

Procés de transversalització de la perspectiva de gènere

L'experiència de l'Ajuntament de Terrassa

Eva Alfama i Marta Cruells



Programa Ciutats i Persones
Institut de Ciències Polítiques i Socials

Col·leccions CiP

Informes

número 4, 2010



Institut de Ciències Polítiques i Socials
Adscrit a la Universitat Autònoma de Barcelona

Ajuntament  de Terrassa
Polítiques de Gènere

Informes Ciutats i Persones

La col·lecció d'informes digitals és un espai de difusió d'estudis en profunditat sobre el gènere i les seves implicacions socials i polítiques. Es tracta d'una col·lecció no periòdica d'informes i estudis acadèmics encarregats pel Programa Ciutats i Persones a persones expertes en la matèria.

Autores

Eva Alfama és llicenciada en Ciències polítiques i de l'administració i DEA en Psicologia social per la Universitat Autònoma de Barcelona. Des del 2002 ha realitzat i coordinat recerques de caràcter bàsic i aplicat en àmbits molt diversos: participació política i moviments socials, anàlisi de polítiques socials, processos d'exclusió social i avaluació de polítiques públiques. Ha col·laborat amb diverses administracions públiques, tant a l'àmbit local com a l'autonòmic, en la diagnosi, disseny, implementació i avaluació de polítiques d'igualtat de gènere.

Marta Cruells és llicenciada en Filosofia per la Universitat de Barcelona, amb Màster en Polítiques d'Igualtat per la Universitat Autònoma de Barcelona. Des del 2000 ha realitzat i coordinat recerques bàsiques i aplicades, en àmbits com ara els moviments socials, els processos d'exclusió, les polítiques penals, i les polítiques d'igualtat. Ha col·laborat amb diverses administracions i entitats en la diagnosi, disseny, implementació i/o avaluació de polítiques penals, d'igualtat de gènere i d'usos del temps. Entre les seves publicacions destaca (2005) *Mujeres, Integración y Prisión*.

Encàrrec

Aquest Informe respon a un encàrrec del Servei de Polítiques de Gènere de l'Ajuntament de Terrassa al Programa Ciutats i Persones, de l'Institut de Ciències Polítiques i Socials. L'encàrrec ha consistit en dues fases de treball, una de disseny teòric i l'altra d'aplicació pràctica, per aconseguir implementar la transversalitat de la perspectiva de gènere a l'Ajuntament de Terrassa. Així, aquest treball serveix de guia i exemple per a altres municipis que es trobin en el mateix procés.

Presentació

L'any 2007 des de la Regidoria de Polítiques de Gènere de l'Ajuntament de Terrassa posàvem en marxa el Pla de Transversalització de Gènere des del convenciment que la Igualtat efectiva entre homes i dones havia de ser un principi clau i present a totes les polítiques de l'Ajuntament.

En aquest sentit, calia que des de totes les regidories es tingués en compte en els processos de decisió i implementació, l'impacte que les diferents actuacions podien tenir, de manera diferenciada en homes i dones, i que es modifiquessin aquelles que poguessin generar desigualtats de gènere.

Per poder assolir aquest objectiu, vam posar en marxa diverses actuacions que havien de garantir el desenvolupament del Pla i, com a conseqüència, la incorporació de la perspectiva de gènere a totes les polítiques de l'Ajuntament.

En un primer moment, vam considerar que la formació en gènere era un factor essencial per tal de dotar els equips tècnics d'eines teòriques i pràctiques que possibilitessin la incorporació de la transversalitat de gènere en la planificació, el disseny, la implementació i l'avaluació de les polítiques locals a la nostra ciutat. D'aquí que vam desenvolupar un Pla de Formació adreçat tant al personal tècnic amb responsabilitats de decisió, com d'execució.

D'aquesta formació sorgí la demanda de comptar amb estratègies i recursos per tal d'incorporar la perspectiva de gènere a l'actuació municipal. Així va ser com ens vam plantejar l'elaboració de la present guia, La Guia Metodològica del procés de transversalització de la perspectiva de gènere, que pretén esdevenir una eina pràctica i aplicable pels equips tècnics amb la finalitat d'incorporar la visió de gènere en la seva tasca diària.

Creiem que aquesta Guia ens ajudarà a assolir el repte que suposa per al conjunt d'una administració local, com és l'Ajuntament de Terrassa, la incorporació de la perspectiva de gènere en la totalitat de les seves polítiques i que comportarà un important avenç en la consecució de la Igualtat entre els homes i les dones a la nostra ciutat.

Finalment, volem agrair a les autores de la Guia, així com a totes les persones tècniques que hi han col·laborat amb les seves aportacions, poder disposar d'aquest instrument.

Igualment, volem donar les gràcies al Programa Ciutats i Persones de l'ICPS per la seva publicació i difusió de la Guia, amb la finalitat de fer-la extensiva a altres administracions que treballen per construir ciutats més justes i igualitàries.

Fabiola Gil i Jiménez

Regidora Polítiques de Gènere i Programa Usos del temps de l'Ajuntament de Terrassa.

Índex

El procés de transversalització de la perspectiva de gènere

a l'Ajuntament de Terrassa5

A. Elements generals de la incorporació de la perspectiva de gènere.....	7
Incorporació del principi d'igualtat.....	7
Canvis en la cultura institucional	9

B. Concreció de la perspectiva de gènere a les polítiques sectorials.....	10
1. Actuacions informatives i d'anàlisi	13
2. Actuacions de planificació i avaluació	19
3. Actuacions econòmiques	22
4. Actuacions formatives dirigides a la ciutadania o al personal de l'ajuntament....	32
5. Actuacions de difusió i comunicació	33
6. Actuacions de foment de la participació i la concertació.....	37
7. Actuacions regulatives (ordenances).....	39
8. Actuacions de gestió de serveis i equipaments	40
9. Actuacions de coordinació institucional.....	41

Bibliografia i referències web	42
--------------------------------------	----

El procés de transversalització de la perspectiva de gènere a l'Ajuntament de Terrassa

El document que aquí es presenta pretén informar amb la major practicitat, concreció i utilitat possible sobre com incorporar la perspectiva de gènere en les diferents polítiques de l'Ajuntament de Terrassa, partint de la feina quotidiana que realitzen les persones que s'encarreguen de dirigir i gestionar les administracions locals.

Cal emmarcar aquesta iniciativa en la trajectòria en polítiques de gènere que l'ajuntament ve desenvolupant ja des de fa més de dues dècades. Actualment s'està en un moment de consolidació de les polítiques de gènere en l'actuació municipal, en concordança amb la recent normativa europea, estatal i catalana que estableix la necessitat d'impulsar la igualtat efectiva entre homes i dones no només com un àmbit concret d'actuació sinó com un principi que ha de guiar el conjunt de les polítiques públiques, i un instrument per a repensar els drets de ciutadania.

En aquest context la Regidoria de Polítiques de Gènere es plantejà l'any 2007 l'elaboració i posada en marxa d'un pla de polítiques transversals de gènere, en aplicació del principi de transversalització de gènere previst en el Tractat d'Amsterdam de la Unió Europea.

"la transversalització de gènere (Gender Mainstreaming) és la reorganització, millora, desenvolupament i avaluació dels processos de les polítiques públiques, de manera que la perspectiva d'igualtat de gènere s'incorpora a totes les polítiques i a tots els nivells i en totes les fases, per part dels actors normalment implicats en la formulació de polítiques"

Grup d'expertes del Consell d'Europa, 1998

En concordança amb les línies establertes a nivell europeu, estatal i autonòmic sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques, l'Ajuntament de Terrassa, a través de la Regidoria de Polítiques de Gènere ha assumit el compromís polític d'apostar per una progressiva posada en pràctica d'aquesta perspectiva en les diferents polítiques sectorials i en el conjunt de l'Ajuntament.

L'objectiu és generar un model innovador de disseny, aplicació i avaluació de l'estratègia de la transversalització de gènere a totes les àrees d'actuació de l'Ajuntament de Terrassa,

provocant així un efecte multiplicador. No es tracta per tant d'elaborar un pla d'igualtat que reculli accions específiques de les diferents àrees sectorials dirigides a impulsar la igualtat entre homes i dones, sinó que es pretén desenvolupar un procés de canvi institucional progressiu del conjunt de les pràctiques municipals, per tal de que totes les àrees tinguin en compte, en els seus processos de decisió i actuació, l'impacte que una determinada actuació pot tenir en la desigualtat de gènere.

La guia que aquí es presenta és un exemple d'aquest compromís polític, i esperem aporti les eines necessàries per facilitar aquesta tasca. Els continguts s'estructuren en dos apartats.

En primer lloc s'aborden a mode d'introducció els criteris generals que haurien de guiar la introducció de la perspectiva de gènere a les polítiques públiques.

En el segon apartat es detallen els criteris concrets que es poden aplicar a les diferents tipologies d'actuacions municipals, justificant en cada cas la necessitat i rellevància d'incorporar la mirada de gènere. Al mateix temps, es proposen algunes iniciatives específiques que es podrien aplicar a l'actuació de l'Ajuntament de Terrassa.

A. Elements generals de la incorporació de la perspectiva de gènere

La incorporació de la perspectiva de gènere a les polítiques públiques de qualsevol administració presenta dues dimensions fonamentals.

Per una banda, implica assumir de forma efectiva que el principi d'igualtat és un valor prioritari que cal que guïï de forma transversal totes les polítiques públiques.

Per l'altra banda, aquest canvi en els valors necessàriament requereix també de transformacions en les pràctiques quotidianes i les maneres de fer de les administracions: tant la cultura institucional com els processos i estructures de decisió i gestió han de modificar-se per tal de que aquesta incorporació de la perspectiva de gènere sigui possible i transformi de manera efectiva les polítiques públiques; i no es quedi en canvi en una mera declaració d'intencions.

Incorporació del principi d'igualtat

Des de mitjans dels anys 90 la majoria d'institucions internacionals han posat de relleu que bona part de les polítiques públiques tendeixen a reproduir les desigualtats de gènere. Per donar resposta a aquesta problemàtica, les directrius internacionals i estatals ressalten la necessitat d'incorporar el principi d'igualtat a les actuacions de les administracions; és a dir, de revisar i replantejar el conjunt de les polítiques públiques amb l'objectiu de corregir el biaix de gènere que en general es dóna, així com mantenir una atenció continuada a les necessitats específiques dels grups més afectats per aquesta desigualtat.

A més a més, aquesta lluita per la igualtat de gènere s'ha d'assolir tenint en compte la diversitat existent dintre del col·lectiu de dones i homes, entenent que la classe social, l'origen nacional, ètnic o racial, la religió, l'edat, l'orientació sexual, o les capacitats diferenciades es combinen sovint amb les desigualtats per raó de gènere, creant així situacions específiques de discriminació o vulnerabilitat que cal combatre també de forma específica, com recull l'article 13 del Tractat d'Amsterdam de la Unió Europea.

Un replantejament d'aquestes característiques necessita tenir en compte, per tant, el qüestionament de les polítiques que dissenyem i implementem des de l'Ajuntament de Terrassa. Aquest qüestionament inclou la formulació de tres preguntes fonamentals:

Fins a quin punt des de l'ajuntament estem abordant amb les nostres polítiques la redistribució equitativa dels béns i recursos entre ambdós sexes?

Com afecten o es veuen afectades les nostres polítiques pels estereotips i rols de gènere existents en la societat?

I, fins a quin punt les nostres polítiques fan front als mecanismes de poder, exclusió i/o subordinació que afecten als grups més desavantatjats en funció del gènere?

Estretament vinculats a aquestes preguntes, presentem una sèrie de criteris generals que ens permeten identificar i corregir el biaix de gènere.

Taula 1: Criteris generals d'incorporació del principi d'igualtat de gènere a les polítiques públiques

- Verificar l'acompliment del marc normatiu sobre la igualtat, creant mecanismes que permetin garantir els principis de no discriminació¹ –directa i indirecta- i d'igualtat efectiva entre homes i dones.
- Tenir en compte la poca presència històrica de les dones en l'àmbit públic i la infravalorització en tots els sentits de l'àmbit privat. Això té implicacions tant pel que fa a les persones com als temes en els quals ha d'incidir la política pública, i requereix d'actuacions per a:
 - ✓ Impulsar l'empoderament de les dones, el que inclou la promoció de l'autonomia física, econòmica, política i social, per tal de fer front a una situació històrica de desavantatge.
 - ✓ Impulsar la presència i la participació de les dones –i per tant la paritat- en tots els àmbits on es troben infrarrepresentades, els quals en general tenen a veure amb l'espai públic i el poder (ex. espais de presa de decisions, cultura, esport,...).
 - ✓ Impulsar la presència i la participació dels homes en tots àmbits on es troben infrarrepresentats, amb especial incidència en la cura i l'àmbit privat.
 - ✓ Lluitar contra la segregació ocupacional² en tots els sectors econòmics, realitzant actuacions per a fomentar la diversificació de les activitats realitzades per dones i homes, així com l'augment de les possibilitats d'elecció i d'accés a aquestes.
 - ✓ Visibilitzar, reconèixer i impulsar les activitats tradicionalment femenines i vinculades a l'àmbit privat, per tal de donar resposta a una situació de desvalorització històrica.
- Tenir en compte la necessitat de garantir una distribució de recursos equitativa en les actuacions públiques: en relació al temps, espais, informació, diners, poder econòmic i polític, educació i formació, treball i carrera professional, NTIC, serveis d'assistència sanitària, habitatge, etcètera.
- Tenir en compte en l'actuació pública les normes i valors que fomenten la divisió sexual del treball o altres desigualtats fruit dels rols tradicionals establerts en funció del sexe.

¹ Per més informació sobre aquests i altres conceptes centrals en les polítiques de gènere, veure Diccionari de dones i àmbit local, disponible a: <http://www.icps.es/diccionari.asp>.

