *III Pla d'acció positiva per a les dones a la comunitat autònoma d'Euskadi*, desembre de 1999.

FERNÁNDEZ-BALLESTEROS, R. «Evaluación de programas y servicios: Una asignatura pendiente». A: Institut de la Dona. *Evaluación de la políticas de igualdad*. Madrid: Institut de la Dona, 1999.

FERNÁNDEZ-BALLESTEROS, R. «Planificación y evaluación de programas gerontológicos». A: FERNÁNDEZ-BALLESTEROS, R. (ed.) *Gerontología social*. Madrid: Pirámide, 2000.

FUNDACIÓ CIREM. *Estudi d'identificació i avaluació de bones pràctiques en accions d'igualtat d'oportunitats*. Projecte Europeu ESTELA. Barcelona: 1998. [Pendent de publicació]

GALLO, S. *Conocimiento y transversalidad*. [A Internet]

Guía para la evaluación del impacto en función del género. A: http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_en.html.

[http://www.ajuntament.gi/web/Serveis_Socials/Ciutat i Igualtat](http://www.ajuntament.gi/web/Serveis_Socials/Ciutat_i_Igualtat).

INSTITUT DE LA DONA. *Evaluación de las políticas de igualdad*. Madrid: Ministeri de Treball i Afers Socials, Institut de la Dona, 1999.

IZQUIERDO, M. J. *Sistema sexo/género y valores*. Vitòria-Gasteiz: Institut Basc de la Dona, 1995.

IZQUIERDO, M. J. «Uso y abuso del concepto de género». A: VILANOVA, M. (ed.). *Pensar las diferencias*. Barcelona: Seminari Interdisciplinari Dones i Societat, Universitat de Barcelona, 1994.

SURT. «Competències transversals. Un repte per a la formació professional». A: *Materials guia per a l'elaboració de plans, programes, projectes i activitats sobre gènere i igualtat d'oportunitats*. Barcelona: OTPI-DIBA, 1999.

VÀZQUEZ, F. *Objetivos y medios en la investigación psicosocial*. Barcelona: UAB, 1997.
[Document de treball]

Guies Metodològiques, 5

