



Guia pràctica per a la realització de polítiques transversals de gènere en l'àmbit municipal



Sèrie Benestar i Ciutadania

Aquesta Guia és la guanyadora de la desena convocatòria dels Ajuts a la recerca Francesca Bonnemaison.

El projecte va ser presentat pels ajuntaments de Gavà, Granollers, Sant Sadurní d'Anoia, Sant Boi de Llobregat, Santa Coloma de Gramenet, Santa Coloma de Cervelló, Sitges i Terrassa, i s'hi afegiren els de Sabadell i Mataró. Durant el 2015, l'autora i el personal tècnic d'aquests ajuntaments han treballat juntament amb expertes i tècniques d'altres àrees per elaborar aquesta guia.

L'objectiu era treballar la transversalitat: com s'introdueix la perspectiva de gènere a tots els àmbits de les polítiques locals. El resultat inclou exemples de polítiques públiques amb perspectiva de gènere per a totes les àrees i serveis locals. La tria mostra que les polítiques públiques que incorporen la transversalitat de gènere són un èxit, ja que incideixen en la millora dels serveis locals i en la qualitat de vida de les persones.



Sèrie **Benestar i Ciutadania**

Guia pràctica per a la realització de polítiques transversals de gènere en l'àmbit municipal

Recull d'experiències positives en educació, joventut, cultura i esports; serveis a les persones i cohesió social; treball i promoció econòmica; sanitat i salut pública; urbanisme, habitatge i mobilitat

Dra. Mònica Gelambí Torrell

*A les meves filles Pau, Mar i Flo
Perquè el seu futur sigui ple d'oportunitats i de llibertat*

Primera edició: Juny del 2016

© de l'edició: Diputació de Barcelona

© dels textos: Mònica Gelambí Torrell

Coordinació: Àrea d'Atenció a les Persones. Gerència d'Igualtat i Ciutadania. Oficina de les Dones i LGTBI

Edició i producció: Gabinet de Premsa i Comunicació de la Diputació de Barcelona

Composició: Jordi Rodríguez Ramos

Índex

Capítol 1. Introducció. Les polítiques transversals de gènere en els ajuntaments catalans	13
1. Introducció	14
2. Marc legal	15
3. Què són les polítiques transversals de gènere?	17
4. Presentació de la recerca: objectius i metodologia	20
4.1. Objectiu general	20
4.2. Metodologia	20
4.3. Desenvolupament de la recerca	21
5. Diagnòstic de les polítiques d'igualtat de gènere en els ajuntaments catalans en època de crisi	24
6. Anàlisi DAFO de les polítiques municipals transversals de gènere	27
Capítol 2. Educació, joventut, cultura i esports	36
1. Introducció	37
2. Polítiques d'educació: eines i bones pràctiques per incloure la perspectiva de gènere	40
2.1. Incloure la igualtat de gènere en el Pla educatiu de ciutat (PEC) «Badalona Educa». Ajuntament de Badalona	40
2.2. Exemple d'inclusió de la perspectiva de gènere en el Pla educatiu d'entorn	43

2.3.	Pla de coeducació al districte de Gràcia. Ajuntament de Barcelona	47
2.4.	Xarxa d'Escoles i Instituts per a la Igualtat de Tracte i la No-Discriminació. Ajuntament de Barcelona	50
2.5.	El tren de la coeducació. Ajuntament de Tarragona	54
2.6.	La coeducació com un model d'intervenció per a la millora integral de la pràctica educativa. Ajuntament de Castelldefels	57
2.7.	Publicació d'un <i>Manual de coeducació per a centres d'educació infantil i primària</i> . Ajuntament de Manresa	59
2.8.	La coeducació com a principi educatiu de l'escola bressol municipal. Ajuntament de Sant Celoni	61
2.9.	Supervisió en coeducació a les llars d'infants públiques municipals. Ajuntament de Barberà del Vallès	63
2.10.	Projecte de coeducació en les llars d'infants municipals de Figueres. Ajuntament de Figueres	65
2.11.	Patis escolars oberts al barri. Ajuntament de Barcelona	67
3.	Polítiques de joventut: eines i bones pràctiques per incloure la perspectiva de gènere	68
3.1.	Inclusió de la promoció de la igualtat de gènere en les subvencions a entitats que realitzen activitats per a joves. Ajuntament de la Ciutat d'Alzira	68
3.2.	Campanya «Sabadell, lliure de sexisme». Ajuntament de Sabadell	70
3.3.	Campanya «Això no és amor». Ajuntament de Sant Boi de Llobregat	72
3.4.	Bona pràctica: Taller «Tinc una amiga que diu que li agrades. Maneres de lligar... tot s'hi val?» Ajuntament de Granollers. Activitats i recursos per als centres educatius de Granollers	73
3.5.	Música rap contra el masclisme. Ajuntament de Palau-solità i Plegamans	74
3.6.	Sabadell, ciutat de valors. «Protegim la joventut de la lesbo / homo / trans / bifòbia.» Ajuntament de Sabadell	76
3.7.	Guia promoció professional no sexista. Ajuntament de Mollerussa	77
3.8.	Programa Aurora. Ajuntament de Sant Boi de Llobregat	79
4.	Polítiques culturals: eines i bones pràctiques per incloure la perspectiva de gènere	80
4.1.	Inclusió en les bases de subvencions a entitats culturals i educatives de la ciutat d'una clàusula perquè es treballi el valor de la igualtat. Ajuntament de Gavà	80
4.2.	Cinefòrum «Elles dirigeixen». Ajuntament de Granollers	82
4.3.	LAC. Laboratori d'Art Comunitari. Ajuntament de Sant Boi de Llobregat	83
4.4.	Taller d'escriptura per a la igualtat de gènere a la Biblioteca Les Voltes. Ajuntament de Sant Vicenç dels Horts	85
4.5.	Delta amb D de Dones. Museus del Delta del Llobregat	86
4.6.	Ruta de les dones del Suro i Exposició «La dona al món industrial». Museu del Suro de Palafrugell	87
4.7.	Grup de Dones amb Memòria. Ajuntament de Vilanova i la Geltrú	88
4.8.	Caminant per carrers amb nom de dona. Ajuntament de l'Hospitalet de Llobregat	89

4.9.	Coeducar: un repte més enllà de l'escola. Ajuntament de Sant Boi de Llobregat	90
4.10.	Bosses de contes per treballar la igualtat de gènere. Ajuntament de Manlleu i Biblioteca Municipal de Manlleu	91
4.11.	Aquest Sant Jordi regala coeducació: 12 recomanacions de contes per a infants de 0 a 12 anys. Ajuntament de Sant Boi	93
4.12.	Agenda Dones Barcelona. Ajuntament de Barcelona	94
5.	Polítiques d'esports: eines i bones pràctiques per incloure la perspectiva de gènere	95
5.1.	Foment de l'esport femení en les bases de subvencions a l'àmbit d'esports. Ajuntament de Sant Boi de Llobregat	95
5.2.	Programa Concilia esport i família. Universitat Jaume I	97
5.3.	Espai joc a la piscina municipal de Roses. Ajuntament de Roses	99
5.4.	Exposició «El paper de les dones en la història de l'esport a la ciutat». Ajuntament de Barcelona	100
5.5.	Trobada Sant Boi per l'esport femení. Ajuntament de Sant Boi	101
5.6.	Projecte «Maiestard de bàsquet» (dones de Gavà). Ajuntament de Gavà	102
5.7.	Programa de promoció esportiva «Dona, dona-li vida». Ajuntament de Terrassa	103
5.8.	La cursa de la dona. Ajuntament de Barcelona	104
5.9.	L'esport sense tu no és igual. Ajuntament de Barcelona	105
5.10.	Premis de la Nit de l'Esport. Ajuntament de Polinyà	106
6.	Conclusions	108
7.	Guies i recursos existents	109
8.	Bibliografia de referència	110
9.	Associacions i entitats	110
Capítol 3. Serveis a les persones i cohesió social		112
1.	Introducció	113
2.	Polítiques d'atenció a les persones i a les necessitats de cura amb perspectiva de gènere	114
2.1.	Xarxa pel Suport a les Famílies Cuidadores. Ajuntament de Barcelona i Ajuntament de Tarragona	114
2.2.	Programa «Temps per a tu». Ajuntament de Barcelona	117
2.3.	Introducció de clàusules de millora social, ambiental i de gènere en els nous concursos d'adjudicacions del Servei d'Àpats a Domicili i Àpats en Companyia, i el Servei d'Atenció Domiciliària (SAD). Ajuntament de Barcelona	120