² S'entén per segregació ocupacional la concentració de les persones d'un o un altre sexe en determinats sectors, ocupacions, categories o nivells. La segregació horitzontal denota la concentració de dones en determinades ocupacions i d'homes en altres, mentre que la vertical fa referència a la concentració d'homes en els llocs de treball amb major poder de decisió, remuneració, consideració, responsabilitat, etc.

- Tenir en compte la necessitat d'incloure i impulsar els discursos que incorporen el principi d'igualtat i afavorir la capacitat de decisió de les persones que defensen aquests discursos.
- Tenir en compte al col·lectiu de persones 'trans' i les seves necessitats, entenent que es tracta d'un col·lectiu de gènere que ha patit i pateix discriminacions, exclusions i una manca de reconeixement.
- Tenir en compte les desigualtats específiques que es conformen per la interacció de diversos eixos de desigualtat (gènere, classe social, origen nacional, ètnia o raça, edat, orientació sexual i discapacitat), per tal de visibilitzar els processos de discriminació múltiple i poder-hi donar resposta.

Canvis en la cultura institucional

D'altra banda, i seguint aquí especialment les aportacions del Consell d'Europa (1999), el treball sobre els canvis en la cultura institucional es duu terme a través de:

Taula 2: Canvis en la cultura institucional per a la incorporació de la perspectiva de gènere

- La introducció de **l'expertesa** sobre la perspectiva de gènere als processos polítics, per tal que el coneixement de què implica i com es pot aplicar la perspectiva de gènere en la política pública estigui present en els processos de decisió i implementació política. Aquesta incorporació de l'expertesa en gènere es pot concretar simultàniament mitjançant tres vies:
 - ✓ Formant al personal de l'administració pública en la perspectiva de gènere i les seves implicacions.
 - ✓ Introduint en els processos de deliberació i decisió a persones expertes o amb coneixements específics sobre aquesta qüestió.
 - ✓ Creant eines metodològiques que facilitin la implementació de la perspectiva de gènere.
- La transformació dels **mecanismes polítics**, potenciant els mecanismes de cooperació horitzontal, els espais de coordinació i el treball interdepartamental per tal d'incorporar l'objectiu de la igualtat.
- La inclusió del principi d'igualtat en la **concreció dels recursos econòmics**, com a expressió de la prioritització de l'impuls de la igualtat de gènere en totes les polítiques públiques
- L'impuls del **seguiment i l'avaluació** de com s'està incorporant la perspectiva de gènere al disseny de les polítiques, a la seva implementació i als seus impactes.

Tots aquests eixos de treball tenen la seva incidència en el conjunt de les administracions, i per tant, com veurem en el següent apartat, en cada una de les seves àrees sectorials.

B. Concreció de la perspectiva de gènere a les polítiques sectorials

Tot i haver establert els mencionats principis generals, tanmateix es solen plantejar dubtes concrets a l'hora d'aterrar aquestes qüestions a la pràctica.

Quines són les prioritats en cada àmbit pel que fa als passos a seguir? Quan s'entén que s'ha aplicat la perspectiva de gènere?: quan s'inclou la informació desagregada per sexe?, quan existeix un diagnòstic amb perspectiva de gènere?, quan un determinat % de les persones beneficiàries són dones? En definitiva, quins són els elements i els indicadors que es consideren importants?

En aquest sentit, es planteja un debat sobre l'anomenada **pertinença de gènere**. En tant que no totes les actuacions de l'administració local tenen la mateixa influència en les desigualtats de gènere: ¿quan es considera que determinades actuacions en concret incideixen en la problemàtica de les desigualtats, i per tant és rellevant i pertinent treballar per incorporar-hi la perspectiva de gènere?

Se sol pensar que la major part de les polítiques públiques són neutres respecte el gènere; és a dir, que no augmenten les desigualtats entre homes i dones.

En els casos en què les intervencions públiques tenen com a destinatari directe a les persones, aquesta percepció es deu a que o bé no existeixen prohibicions a l'entrada de dones o bé els criteris d'accés no són a priori discriminatoris. Així, per exemple, els cursos de formació estan oberts a ambdós sexes, els serveis socials poden ser demandats per dones i homes per igual, el preu dels serveis és igual per tothom, etcètera. El fet que homes i dones facin usos diferents dels serveis públics es considera una qüestió d'interessos o necessitats individuals enlloc de quelcom que té a veure amb una posició social desigual com a grup. No obstant, el fet de que no s'impedeixi la participació de dones o homes no implica que aquests puguin aprofitar els recursos públics d'igual manera, donat que la posició de partida d'uns i altres és diferent. **Es tracta d'assegurar, per tant, no només que homes i dones rebin el mateix tractament sinó que es podran beneficiar de forma equivalent de les actuacions.**

Per altra banda, quan les intervencions se centren en els recursos i no en les persones (serveis, escoles, infraestructures, boscos, etc.) o en entitats (empreses, associacions, organitzacions...) encara es tendeix més a considerar que no tenen efectes en la desigualtat de gènere.

Cal tenir en compte, però, que qualsevol actuació pública reverteix en primera o última instància en la ciutadania, i aquesta està composta per homes i dones, que com a conseqüència de la desigual posició social de partida poden, per exemple, tenir diferent presència en les empreses que es contractin, tenir diferents necessitats i per tant demandes d'infraestructures urbanes o serveis, etcètera.

En aquest sentit, situar les persones al centre de les polítiques facilita prendre en consideració la situació diferencial d'aquestes en funció del sexe i d'altres eixos de diversitat i desigualtat. Enlloc de delimitar l'àrea d'actuació en funció del que es fa (construir habitatge, gestionar recursos socials...) fer-ho en termes de què és el que la ciutadania obté d'allò que es realitza (accés a l'habitatge, a prestacions i recursos econòmics, etc.), per exemple, és una perspectiva que ajuda a visualitzar qui són els i les destinatàries i quin tipus de beneficis obtenen de l'actuació de l'ajuntament; i per tant a identificar i intervenir en les desigualtats entre col·lectius.

En aquest sentit, moltes de les investigacions fetes fins ara mostren com la major part de les polítiques públiques incideixen en la desigualtat de gènere, ja sigui reduint-la o, més freqüentment, mantenint-la o reforçant-la.

En conseqüència, en el següent apartat d'aquesta Guia es pretén concretar els criteris generals per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió quotidiana de les administracions públiques.

L'objectiu, doncs, és contribuir amb la major practicitat, concreció i utilitat possible a respondre a la pregunta de què vol dir "incorporar la perspectiva de gènere" a les diferents accions de les administracions locals.

S'ha partit de centrar el focus en la feina quotidiana que realitzen les persones que s'encarreguen de dirigir i gestionar els serveis públics, aportant alguns criteris concrets d'igualtat aplicables als diferents instruments d'intervenció de les administracions locals.

Aquests instruments d'intervenció de les administracions locals s'han classificat en funció de les diferents tipologies d'acció o activitats que s'han detectat com a més rellevants.

La voluntat d'aportar criteris per a la major part de les actuacions que es realitzen ha fet que els diferents tipus d'activitats que es recullen tinguin un caràcter molt heterogeni. Algunes de les actuacions són molt concretes, d'altres tenen un abast important, i conviuen les activitats que es poden realitzar a nivell de servei o de programa amb d'altres que més aviat són tasques que realitzen les persones responsables de la coordinació dels programes o de l'àrea.

Taula 3: Síntesi de les diferents tipologies d'accions

Bloc d'actuacions	Tipologia d'accions
1. Actuacions informatives i d'anàlisi	Sistemes de recollida d'informació
	Diagnòstics o estudis
2. Actuacions de planificació i avaluació	Processos de planificació i definició de projectes o programes
	Avaluacions o memòries de gestió
3. Actuacions econòmiques	Ajuts i subvencions dirigides a la ciutadania
	Ajuts i subvencions dirigides a entitats o empreses
	Convenis estables amb entitats o empreses
	Contractació de serveis, obres, subministraments
	Premis, concursos i distincions
	Processos d'elaboració de pressupostos
4. Actuacions formatives	Taxes i preus públics
	Formació cap a la ciutadania
5. Actuacions de difusió i comunicació	Formació interna
	Campanyes de sensibilització i comunicació estables o puntuals, i mecanismes estables de comunicació (web, butlletins, etc.)
6. Actuacions de foment de la participació i la concertació	Jornades, congressos, diades puntuals
	Consells de participació, taules o espais estables de participació i interlocució
	Processos participatius
7. Actuacions regulatives	Relació amb entitats
	Ordenances
8. Actuacions de gestió de serveis i equipaments	Serveis directes a la ciutadania
	Equipaments i centres
9. Actuacions de coordinació	Coordinació intersectorial i interadministrativa

1. Actuacions informatives i d'anàlisi

El plantejament d'unes polítiques públiques eficaces, eficients i de qualitat, que responguin als objectius que es plantegen i a les necessitats de la ciutadania s'han de basar en el coneixement del context sobre el que intervenen i els seus condicionants. Les activitats d'informació i anàlisi són, per tant, la base de la resta d'actuacions públiques, un prerrequisit que permet un adequat disseny i implementació de polítiques.

Com més es conegui la realitat del municipi, més ajustades seran les intervencions a les demandes i necessitats de la població. Necessitats i demandes, però, que no són homogènies ni responen a un únic patró, per la qual cosa esdevé imprescindible tenir una visió complexa que permeti copsar i atendre a la diversitat present al municipi.

Un dels elements clau d'aquesta diversitat és la diferència entre homes i dones, que es constitueixen com a col·lectius amb posicions socials, necessitats i expectatives molt sovint diferents, les quals cal visibilitzar i donar-hi resposta.

En les actuacions que es realitzen en relació a l'anàlisi i la informació, per tant, serà rellevant integrar la diferència de gènere per tal de poder posar de manifest les desigualtats existents i plantejar accions per a superar-les. En la mesura del possible, serà també important incorporar informació sobre la diversitat existent en els col·lectius de dones i homes, ja sigui per raó d'edat, origen nacional o ètnic, recursos econòmics o altres factors.

Es considera, doncs, que unes polítiques públiques que no es basin en una informació ajustada que reculli adequadament les diferents situacions i demandes de dones i homes pot portar fàcilment a que s'implementin actuacions esbiaixades i que contribueixen a mantenir o reforçar les desigualtats de gènere.

Aquest coneixement de les característiques i necessitats de la ciutadania, a nivell municipal en termes pràctics s'expressa en dues activitats: les relacionades amb la creació, manteniment, gestió i explotació dels sistemes d'informació que té l'ajuntament, per una banda, i per l'altra, la realització d'estudis o diagnòstics puntuals, de caràcter més o menys formal o aprofundit.

Sistemes de recollida d'informació

En els últims anys s'han anat desenvolupant iniciatives diverses que pretenen garantir la introducció de la perspectiva de gènere en els sistemes de recollida d'informació de les administracions, tot instituint un marc normatiu que ho exigeix i elaborant eines i metodologies que ho faciliten.

A nivell estatal, per exemple, s'estableix que:

"... los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán: a) Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo. b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar. c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención. d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo. e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención. f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres".

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
Artículo 20. Adecuación de las estadísticas y estudios.

En l'àmbit català, destacarem l'Acord de Govern de 14 de març de 2006, relatiu a la producció i al desenvolupament d'estadístiques desagregades per sexes, on s'estableix que:

"totes les estadístiques relatives a persones que elabori la Generalitat i els organismes vinculats o dependents d'aquesta es recolliran, compilaran, analitzaran i presentaran desagregades per sexes. ... Amb aquest desglossament es pretén fer visibles les diferències entre la situació de les dones i els homes a la nostra societat, perquè puguin ser aprofitades per a investigacions acadèmiques, estudis, l'anàlisi estadística i la planificació de polítiques públiques".

En aquest qüestió l'Ajuntament de Terrassa ha estat també pioner i disposa del Decret 3649 de 19 de febrer de 2007, d'Instrucció de serveis per a la producció i desenvolupament d'estadístiques amb dades desagregades per sexes, que preveu que:

"Totes les estadístiques relatives a persones que generi l'Administració municipal, els seus organismes autònoms i les entitats de dret públic vinculades o dependents de l'administració municipal, es recolliran, compilaran, analitzaran i presentaran desagregades per sexe. Aquesta obligació és extensible, sempre que sigui tècnicament i metodològicament viable, a tots els registres públics, fitxers automatitzats de dades personals, censos, estudis d'opinió, sondeigs, enquestes i d'altres similars, que siguin competència de l'Ajuntament".

En aquest marc general, a l'hora d'aplicar la perspectiva de gènere als sistemes d'informació cal tenir en compte els següents elements:

Respecte les fonts de dades i els procediments per a aconseguir-les:

- Recollir totes les dades referents a persones (usuaris/es de determinat servei, per exemple) desagregades per sexe en tots els registres, bases de dades i formularis de recollida d'informació. Sempre que sigui factible també seria important recollir les dades referents a persones desagregades per altres categories com ara l'origen nacional o ètnic, l'edat, el nivell econòmic i la discapacitat.
- Intentar establir mecanismes per a aproximar-se a la participació de dones i homes en els casos en què la vinculació amb la persona sigui indirecta.

Ex: titularitat d'empreses o comerços, o percentatge aproximat d'ambdós sexes en els membres de les associacions.

- Avançar cap a una infraestructura tècnica que permeti tractar i explotar les dades desagregadament per tal d'extreure conclusions sobre les diferències entre homes i dones i la seva evolució.

Això no necessàriament ha d'implicar una feina extra –excepte en un principi, per a posar-ho en funcionament– sinó una modificació dels sistemes de registre per a incorporar aquesta desagregació de forma normalitzada en compliment de la legislació vigent.

- Garantir que els procediments de recollida d'informació no tinguin un biaix de gènere i/o no reculli informació suficient respecte un dels dos sexes. Assegurar, per exemple, que sigui adequat el llenguatge o estil de les preguntes que es fan (per evitar biaixos lingüístics), les hores en les que es passa un qüestionari, els llocs on es demana la informació (espais públics o privats), el canal (via telefònica o presencial), etc.