2.4.	Targeta rosa per a majors de 60 anys. Ajuntament de Barcelona	123
2.5.	Servei Minuts Pintats. Ajuntament de Reus	124
2.6.	Serveis d'acolliment educatiu per conciliar la vida laboral i familiar. Ajuntament de Barberà del Vallès	125
2.7.	Baròmetre de la Infància i les Famílies a Barcelona, 2014. Ajuntament de Barcelona	126
2.8.	Servei d'Atenció a Famílies Monomarentals i Monoparentals. Ajuntament de Reus	128
2.9.	Bonificacions i ajuts per a famílies monoparentals	129
2.9.1.	Bonificacions per a l'escolaritat, l'alimentació a les escoles bressol municipals, l'escolaritat del Conservatori Municipal de Música. Ajuntament de Barcelona	129
2.9.2.	Ajut en l'Impost de Béns Immobles a famílies monoparentals. Ajuntament de Terrassa	130
2.9.3.	Ajut municipal per al pagament del lloguer. Famílies monoparentals. Ajuntament de Barcelona	130
2.10.	Bonificació de les famílies monoparentals i les dones víctimes de violència masclista en les ajudes d'activitats d'estiu de lleure. Ajuntament de Montornès del Vallès	132
3.	Polítiques de cohesió social amb perspectiva de gènere	133
3.1.	Projecte «Radars». Ajuntament de Granollers	133
3.2.	Banc del Temps. Ajuntament de Terrassa	135
3.3.	Espai de dones nouvingudes. Ajuntament de Sabadell	137
3.4.	«Totes plegades». Projecte d'acollida per a dones nouvingudes. Ajuntament de Mataró	138
3.5.	Dona i capacitats. Ajuntament de Terrassa	139
4.	Conclusions	141
5.	Guies i recursos existents	143
6.	Bibliografia de referència	143
7.	Associacions i entitats	145
	Capítol 4. Treball i promoció econòmica	146
1.	Introducció	147
2.	Serveis locals d'ocupació (SLO): eines i bones pràctiques per incloure la perspectiva de gènere	149
2.1.	Polítiques de no-discriminació per gènere en la gestió de les ofertes de treball. Institut Municipal d'Ocupació Salvador Seguí. Ajuntament de Lleida	149
2.2.	Programa CLARA. Ajuntament de Montornès del Vallès	152

2.3.	«Ocupa't-4 Dones». Ajuntament de Martorell	154
2.4.	Projecte «Igualar». Ajuntaments de Vilafranca del Penedès, Igualada i Manresa	155
2.5.	Projecte Minerva 2010. Ajuntament de Manresa	157
2.6.	Programa ILO-SER 3. Ajuntament d'Esparreguera i Ajuntament de Molins de Rei	161
2.7.	Estratègia: Treballar per competències en la gestió de les ofertes de treball per vèncer estereotips de gènere	163
2.8.	Eina: Instrument d'autoavaluació de competències (CD-HIDAEC) per a dones de baixa qualificació. Fundació SURT	164
2.9.	Estratègia: Incloure un servei de mediació de gènere / canvi de rols de gènere dins dels programes d'orientació i inserció laboral	167
3.	Serveis d'atenció a l'empresa i a l'emprenedoria amb perspectiva de gènere	169
3.1.	Bases reguladores específiques del programa d'ajuts a empreses, comerços i emprenedors per a la reactivació econòmica de Sant Vicenç dels Horts – any 2015	169
3.2.	Inclusió dins del Plec de clàusules administratives generals de l'Ajuntament del compromís que només es poden contractar empreses que compleixin la Llei d'igualtat. Ajuntament de Barcelona	171
3.3.	Microcrèdits per afavorir l'autoocupació femenina i la creació d'empreses promogudes per dones. Ajuntament de Lleida	173
3.4.	Punt virtual d'atenció a les empreses de Gavà en matèria d'igualtat	174
3.5.	Estudi del teixit empresarial de Corbera de Llobregat des de la perspectiva de gènere. Les empreses corberenques enfront dels nous reptes del mercat de treball	175
3.6.	Xarxa de Dones Emprenedores de Cornellà de Llobregat	177
3.7.	Escola de Dones Emprenedores. Barcelona Activa. Ajuntament de Barcelona	179
3.8.	Apostem per la igualtat d'oportunitats. Responsabilitat social. Servei d'Ocupació de l'Ajuntament de Mataró	180
3.9.	Clàusula compliment de la Llei d'igualtat en el model de participació de la fase de licitació del contracte. Ajuntament de Sabadell	182
3.10.	Fira de Consum Responsable, Economia Social i Solidària. Ajuntament de Barcelona	183
3.11.	Guia de bones pràctiques per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a les empreses gironines (2007). Ajuntament de Girona	185
3.12.	Dia d'horaris europeus. Ajuntament de Vilafranca del Penedès	187
4.	Conclusions	189
5.	Guies i recursos existents	190
6.	Bibliografia de referència	190
7.	Associacions i entitats	191

Capítol 5. Sanitat i salut pública	193
1. Introducció	194
2. Polítiques per a la promoció de la salut pública amb perspectiva de gènere	195
2.1. Pla local de drogues 2012-2015. Ajuntament de Terrassa	195
2.2. Eina: Dissenyar un Pla municipal de salut des de la perspectiva de gènere	198
2.3. Programa de detecció precoç del càncer de mama. Consorci Sanitari de Barcelona	201
2.4. Espai Salut dins del programa Activa't al Casal de la Dona. Ajuntament de Lleida	202
2.5. Taller «Què veig en el mirall: les imatges del nostre cos». Programa municipal per a la dona (PMD) de l'Ajuntament de l'Hospitalet de Llobregat	204
2.6. Servei de Coeducació i de Salut a les Escoles. Ajuntament de Cambrils	205
2.7. Centre Jove d'Anticoncepció i Sexualitat. Ajuntament de Barcelona. Punt d'Informació de Salut Jove. Ajuntament de l'Hospitalet de Llobregat	207
2.8. Programa SIRIAN. Ajuntament de Barcelona	210
2.9. Protocol de prevenció de la mutilació genital femenina. Ajuntament de Badalona	211
2.10. Inclusió dins del Plec de condicions de treball en els parcs i jardins del municipi d'una clàusula sobre la utilització de sistemes de control de la vegetació no contaminants. Ajuntament d'Artà	213
2.11. La ruta «Les dones», itinerari saludable i activitats físiques. Ajuntament de Terrassa	215
3. Conclusions	217
4. Guies i recursos existents	218
5. Bibliografia de referència	219
6. Associacions i entitats	220
Capítol 6. Urbanisme, habitatge i mobilitat	222
1. Introducció	223
2. Urbanisme: eines i bones pràctiques per incloure la perspectiva de gènere	224
2.1. Guia <i>Recomanacions per a la implantació de la perspectiva de gènere al projecte urbà</i> . Ajuntament de Gavà	224
2.2. Reforma urbana al barri del Congost. Ajuntament de Granollers	227
2.3. Projecte d'intervenció integral al barri de Cerdanyola. Ajuntament de Mataró	231
2.4. Auditoria de qualitat urbana amb perspectiva de gènere. Col·lectiu Punt 6	233

2.5.	Mapa de la ciutat prohibida	235
2.6.	Pla d'il·luminació de Barcelona. Ajuntament de Barcelona	237
2.7.	Creació d'una comissió de treball sobre seguretat i gènere en la Guàrdia Urbana de Barcelona. Ajuntament de Barcelona. 2013	239
2.8.	Patis oberts	241
	2.8.1. Patis oberts. Barri de Rocafonda. Ajuntament de Mataró	241
	2.8.2. Patis oberts. Ajuntament de Viladecans	241
2.9.	Parcs infantils adaptats per a nens i a nenes amb discapacitat. Ajuntament de Sant Cugat del Vallès	243
2.10.	L'espai d'esbarjo en equitat. CEIP Joan Solans. Ajuntament de Granollers	244
2.11.	Concurs d'idees dins del projecte + urbana + humana. Diputació de Cadis	246
2.12.	Igualtat de drets en la seguretat viària	248
	2.12.1. Semàfors igualitaris. Ajuntament de Fuenlabrada	248
	2.12.2. Semàfor igualitari. Ajuntament de Tremp	249
2.13.	Compromís amb l'equitat de gènere en el Reglament de la Comissió del Nomenclàtor de les vies públiques. Ajuntament de Terrassa	251
2.14.	Pacte per a l'ús del temps a la ciutat. Ajuntament de Sant Boi de Llobregat	252
3.	Habitatge: eines i bones pràctiques per incloure la perspectiva de gènere	255
3.1.	Pisos de lloguer amb serveis. Ajuntament de Vilafranca i Fundació Amàlia Soler	255
3.2.	Promoure que els terrats i les cobertes de la ciutat esdevinguin espais d'ús comunitari i nous espais de verd urbà. Ajuntament de Barcelona	257
3.3.	Introducció en les ordenances d'edificació de requisits per millorar la seguretat en les entrades dels edificis. Ajuntament d'Urretxu	258
4.	Mobilitat: eines i bones pràctiques per incloure la perspectiva de gènere	260
4.1.	Estudi sobre mobilitat i gènere a la ciutat de Barcelona. Ajuntament de Barcelona	260
4.2.	Eix dedicat a la mobilitat equitativa dins del Pla de mobilitat urbana de Barcelona (PMU) 2013-2018.	263
4.3.	«Camí escolar, espai amic». Ajuntament de Barcelona	265
5.	Conclusions	267
6.	Guies i recursos existents	268
7.	Bibliografia de referència	269
7.1.	Urbanisme	269
7.2.	Habitatge	270
7.3.	Mobilitat	271
8.	Associacions i entitats	271

Capítol 7. Conclusions. Consells per implementar polítiques transversals de gènere	273
1. Introducció	274
2. Estratègia per dotar de poder les polítiques transversals de gènere dins l'ajuntament	275
3. Estratègia perquè el personal tècnic aprengui a realitzar polítiques transversals de gènere	276
4. Bibliografia de referència	277

Capítol 1

Introducció. Les polítiques transversals de gènere en els ajuntaments catalans

1. Introducció

La definició més utilitzada i traduïda de gestió transversal de gènere és la que va proposar Mieke Verloo dins del Grup d'Expertes del Consell d'Europa:

El *mainstreaming* de gènere és l'organització (la reorganització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que una perspectiva d'igualtat de gènere s'incorpori en totes les polítiques, en tots els nivells i en totes les etapes, per part dels actors normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques (EG-S-MS, 1999: 26).

Tot i que des del 1999 s'han publicat molts estudis i guies sobre com dissenyar aquestes polítiques transversals de gènere i sobre instruments que poden ajudar a aquesta implementació, com per exemple els indicadors de gènere o els informes sobre l'avaluació de l'impacte de gènere, quan es parla amb personal tècnic que no pertany a l'àrea d'igualtat se'ns planteja un gran interrogant:

Què vol dir, i sobretot, què implica a la pràctica realitzar polítiques transversals de gènere en els nostres ajuntaments? Per què no són polítiques per a les dones?

Aquest treball busca donar resposta a aquest doble interrogant reconeixent tota la feina feta des de l'acadèmia i des dels ajuntaments catalans, que durant aquests anys han realitzat polítiques molt interessants i han dissenyat diferents estratègies per incorporar la transversalitat de gènere en les polítiques i els serveis municipals.

Per fer-ho presentarem els principals resultats obtinguts en la recerca realitzada durant l'any 2015 gràcies als Ajuts a la Recerca Francesca Bonnemaïson en igualtat d'oportunitats i gènere (Convocatòria 2014) i que ha comptat amb la participació de més de seixanta persones provinents de catorze administracions locals.

Aquests resultats estan reagrupats en set capítols:

- Capítol 1. Introducció a les polítiques transversals de gènere en els ajuntaments catalans
- Capítol 2. Educació, joventut, cultura i esport
- Capítol 3. Serveis a les persones i cohesió social
- Capítol 4. Treball i promoció econòmica

- Capítol 5. Sanitat i salut pública
- Capítol 6. Urbanisme, habitatge i mobilitat
- Capítol 7. Conclusions. Consells per realitzar polítiques transversals de gènere

El primer capítol, que és el que esteu llegint, ofereix tota la informació necessària per ubicar què són conceptualment i legalment les polítiques transversals de gènere. Es comença establint el marc legal que obliga avui en dia els ajuntaments catalans a implementar la transversalitat de gènere en totes les seves polítiques i serveis. Es continua definint què són les polítiques transversals de gènere amb l'objectiu de deixar molt clar per què parlem de gènere i no de sexe i per què les polítiques de gènere no són polítiques de dones i per a les dones. Tot seguit es presenta la metodologia que s'ha seguit en l'estudi i que és el que dona valor a totes les aportacions que podreu trobar en aquesta publicació, que ha estat feta conjuntament amb la Diputació de Barcelona, però sobretot conjuntament amb el personal tècnic municipal que ha participat en les diferents sessions de treball. Es clou el capítol amb una diagnosi sobre la realitat actual de les polítiques d'igualtat de gènere, que també han sofert les retallades que s'han realitzat en l'àmbit local en aquests moments de crisi, i una anàlisi DAFO sobre els aspectes que ajuden i dificulten la implementació de la gestió transversal de gènere dins dels ajuntaments catalans.

Del capítol 2 al capítol 6 es tracten els diferents àmbits específics d'intervenció política municipal amb la voluntat de donar idees sobre com s'hi pot incorporar la transversalitat de gènere. L'objectiu perseguit en aquests capítols és demostrar, a partir d'exemples de polítiques reals, que és possible incloure la igualtat de gènere en el disseny de qualsevol política o servei, al mateix temps que es justifica per què es tracta de polítiques de gènere i es comenta què hi guanya l'ajuntament en cada cas.

L'estudi es conclou amb una última reflexió sobre la millor estratègia a seguir per convertir la transversalitat de gènere en una realitat municipal.

2. Marc legal

L'Estatut d'autonomia de Catalunya del 2006 estableix en el **títol preliminar** que els poders públics han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'**equitat de gènere** i la sostenibilitat. A més a més, l'**article 19** del títol I del nou Estatut admet la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació com a drets de les dones. I en l'**article 41** reconeix l'obligació legal dels poders públics a implementar el principi de la transversalitat de gènere en totes les polítiques públiques.

Article 19. Drets de les dones

1. Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explo-tació, maltractaments i de tota mena de discriminació.
2. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.

Article 41. Perspectiva de gènere

3. Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes reconeix el principi de la transversalitat de gènere en l'article 15, que vincula tots els poders públics de l'Estat i obliga les administracions públiques a incloure la perspectiva de gènere en totes les seves polítiques públiques.

Article 15. Transversalitat del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.

El principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes ha d'informar, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els poders públics. Les administracions públiques l'han d'integrar, de manera activa, en l'adopció i execució de les disposicions normatives, en la definició i pressupostació de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les activitats.

La Llei catalana 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes recull en l'article 3 els principis d'actuació dels poders públics per assolir la igualtat efectiva de dones i homes, sense cap tipus de discriminació per raó de sexe o de gènere, recollint en el seu primer apartat el principi de transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat de gènere.

Article 3. Principis d'actuació dels poders públics

Primer. Transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat de gènere: els poders públics han d'aplicar la perspectiva de gènere i la perspectiva de les dones en les actuacions, a tots els nivells i a totes les etapes, reconeixent el valor que aporten dones i homes i aplicant de manera positiva els canvis necessaris per millorar la societat i respondre a les realitats, les oportunitats, les necessitats i les expectatives dels dos sexes.

Consegüentment:

Els ajuntaments catalans tenen l'obligació legal d'introduir la gestió transversal de gènere en la seva manera de fer política i en les seves polítiques públiques.

3. Què són les polítiques transversals de gènere?

A Catalunya els primers treballs per promoure la igualtat de drets, la no-discriminació entre homes i dones i la participació equitativa de la dona en la vida social, cultural, econòmica i política es van encarregar a la Comissió Interdepartamental de Promoció de la Dona, creada el 18 de juny de 1986, que va elaborar el primer Pla d'actuació del Govern de la Generalitat de Catalunya per a les dones, 1989-1992 (Gelambí, 2001: 267). És el punt de partida de les primeres polítiques per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, polítiques que, en un primer moment, se centraven principalment en l'àmbit dels drets de les dones i en les desigualtats formals encara existents.

Les primeres polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes que es van realitzar en l'àmbit local també s'inicien l'any 1987, quan els ajuntaments van introduir el tema en la seva agenda institucional i van començar a realitzar propostes d'actuació des d'una regidoria específica (47%), una comissió interdepartamental (32%) o una unitat específica dins dels serveis socials (23%) (Gelambí, 2001: 270).

Tot i que es pot afirmar un nivell baix d'institucionalització de les polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, en aquest moment inicial es va començar a actuar per resoldre problemes que afectaven les dones i que es treballaven des de serveis socials. Amb el pas dels anys els camps d'actuació es van anar ampliant i els ajuntaments van començar a intervenir en àmbits tan diversos com ocupació o sanitat, però sempre per donar resposta a desigualtats manifestes que afectaven les dones, realitzant polítiques antidiscriminatòries que tenien les dones com a objecte i objectiu.

El problema de la desigualtat de gènere en un primer moment, per tant, s'entén com un problema d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, que s'havia d'afrontar realitzant polítiques que intentessin donar resposta a aquelles situacions que creaven desigualtats i que, per exemple, dificultaven l'accés de les dones al mercat de treball o la seva participació en política. Actuar contra les desigualtats implicava, en molts casos, realitzar polítiques d'acció positiva, polítiques adreçades exclusivament a les dones per contrarestar aquelles dificultats que les situava en un nivell inferior o de desavantatge respecte als homes.