Respecte els continguts de la informació:

- Revisar els indicadors utilitzats per tal de garantir que recullin de forma adequada la participació i contribució d'homes i dones a la societat i les seves necessitats i problemes específics.
- Incorporar al conjunt d'indicadors de referència de cada àrea d'actuació la informació relativa a les qüestions que són rellevants per la desigualtat entre homes i dones en aquell àmbit d'actuació concret.

Tot plegat suposa anar més enllà de la desagregació de dades per a tendir a **generar informació estadística i registral des d'una òptica sensible al gènere**, assumint que si les dades regulars no són sensibles no podran copsar adequadament la realitat social, s'extrauran conclusions errònies i per tant es poden dissenyar actuacions esbiaixades.

Una informació sensible al gènere és la que permet establir comparacions entre homes i dones, identificant les bretxes i desequilibris existents per a cada àmbit sectorial concret: referents a la situació d'uns i altres respecte els recursos econòmics, el temps, l'espai, les possibilitats de decisió, les normes, valors, o expectatives, etcètera.

Això no necessàriament ha d'implicar crear dades "específiques" de gènere –si bé en alguns casos serà necessari per visibilitzar determinades problemàtiques–, sinó que pot concretar-

se en realitzar una lectura amb perspectiva de gènere de les dades existents desagregades per sexe, per detectar en cada projecte on es troben els majors desequilibris.

En particular, és especialment important incorporar aquests criteris en els sistemes d'informació i comandament, així com els sistemes de gestió de la qualitat que s'estan creant amb l'objectiu de millorar i fer més eficient la gestió municipal.

Per a aprofundir en aquest àmbit, es recomana recórrer a Likadi y Unidad de Igualdad de Género (2004) i Mallorca et al. (2009), dos materials de caràcter pràctic elaborats per l'Institut Andaluz de la Mujer específicament dedicats a la informació amb perspectiva de gènere i a la construcció d'indicadors amb perspectiva de gènere.

Diagnòstics o estudis

Les polítiques públiques sempre es basen en un determinat diagnòstic de la situació, que defineix quina és la problemàtica a resoldre, quines necessitats hi ha, qui té el problema i quin és el marc de la solució.

Tot sovint, però, aquest diagnòstic roman implícit i no hi ha temps per a formalitzar-lo i fer-lo d'una forma més sistemàtica que permeti avaluar el seu grau d'adequació a la realitat i als canvis que es van produint fruit de la dinàmica social. Tanmateix, en ocasions puntuals si que es realitzen estudis o diagnòstic concrets (sovint de cara a elaborar un pla, avaluar un servei, etc.), amb diferents graus de sistematització i formalització.

Per a millorar la qualitat de les polítiques, per tant, seria desitjable anar introduint progressivament majors graus de formalització i sistematicitat en els diagnòstics, sense que això necessàriament hagi d'implicar un gran sobreesforç o una major burocratització. En aquesta direcció en els darrers temps des de les diferents administracions públiques s'està treballant en la introducció d'indicadors de diagnòstic i de seguiment i d'altres eines que permeten millorar la informació de què disposen les entitats públiques.

Tenir en compte les diferències entre dones i homes permet afinar millor les intervencions, i assegurar que s'està intervenint de forma adequada a les seves necessitats. **Una informació amb perspectiva de gènere és una informació qualitativament millor per a l'elaboració de les polítiques.**

En qualsevol cas, en aquest punt el repte és incorporar la perspectiva de gènere a tots els diagnòstics que es realitzin, per tal d'obtenir una informació no esbiaixada que serveixi com a base de la definició d'iniciatives que despleguin l'objectiu de la igualtat. En els casos en què s'externalitza l'elaboració dels diagnòstics o estudis, també caldria garantir aquesta qüestió, tot incorporant-ho, per exemple, al plec de condicions.

Per a aconseguir-ho, es recomana:

Respecte les fonts de les dades:

- Utilitzar totes les dades referents a les persones desagregades per sexe; introduint creuaments en base a l'origen nacional o ètnic, l'edat, el nivell econòmic i la discapacitat en la mesura del possible.
- Incorporar dades –desagregades per sexe– tant referents a la situació de partida de dones i homes en relació a aquella problemàtica concreta, com referents als resultats de les polítiques prèvies existents i dels usos dels serveis.

Ex: en l'àmbit de l'educació, el punt de partida seria el nivell formatiu de dones i homes mentre els resultats de les polítiques es concretaria en els usos que es fan dels diversos serveis educatius.

- En els casos en que es construeixin mecanismes específics de recollida d'informació (grups de discussió o treball, enquestes, etc.) tenir en compte la necessitat d'assolir una participació equilibrada de dones i homes.
- Recollir informació sobre temes rellevants per la desigualtat en aquell àmbit d'actuació concret atenent a tots els grups de gènere, utilitzant indicadors de gènere en cas que s'hi pugui accedir. En els casos en què no es tinguin dades aplicades a Terrassa, es poden buscar quins són els elements rellevants detectats en recerques a nivell supralocal, català o estatal, o bé demanar assessorament a la Regidoria de polítiques de gènere.

Ex: en l'àmbit de la salut, els temes rellevants podrien ser per una banda, les diferències en l'estat de salut i la prevalença de malalties entre dones i homes en tant que pacients del sistema sanitari, però caldria no oblidar el paper de les dones com a responsables de la salut familiar, que es suma a la seva participació al mercat laboral i a que tenen de mitjana una menor renda i un menor accés als recursos.

A nivell de diagnòstic aquest desigual posicionament social ens porta a plantejar qüestions sobre, per exemple, l'accessibilitat als serveis amb un transport públic freqüent i barat (donat que les dones tenen menys accés al transport privat), la millora o no de la corresponsabilitat d'homes i dones en la cura i acompanyament a les persones malaltes, la disponibilitat en els serveis sanitaris d'infraestructures de cura (ludoteques, per ex.) per permetre les visites de persones amb responsabilitats familiars, la comoditat dels espais per a les persones acompanyants, etcètera.

Més enllà de les fonts de les dades, però, el que resulta clau en el diagnòstic és la **incorporació de la perspectiva de gènere en la interpretació i anàlisi de les mateixes.**

A continuació presentem alguns consells generals de com es podria avançar en aquest sentit (en base a les recomanacions marcades per la Comissió Europea³), tot i que en cada projecte o política sectorial caldria buscar, per una banda, quins són els elements rellevants que incideixen en la desigualtat de gènere i per l'altra, identificar amb detall quins són els col·lectius implicats directament (homes, dones, trans, i el seu creuament per raó d'origen nacional/ ètnic, edat, etc.).

³ Per més informació, veure entre d'altres, León: 2005.

Respecte l'anàlisi a realitzar:

- Identificar els aspectes en que les desigualtats i diferències de gènere són pertinents en aquell àmbit d'actuació en concret; és a dir, descriure si apareixen desequilibris entre dones i homes pel que fa a:
 - ✓ La presència en aquell sector o àmbit concret.
 - ✓ La distribució de recursos per sexe (recursos no només materials, sinó que també inclouen els usos de l'espai, la disponibilitat de temps, l'accés a la informació, el poder de decisió, etcètera).
 - ✓ L'existència de normes i valors vinculats als rols de gènere que hi incideixen.
 - ✓ Els drets i normatives que s'hi apliquen.

Ex 1: Actuacions dirigides al mercat laboral i/o a la corresponsabilització entre homes i dones: tenir en compte que;

- ✓ La presència de dones i homes és molt desigual: menors taxes d'activitat i ocupació femenina, baixa corresponsabilització masculina en la cura i les tasques domèstiques.
- ✓ La distribució de recursos és molt desigual: diferències salarials importants, segregació vertical i horitzontal, menor temps de les dones a causa de les responsabilitats de la cura.
- ✓ Les normes i valors dominants reforcen aquesta distribució desigual de responsabilitats entre homes i dones, alhora que en general es dóna un major reconeixement social a l'àmbit laboral i no es valoren les tasques de cura.
- ✓ Les possibilitats que el dret laboral dóna a la maternitat i la cura són limitades. No s'ofereix als homes els drets de paternitat independent, sinó que en general es vinculen als de la mare.

Ex 2: Programa d'ajuda domiciliària per a gent gran.

- ✓ El col·lectiu de gent gran està feminitzat a causa de la major esperança de vida femenina. Previsiblement per tant hi haurà una major demanda d'ajuts per part de dones. Caldrà veure, però, la taxa de cobertura: un 50% de dones que rebien els ajuts pot implicar que es desatenen les seves necessitats si per exemple en el col·lectiu de potencials beneficiaris representen el 60%.
 - ✓ La distribució de recursos econòmics entre dones i homes grans és molt desigual: a causa de la menor activitat femenina, les trajectòries laborals discontinües i la bretxa salarial, les dones grans en general tenen uns ingressos molt menors i per tant poden tenir més dificultats per a cobrir les necessitats d'ajuda domiciliària de forma privada. S'hauria, en conseqüència, de valorar la prioritització de l'accés de les dones als ajuts.
 - ✓ Les normes i valors dominants reforcen la responsabilització de les dones de les tasques domèstiques i de cura, de manera que des del punt de vista de les persones usuàries es pot donar que els homes grans presentin una major demanda d'atenció perquè són menys autònoms en aquest àmbit però alhora que puguin rebre major ajut en l'àmbit familiar, mentre que les dones grans per la seva banda, en canvi tenen molta major presència en les llars unipersonals. Des del punt de vista de les persones cuidadores les actuacions d'ajuda domiciliària repercutiran positivament també en la qualitat de vida de les persones cuidadores, que normalment són dones.
- Analitzar sistemàticament la bretxa de gènere en totes les variables que es prenguin en consideració per al diagnòstic, tant pel que fa a la situació de partida com en els usos dels serveis.
 - Identificar les possibilitats i obligacions per a treballar a favor de la igualtat en cada àmbit concret.

Per a acomplir aquests objectius, caldrà garantir una formació adequada del personal de l'ajuntament a l'hora d'interpretar els resultats, incorporant un assessorament per part de la Regidoria en cas que sigui necessari.

2. Actuacions de planificació i avaluació

Els processos de planificació estratègica i d'avaluació són algunes de les eines fonamentals en la gestió pública, i com a tals han anat guanyant centralitat en els darrers anys en l'àmbit local.

És clau que els instruments de planificació, que determinen les prioritats i les directrius per a cada àrea temàtica, incorporin des d'un principi la perspectiva de gènere, ja sigui en el moment de la seva definició com en el seu seguiment i avaluació.

Incorporar la perspectiva de gènere en aquest àmbit va més enllà de la definició d'accions específiques dirigides a les dones: implica tant explicitar i visibilitzar el compromís amb la igualtat –per tal de facilitar el seguiment i evitar que aquest es quedi en una mera declaració d'intencions-; com revisar el conjunt de les actuacions previstes per tal de garantir que incideixen positivament en la reducció de les desigualtats.

Processos de planificació

L'Ajuntament de Terrassa compta amb múltiples plans en àrees temàtiques molt diverses i amb diferent abast i nivell de concreció. En primer lloc, cal destacar el Pla de Mandat 2007-2011, que ordena el conjunt de l'actuació de govern i es constitueix com un instrument estratègic de gestió que concreta l'agenda política per a tot el període.

A un nivell més concret, amb una exploració no exhaustiva es detecten, per exemple, els següents plans: Plans de Barris, Pla d'Ordenació Urbanística Municipal (POUM), Pacte de Terrassa per la cohesió davant la crisi, Pacte per la ciutadania, Pla d'Orientació per als Equipaments Comercials, Pla Director del Conjunt Monumental de les Esglésies de Sant Pere, Pla Estratègic de la Joventut de Terrassa, Pla de Biblioteques, Pla d'Equipaments Cívics, Pla d'Equipaments Esportius, Pla Local d'educació de persones adultes, Pla Global de la Gent Gran, Pla de treball en Polítiques de Gènere, Pla de la Innovació, Pla de Gestió per la Immigració, la Diversitat i la Convivència a Terrassa, Projecte Educatiu de Ciutat, Pla Estratègic de Participació Ciutadana, Pla d'Accessibilitat, Pla d'Acció Ambiental, Pla d'Eficiència, Innovació i Austeritat, entre d'altres.

Respecte a la identificació de necessitats i expectatives:

— Disponibilitat de diagnòstics amb perspectiva de gènere: dades desagregades de la problemàtica i dels usos dels serveis existents, i anàlisi de les bretxes de gènere existents, per a detectar principals problemàtiques i elements on incidir en aquell àmbit concret d'actuació.

En cas de que no es tinguin dades aplicades a Terrassa, caldrà buscar els elements rellevants detectats en recerques a nivell supralocal, català o estatal, o bé demanar assessorament a la Regidoria de polítiques de gènere. (*Veure apartat anterior, sobre diagnòstics*).

- Recollida d'informació sobre els elements que en la temàtica específica del pla poden incidir en les desigualtats de gènere. (*Veure apartat anterior, sobre diagnòstics*).
- Identificació de les persones beneficiàries i de les seves necessitats i expectatives: anàlisi qualitatiu i quantitatiu de la situació de partida d'homes i dones potencialment beneficiaris i de les persones que n'han estat beneficiàries en les intervencions d'anys anteriors.
- Identificar les possibilitats i obligacions per a treballar a favor de la igualtat en cada àmbit concret.

Respecte els processos d'elaboració dels plans:

- Impulsar la paritat en les comissions o grups de treball creats per a elaborar els plans, especialment en els espais de consulta i interlocució amb persones expertes, entitats o grups d'interès.

Cal tenir en compte que en molts àmbits la participació de dones en les organitzacions generalistes a les quals es convida a aquests espais és petita (en especial en alguns casos: associacions empresarials, esportives, etc.). Per tant, per copsar les possibles necessitats diferenciades de les dones, seria positiu buscar i convidar específicament a:

- ✓ Persones expertes en aquest àmbit que aportin una visió de gènere; i/o
- ✓ Dones concretes que puguin aportar informació rellevant en base a la seva experiència.