L'any 1995 representa, a escala mundial, una ruptura en les polítiques per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, perquè es passa de considerar la igualtat com un problema de les dones a creure que es tracta d'un problema de gènere, i que implica els homes i les dones. Aquest trencament es produeix en la Quarta Conferència Mundial sobre Dones de les Nacions Unides, celebrada a Pequín l'any 1995, quan per primera vegada es presenta el concepte de *gender mainstreaming*, que ha estat traduït al català com a polítiques transversals de gènere o gestió transversal de gènere.

L'estratègia de la gestió transversal de gènere persegueix ser transformadora perquè considera que les desigualtats de gènere són estructurals i tenen el seu fo-

nament en la cultura i no en el sexe biològic. Les desigualtats de gènere seran les diferents oportunitats que tenen homes i dones per accedir a béns i recursos, com poden ser la salut, l'educació, l'habitatge i el treball, i també a l'autonomia, l'accés a la informació, la presa de decisions, i la presència i visibilitat pública. I el seu origen es troba en el procés de socialització de gènere que converteix les nenes en femeníes i els nens en masculins, seguint els paràmetres socialment establerts i que reserven la força i el poder a l'àmbit masculí, i la intimitat, la sensibilitat i la cura a l'àmbit femení.

Els rols de gènere tenen el seu origen en la tradició cultural que es basa en la divisió sexual del treball que diferencia les dones i els homes; atorgant a elles la responsabilitat de les tasques domèstiques i de cura; i a ells les responsabilitats productives que permeten guanyar diners i convertir-los en caps de família. Aquesta definició ha conduït les dones a una situació de dependència i els homes a una posició de força i domini, sobretot perquè és el mercat l'àmbit on es produeixen rendes i s'adquireixen els drets socials contributius.

Desigualtats de gènere: les desigualtats de gènere fan referència a l'existència de diferents nivells de beneficis gaudits pels homes i per les dones fruit de les diferències de gènere (atribuir als homes i a les dones rols diferents com a conseqüència de la divisió sexual del treball).

Aquest canvi de paradigma comporta diferents impactes en les polítiques per a la igualtat d'oportunitats de dones i homes que s'estan realitzant des de l'àmbit local:

1. Ja no podem concentrar totes les polítiques d'igualtat de gènere en la regidoria d'igualtat perquè es tracta d'una política transversal, que s'ha de fer des de tots els departaments.
2. Els problemes de desigualtat, tot i afectar principalment o situar en una posició de desavantatge les dones, són problemes que neixen de les relacions de gènere, que no tenen en compte i tampoc valoren les responsabilitats reproductives, essencials per a la continuïtat de la nostra espècie.
3. Els estereotips de gènere també influeixen de forma inconscient en les polítiques públiques perquè es considera «natural» que les coses siguin així, per exemple, que siguin principalment les dones les que s'ocupin de les persones dependents o que siguin presents en l'àmbit escolar.
4. Els rols i les relacions de gènere influeixen en com viuen els homes i les dones la ciutat, per tant en qualsevol àmbit s'han de tenir en compte les possibles diferències existents i quan aquestes diferències de gènere es converteixen en desigualtats o discriminacions.
5. Les polítiques d'igualtat d'oportunitats de dones i homes no han de perseguir canviar les dones perquè tinguin èxit en un món masculí i patriarcal, sinó que han de donar instruments a dones i homes perquè sigui possible la seva coresponsabilitat i coparticipació en totes les esferes de la vida quo-

tidiana (productiva, reproductiva, de formació, de lleure, pública i comunitària).

6. La transversalitat de gènere no pot implicar l'oblit d'aquells col·lectius de dones que per les seves característiques específiques tenen necessitats especials: dones amb poca formació, mares soles, dones immigrants, dones discapacitades, dones víctimes de violència, etc. i tampoc es pot oblidar que existeixen problemes greus que s'han d'afrontar de forma directa, com per exemple, la violència de gènere.

Tenint en compte aquest nou paradigma es pot afirmar que les polítiques per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes que s'han realitzat des dels municipis catalans no són, en molts casos, polítiques transversals de gènere perquè no qüestionen el fonament patriarcal de les desigualtats de gènere i no incorporen en el seu disseny totes les reflexions que acabem de ressaltar.

Com exposa Varella (2001), «les polítiques de gènere han de fer possible que les dones i els homes puguin creuar –que no transgredir– la frontera del seu gènere sense ser penalitzats per fer-ho, fins a arribar a participar de nivells mínims d'acceptabilitat equitatius». Per aconseguir això cal construir identitats masculines i femenines des de l'equitat, i posar fi a les relacions asimètriques i desiguals, de forma que tots i totes puguin tenir **autonomia personal** (O'Connor, 1993).

O com resumeix el grup d'expertes en transversalitat de gènere del Consell d'Europa:

Igualtat de gènere implica una visió, un apoderament i una participació d'ambdós sexes en totes les esferes de la vida pública i privada. La igualtat de gènere és l'oposat a la desigualtat de gènere, no a la diferència de gènere i s'adreça a promoure la plena participació de les dones i els homes en la societat» (EG-S-MS 1999: 11).

I segons aquest informe els objectius que es persegueixen per aconseguir la igualtat de gènere inclouen el reconeixement i la plena implementació dels drets de la dona com a drets humans; el desenvolupament i l'avenç en democràcia representativa; la independència econòmica de l'individu (per facilitar l'equilibri de poder entre sexes); l'educació i el reconeixement comú de dones i homes de la necessitat d'eliminar els desequilibris en la societat i la seva responsabilitat compartida per portar-ho a terme.

Nancy Fraser (1997: 45-48) resumeix els objectius que es poden incloure dins de la igualtat de gènere introduint un nou concepte: **l'equitat de gènere**.

L'equitat de gènere implica la prevenció de la pobresa, la prevenció d'una dependència explotable, la igualtat de gènere en els ingressos, en l'oci i en el respecte, la promoció de la participació de les dones conjuntament amb els homes en totes les àrees de la vida social, i la reconstrucció de les «institucions androcèntriques» (N. Fraser, 1997).

4. Presentació de la recerca: objectius i metodologia

Aquest llibre és el resultat del treball de recerca intitulat **Una proposta d'«ulleres d'igualtat de gènere» per al món local**, guanyador de la convocatòria 2014 dels Ajuts a la Recerca Francesca Bonnemaison en igualtat d'oportunitats i gènere, de la Diputació de Barcelona.

El treball parteix d'una clara hipòtesi de partida, que ha estat confirmada a través de tota la investigació realitzada:

H^o: Els ajuntaments catalans, tot i que han realitzat molts avenços en les polítiques d'igualtat en gènere i trobem experiències d'èxit en diferents consistoris, encara no estan implementant polítiques transversals de gènere perquè no han introduït la perspectiva de gènere en totes les polítiques de tots els departaments municipals.

A partir d'aquesta hipòtesi es va decidir un objectiu general, pensant en el personal tècnic i polític no especialitzat en polítiques d'igualtat de gènere:

4.1. Objectiu general

Dissenyar un instrument que ajudi a introduir la igualtat de gènere en el treball quotidià de totes les persones que participen en el disseny de les polítiques locals.

4.2. Metodologia

Per aconseguir aquest objectiu s'ha utilitzat una metodologia qualitativa aplicada al disseny i l'avaluació de polítiques públiques.

S'ha optat per la metodologia qualitativa perquè s'ha considerat que la utilització d'instruments quantitius no permetria conèixer les explicacions (justificacions i dificultats) que hi ha darrere de les xifres (major o menor presència de consciència de gènere en el disseny de les polítiques locals); possibilitant, al mateix temps, la generació ràpida d'informació de qualitat.

Aquesta recerca es fonamenta en l'ús de tres tècniques: anàlisi documental, dinàmica grupal i estudi de casos.

Anàlisi documental: recollida i estudi de les fonts secundàries existents. Es va iniciar amb la lectura de la literatura acadèmica sobre les polítiques locals d'igualtat de gènere; també es van estudiar bones pràctiques, i es va aprofundir en els debats actuals sobre el tema.

El grup de discussió pot ser definit com una conversa socialitzada en la qual es produeix una situació de comunicació grupal que serveix per obtenir informació d'una àrea determinada d'interès. Amb el grup de discussió es crea un espai artificial (una sessió de grup), on les persones participants expressen les seves opinions sobre el tema proposat, orientades per un/a moderador/a. La «microsituació» que

representa el grup i la seva dinàmica fan emergir i reproduïxen «les emocions bàsiques, els conflictes i les normes socials dominants», en relació amb el tema investigat, de la «macrosituació» de la classe i/o estrat social que representen els integrants del grup (Ortí, 1994).

Entre els avantatges de la utilització dels grups de discussió (Vallès, 2000) destaca l'economia de temps i diners, la flexibilitat (poden utilitzar-se sobre temes molt variats, i amb persones i ambients molt diversos) i la possibilitat d'estudiar la interacció grupal («efecte de sinergia», «efecte audiència»). Per una altra part, les principals limitacions de la tècnica dels grups de discussió són l'artificialitat dels escenaris (manca d'observació directa dels contextos naturals on es desenvolupa la vida quotidiana de les persones), problemes en relació amb la validesa i fiabilitat (problemes de generalització, pels possibles biaixos en els resultats, problemes de comparabilitat i també per l'efecte de donar opinions desitjables socialment).

L'estudi de casos permet analitzar una política pública en el seu context real, emprant múltiples fonts d'evidència, quantitatives o qualitatives simultàniament. Es defineix com una investigació empírica que fa recerca sobre un fenomen actual en el seu context real, on els límits entre fenomen i el seu context no es mostren de forma precisa i la seva aproximació es fa de forma indirecta amb exemples significatius del fenomen (Sanz, 2011).

4.3. Desenvolupament de la recerca

La recerca realitzada se centra en els grups de discussió focals que s'han portat a terme, un total de vuit. Els primers set es van centrar en diferents àmbits específics de treball municipal i l'últim va servir per discutir i validar les conclusions obtingudes i que són el punt de partida del document que s'ha acabat elaborant.

Les set àrees que han sigut objecte d'estudi són: 1) igualtat de gènere; 2) serveis a les persones i cohesió social; 3) urbanisme, habitatge i mobilitat; 4) promoció econòmica, ocupació i treball; 5) sanitat i salut pública; 6) educació, joventut, cultura i esport, i 7) formació, comunicació i recursos humans.

Les sessions de treball es van realitzar en els diferents ajuntaments que van donar suport al projecte des d'un inici i que han participat en les diferents sessions de treball. No es pot considerar que els ajuntaments participants siguin representatius de la realitat catalana o de la província de Barcelona, marc en el qual s'ha ubicat la recerca, però sí que es poden considerar actors privilegiats per analitzar la implementació de la transversalitat de gènere en el món municipal pel seu interès per la matèria i la seva experiència en aquest àmbit.¹

1. Els ajuntaments que han participat en les diferents sessions de treball, en una o més sessions, són els següents. En parèntesis s'ofereix la seva població l'any 2014 (dades IDESCAT). Ajuntaments de Granollers (59.930), Sitges (28.171), Sant Boi de Llobregat (83.107), Sant Sadurní d'Anoia (12.590), Gavà (46.326), Terrassa (215.517), Mataró (124.280), Mollet del Vallès (51.719), Esparreguera (21.685), Vilafranca del Penedès (39.221), Igualada (38.751) i el Prat de Llobregat (62.866).

En totes les sessions de treball, excepte en la primera i l'última, en què només van participar tècniques d'igualtat, també hi va participar personal tècnic de l'àrea específica que s'analitzava. Aquesta composició mixta no es va donar en la primera sessió perquè es va centrar en les polítiques d'igualtat, i tampoc en l'última perquè s'avaluaven les conclusions obtingudes.

Quadre 1. Composició de les sessions de treball

Tema de debat. Data i lloc	Nre. ajuntaments	P. àmbit igualtat		P. altres àmbits	
		Dones	Homes	Dones	Homes
Polítiques d'igualtat. 26.01.2015 Granollers.	7	10	3	0	0
Serveis a les persones. 25.02.2015 Terrassa.	9	11	1	2	1
Urbanisme, habitatge i mobilitat. 23.03.2015 St. Boi de Llobregat.	8	10	0	1	2
Promoció econòmica, treball i ocupació. 14.04.2015 Sitges.	8	12	0	9	2
Sanitat i salut pública. 24.04.2015 Mataró.	6	9	1	4	0
Educació, cultura i esport. 5.05.2015 St. Sadurní d'Anoia.	9	11	0	5	3
Recursos humans, comunicació i formació. 16.06.2015 Gavà.	8	11	0	4	0
Conclusions. 15.12.2015 Diputació de Barcelona	7	10	0	0	0

La sessió amb menys participació ha comptat amb sis ajuntaments, sent nou el nombre màxim d'ajuntaments presents. Els grups de treball amb menor participació han comptat amb deu dones, mentre que la sessió més nombrosa ha comptat amb 23 persones provinents del món local. En tres sessions hi ha participat una especialista externa amb l'objectiu de situar el tema i fomentar el debat.²

Resumint, en les sessions de treball hi van participar un total de tretze ajuntaments i seixanta persones. Tots els ajuntaments que han col·laborat en el projecte són de la província de Barcelona.

² Adriana Ciocoletto, del col·lectiu Punto 6 de Barcelona va participar en la sessió sobre urbanisme, habitatge i mobilitat (Sant Boi de Llobregat, 23/03/2015). Laia Serra, membre del consell redactor de la revista digital *Dones* va participar en la sessió sobre salut pública (Mataró, 24/04/2015). I M. Ángeles Cabré, escriptora i directora de l'Observatori Cultural de Gènere va participar en la sessió sobre educació, cultura i esport (Sant Sadurní d'Anoia, 5/05/2015).

En els diferents grups focals s'han debatut els mateixos punts: 1) Les principals desigualtats i diferències de gènere que influeixen en les polítiques del sector objecte d'anàlisi. 2) L'autonomia i la capacitat de decisió de l'ajuntament, en l'àmbit d'intervenció, per incloure la igualtat de gènere en les seves propostes. 3) Les polítiques específiques que ja estan realitzant els ajuntaments amb perspectiva de gènere (bones pràctiques). 4) Els canvis que s'haurien d'introduir per incorporar la igualtat de gènere en les polítiques que l'ajuntament realitza. 5) Els recursos necessaris perquè des del departament concret es realitzi aquesta aposta per la transversalitat de gènere. I 6) el rol que la regidoria o àrea d'igualtat de gènere hauria d'assumir en aquest procés a favor de la gestió transversal de gènere.

A partir de tota la informació obtinguda en les sessions de treball s'han elaborat dos productes. En primer lloc, una anàlisi DAFO sobre la implementació de la gestió transversal de gènere en els ajuntaments catalans, que inclourem en aquest primer capítol i que és la confirmació de la nostra hipòtesi de partida. Aquesta part de l'anàlisi la dividirem en dues parts, una primera en què presentarem una petita diagnosi de les polítiques d'igualtat de gènere municipals en l'actualitat i una segona part amb l'anàlisi DAFO de les polítiques transversals de gènere en els ajuntaments catalans. En segon lloc, un recull d'experiències d'èxit i d'instruments per implementar la gestió transversal de gènere en cada una de les àrees analitzades, que trobareu en els capítols 2 a 6, i que s'ha elaborat basant-se en el debat, les propostes i la informació facilitada pels ajuntaments en les sessions de treball. No es pot considerar que es tracti d'un recull exhaustiu de tot el que s'està fent a Catalunya, però és suficient per assolir els següents tres objectius:

1. Demostrar a través d'experiències reals com es poden dissenyar polítiques transversals de gènere en totes les àrees municipals.
2. Explicar per què una determinada política o servei és una política de gènere.
3. Posar en evidència que incorporar la política de gènere implica millorar la política concreta que s'està realitzant.

S'ha optat per aquest enfocament en el document final per dos motius principalment, per un costat, perquè avui en dia existeixen moltes guies sobre com implementar la gestió transversal de gènere en els diferents àmbits i no volíem crear una guia més; i per un altre costat, perquè el personal tècnic que no pertany a l'àrea d'igualtat ens ha demanat en les sessions de treball dues coses per implementar la perspectiva de gènere en la seva feina quotidiana: en primer lloc saber com fer-ho i crèiem que explicant per què les experiències seleccionades són polítiques de gènere donem resposta a la pregunta de com fer-ho; i en segon lloc, perquè també ens han demanat què hi guanyen en fer-ho, més enllà de complir la llei, i per aquest motiu en cada experiència i instrument hem explicat el plus que la perspectiva de gènere aporta a la política o servei específic.

5. Diagnòstic de les polítiques d'igualtat de gènere en els ajuntaments catalans en època de crisi

Fa més de vint anys que els municipis catalans han incorporat dins de la seva agenda el problema de la desigualtat entre homes i dones i realitzen polítiques per a la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

L'any 1987 es van crear les primeres regidories de dones o d'igualtat a Catalunya (De la Fuente, Gelambí, Rifà i Freixenet, 2008: 43) i a partir dels anys 1990 es comencen a dissenyar els primers Plans d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes (PIO), que es poden considerar un dels principals instruments utilitzats en l'àmbit local (Gelambí, 2008; Valiente, 1999 i 2006).

Els plans són instruments polítics d'actuació, que després d'analitzar la realitat sobre la qual es vol intervenir mitjançant l'elaboració d'un diagnòstic de gènere, decideixen les millors accions o estratègies que es poden utilitzar per aconseguir els objectius políticament decidits. Concreten al màxim les «accions positives» que s'han de desenvolupar per corregir les desigualtats entre homes i dones, especificant el seu espai d'acció i el període temporal per a la seva implementació (Arranz, 2000: 39).