Respecte la definició d'objectius i actuacions:

- Incloure de forma explícita la normativa sobre igualtat d'oportunitats rellevant en aquell àmbit si és que existeix, mencionant les normes d'aplicabilitat directa i les orientatives.
- Incorporar el compromís amb la igualtat a la redacció del pla, explicitant-lo en la missió i objectius.
- Situar a les persones al centre de les polítiques facilita tenir en compte la situació diferencial d'aquestes en funció del sexe i d'altres eixos de diversitat i desigualtat.

Aquesta perspectiva ajuda a visualitzar qui en són els i les destinatàries i quin tipus de beneficis obtenen de l'actuació de l'ajuntament, i per tant a identificar i intervenir en les desigualtats entre col·lectius.

Ex: Enlloc de delimitar l'àrea d'actuació en funció del que es fa (construir habitatge, gestionar recursos socials, tramitar pensions, crear empreses...) fer-ho en termes de què és el que la ciutadania obté d'allò que es realitza: accés a l'habitatge, a una major qualitat de vida, a prestacions i recursos econòmics, a que la creació de riquesa generi benestar i igualtat per a dones i homes sense discriminació, etcètera.

- Els objectius definits pels plans han de contribuir a transformar els valors, normes i estructures que obstaculitzen la igualtat. Per tant, cal per una banda garantir que tots els objectius establerts siguin sensibles al gènere i no reforcin les desigualtats, i per l'altra banda, explicitar objectius específics relatius a la millora de la igualtat i el foment de l'empoderament. Es tracta d'assegurar, no només que homes i dones rebran el mateix tractament sinó que es podran beneficiar de forma equivalent de les actuacions.

- ✓ Revisió dels objectius del Pla per valorar si són sensibles al gènere i donen resposta adequadament a les necessitats i situacions d'homes i dones de diferents perfils.

Ex: Planificació de les actuacions de suport al teixit empresarial: les empreses liderades per dones, com és sabut, es caracteritzen per una mida menor, per una orientació al mercat local, per centrar l'activitat al sector serveis, per tenir major dificultats d'accés al finançament, etc. Tenint en compte aquests elements, troben cobertura aquestes empreses en els objectius i actuacions definits?

- ✓ Definir explícitament objectius específics i actuacions de reducció de la desigualtat entre homes i dones en els casos en que aquesta aparegui, garantint l'accés de les dones als serveis o recursos en els casos en que s'hagin detectat dificultats o desequilibris, actuant

sobre els obstacles que hi puguin haver i promovent la corresponsabilització de dones i homes en tots els àmbits.

Seria desitjable introduir estàndards o objectius mesurables, tant en termes generals com concretament pel que fa a la reducció i/o eliminació de desigualtats:

Ex: si hi ha un compromís d'increment de "x" punts percentuals en "l'accés al treball de les persones joves", incorporar també un objectiu d'igualtat, del tipus: "reduir en "x" punts percentuals la bretxa entre dones i homes en aquest àmbit", "que almenys un "x" % dels nous contractes assolits gràcies a les actuacions locals amb la població de l'ajuntament siguin subscrits per dones".

- ✓ Cal prioritzar els objectius que contribueixen a la igualtat, i assignar-hi els recursos materials i humans suficients.
- Incorporar la desagregació per sexe i els objectius d'igualtat en els indicadors i/o els altres instruments de seguiment dels plans que es defineixin.

Avaluacions o memòries de gestió

El seguiment i avaluació de l'actuació de govern és una activitat clau per a garantir la qualitat de les polítiques locals i la seva capacitat d'incidència social.

Com sabem, tradicionalment aquest seguiment ha estat vinculat especialment al rendiment de comptes al voltant de la gestió dels serveis públics i de l'activitat de l'administració. Cada cop més, però, emergeix la necessitat de sistematitzar i valorar no només l'activitat de les administracions sinó també els seus resultats i impactes, i en conseqüència es van incorporant de forma més habitual les avaluacions de plans, programes o serveis.

En base al marc institucional vigent i als compromisos polítics establerts per l'ajuntament, l'acompliment de l'objectiu de la igualtat esdevé fonamental: **no es pot valorar positivament una política o programa si amb la seva activitat contribueix a reproduir o augmentar les desigualtats de gènere**. La valoració de l'impacte de gènere, per tant, constitueix un element més que cal tenir en compte sistemàticament en els processos d'avaluació que es realitzin.

Independentment de l'ambició o l'orientació de les experiències concretes de rendiment de comptes, en aquest apartat presentarem alguns criteris sobre com incorporar la perspectiva de gènere als processos d'avaluació o d'elaboració de memòries de gestió de les diferents unitats.

Respecte els processos d'elaboració de les avaluacions:

- En els casos en que es desenvolupin estratègies específiques de recerca per a avaluar els serveis, programes o plans, caldrà garantir una presència i participació equilibrada d'homes i dones en els instruments emprats (grups de discussió, qüestionaris, etc.), així com impulsar la participació d'informants clau que puguin aportar un visió amb perspectiva de gènere sobre aquest àmbit de política concret sempre que sigui possible.
- Seria interessant tendir a incorporar no només dades quantitatives de resultats i impactes sinó també percepcions de caràcter més qualitatiu al voltant de la cobertura dels serveis, les necessitats no resoltes, la contribució a la igualtat, etcètera; ja sigui per part dels tècnics i

tècniques implicats en el desplegament de la política com de les persones beneficiàries de les actuacions, en tant que ambdós col·lectius tenen un coneixement de primera mà molt valuós de cara a l'aprenentatge i la millora.

Aquesta valoració es podria aconseguir mitjançant enquestes de satisfacció dels usuaris o l'elaboració periòdica de breus informes de valoració i d'identificació d'oportunitats de millora per part del personal tècnic implicat.

Respecte l'orientació i continguts de les avaluacions o memòries de gestió:

- Presentar de forma sistemàtica els resultats desagregats per sexe en tota l'avaluació o memòria de gestió.
- Introduir explícitament la valoració de la contribució feta a la reducció de les desigualtats (de gènere i en funció d'altres eixos de desigualtat com els ja esmentats d'origen nacional o ètnic, edat, recursos, etcètera), ja sigui al llarg de tota la memòria o en un apartat específic.
 - Aquesta valoració de l'impacte de gènere seria positiu que inclogués:
 - ✓ La verificació de l'acompliment del marc normatiu sobre la igualtat.
 - ✓ La identificació dels i les beneficiàries directes i indirectes de les actuacions i una valoració en funció de la situació inicial, el que implica, per tant, avaluar la pertinença i utilitat de les actuacions realitzades.
 - ✓ La identificació de la contribució feta al canvi de rols i a la millora de l'autonomia de les dones (física, econòmica, social, etc.), el que implica avaluar l'impacte en la reducció de les causes i efectes de la desigualtat.
 - ✓ La identificació de bones pràctiques i d'aspectes de millora de cara a seguir impulsant la igualtat en el futur.
- En els casos en què s'hagin establert objectius específics de reducció de les desigualtats, cal determinar el seu grau d'acompliment i impacte.
- Seria positiu també visibilitzar i incorporar els avanços realitzats a nivell intern: augment de la formació o sensibilització en perspectiva de gènere entre el personal implicat en el desplegament de la política, incorporació de la paritat i del llenguatge no sexista, reorientació d'actuacions, participació en espais de coordinació, etcètera.
- En l'avaluació final de l'activitat de l'ajuntament, cal incorporar plenament el principi d'igualtat com a principi rector: en base al marc institucional vigent i als compromisos polítics establerts pel consistori no es pot valorar positivament una política o programa si amb la seva activitat contribueix a reproduir o augmentar les desigualtats de gènere.

3. Actuacions econòmiques

Juntament amb la provisió de serveis directes, la (re)distribució de recursos econòmics i materials és una de les principals vies d'intervenció de l'administració pública: assignant els recursos públics i proporcionant finançament a persones, entitats o empreses per tal de que tinguin ingressos, puguin desenvolupar projectes, o proporcionin serveis a la ciutadania o al propi ajuntament.

En aquest apartat abordem el conjunt de les actuacions que tenen com a finalitat assignar recursos econòmics i materials. S'ha establert una tipologia d'actuacions econòmiques força extensa donat que aquestes es caracteritzen per la seva diversitat i aquesta diversitat

implica que les formes per les quals s'incorpora el principi d'igualtat són necessàriament diverses.

Ajuts i subvencions dirigides a la ciutadania

Les entitats locals, i l'Ajuntament de Terrassa no n'és una excepció, convoquen i gestionen un nombre important d'ajuts i subvencions dirigits a la ciutadania. Ja siguin beques de menjador, ajuts a la rehabilitació d'habitatges, ajudes socials (en concepte d'aliments, suport a la infància, suport individual o familiar, urgència social...), beques per a l'escolarització o el lleure, etcètera. En aquest apartat s'inclourien també els ajuts que si bé no són directament econòmics sí que són materials (adjudicació d'habitatges públics, per exemple).

Es tracta, per tant, d'ajuts de característiques molt diverses que caldrà analitzar detingudament en cada cas. Tanmateix, es pot establir que en termes generals, la incorporació de la perspectiva de gènere en els ajuts i subvencions dirigits a la ciutadania està vinculada a dos elements:

- la necessitat de garantir una cobertura adequada de les necessitats d'homes i dones, tenint en compte la seva diferent posició social i l'especial vulnerabilitat de moltes dones, per una banda;
- i per l'altra i conseqüència de l'anterior, la revisió dels criteris d'atorgament per tal d'evitar el biaix de gènere i promoure l'autonomia personal, econòmica i social de les dones.

Concretament, per tant, la inclusió de la perspectiva de gènere en aquesta tipologia d'accions passa per:

Respecte la redacció dels ajuts o convocatòries:

- Incloure de forma explícita la normativa sobre igualtat d'oportunitats rellevant en aquell àmbit si és que existeix, mencionant les normes d'aplicabilitat directa i les orientatives.
- Utilitzar un llenguatge no sexista que visibilitzi a homes i dones anomenant-los explícitament.

Respecte el procés de decisió:

- Impulsar la paritat en la composició de les comissions o grups de treball creats per a assignar els ajuts o subvencions en cas que es constitueixi una comissió decisòria o similar.

Respecte el procés de gestió i seguiment:

- Introducció de les dades desagregades per sexe a la documentació administrativa derivada que es generi: formularis, bases de dades, fulls de registre i avaluació, informes de seguiment, etcètera.

Respecte la definició dels ajuts i subvencions:

- Revisió de si els ajuts donen resposta adequadament a les necessitats i situacions d'homes i dones.

Ex 1: Tenir en compte en els ajuts de caràcter social la menor disponibilitat de recursos de les dones, la seva pitjor inserció al mercat laboral i la seva responsabilitat majoritària en les tasques de cura d'infants i gent gran.

Ex 2: Ajuts familiars: "L'assistència a les famílies amb pocs recursos es tendeix a donar per mitjà de subsidis o transferències al cap de família, que generalment és l'home. Ara bé, multitud d'estudis demostren que aquest tipus de transferències tenen un impacte més gran si es distribueixen directament a la persona que dedica més temps al benestar de les criatures i de la gent gran, que acostumen a ser les dones". (Rodríguez: 2007).

- Revisar els criteris de concessió per tal d'evitar el biaix de gènere. *(Per més informació veure l'apartat de planificació)*

Ex: Es podria donar el cas que en les beques per la realització d'activitats de lleure, s'incloguessin per exemple les activitats esportives –més masculinitzades- i no altres opcions de lleure més comunes entre les noies.

- Definir explícitament objectius específics de reducció de la desigualtat entre homes i dones en els casos en que aquesta aparegui, i de garantia de l'accés de les dones –especialment les més vulnerables- als serveis o recursos en els casos en que s'hagin detectat dificultats o desequilibris en l'accés.
- Seria desitjable introduir objectius mesurables, tant en termes generals com concretament pel que fa a la reducció de desigualtats, així com assignar recursos materials i humans suficients als objectius de reducció de les desigualtats i prioritzar-los adequadament.

Valorar per tant si s'escau establir objectius mínims de presència de dones (equilibri numèric, o bé un percentatge determinat en funció de la situació de cada àmbit concret) i de reducció de desequilibris.

- Introducció d'accions que fomentin l'autonomia de les dones, especialment per les dones amb càrregues familiars o situació de violència.
- Introducció d'accions que abordin de forma específica les situacions de desigualtats múltiples sempre que sigui pertinent.

Ex: Tenir en compte en els ajuts de caràcter social l'especial situació de moltes dones immigrades, donat que sovint tenen un difícil accés al mercat de treball formal a causa de les limitacions que els suposen els permisos de residència aconseguits via reagrupament familiar.

- Garantir una difusió àmplia de la convocatòria atenent als espais i recorreguts femenins i masculins per a fomentar l'accés als ajuts de tota la ciutadania interessada.

Respecte a la concessió dels ajuts i subvencions

- Promoure la titularitat o cotitularitat de les dones dels ajuts i subvencions en els casos en que sigui rellevant per a contrarestar el seu menor accés als ingressos i a la propietat, especialment per les dones que pateixen diferents eixos de desigualtat, i en els àmbits on estan especialment infrarrepresentades. Ex. Titularitat dels habitatges.
- Fer el seguiment del percentatge d'homes i dones en les persones destinatàries, per tal de valorar si s'estan cobrint adequadament les necessitats d'uns i altres. Com s'ha mencionat anteriorment a l'apartat de diagnòstic uns ajuts que es distribueixin en un 50% entre homes i dones poden no ser equitatius depenent de quina sigui la situació de la població a qui es dirigeix l'actuació.

Ex: Ajuts per a famílies monoparentals. Uns ajuts que s'assignen per exemple en un 70% a dones i un 30% a homes, poden estar sobrerrepresentant el col·lectiu masculí i desatenent les necessitats de les dones monoparentals; tenint en compte que un 85% de les famílies monoparentals estan encapçalades per una dona (segons dades de l'Idescat) i que a més en general les dones tenen uns menors ingressos per la seva desigual posició al mercat laboral.