L'any 2010 el 17% de municipis catalans tenia un PIO, es tracta de 162 municipis, que representen un 92% dels municipis amb una població superior als 20.000 habitants, dada que implica la cobertura d'un 71% de la població catalana (Alfama, 2012: 6). La Diputació de Barcelona ha tingut un important rol en la promoció d'aquesta eina, facilitant recursos humans i tècnics que han comportat que en la província de Barcelona fins i tot els municipis petits hagin elaborat els seus Plans, fet que no s'ha produït en les altres províncies catalanes (Gelambí, 2005).

A més a més, alguns municipis no s'han limitat a realitzar plans i han elaborat altres polítiques d'igualtat de gènere en àmbits ben diferents: urbanisme, cultura, esports, promoció econòmica, etc.

Aquesta realitat ens situa en un context que es caracteritza per l'existència d'una diversitat d'experiències, de mida i d'impacte molt divers, que generen notables diferències entre els ajuntaments (Alfama, 2012: 4).

Tot i l'existència d'aquestes experiències positives a favor de la igualtat de gènere podem constatar que és molt difícil que la perspectiva de gènere s'hagi inclòs en totes les àrees o departaments municipals. En un estudi realitzat els anys 2008 i 2009 amb el finançament de l'ICD³ es van analitzar les polítiques realitzades pels

3. El projecte, amb el títol «Gestió transversal de gènere en els ajuntaments petits de Catalunya: guia per a la implementació», perseguia tres grans objectius: 1) Identificar, analitzar i avaluar la incorporació de la perspectiva de gènere en la formulació, el disseny i la gestió de les polítiques públiques dels ajuntaments catalans. 2) Identificar i avaluar la relació existent entre els instruments utilitzats per implementar la gestió transversal de gènere i els resultats obtinguts. 3) Identificar i analitzar el grau de satisfacció ciutadana en relació amb les polítiques realitzades amb sensibilitat de gènere.

vuit municipis catalans amb una població superior als 20.000 habitants que havien incorporat la igualtat de gènere dins de la seva agenda municipal i apostaven per aquesta transversalitat. Es van dividir les seves polítiques en tres grans grups: en primer lloc, les polítiques programàtiques, en segon lloc, les polítiques elaborades directament per la regidoria responsable de les polítiques per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i en tercer lloc, la resta de polítiques. Es va considerar interessant realitzar aquesta classificació perquè només es podrà afirmar que un ajuntament realitza polítiques transversals de gènere quan existeixen polítiques dins aquest tercer grup.

Tot i ser una excepció, sí que es van trobar exemples de transversalitat de gènere, és a dir, de polítiques que es realitzaven des d'altres àrees municipals i que incorporaven la igualtat de gènere entre els seus objectius. Es tractava de polítiques escrites en llenguatge no sexista, que havien inclòs l'equitat de gènere entre els seus objectius i que incorporaven accions concretes tenint en compte la realitat i el punt de vista dels homes i de les dones de la ciutat. Tot i observar que cada ajuntament havia apostat per un àmbit diferent, alguns actuaven en urbanisme, altres tenien projectes en coeducació, etc., la major part de projectes amb perspectiva de gènere eren de l'àrea de participació ciutadana, convivència i civisme.

Això ens porta a afirmar que encara que altres departaments puguin participar en l'adopció de polítiques d'igualtat en gènere, són quasi sempre les institucions vinculades amb les polítiques de gènere les que tenen la iniciativa i el pes principal en la seva promoció (Alonso, 2015: 40). És a dir, són les regidories o àrees d'igualtat les que continuen sent responsables dels projectes que inclouen la perspectiva de gènere dins dels ajuntaments, ja sigui perquè en són els responsables directes o perquè han col·laborat en el seu disseny.

Per tant, la gestió transversal de gènere encara no s'ha acabat d'implementar en els municipis catalans. Com expliquen Lut Mergaert i Emanuela Lombardi (2014: 3), en relació amb la implementació del *mainstreaming* de gènere dins de les polítiques de la Unió Europea, la incorporació de la transversalitat de gènere com a principi burocràtic no evita l'existència de resistències individuals i institucionals que impedeixen que l'estratègia d'implementació sigui efectiva. Les institucions poden facilitar la implementació de la gestió transversal de gènere proporcionant recursos, temps, poder per prendre decisions i formació per poder realitzar els canvis necessaris (Mergaert i Lombardi, 2014: 4). Com explica Mazey (2000: 339) les institucions constitueixen importants filtres que poden donar suport o crear resistències als canvis polítics. Els individus que treballen en les organitzacions perceben si existeix o no existeix un compromís de la mateixa organització amb la gestió transversal de gènere i consegüentment reaccionen donant suport o resistint-se a les iniciatives d'igualtat de gènere (Rao i Kellenher, 2005). En alguns casos les resistències individuals tenen el seu origen en el sentiment d'incapacitat que deriva de la falta de recursos i habilitats per implementar la gestió transversal de gènere (Mergaert 2012: 63-64). Aquesta resistència individual està íntimament

connectada amb la resistència institucional, que es pot resumir en la resistència de la institució a proporcionar actors amb coneixements i capacitats per implementar la gestió transversal de gènere (Mergaert i Lombardi, 2014: 8).

Realitat que s'ha vist agreujada per la situació de crisi econòmica i retallades competencials que afecten el món local a l'Estat espanyol. La reforma de la Llei del règim local⁴ adoptada pel govern conservador del PP l'any 2013 com a part del pla de contenció de la despesa pública elimina la competència local en polítiques d'igualtat (Lombardo i León, 2014: 31).

Les estratègies de control del dèficit públic adoptades a Europa i a Espanya a partir del 2008 com a resposta a la crisi econòmica i dins del marc d'un projecte polític neoliberal, han posat fre a la trajectòria ascendent de les polítiques d'igualtat de gènere⁵ (Lombardo i León, 2014: 14). Rubery (2014: 31) explica com les polítiques d'austeritat plantegen una conjuntura crítica per a les polítiques d'igualtat i socials a Europa, que podria comportar un endarreriment en els avenços aconseguits en aquests àmbits, com es pot observar en els canvis experimentats en el mercat de treball, en els estats del benestar i en les relacions de gènere.

Aquest context ha repercutit en les polítiques d'igualtat municipals, i és possible indicar-ne alguns impactes.⁶ D'una banda, s'ha produït la reducció del nombre de persones especialistes en igualtat de gènere contractades dins de les administracions locals. La figura de l'agent d'igualtat, creada per la Generalitat de Catalunya i les diputacions provincials, no s'ha consolidat a l'interior dels ajuntaments. També s'estan produint canvis d'ubicació de les tècniques d'igualtat de gènere i una ampliació de les seves responsabilitats; cosa que implica una reducció del temps a disposició per dissenyar polítiques transversals de gènere. D'altra banda i en relació amb les polítiques d'igualtat, s'observa, en primer lloc, la desaparició de programes específics amb objectius d'igualtat de gènere que es realitzaven des de diferents àrees municipals, per exemple, sobre el foment de l'emprenedoria femenina o l'esport femení de competició. En segon lloc, la desaparició de l'atenció que es prestava a determinats col·lectius de dones en programes o polítiques que no depenien de la regidoria d'igualtat com a conseqüència d'un doble efecte que ha provocat la crisi, d'una banda la reducció dels recursos a disposició, i d'altra banda l'increment del nombre de persones sol·licitants de determinats serveis. Aquest doble fenomen ha provocat l'eliminació de serveis concrets adreçats a col·lectius

⁴ Llei 27/2013 de 27 de desembre, de racionalització i sostenibilitat de l'Administració local, que modifica la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local (LRSAL).

⁵ Els estudis realitzats per Bettio *et al.* (2012) i Karamessini i Rubery (2014) sobre l'impacte de les polítiques d'austeritat a Europa posen de relleu que, mentre la recessió ha perjudicat sobretot l'ocupació masculina, per les característiques de l'estructura productiva, les mesures d'austeritat que retallen la despesa i les ocupacions públiques tenen un impacte més desfavorable per a les dones.

⁶ Conclusions obtingudes en els grups de discussió, constatacions realitzades pel personal tècnic dels ajuntaments que han participat en el projecte.

de dones amb necessitats específiques. Per exemple, en el moment que incrementa el nombre de persones sense feina i es redueix el pressupost del departament de promoció econòmica s'eliminen els programes que es realitzaven dirigits a dones joves o dones majors de 45 anys. I en tercer lloc, la reducció de les polítiques realitzades des de la mateixa àrea o departament d'igualtat perquè en el moment que els recursos disminueixen molts ajuntaments han hagut de dedicar tots els seus recursos a afrontar el problema de la violència de gènere. I finalment, i com a conseqüència de tot això, s'observa una reducció dràstica i, en alguns ajuntaments, la desaparició de les polítiques internes dirigides a la transversalització de les polítiques de gènere.