En cada cas concret serà necessari per tant valorar si s'escau establir com a objectiu assolir l'equilibri numèric o cal definir un determinat percentatge de cada sexe en funció de la situació i els resultats de les actuacions prèvies, incloent objectius específics per a situacions de desigualtats múltiples sempre que sigui adient i possible.

Ajuts i subvencions dirigides a entitats o empreses

En aquest apartat ens referim als ajuts que s'adrecen a entitats o empreses, ja sigui per a donar suport a activitats considerades d'interès social, cultural, etc. o bé per finançar serveis locals que es gestionen de forma privada o per part del tercer sector.

En tant que no es tracta d'ajuts dirigits directament a persones sinó a empreses i entitats, es podrien pensar com a neutres en termes de gènere. Tanmateix no podem oblidar que igualment les actuacions en aquest àmbit tenen un impacte de gènere important; al cap i a la fi aquestes entitats es componen de persones i en darrer terme realitzen activitats dirigides a la ciutadania. Cal, però, fer un esforç per a connectar les actuacions amb els beneficiaris i beneficiàries indirectes: les empreses i entitats tenen una determinada presència d'homes i dones en els àmbits directius o en el seu personal, proporcionen serveis majoritàriament a homes o a dones, etcètera.

La introducció de la perspectiva de gènere en aquest àmbit es vincula:

- En primer lloc a la incorporació del compromís amb la igualtat en la **definició dels requisits mínims** que han de complir les empreses i entitats per tal de poder accedir als ajuts. D'aquesta manera es visibilitza el compromís amb la igualtat de la institució, es garanteix l'acompliment de la normativa vigent i s'impulsa un instrument per tal d'impulsar la sensibilització i el canvi en les entitats i empreses.
- En segon lloc, a la revisió del disseny, resolució i seguiment de la convocatòria, per garantir que no es donin biaixos de gènere i es cobreixin adequadament les necessitats de tota la ciutadania. Es tracta d'assegurar, per tant, no només que homes i dones rebran el mateix tractament sinó que es podran **beneficiar de forma equivalent de les actuacions**.

Adicionalment, constitueix una oportunitat per a contribuir a millorar l'anàlisi de l'impacte de gènere, demanant sistemàticament a entitats i empreses dades desagregades.

Respecte les condicions mínimes que han d'acomplir les entitats beneficiàries:

- Obligació de l'acompliment de la LISMI (Llei 13/1982, d'integració social dels minusvàlids).
- Obligació de l'existència d'un pla d'igualtat per les empreses o entitats que n'estiguin obligades.
- Obligació d'haver elaborat o estar en procés d'elaboració d'un protocol contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe per a les empreses de més de 25 treballadors/es.
- Establir com a requisit per a accedir als ajuts el no estar immers en processos judicials ni amb condemna amb sentència ferma per discriminació per sexe o altres discriminacions.

Respecte el procés de decisió:

- Impulsar la paritat en la composició de les comissions o grups de treball creats per a assignar els ajuts o subvencions en cas que es constitueixi una comissió decisòria o similar.

Respecte a la gestió i seguiment dels ajuts:

- Obligació d'incorporar a la documentació administrativa de seguiment i gestió tota la informació desagregada per sexe, així com indicadors de gènere, si s'escau i és rellevant i factible.

- Obligació de la incorporació d'un apartat dedicat a l'impacte de gènere de l'activitat realitzada i una valoració de les actuacions realitzades per la millora de la igualtat en els informes d'avaluació i justificació, en els casos que aquests siguin requerits.

Respecte el disseny de la convocatòria:

- Incloure de forma explícita la normativa sobre igualtat d'oportunitats rellevant en aquell àmbit si és que existeix, mencionant les normes d'aplicabilitat directa i les orientatives.
- Utilitzar llenguatge no sexista que visibilitzi a homes i dones anomenant-los explícitament.
- Introduir l'obligació d'incorporar a la documentació administrativa de sol·licitud (descripció de les entitats o empreses, de la seva activitat, etc.) tota la informació desagregada per sexe, així com indicadors de gènere, si s'escau i és rellevant i factible.

Ex: Percentatge aproximat de socis i sòcies de l'entitat o de treballadors i treballadores de l'empresa, presència d'homes i dones en els òrgans de direcció.

- Detectar si es donen àmbits de desigualtat en aquella temàtica, partint de l'anàlisi de la situació de dones i homes i del seu accés als serveis en les dades històriques de resultats per a poder identificar mancances i àmbits de millora.

Donat que els homes i dones són destinataris indirectes, caldria realitzar una aproximació a la participació d'uns i altres, valorant per exemple, la titularitat del capital de les empreses, la presència d'homes i dones en la direcció, si el percentatge de socis és majoritàriament femení o masculí, etcètera.

Ex: Ajuts a entitats culturals: és sabut que a Terrassa la presència de dones i homes és molt diferent en diferents àmbits culturals, sent més masculinitzades les entitats de cultura popular, per exemple, mentre hi ha major presència femenina en altres sectors.

- En els casos en que es detecti un desequilibri i problemes per a gaudir d'un accés igualitari dels recursos, cal establir mesures o ajuts específics per a donar-hi resposta.
 - ✓ Dedicar recursos o ajuts específics per a iniciatives dirigides exclusivament a corregir aquest desequilibri i fomentar la presència o accés de dones, establint, si s'escau, uns objectius mínims o reserva de places.
 - ✓ Explicitar, en els elements detectats de desigualtat, la obligació (o bé la introducció d'una valoració més positiva) per part de les entitats d'introduir accions correctores de la desigualtat en algun apartat de la sol·licitud.

Ex: Accions de promoció de l'esport femení en les activitats d'entitats de l'àmbit esportiu o adaptació dels horaris i activitats per a augmentar la presència de dones.

- Revisió dels requisits d'accés i dels criteris de valoració de la convocatòria perquè no continguin indirectament un biaix de gènere i responguin a les necessitats d'homes i dones.

Ex: Actuacions de suport al teixit empresarial: si els ajuts s'orienten a donar suport a les empreses de mida gran o mitjana i orientades al mercat nacional o internacional, indirectament podrien estar excloent a la major part d'empreses liderades per dones i augmentant la bretxa de gènere. Les dones, com és sabut, estan molt poc presents en l'empresariat (amb el que això implica en l'accés als recursos), i les empreses liderades per elles es caracteritzen per tenir una mida menor, una orientació al mercat local, centrar l'activitat al sector serveis, tenir major dificultats d'accés al finançament, etc. Tenint en compte aquests elements, caldria valorar si aquest tipus d'empreses troben cobertura en els objectius i actuacions definits.

Per tant, és important repensar els planejaments i criteris per a prioritzar aquells que no tinguin un caràcter excloent, en aquest cas per exemple, donant valor a la qualitat i viabilitat del projecte empresarial, la utilitat social, etcètera, enlloc de partir d'una definició de l'objecte de la convocatòria restringit.

- Utilització en les actuacions de les empreses o entitats de llenguatge visual i escrit no sexista i no estereotipat que visibilitzi a homes i dones en tots els casos en que sigui pertinent.

- Garantir una difusió àmplia de la convocatòria atenent als espais i recorreguts femenins i masculins per a fomentar l'accés de tota la ciutadania interessada als ajuts.

Respecte els criteris de valoració de les sol·licituds:

- Assignació de més punts en els casos en que es disposi d'un pla d'igualtat tot i que no n'existeixi obligació legal. Igualment, introducció d'una millor valoració per a les entitats o empreses amb bones pràctiques d'igualtat prèvies (mitjançant una homologació, o bé justificant-ho adequadament en la sol·licitud).
- Valoració més positiva d'aquelles empreses o entitats encapçalades per dones, amb òrgans de decisió i direcció paritaris i/o amb millores en els darrers temps pel que fa a la presència de dones en aquests.
- Valoració més positiva d'aquelles empreses o entitats amb una trajectòria de reducció de la bretxa salarial i la segregació horitzontal.

Convenis estables amb entitats o empreses

Si bé els convenis estables tenen un procés de concessió i gestió diferent als ajuts i subvencions que s'implementen via convocatòria pública, no deixen de compartir molts elements. Els criteris de gènere en aquest àmbit són molt similars als definits en l'apartat anterior, per tant no repetirem el que ja s'ha abordat anteriorment.

El que si que es vol destacar és que donada la major estabilitat dels convenis, en aquest cas es podria posar un major èmfasi en els següents elements:

- Una major obligació a nivell de recollida de dades desagregades i anàlisi i valoració de l'impacte de gènere i de les activitats desenvolupades per a garantir unes activitats igualitàries, tant a nivell del projecte d'activitat com del seguiment, justificació i avaluació.
- Un major èmfasi en garantir que l'activitat es duu a terme responent a les necessitats d'homes i dones i que es fomenta l'accés als serveis o activitats: revisant horaris, usos d'espais, tipologies d'acció, mecanismes de difusió, etcètera.

Contractació de serveis, obres, subministraments

L'administració pública té una presència determinant en el mercat mitjançant la contractació pública, que abasta a un volum de recursos molt considerable, per la qual cosa es constitueix en un instrument més de promoció de determinades polítiques i valors de forma indirecta.

En aquest sentit, la definició dels criteris de la contractació pública ha de ser coherent amb els valors que es promouen en la seva actuació directa, traslladant els requisits de qualitat i igualtat als que ha de respondre l'actuació pública també a les seves empreses proveïdores i col·laboradores.

En els processos de contractació pública, doncs, l'administració té moltes possibilitats per a integrar aspectes socials i en concret, d'igualtat entre homes i dones, tant en la definició de l'objecte del contracte, com en les especificacions tècniques, la selecció d'empreses licitadores o l'adjudicació de les mateixes.

Respecte la definició de l'objecte del contracte:

- Tenir en compte les necessitats d'igualtat per a definir l'objecte a contractar. *(Veure apartats anteriors sobre diagnòstic, planificació i ajuts i subvencions).*

Respecte les especificacions tècniques i l'adjudicació i execució del contracte:

- Obligació de l'acompliment de la LISMI (Llei 13/1982, d'integració social dels minusvàlids).
- Obligació de l'existència d'un pla d'igualtat per les empreses o entitats que n'estiguin obligades.
- Establir com a requisit per a accedir als ajuts el no estar immers en processos judicials ni amb condemna amb sentència ferma per discriminació per sexe o altres discriminacions.
- Utilització per part de les empreses de llenguatge visual i escrit no sexista i no estereotipat que visibilitzi a homes i dones en tots els casos en que sigui pertinent.
- Impulsar la paritat en la composició de les comissions o grups de treball creats per a adjudicar els contractes en cas que es constitueixi una comissió decisòria o similar.
- Introduir l'obligació i/o la valoració més positiva de l'aplicació de mesures destinades a promoure la igualtat entre homes i dones en diversos àmbits:
 - ✓ les contractacions de personal (per exemple, la promoció de l'equilibri entre dones i homes o la lluita contra la segregació vertical i horitzontal),
 - ✓ la gestió de recursos humans (promoció de dones en espais de direcció els últims anys, mesures de conciliació dirigides a tot el personal, reducció de la bretxa salarial, per exemple),
 - ✓ l'existència de plans d'igualtat o protocols contra l'assetjament sexual per raó de sexe en els casos en que no siguin obligatoris,
 - ✓ la incorporació de criteris de gènere en la prestació del servei contractat,
 - ✓ o la realització de bones pràctiques d'igualtat.
- Definir objectius específics en relació a la incorporació de criteris d'igualtat en la contractació pública.

Ex: Assolir que al menys un "X" % de les entitats proveïdores desenvolupa mesures a favor de la igualtat.

Premis, concursos i distincions

Els premis i concursos convocats i concedits per les administracions són un mecanisme no només de distribució de recursos econòmics sinó també de reconeixement de les aportacions de persones i entitats a la societat terrassenca.

En aquest apartat incloem tot el conjunt de premis i distincions encara que no tinguin un component econòmic (medalles, denominació d'espais públics,...) donat que considerem

que la incorporació de la perspectiva de gènere en aquest àmbit té molts elements en comú.

Respecte la definició de l'objecte del premi, concurs o distinció:

- Revisió de l'objecte del premi, concurs o distinció per tal d'assegurar que no contingui un biaix de gènere. (*Veure apartats anteriors de planificació i d'ajuts i subvencions*).
- Valorar la possibilitat de distingir àmbits tradicionalment femenins on es donin també aportacions significatives per tal de donar resposta a la històrica desvalorització.

Ex: En el camp de les arts o del treball, les aportacions d'àmbits artesanals o professionals típicament femenins.

Respecte el procés de decisió:

- Impulsar la paritat en la composició de les comissions o grups de treball creats per a adjudicar els contractes en cas que es constitueixi una comissió decisòria, jurat o similar.

Respecte els criteris de concessió:

- Valorar les contribucions a la igualtat –tant d'homes com de dones– com a element a tenir en compte a l'hora d'atorgar un reconeixement a les aportacions a la societat terrassenca.
- Impulsar la presència de dones en els premis, concursos i distincions, valorant segons els casos i la situació prèvia, l'objectiu a assolir (equilibri numèric en les persones premiades, alternança, prioritització de dones o establiment d'un percentatge definit quan es detecti una infrarepresentació destacable, etcètera).
- Garantir una difusió àmplia de la convocatòria de concursos atenent als espais i recorreguts femenins i masculins, per a fomentar l'accés de tota la ciutadania interessada.

Processos d'elaboració de pressupostos

Els pressuposts públics són la principal forma amb la que l'Estat incideix en l'ajust dels desequilibris macroeconòmics i en la planificació i control de les activitats d'un territori. Estableixen la quantitat de recursos disponibles per a dur a terme els objectius de govern i representen quantitativament les prioritats de cada moment i per a cada àrea sectorial.

El pressupost d'un govern representa les prioritats econòmiques i socials d'un país: a qui es valora, el treball de qui es valora, a qui es recompensa, i a qui i el treball de qui no es valora. Els pressupostos són l'instrument més important de la política econòmica del Govern i, com a tal, poden ser una eina poderosa per transformar el país perquè pugui complir amb les necessitats de totes les persones, especialment les de les més desfavorides. (Rodríguez, 2007).

Es sol considerar que donat que en els pressupostos s'apliquen les mateixes regles i procediments a tothom, no tenen un impacte negatiu en les desigualtats. Tanmateix, és sabut que tot i que es mantingui aquesta igualtat de tracte, igualment es poden desenvolupar polítiques que reproduïxien o reforcin les desigualtats existents.

En conseqüència, en els darrers anys s'han desenvolupat nombroses experiències a nivell internacional, estatal i català d'introducció de la perspectiva de gènere als pressupostos públics, que qüestionen la neutralitat aparent dels pressupostos i es dediquen a analitzar l'impacte d'aquests en la vida d'homes i dones, detectant si es dediquen recursos a les preocupacions i necessitats d'ambdós sexes per igual o bé si alguns dels dos sexes disposa d'una resposta major a les seves demandes.

Els pressupostos sensibles al gènere, doncs, tenen com a objectiu analitzar tant les despeses com els ingressos públics des d'una perspectiva de gènere, identificant les conseqüències i els impactes que aquests tenen per a dones i homes.

Els pressupostos de gènere no són pressupostos separats per a les dones ni per als homes, sinó que són un intent de desglossar i desagregar els pressupostos generals del Govern d'acord amb el seu impacte sobre les dones i els homes, i els diferents grups de dones i homes, tenint en compte quines són les relacions de gènere que s'estableixen dins de la societat. (...) L'objectiu d'un pressupost sensible al gènere és alimentar els debats sobre polítiques i assegurar l'assignació adequada de la despesa pública i dels impostos. (Rodríguez, 2007).

Es pretenen identificar i corregir els biaixos de gènere, és a dir, garantir que les actuacions públiques donen resposta a les necessitats d'homes i dones de forma equitativa i contribueixen a la millora de la qualitat de vida d'ambdós sexes equilibradament.

Introduir la perspectiva de gènere als pressupostos públics permet avaluar la rellevància de les polítiques públiques en relació a les demandes i necessitats socials, així com tenir coneixement de com s'estan distribuint els recursos entre els diferents col·lectius.

Permet també disminuir les conseqüències no previstes de les actuacions públiques i les anomenades "falses economies", situació en la qual s'estableixen retalls pressupostaris en determinades despeses públiques que el que fan és transferir la responsabilitat del servei al sector productiu no remunerat. Un exemple d'aquesta situació podria ser el cas de la reducció dels serveis públics de cura a les persones, que a la pràctica acaben sent assumits per les dones en l'àmbit familiar i que pot generar sobrecàrrega i tenir conseqüències no esperades a nivell de salut, de participació a l'àmbit laboral, de fertilitat, etcètera. En l'àmbit de la sanitat, l'increment de la cirurgia ambulatoria sense establir mecanismes de cura domiciliària, o una reducció de la ràtio de personal d'infermeria per persona malalta, serien casos on es concretaria aquesta disminució de l'atenció pública que reverteix en la responsabilització de l'àmbit familiar, i en general, en les dones.

Ignorar les diferències de gènere existents a l'hora d'assignar els recursos públics, o no comptabilitzar el treball productiu no remunerat en la planificació de la política econòmica, pot comportar considerables ineficiències econòmiques.

En definitiva els pressupostos sensibles al gènere afavoreixen la transparència, el rendiment de comptes i l'eficiència de les polítiques. A més, permeten efectuar el seguiment del procés d'incorporació de la perspectiva de gènere al conjunt de les polítiques públiques, avaluant l'assoliment dels canvis proposats en la resta d'aquest document.

A nivell pràctic, seria positiu avançar en la incorporació creixent d'una anàlisi de gènere a l'hora d'elaborar pressupostos. No entrarem en detall en com es podria concretar metodològicament el procés d'elaboració dels pressupostos amb perspectiva de gènere donat que existeixen múltiples eines que ho detallen⁴.

Tanmateix, esmentarem a grans trets alguns dels passos necessaris per a elaborar-los:

- Tenir accés a informació desagregada per sexe, la qual permetrà valorar com els impostos, l'educació, el mercat laboral o la política cultural, entre altres polítiques, afecten a homes i dones atesa la seva posició a l'àmbit familiar, social i econòmic.
- Identificar els recursos que es poden assignar directa o indirectament a homes i dones com a beneficiaris, analitzar la previsió i avaluar-ne la pertinença en relació a la situació d'uns i altres.
- Garantir una dotació suficient de recursos de les actuacions dirigides a l'impuls de la igualtat.

Taxes i preus públics

Per la seva rellevància en l'activitat de l'Ajuntament, destacarem amb un apartat propi la definició de les taxes i preus públics, si bé en realitat constitueix una part del procés d'elaboració de pressupostos centrada en l'anàlisi i intervenció en la generació dels ingressos.

La definició de les taxes i preus públics pot ser una ocasió per a incorporar de forma integrada l'impuls de la igualtat, tot prenent en consideració les situacions desiguals de partida de dones i homes i els obstacles que poden aparèixer en l'accés als serveis. Aquest impuls es pot concretar en la definició dels subjectes passius, en l'establiment de sistemes de bonificació que incorporin el principi d'igualtat, etc.

Respecte les **taxes**, la llista és molt més llarga. Si les agrupem per blocs, trobaríem:

- Taxes per l'administració de documents i l'emissió de llicències i autoritzacions administratives (urbanístiques, de transport, activitats publicitàries, tinença d'animals, etc.)
- Taxes per la prestació de serveis i l'assistència a activitats de diversos tipus (Policia Municipal, retirada de vehicles i béns mobles de la via pública, mercats municipals, laboratori municipal, sanitat preventiva, atenció a la dona, ajuda a domicili, teleassistència, serveis en els centres docents, menjar a domicili, cementiri municipal serveis ambientals, biblioteques públiques municipals, gestió de Residus Municipals, visites turístiques)

⁴ A l'apartat de bibliografia del final n'esmentem algunes.

- Taxes per la utilització dels equipaments i espais municipals (esportius, culturals, edificis municipals, horts municipals, aprofitament de la via pública o del domini públic, estacionament)

Finalment, trobem **preus públics** per a les entrades a espectacles culturals i per a la utilització d'equipaments i serveis (Viver d'Empreses, Campus Professional de Vallparadís, Masia Freixa, Amfiteatre del Parc de Sant Jordi, Casa Museu Alegre de Sagrera, Escola en Perspectiva de Gènere).

Per a introduir el principi d'igualtat en la definició dels impostos, taxes i preus públics, es poden aplicar uns criteris de gènere similars als ja desenvolupats als apartats referents als ajuts i subvencions. Remetem a aquest apartat per tant per a una informació més concreta.

En aquest punt, però, esmentarem que a grans trets implica:

- Tenir en compte la situació diferencial d'homes i dones pel que fa a l'accés a recursos, temps, responsabilitats, etc. a l'hora de definir les taxes i preus públics, establint en la mesura del possible sistemes de bonificació que incorporin aquesta qüestió.

4. Actuacions formatives dirigides a la ciutadania o al personal de l'ajuntament

En aquest apartat s'aborden de forma conjunta les actuacions formatives promogudes per l'ajuntament, ja siguin dirigides a la ciutadania com al propi personal tècnic local.

A nivell formatiu apareixen diversos elements clau on fixar-se per a promoure la igualtat: garantir l'accés en igualtat d'homes i dones (el que implica adaptar horaris i espais a les necessitats de tothom); impulsar una elecció no estereotipada de la formació i lluitar contra la segregació per sexe per tal de contribuir a l'ampliació de les possibilitats d'ambdós sexes; i finalment introduir la importància de la igualtat en els continguts de la formació de manera transversal.

Respecte les persones beneficiàries de la formació:

- Garantir l'accés de les dones a la formació, especialment de les dones que pateixen diferents eixos de desigualtat, tot promovent activament el seu coneixement i informació de la oferta formativa disponible, afavorint la proximitat de la formació, creant beques o reduccions de pagament pels col·lectius més vulnerables, etcètera.
- Fomentar la no segregació per sexe de la formació, promovent la presència de dones en la formació vinculada a temàtiques tradicionalment masculines i viceversa, establint sistemes

específics de difusió i captació d'alumnat dirigides al sexe infrarepresentat i valorant la possibilitat de definir quotes de participació.

- Incorporació en la oferta i gestió de la formació les necessitats específiques de dones i homes (demandes formatives, horaris, etc.), creant si és necessari mecanismes de suport a la cura dirigits a les persones amb responsabilitats familiars.

Respecte el professorat:

- Afavorir la contractació de professorat femení en temàtiques tradicionalment masculines i viceversa, per a lluitar contra la estereotipació i la manca de referents.
- Valorar el coneixement sobre igualtat d'oportunitats en la selecció del professorat.

Respecte els continguts de la formació:

- Incorporar la perspectiva de gènere en els continguts, incorporant un mòdul o continguts específics d'igualtat al temari sempre que sigui possible; i revisant els continguts i els suports i materials pedagògics per evitar el llenguatge i les imatges sexistes i estereotipades i per promoure el reconeixement dels sabers dels grups de gènere que han estat invisibilitzats.

5. Actuacions de difusió i comunicació

Les institucions públiques han convertit la comunicació institucional en una eina fonamental per a incidir en la ciutadania, tant per donar a conèixer els plantejaments i resultats de les polítiques, per informar de drets i obligacions a la ciutadania, o per promoure determinats valors o comportaments.

En els darrers temps s'han desenvolupat instruments normatius que incideixen en la responsabilitat de les administracions respecte a la incorporació del principi d'igualtat en la seva comunicació⁵, que ha passat de ser un mer suggeriment o recomanació a ser exigít mitjançant diverses normatives.

Si a nivell internacional les Nacions Unides i la Unió Europea han apuntat a aquesta qüestió, en l'àmbit estatal, cal apuntar com la pròpia Llei d'igualtat (3/2007) inclou un apartat específic sobre els mitjans de comunicació i la publicitat. Més específicament, la Llei 29/2005 de Publicitat i Comunicació Institucional també estableix com a requisit de les campanyes institucionals el que fomentin la igualtat entre homes i dones i respectin la diversitat social i cultural present a la nostra societat (article 3.3), alhora que estableix la

⁵ Per més informació, veure Blanco-Madagán et al. (2009) Publicidad Institucional no sexista, Instituto Andaluz de la Mujer. Sevilla

prohibició d'incloure missatges discriminatoris, sexistes o contraris als principis, valors i drets constitucionals (article 4.c).

En la comunicació i publicitat d'àmbit comercial s'ha posat de manifest el constant incompliment del principi d'igualtat i la lluita contra la discriminació de gènere, així com les dificultats per a l'autoregulació del sector. És per això que és clau que almenys des de l'administració pública s'impulsi la coherència entre els valors que es promouen i la seva imatge i projecció pública, facilitant així l'exercici dels drets i l'accés a la informació d'ambdós sexes.

Les activitats de difusió i comunicació responen principalment a dos objectius: informar i educar. La introducció de la perspectiva de gènere es centraria en prendre en consideració els següents elements:

Pel que fa a la **informació**, cal tenir en compte que la divisió de rols en funció del gènere fa que homes i dones tinguin uns usos dels temps i dels espais diferenciats i unes experiències diverses que sovint es traslladen en una desigual accessibilitat als mitjans de comunicació. La bretxa existent en els usos de les noves tecnologies en seria un exemple clar. Així doncs, en aquest àmbit caldria:

- Garantir l'equitat en l'accés a la informació, incorporar les diferències en la posició social i la vida quotidiana d'uns i altres per tal de que els missatges que es vol transmetre arribin efectivament a tota la població.
- Garantir que es cobreixen les necessitats informatives de dones i homes.
- Fomentar la difusió i visibilitat pública de les iniciatives a favor de la igualtat en tots els àmbits.

Pel que fa a l'**educació**, és important apuntar que la comunicació institucional té també un caràcter persuasiu, i busca crear o modificar actituds cap a productes, serveis, idees o institucions, representant implícitament tot un sistema de valors. Té capacitat potencial, per tant, per a establir referents simbòlics i per legitimar o deslegitimar actituds, comportaments i estils de vida.

És en aquest punt on es destaca la importància de no reproduir els tòpics i estereotips respecte el paper dels homes i les dones a la societat. La utilització de models de vida més igualitaris en els missatges que s'emeten en la comunicació institucional pot permetre visibilitzar, reconèixer i donar valor a noves representacions d'estils i models de vida tant per homes com per dones que es basin en una major igualtat, que reconguin la diversitat existent i que valorin per igual les aportacions d'ambdós sexes.

D'aquesta manera a la vegada que s'informa es contribueix a sensibilitzar i proporcionar referents igualitaris, normalitzant el protagonisme de les dones en l'espai públic i la presa de decisions i dels homes en les responsabilitats de la cura, qüestionant la segregació de les activitats socials i la invisibilització de les dones i les seves aportacions.

Si no es té en compte aquest element, l'administració pública pot es seguir emetent – conscient o inconscientment- missatges que reforcen els models androcèntrics de la nostra cultura, com de fet succeeix amb freqüència.

Les pàgines web institucionals, on s'expressa en primer terme la imatge pública de l'ajuntament i es desenvolupen algunes iniciatives d'administració electrònica, són àmbits en els quals esdevé especialment important incorporar el principi d'igualtat, per evitar que falli en el seu objectiu de facilitar la relació amb la ciutadania⁶.

Campanyes de sensibilització i comunicació estables o puntuals, mecanismes estables de comunicació (web, butlletins, etc.)