La rellevància d'aquests impactes, però, no és uniforme, depèn de la importància política i estratègica que s'ha donat a les polítiques d'igualtat de gènere dins de cada ajuntament. És important tenir en compte que hi ha una politització de les polítiques d'igualtat de gènere, com es pot comprovar en diversos estudis recents, que analitzen el canvi de governs d'esquerres a governs conservadors i la pèrdua de poder de les polítiques d'igualtat de gènere i de l'enfocament de gènere en el disseny de les polítiques socials (Otero i Bouzas, 2012; Paleo i Alonso, 2014).

6. Anàlisi DAFO de les polítiques municipals transversals de gènere

Tenint en compte les restriccions que afecten el món local, en l'actualitat s'ha elaborat una anàlisi DAFO (quadre 2) sobre els elements que faciliten i dificulten la implementació de la gestió transversal de gènere en les polítiques municipals.

En primer lloc, per dissenyar polítiques d'igualtat de gènere i implementar una estratègia de transversalitat de gènere dins de l'ajuntament, s'han assenyalat els següents aspectes com a **fortaleses**:

Tenir un lideratge polític clar és l'element clau perquè no existeixin resistències institucionals a les polítiques transversals de gènere. La responsabilitat política de les polítiques d'igualtat ha de recaure en una persona compromesa personalment amb aquest objectiu i que tingui pes dins de l'equip de govern, cosa que garanteix la seva presència en totes les discussions importants de ciutat. Només quan hi ha una clara aposta política de l'equip de govern la implementació de la transversalitat de gènere no depèn de la sensibilitat o bona voluntat del personal tècnic.⁷

Tenir una **regidoria específica** que s'ocupa de les polítiques d'igualtat de gènere és una fortalesa perquè ajuda a visibilitzar el compromís amb la igualtat de gènere i

⁷ Una característica que han destacat els estudis sobre la implementació de la gestió transversal de gènere és que la sensibilitat de la persona amb responsabilitats tècniques és rellevant quan no existeix una clara direcció política, cosa que comporta que implementar la perspectiva de gènere acabi sent una decisió personal (Gelambí, 2005; Alfama, 2012).

dóna poder a aquestes polítiques. Es tracta de proporcionar un punt de referència a l'ajuntament i a la ciutadania en temes d'igualtat de gènere. Es reclama una regidoria amb pressupost i amb recursos humans especialitzats, i no es considera rellevant que es tracti d'una regidoria exclusiva o compartida; mentre que es dóna importància a on s'ubica. L'opció estratègica que es considera més útil és que la regidoria es trobi dins d'alcaldia. S'ha assenyalat que si hi ha un lideratge polític clar i amb poder dins de l'ajuntament no es considera tan necessària la presència d'aquesta regidoria, sempre que existeixi personal expert que treballi el tema dins de l'organisme.⁸

La presència de **personal tècnic especialitzat** en igualtat de gènere és essencial. L'ajuntament que vol implementar polítiques transversals de gènere és conscient de la necessitat de tenir personal especialitzat i de la importància d'oferir-li una estabilitat en la seva contractació. Les persones que dins de les administracions s'ocupen, normalment, d'aquests temes són persones amb un elevat grau de formació i especialització en igualtat de gènere, expertesa que es considera imprescindible per incorporar la igualtat de gènere en totes les polítiques públiques. Amb el pas dels anys s'ha demostrat que es tracta d'un procés que no es fa sol i sobretot que necessita un suport tècnic especialitzat.

En molts casos els ajuntaments no poden oblidar el seu compromís amb la igualtat de gènere perquè la regidoria d'igualtat ha estat capaç de crear una **xarxa de relacions amb les associacions de la ciutat**. Els ajuntaments que han institucionalitzat els seus contactes amb les associacions de dones, feministes i per la igualtat de gènere de la ciutat han pogut consolidar la seva presència perquè han visibilitzat la demanda ciutadana. El risc que acompanya aquesta fortalesa és que es tracta d'un teixit associatiu que no tenen totes les ciutats i que en aquelles on són presents hi ha poca rotació generacional.

També es pot parlar de fortalesa quan el mateix ajuntament ha creat una **norma interna** que obliga a la implementació de la gestió transversal de gènere, sigui incorporant el seu compromís amb la transversalitat de gènere en el Pla de mandat, en el Programa d'actuació municipal (PAM), en el Reglament orgànic municipal (ROM), o dissenyant un reglament intern que obligui tot l'ajuntament.⁹

Tenir un **Pla d'igualtat de gènere (PIO)** que estableixi diferents objectius en diversos àmbits i obligui a realitzar accions específiques és positiu. El procés de disseny del PIO amb la participació de personal tècnic de les diferents àrees i departaments és un excel·lent procés pedagògic per entendre, fora de l'àrea d'igualtat, què vol dir treballar amb perspectiva de gènere. A més de ser una bona estratègia

⁸ Otero y Bouza (2012: 154) en relació amb l'existència d'una regidoria reconeixen que la poca o nul·la voluntat per aplicar la perspectiva de gènere a les polítiques municipals és el principal obstacle per aconseguir la necessària coordinació, amb independència de l'opció estructural que adopti la unitat encarregada de gestionar les competències lligades a les polítiques de gènere.

⁹ Aquesta darrera opció ha estat portada a terme per l'Ajuntament de Terrassa, que el 27 d'abril de 2011 va aprovar el seu Reglament municipal per a la igualtat de gènere.

per assegurar-se un mínim d'accions dissenyades amb perspectiva de gènere des de diferents àmbits de treball. En alguns ajuntaments, per contra, fer un pla ha tingut un impacte negatiu en l'aposta per la transversalitat perquè ha estat l'excusa per no introduir canvis en la seva dinàmica quotidiana i per no sentir-se obligats a realitzar res més.

I en darrer lloc, però no per això menys important, **els resultats positius obtinguts** gràcies a realitzar polítiques d'igualtat de gènere són una fortalesa que s'ha d'utilitzar per convèncer de la necessitat i utilitat de treballar des d'aquesta òptica. Poder demostrar les millores obtingudes gràcies a la utilització de l'enfocament de gènere és essencial per compartir l'aposta i sumar nous jugadors i jugadores a la partida.

En segon lloc, existeixen aspectes que han estat considerats **debilitats** perquè no ajuden a consolidar les polítiques transversals de gènere en l'àmbit municipal:

No considerar la igualtat de gènere com un objectiu estratègic municipal debilita de forma molt important la possibilitat de treballar a favor de la transversalitat.¹⁰ Quan no hi ha una clara directriu política deixa de ser una prioritat fins i tot per a qui assumeix aquesta responsabilitat política, fet que comporta que la realització de polítiques d'igualtat de gènere acabi depenent de dinàmiques informals que es donen entre el personal tècnic de la casa. El personal tècnic dels diferents departaments municipals són especialistes del seu àmbit d'intervenció però desconeixen l'òptica de la igualtat de gènere.¹¹ Llegir el seu context amb lents liles no és una necessitat quan no hi ha un mandat polític específic, cosa que implica que ho faran quan hi hagi sensibilitat personal, que es transformarà en ganes de fer-ho i de buscar instruments, sigui participant en formacions o demanant ajuda a la regidoria d'igualtat.

La terminologia s'ha considerat una debilitat perquè els conceptes que s'utilitzen es consideren excessivament tècnics i poc clars. D'una banda, quan es parla de polítiques de gènere encara són moltes les persones, tant en l'àmbit polític com tècnic, que interpreten que es tracta de polítiques de dones i per a les dones; i que creuen que gènere i sexe són sinònims. La presència d'aquest vocabulari tècnic dificulta que moltes persones s'apunten al projecte perquè no entenen què vol dir incloure un objectiu d'igualtat de gènere, què són les desigualtats de gènere o per què determinades situacions causen discriminacions de gènere. D'altra banda, la inclusió d'aquestes polítiques dins els de serveis d'informació i atenció a les dones (SIAD) en molts ajuntaments no ajuda a trencar la creença que es tracta de polítiques de dones i per a les dones.

¹⁰ Gago i Rodríguez (2014: 364) expliquen que en el món local encara existeix un «doble discurs de la transversalitat», que es caracteritza perquè està inclosa en els documents oficials, però quan s'analitzen els webs municipals s'observen pocs esforços perquè la transversalitat es faci efectiva.

¹¹ Quan es dissenyen les polítiques es pensa en la ciutadania en el seu conjunt i no s'acaba d'entendre què vol dir que realitzar polítiques de gènere neutre té un impacte en les desigualtats de gènere i moltes vegades acaba perjudicant les dones. Per aquest motiu no es veu que sigui important conèixer el sexe de les persones usuàries d'un servei o l'impacte que la política té en els rols i les jerarquies de gènere, i això pot afectar diversament homes i dones.