Respecte els continguts:

- Valorar si pel que fa a la informació hi ha interessos, motivacions i expectatives específiques entre homes i dones en aquell àmbit concret.
- Visibilitzar i reconèixer les aportacions de les dones i dels àmbits tradicionalment femenins, que històricament han estat poc valorats.
- Visibilitzar i reconèixer les aportacions en favor de la igualtat en aquells àmbits en que sigui rellevant.
- Realitzar iniciatives específiques de difusió de les polítiques d'igualtat i dels avanços realitzats en la igualtat en aquell àmbit concret.

Respecte al llenguatge visual i escrit:

- Garantir una visibilització equitativa de dones i homes en els anuncis, campanyes, materials o mecanismes estables de comunicació –excepte en els casos en que es dirigeixi exclusivament a un o altre sexe de forma justificada (com per exemple, perquè es vol incidir específicament en actituds associades a un dels dos sexes o perquè el servei es dirigeix només a un d'ells).

Ex: Un anunci de promoció de la conciliació on predominen les imatges de dones està fomentant la idea que la conciliació és cosa de dones i no interpel·la per tant al col·lectiu masculí.

- Cal tenir en compte que un equilibri numèric no implica necessàriament que ja està incorporada la perspectiva de gènere: cal que es superin els estereotips i rols tradicionals de gènere.

Ex: Materials informatius d'una campanya de promoció de la salut on les dones apareixen com a cuidadores i els homes com a metges.

- ✓ Evitar l'ús de la figura masculina com un genèric que pretén representar a tothom.
- ✓ Representar a homes i dones exercint indistintament funcions variades en els àmbits públic i privat.

Això implica mostrar imatges d'homes en espais privats i relacionats amb les tasques domèstiques i de cura, així com en professions feminitzades. Per l'altra banda, mostrar imatges de dones situades en posicions de presa de decisions i de prestigi social i en professions masculinitzades.

- Garantir un llenguatge escrit i visual no sexista i no estereotipat.

⁶ Per més informació, veure Álvarez i Chillida (2009) *Elaboración de webs con perspectiva de género*, Instituto Andaluz de la Mujer. Sevilla.

- ✓ Propiciar la ruptura d'estereotips i rols de gènere mitjançant imatges i continguts transformadors.
- ✓ Evitar l'associació entre imatges i veus femenines com a apel·lació a l'emoció, la tendresa, la seducció etc., i l'ús d'imatges i veus masculines per a simbolitzar l'experiència, la tècnica, la ciència, la innovació i l'autoritat.

Respecte les estratègies de difusió: canals i suports

- Garantir l'accés d'homes i dones a la informació, dissenyant una estratègia de difusió àmplia que inclogui àmbits, canals, suports i espais on hi hagi dones i, sense oblidar per tant els espais i recorreguts femenins (els centres de salut, les escoles, els mercats, etc.).

Cal valorar, per tant, si el canal o suport seleccionat està arribant a homes i dones homes de perfils diversos per igual, o si el propi canal està establint limitacions.

Ex 1: Una tanca publicitària desplegada en un camp de futbol serà previsiblement un suport més accessible als homes, mentre que si s'utilitzen els centres cívics per a distribuir informació aquesta arribarà en major mesura a les dones, en tant que constitueixen al voltant del 75% de les persones que participen en les seves activitats.

Ex 2: Respecte la informació que es distribueix mitjançant les noves tecnologies caldrà tenir en compte l'existència d'una notable bretxa digital en funció del sexe, l'edat i el nivell educatiu.

- Evitar les estratègies de difusió que es centren exclusivament en els rols de gènere, intentant en canvi, introduir elements transformadors.

Ex: Campanya de millora de la gestió de residus exclusivament dirigida a les dones en tant que gestores familiars. Aquesta orientació pot ser molt efectiva però seria positiu també buscar paral·lelament mecanismes per a promoure la responsabilització dels homes en aquesta qüestió, per no reforçar els rols de gènere existents.

- Pel que fa a les pàgines web institucionals o als materials informatius, caldria promoure:

- ✓ La incorporació de dades desagregades per sexe en els casos en que es proporcioni informació de la temàtica objecte de la pàgina web o del material informatiu.
- ✓ La incorporació de la desagregació per sexe en els casos en que es creïn formularis a complimentar per part de les persones usuàries.

Respecte els emissors:

- Tant en els mecanismes estables de comunicació (butlletins, ràdio, etc.) com en les campanyes concretes, cal impulsar la presència equilibrada de dones i homes i que aquesta presència no es limiti a les activitats tradicionalment vinculades a cada sexe. D'aquesta manera s'amplien els referents existents.
- Incloure criteri d'igualtat de gènere en la contractació publicitària, en cas que es realitzi: exigir que no s'incorri en cap incompliment en matèria d'igualtat i especialment que no hagi estat sancionada prèviament per elaborar publicitat sexista o hagi promogut alguna campanya polèmica en aquest sentit.

Jornades, congressos, diades puntuals

Pel que fa a la celebració de jornades puntuals (diades, congressos, jornades d'activitats, etc.), es poden aplicar els mateixos criteris que a l'apartat anterior, tot i que és important afegir-hi també la necessitat d'adequar els horaris i espais on es duen a terme a les

necessitats i realitats d'homes i dones, establint, si s'escau mecanismes de suport a la cura per a afavorir l'accés de les persones amb responsabilitats familiars.

6. Actuacions de foment de la participació i la concertació

En els darrers anys des de tots els nivells de govern s'ha apostat de forma creixent per la obertura d'espais de consulta, concertació i participació. L'àmbit local en concret, per la seva proximitat a la ciutadania es sol considerar com l'escenari privilegiat des del qual dur a terme experiències de participació ciutadana i, és de fet, on més s'ha avançat en aquesta línia.

Aquesta emergència d'espais participatius denota un avanç cap a una major implicació ciutadana en els assumptes públics, i per tant cap a un model de democràcia més obert i pluralista.

Aquesta orientació és plenament coherent amb l'aposta per la cerca d'una major igualtat. Les polítiques d'igualtat de fet tenen una vessant necessària d'aprofundiment democràtic: es requereix no només que es doni resposta a les necessitats i interessos dels diferents col·lectius socials, sinó també de que s'incloguin les seves veus al debat públic per tal de que aquestes necessitats i interessos siguin definits en els seus propis termes. Una política d'igualtat necessàriament ha de fomentar les veus i decisions dels col·lectius que es vol incloure.

Tanmateix, en la major part dels casos a la pràctica les experiències participatives de caràcter institucional no han incorporat una perspectiva de gènere. S'ha tendit a considerar que la participació és un element positiu i que amb l'obertura d'espais ja seria suficient per tal de superar els problemes i obstacles que es poden donar.

No obstant, és sabut que les dones com a col·lectiu tendeixen a participar menys degut a la seva exclusió històrica de l'espai públic i a la menor disponibilitat de temps, i en general les anàlisis realitzades apunten a que en la posada en marxa d'aquests espais participatius no s'ha tingut prou en compte aquesta qüestió ni s'han implementat estratègies específiques per a garantir que s'incloua adequadament les veus diverses de la meitat de la població.

Per a incorporar la perspectiva de gènere a les iniciatives de participació caldria tenir en compte els següents elements.

En primer lloc, com a punt de partida és necessari **fomentar la presència i participació equilibrada de dones i homes** en tots els espais de participació. Per causa de la distribució de rols i responsabilitats entre homes i dones en general les dones estan poc presents en els espais de presa de decisió, i quan ho estan és de forma segregada: en general la seva presència es concentra en temàtiques (educació, salut, etc.) vinculades a les responsabilitats socialment assignades.

Això implica que caldrà garantir tant una adequada participació de dones en els espais de decisió –i en especial en els més masculinitzats–, com fomentar la presència d'homes en els més feminitzats, per tal d'impulsar la corresponsabilitat d'uns i altres tant de l'àmbit privat com del públic. Tot i així, és important tenir en compte que la cerca d'una participació

paritària ha de ser un procés progressiu i cal establir objectius graduals de millora i adaptats a cada context. Establir uns mínims obligatoris de participació de dones en àmbits on estan molt infrarrepresentades pot sobrecarregar a determinades persones o col·lectius, mentre a la inversa promoure la participació d'homes en sectors on són poc presents pot augmentar la seva capacitat de decisió, ja desequilibrada de forma molt important en favor del col·lectiu masculí.

En segon lloc, però, és important apuntar que incorporar la perspectiva de gènere a la participació va més enllà d'una mera paritat quantitativa en els espais i processos participatius, que esdevé una condició necessària però no suficient. La participació implica no només estar sinó també poder expressar un discurs propi i que aquest sigui reconegut. És sabut que no n'hi ha prou amb obrir espais de participació perquè qualsevol persona efectivament participi, i en el cas de les dones això és especialment rellevant pels majors obstacles –interns i externs– que tenen per a expressar les seves opinions. Cal garantir, per tant un **marc de diàleg en el qual es fomenti activament la participació** de tothom i es garanteixi el respecte per totes les veus. Tenir cura d'aquesta qüestió no beneficia només a les dones sinó que esdevé un element de millora de la qualitat de la participació i afavoreix que altres col·lectius o persones amb poca tendència a participar s'impliquin en els debats públics.

En tercer lloc, i més enllà de garantir la presència i la participació de les dones, és important **també garantir la presència i el protagonisme dels discursos compromesos amb la igualtat**, independentment de si els defensen homes o dones. El fet de ser dona, com sabem, no garanteix en cap mesura que es defensaran posicions compromeses amb la igualtat. Per tant, des de les administracions locals és important fomentar activament i de forma proactiva (ja sigui convidant a persones, entitats o amb altres mecanismes) que als debats sectorials que s'estiguin duent a terme es prenguin en consideració i es discuteixin les qüestions més rellevants vinculades a la cerca de la igualtat en cada àmbit concret.

Finalment, és important **donar prioritat a aquest discurs de la igualtat**, aconseguint que no sigui merament testimonial sinó que esdevingui decisiu, perquè la presa de decisions incorpori efectivament la cerca de la igualtat.

En aquest apartat abordarem conjuntament els criteris per a introduir la perspectiva de gènere a les diferents actuacions de foment de la participació que es realitzen en l'àmbit local: els espais estables de participació i interlocució (consells, taules, etc.) i els processos participatius puntuals.

- Fomentar l'equilibri numèric entre dones i homes en els espais de participació i decisió.
- Afavorir i/o garantir la presència de dones i d'associacions de dones o amb protagonisme femení en els espais participatius i d'interlocució, especialment als àmbits de política pública on les dones estan infrarrepresentades. Si s'escau, establir mecanismes que ho facilitin, adequant els espais, horaris, creant suports addicionals, etc.
- Afavorir i/o garantir la diversitat en la presència de dones i d'associacions de dones, incloent la pluralitat de les dones en funció de l'origen nacional/ètnic, l'edat, la classe social, l'orientació sexual, les diferents capacitats, etc.) en els espais participatius i d'interlocució, especialment als àmbits de política pública on aquestes dones estan infrarrepresentades i en les temàtiques que siguin especialment rellevant per la seva situació.

- Garantir que als espais participatius hi hagi unes dinàmiques de relació i diàleg que permetin que totes les persones i en especial les dones expressin els seus punts de vista i que les seves veus siguin reconegudes.
- Fomentar i garantir que en els espais i processos participatius estigui present el discurs compromès amb la igualtat i el debat al voltant dels temes rellevants per a la desigualtat de gènere en cada àmbit sectorial, ja sigui convidant a persones expertes o impulsant-ho des del propi ajuntament.
- Visibilitzar les aportacions de les dones a la participació política i social.
- Fomentar la participació de les dones a les pròpies entitats i en especial en els àmbits de decisió d'aquestes.

7. Actuacions regulatives (ordenances)

En els darrers anys s'ha impulsat la incorporació de la perspectiva de gènere a les actuacions regulatives mitjançant diverses normatives, tant de caràcter català (Llei 4/2001, de 9 d'abril, de modificació de l'apartat 2 de l'article 63 de la Llei 13/1989, del 14 de desembre, d'organització, procediment i règim jurídic de l'administració de la Generalitat de Catalunya), com estatal (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Ambdues lleis s'orienten a establir l'obligatorietat d'elaborar informes d'impacte de gènere prèviament a les disposicions normatives. Paral·lelament, s'han elaborat i distribuït nombroses eines metodològiques que guien i faciliten l'elaboració d'aquests informes.

De la mateixa manera que els informes d'impacte ambiental o els informes de cost-benefici pretenen avaluar aspectes rellevants en la presa de decisions públiques com la sostenibilitat o l'eficiència; els informes d'impacte de gènere són instruments preceptius i no vinculants que valoren de forma prèvia la incidència que una determinada mesura pot tenir en la igualtat entre dones i homes igual i definir si s'escau propostes de modificació.

Els objectius dels informes són:

- * Analitzar els potencials efectes diferencials que l'aplicació de la norma pot suposar sobre els drets de les dones i els homes (mètode d'avaluació ex-ante o prèvia).
- * Vigilar que les disposicions neutres en la seva formulació no tinguin efectes negatius en la seva aplicació desproporcionadament majors sobre un grup socialment subordinat (discriminació indirecta).
- * Verificar si el projecte normatiu ha ignorat o no les qüestions de gènere en la seva formulació i si, per tant, preveu mecanismes concrets i mesurables per a la consecució de la igualtat de gènere.

M^a A. Gensana (2007)

Les ordenances municipals, però, l'instrument regulador per excel·lència dels ens locals, no estan explícitament vinculades per aquestes normatives impulsores dels informes d'impacte.

Les ordenances regulen tant la governança de la ciutat com els aspectes econòmics, recaptatoris i de les condicions d'accés als serveis. Ja s'ha abordat més extensament la incorporació de la perspectiva de gènere a les ordenances vinculades als impostos, taxes i preus públics i a les que es relacionen amb els ajuts, subvencions i beques (Veure apartat 3), de manera que en bloc apuntarem només alguns criteris addicionals.

- Incloure de forma explícita la referència a la normativa sobre igualtat d'oportunitats rellevant en aquell àmbit si és que existeix, mencionant les normes d'aplicabilitat directa i les orientatives.
- Incloure de forma explícita el compromís amb la igualtat a la redacció de l'ordenança.
- Fomentar la realització d'informes d'avaluació prèvia de l'impacte de gènere (encara que l'àmbit local no hi estigui obligat) especialment en el cas de les ordenances més rellevants, i incorporar si s'escau les propostes de modificació que allà s'apunten.
- Revisió de les ordenances per tal de garantir que no incorporin un biaix de gènere, que no desatenguin les necessitats de les dones i que incloguin iniciatives dirigides a superar la desigualtat de gènere sempre que sigui pertinent i possible en l'àmbit d'incidència de l'ordenança.

8. Actuacions de gestió de serveis i equipaments

La gestió dels serveis i equipaments és una de les principals tasques dels ens locals. En aquests es busca la major eficàcia, proximitat i adequació a les necessitats de la ciutadania, atenent a la seva diversitat.

En aquesta diversitat, com ja hem anat esmentant al llarg del document, les diferències de gènere són fonamentals. S'apunten a continuació alguns criteris a tenir en compte per a la introducció del principi d'igualtat en la gestió dels serveis i equipaments. Els serveis i equipaments de l'ajuntament de Terrassa, com en tots els ens locals, són molt heterogenis i de característiques molt diverses. En conseqüència, en aquest apartat apuntarem alguns criteris generals que s'hi podrien aplicar i que caldria aplicar a cada cas concret.

- Enfortiment i priorització dels serveis o equipaments més rellevants per a la reducció de les desigualtats de gènere.
- Introduir en els mecanismes de registre de les persones usuàries la desagregació per sexe per tal de generar informació que permeti una posterior anàlisi de gènere.
- Fomentar un coneixement i formació adequada sobre la desigualtat de gènere de les persones responsables de la direcció i gestió dels serveis. Visibilització del compromís amb la igualtat.
- Reconeixement i visibilització de les aportacions de les dones en els equipaments, en els casos en que sigui pertinent.

Ex. En la programació dels equipaments culturals.

- Garantir un accés equitatiu als serveis o equipaments:
 - ✓ Incorporant en l'oferta i gestió dels serveis o equipaments de les necessitats i característiques específiques de dones i homes, tenint en compte la diversitat interna de cada col·lectiu –pel que fa especialment a l'accessibilitat i la multiculturalitat.
Ex. Pel que fa a horaris, tipus de servei, espais, llengua, establiment de mesures de suport si s'escau per a facilitar l'accés, etc.
 - ✓ Desenvolupant estratègies específiques de difusió i captació de persones usuàries en els casos en que es detecti una menor presència d'un dels dos sexes que no estigui justificada per les característiques del servei.
Ex. Menor ús dels equipaments esportius: informar especialment a les dones, prioritzar-les en l'elecció d'horaris si s'escau, valorar l'establiment de tarifes específiques, etc.
 - ✓ Avaluar l'oferta de serveis o equipaments per tal de garantir que responguin a les necessitats d'uns i altres.
 - ✓ Fomentar que els serveis i equipaments no reforcin els rols de gènere.
Ex. No orientar els serveis vinculats a la cura exclusivament a les dones.

9. Actuacions de coordinació institucional

La participació en espais de coordinació interadministrativa és la darrera de les actuacions que recollim en aquesta guia.

L'Ajuntament de Terrassa ha tingut també un notable protagonisme en la participació en espais de concertació entre diferents institucions i en xarxes de caràcter comarcal, nacional, estatal, europeu o internacional de molt diversos tipus, per tal de dur a terme projectes conjunts o posar en comú actuacions sectorials.

En aquest àmbit, l'impuls del principi d'igualtat passa per:

- Visibilitzar en aquests espais els avanços assolits per l'ajuntament en la incorporació de la perspectiva de gènere.
- Portar als espais de cada àmbit sectorial els temes rellevants per la desigualtat de gènere i les necessitats de les dones en cada àmbit.
- Participar en xarxes que ajudin a l'intercanvi de bones pràctiques en aquest àmbit.

Bibliografia i referències web

- Ajuntament de Terrassa (2005) Document marc Estratègia Transversal de Gènere. Servei de Polítiques de l'Ajuntament de Terrassa.
- Ajuntament de Terrassa (2005) Informe de diagnosi de la Regidoria d'Esport. Servei de Polítiques de Gènere de l'Ajuntament de Terrassa.
- Ajuntament de Terrassa (2006) Informe de diagnosi del Servei de Participació Ciutadana. Servei de Polítiques de Gènere de l'Ajuntament de Terrassa.
- Ajuntament de Terrassa (2006) Informe de diagnosi de la Societat Municipal d'Habitatge. Servei de Polítiques de Gènere de l'Ajuntament de Terrassa.
- AAVV *Diccionari de dones i àmbit local*. Barcelona, Institut de Ciències Polítiques i Socials. Diverses entrades (Empoderament, Gap de gènere, Discriminació, Teoria del Gènere, Igualtat d'oportunitats, Sexisme, Impacte de gènere, Mainstreaming de gènere / Transversalitat, Paritat, Pla d'igualtat, Pressupostos amb perspectiva de gènere, Diversitat de les dones) respecte les quals s'aporta una definició i estat de la qüestió, recursos bibliogràfics, referències d'entitats, institucions i xarxes rellevants en el tema i es citen les principals autores de referència. Disponible a: <http://www.icps.es/diccionari.asp>
- AAVV (1996) *Mujer y Urbanismo: una recreación del espacio. Claves para pensar en la ciudad y el urbanismo desde una perspectiva de género*. FEMP, Instituto de la Mujer Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid.
- AAVV (2006) *Urbanisme i gènere. Una visió necessària per a tothom*. Diputació de Barcelona, Barcelona. Disponible a: <http://www1.diba.cat/l1libreria/pdf/36241.pdf>
- Álvarez, Beatriz, Chillida Ana (2009) *Elaboración de webs con perspectiva de género*, Instituto Andaluz de la Mujer. Sevilla. Disponible a:
http://www.unidadgenero.com/documentos/Cuaderno_Webs_12.pdf
- Blanco-Madagán, Ana, et al. (2009) *Publicidad Institucional no sexista*, Instituto Andaluz de la Mujer. Sevilla. Disponible a:
http://www.unidadgenero.com/documentos/Manual_13_Publicidad_Inst_no_sexista.pdf
- Bodelón, Encarna (coord.) (2007) *Marc legislatiu i competencial de les polítiques d'igualtat de gènere en l'àmbit local i propostes de futur*. Diputació de Barcelona.
- Bofill, A. (2004) *Planejament urbanístic, espais urbans i espais interiors des de la perspectiva de les dones*. Quaderns de l'Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya, Barcelona. Disponible a: www.gencat.net/icdona/docs/q6.pdf
- Bofill, A. et al. (1998) *Las mujeres y la ciudad. Manual de recomendaciones para una concepción del entorno habitado desde el punto de vista de género*. Fundació M^a Aurèlia Capmany, Barcelona.
- Carrasco, Cristina (2005) "Los presupuestos públicos con perspectiva de género", a De la Fuente, Maria (dir.) *Repensar les polítiques de gènere des de l'àmbit local*. Barcelona, ICPS.

- Colectivo Mujeres Urbanistas (1997) *Otra mirada sobre Pamplona: la interpretación de la ciudad desde el punto de vista de las mujeres*. Taller EASW. Pamplona.
- Consejería de Medio Ambiente y Ordenación Territorial (2005) *Guía metodológica para la incorporación de la perspectiva de género en las Agendas 21 Locales y los planes de urbanismo de Canarias*. Gobierno de Canarias.
- Consejo de Municipios y Regiones de Europa (2005) *La ciudad para la igualdad. Una metodología y buenas prácticas para la igualdad de hombres y mujeres*. Consejo de Municipios y Regiones de Europa.
- Consell d'Europa (1999) *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de 'buenas prácticas'. Informe final de les activitats del Grup d'Especialistes en Mainstreaming (EG-S-MS)*, versió espanyol-anglès. Madrid, Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie Documentos, n. 28.
- Cruells, E., Paricio, A. (2005) *La ciutat possible i desitjada per les dones: Recerca per un disseny i planificació urbanística des d'una perspectiva de gènere*. Informe de recerca. Diputació de Barcelona. Disponible a:
http://www.diba.cat/dones/descarrega/publicacions/Urbanisme%20i%20genere_def.pdf
- Dávila, Mónica (2004) *Presupuestos públicos con perspectiva de género*. Unidad de Igualdad y Género. Instituto Andaluz de la Mujer. Sevilla
- De la Fuente, Maria (dir.) (2005) *Repensar les polítiques de gènere des de l'àmbit local. Ciutats i Persones*. Disponible a: <http://www.icps.es/archivos/CiP/GRANA21DELAFUENTE.pdf>
- De la Fuente, Maria i Ortiz, Laia (coords.) (2006) *Els pressupostos amb perspectiva de gènere, repte per als governs locals*. Barcelona. Institut de Ciències Polítiques i Socials.
- Gensana, Àngels: "Impacte de gènere" a Bodelón, E.; De la Fuente, M. (coords.): *Diccionari - Mapa de Recursos Dona i Àmbit Local*, Pub. Electrònica, Projecte CiP, ICPS, Barcelona 2007.
<http://www.icps.cat/diccionari.asp>
- Gómez, Rosa (2007) *La igualdad de género como factor de calidad. Manual de gestión*. Instituto Andaluz de la Mujer. Disponible a:
<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/catalogo/doc/iam/2006/23544.pdf>
- Institut Català de les Dones i Dept. d'Economia i Finances (2008) *Guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere als programes pressupostaris*. Disponible a:
<http://www20.gencat.cat/docs/icdones/Institut/Documents/Pressupostos/2008pressupostosgenere.pdf>
- De la Fuente, Maria (dir.) *Repensar les polítiques de gènere des de l'àmbit local. Ciutats i Persones*. Disponible a: <http://www.icps.es/archivos/CiP/GRANA21DELAFUENTE.pdf>
- Diputació de Barcelona (2008) *Ciutats en (re)construcció: necessitats socials, transformació i millora de barri*. Diputació de Barcelona, Barcelona. Disponible a:
<http://www1.diba.cat/llicreteria/pdf/42941.pdf>
- León, Margarita (2005) "La evaluación del impacto de género en las políticas públicas" a Maria de la Fuente (Dir.) *Repensar les polítiques de gènere des de l'àmbit local*, Barcelona, Institut de Ciències Polítiques i Socials.

- Likadi y Unidad de Igualdad y Género (2004) *Indicadores de género*, Instituto Andaluz de la Mujer. Sevilla. Disponible a: <http://www.unidadgenero.com/documentos/99.pdf>
- London Women and Planning Forum (1996) *Mujeres y accesibilidad en centros urbanos: el proyecto "Abrete Sésamo"*. Northumberland women and children centre.
- Mallorca, Ma José, Alonso, Isabel, González, Ángeles (2008) *Información útil desde perspectiva de género*, Instituto Andaluz de la Mujer. Sevilla. Disponible a: http://www.unidadgenero.com/documentos/Cuaderno_Informacion_util_11.pdf
- Martí-Costa, M. i Parés, M. (coords) (2009) *Llei de barris: cap a una política de regeneració urbana participada i integral?*. Escola d'Administració Pública de Catalunya, Barcelona. Disponible a: <http://www.eapc.es/publicacions/coedicions/032/Llei-de-barris.pdf>
- Menéndez, Isabel (2006) *Lenguaje administrativo no sexista*. Instituto Andaluz de la Mujer. Sevilla. Disponible a: <http://www.unidadgenero.com/documentos/107.pdf>
- Nel·lo, O. (dir.) (2009) *La llei de barris. Una aposta col·lectiva per la cohesió social*. Departament de Política Territorial i Obres Públiques. Generalitat de Catalunya, Barcelona. Disponible a: http://www10.gencat.cat/ptop/AppJava/cat/documentacio/publicacions/territori/llei_barris.jsp
- Paricio, A. (2009) "L'espai públic des d'una perspectiva de gènere. Estat de la qüestió sobre usos i discursos", a Cruells, M. i Aramburu M. (Dir.) *Les diferències de gènere en l'ús i el discurs de l'espai públic*, Informe de recerca per a l'Institut Català de les Dones.
- Rodríguez Planas, Núria (2007) *Protocol d'anàlisi de la despesa pública des de la perspectiva de gènere*. Manual en línia. ICD 2007. Disponible a: http://www20.gencat.cat/docs/icdones/Documents%20web%20antiga/Arxius/pub_manuals1.pdf
- Sánchez de Madariaga, I. (2004) *Urbanismo con perspectiva de género*. Instituto Andaluz de la Mujer, Sevilla. Disponible a: <http://www.generourban.org/Documentos/98.pdf>
- Sánchez de Madariaga, I; Bruquetas, M.; Ruiz, J. (2004) *Ciudades para las personas. Género y urbanismo: estado de la cuestión*. Instituto de la Mujer, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.
- Soterdal, A.; Skjerven, R. (1996) *La perspectiva femenina en la planificación pública y la planificación municipal*, Oslo.
- Www.punt6.net i <http://punt6.wordpress.com/> Webs del Col·lectiu Punt 6. Dedicada a l'urbanisme amb perspectiva de gènere, i a la introducció d'aquesta perspectiva en les polítiques de regeneració urbana en general i en els projectes de Llei de Barris en particular. Recull la normativa aplicable, eines teòriques i pràctiques i experiències nacionals i internacionals sobre la temàtica.
- Www.urbanismeigenere.net/default.asp Creada arran de les Jornades "Urbanisme i gènere. Una visió necessària per a tothom" organitzades l'any 2005 per la Diputació de Barcelona, l'Institut Català de les Dones, el Col·legi d'Arquitectes de Catalunya i l'Escola Tècnica Superior d'Arquitectura de Barcelona.
- Www.cafedelasciudades.com.ar/politica_65_1.htm Revista digital que ofereix reflexions sobre la ciutat i un espai virtual de trobada i diàleg.