La comunicació ha estat una de les principals debilitats d'aquestes polítiques. Des de l'àmbit d'igualtat no s'ha sabut transmetre, ni a l'organització interna de l'ajuntament ni a la ciutadania, els beneficis que s'obtenen en incorporar la igualtat de gènere en les polítiques municipals, a més de no haver sabut reivindicar l'autoria de determinades millores produïdes gràcies a aquest enfocament. La regidoria d'igualtat en pro de la transversalitat no ha estat conscient, en molts municipis, de la importància de crear marca i reivindicar l'autoria de les seves polítiques. I aquesta absència de polítiques de comunicació sobre què es fa i quins avantatges s'han obtingut implica que no s'hagi creat una demanda específica per part de la major part de la ciutadania, sent les organitzacions de dones i del moviment feminista les principals sol·licitants.

I molt relacionat amb aquests problemes podem incloure la percepció existent, dins i fora de l'ajuntament, que **no realitzar polítiques de gènere no té conseqüències negatives**. No s'ha aconseguit que es vegin les polítiques de gènere com a imprescindibles per assegurar la igualtat d'oportunitats de dones i homes en tots els àmbits. Els ajuntaments no realitzaran de forma conscient polítiques discriminatòries i tampoc deixaran de fer aquelles polítiques adreçades a aquells col·lectius de dones amb necessitats específiques o que es troben en situació de necessitat, de manera que fer alguna cosa més en temps de retallades pressupostàries no es veu com una prioritat i sobretot com una cosa que perjudicarà la ciutadania.

Una altra debilitat és la **poca inversió en polítiques d'igualtat** que implica, d'una banda, que la regidoria d'igualtat tingui pocs recursos, ja sigui humans com econòmics, la qual cosa és un problema sobretot perquè incideix en la gestió transversal de gènere. I, d'altra banda, que se li demani que sigui omnipresent, és a dir, capaç d'actuar en tots els temes, ja sigui urbanisme, esport, treball, educació, etc., que no sempre és possible. Si realment es volen fer polítiques transversals de gènere no pot ser la regidoria d'igualtat la responsable d'actuar en tots els departaments i la que ha de pagar tots els serveis o polítiques. Cal implicar recursos humans en el projecte i que ofereixi formació en gènere per a tot l'ajuntament, que totes les regidories hi dediquin part del seu pressupost.

Encara que ens trobem en un moment de retallades i de pèrdua de poder, el context ofereix les següents **oportunitats**, que es poden aprofitar per implementar polítiques transversals de gènere:

El marc legal actualment existent obliga els ajuntaments a introduir la gestió transversal de gènere en les seves polítiques. L'Estatut d'autonomia de Catalunya del 2006, la Llei orgànica 3/2007 d'igualtat efectiva de dones i homes i la Llei catalana 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes «obliguen» a dissenyar polítiques transversals de gènere, encara que no fer-ho no produeix conseqüències negatives o sancions.

L'obligació legal que tenen els ajuntaments d'acord amb la LO 3/2007 de dissenyar un Pla d'igualtat empresarial i que aquest Pla hagi estat liderat des del departament de Recursos Humans. Per a molts ajuntaments es tracta del primer gran projecte d'igualtat que no depèn exclusivament o que no ha estat liderat per la re-

gidoria d'igualtat. Aquesta bona pràctica posa en evidència que es poden realitzar polítiques d'igualtat de gènere sense que depenguin de l'àrea d'igualtat i que la seva realització comporti avantatges per a tota l'organització.

L'existència d'organismes especialitzats en polítiques d'igualtat de gènere en els ens supramunicipals (**feminisme institucional supralocal**). El suport de la Diputació de Barcelona a través de la Gerència de Serveis d'Igualtat i Ciutadania en temes de formació, acompanyament i en el disseny de Plans d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes (PIO) ha estat sempre molt ben valorat pels ajuntaments. Molts ajuntaments de la província de Barcelona tenen un PIO gràcies al suport rebut per la Diputació, que es reconeix com a interlocutor en l'àmbit d'igualtat. I també es considera important el suport que l'Institut Català de les Dones (ICD) presta als SIAD, perquè es tracta d'una oportunitat per seguir treballant a favor de la igualtat. Tot i compartir que la seva existència és una oportunitat, els municipis presenten una visió crítica per la pèrdua de poder que actualment està tenint aquest feminisme institucional.

La **vida associativa de la ciutat** obre una gran oportunitat, sobretot quan es pot fomentar i treballar des de la regidoria d'igualtat. El moviment feminista i les organitzacions de dones han tingut i continuen tenint un important paper en reclamar a les administracions públiques que actuïn contra les desigualtats i a favor de la igualtat de gènere. I aquí hi hem de sumar els nous moviments socials nascuts a partir de la crisi econòmica. Molts dels quals han incorporat la igualtat de gènere com a objectiu per lluitar contra les noves desigualtats de gènere que la crisi genera. La ciutadania arran de les noves dificultats que està vivint ha pres major consciència del seu poder davant de les institucions, assumint un paper més actiu i més reivindicatiu. Conseqüentment, els ajuntaments són menys lliures en la seva activitat política, han de fer més i sobretot explicar més per què ho fan i qui s'està beneficiant de les seves polítiques.

L'existència d'una àmplia gamma **d'eines per incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques públiques**¹² es considera una gran oportunitat, encara que en l'àmbit local seria necessària una major adaptació, sobretot tenint en compte que es busca que siguin utilitzats per persones que no són especialistes en igualtat de gènere. Aquestes eines posen en evidència que implementar la transversalitat de gènere no implicarà sempre crear noves polítiques, sinó que moltes vegades suposarà realitzar canvis en les polítiques ja existents per incorporar la perspectiva de gènere en les ordenances, memòries, bases de subvencions, llicències, etc.

I per acabar, és important tenir en compte aquells aspectes de la realitat municipal que **amenacen** la implementació de la gestió transversal de gènere i que poden debilitar encara més aquestes polítiques.

¹² Entre les eines existents per implementar la gestió transversal de gènere en les polítiques locals podem destacar els informes d'avaluació de l'impacte de gènere, els pressupostos sensibles al gènere, les guies sobre llenguatge no sexista, els indicadors de gènere, etc.

La **inexistència d'una demanda directa** de la major part de la ciutadania de polítiques transversals de gènere, a causa sobretot de la seva invisibilitat i desconeixement. Es tracta d'una reivindicació de les associacions de dones i feministes, que moltes vegades no acaba convertint-se en una demanda general. La ciutadania demana que s'intervingui en la prevenció i eradicació de la violència de gènere, que s'actui per evitar discriminacions directes de gènere, però no es demana que s'incorpori la perspectiva de gènere en les polítiques que es realitzen des d'esports, o cultura, o des de promoció econòmica, per exemple.

També és una amenaça la **poca formació i pocs instruments disponibles per a la resta de regidories**. Els recursos existents estan pensats perquè siguin utilitzats per persones especialistes en polítiques d'igualtat en gènere, però existeixen molt pocs recursos específics per a la resta de departaments municipals. Això moltes vegades es tradueix en incapacitat per introduir la visió de gènere en les polítiques o serveis que es realitzen. Per aquest motiu on no arriba la regidoria d'igualtat i el seu personal especialitzat no es produeixen canvis. I aquí hem de sumar l'existència de **poques dades desagregades per sexes**, i el **poc ús d'indicadors de gènere**. A més, en alguns casos quan aquestes dades existeixen no s'utilitzen i sobretot no es recullen en els informes, memòries o documents que s'elaboren. Aquesta constatació deriva de la no-implicació del departament de recursos humans en la implementació de la perspectiva de gènere.

Una gran amenaça per a aquestes polítiques locals és el **debilitament de les institucions responsables de la igualtat de gènere en l'àmbit supramunicipal**. Els ajuntaments consideren que el paper de l'ICD i de la Diputació de Barcelona en temes d'igualtat ha perdut molt pes i això ha influït en els recursos que posen a disposició dels ajuntaments. A la qual cosa hem de sumar el fet que els productes elaborats pels ens supralocals dirigits als municipis no tenen visió de gènere, i això dificulta que aquests puguin, en molts casos, incorporar aquesta perspectiva. Per exemple quan les bases d'una determinada subvenció ja no inclouen la igualtat de gènere com a objectiu és molt difícil que l'ajuntament inclogui aquesta perspectiva en el projecte que presenti. Molts dels serveis que els ajuntaments presten són finançats directament per subvencions de la Diputació de Barcelona o de la Generalitat de Catalunya, que inclouen un determinat nombre de clàusules i condicions per a l'accés als recursos, reduint l'autonomia del municipi. En aquests supòsits només és possible introduir la igualtat de gènere en aquests serveis si les seves bases de subvenció han estat dissenyades amb aquesta perspectiva per part dels ens supramunicipals, cosa que no passa. Aquesta limitació, per exemple, ha estat evidenciada de manera molt important en l'àmbit de promoció econòmica en relació amb els temes de formació ocupacional, sent la Generalitat de Catalunya la responsable de les polítiques que els municipis realitzen en els seus serveis d'ocupació.

L'**existència de poca formació en igualtat de gènere adreçada a persones amb responsabilitats polítiques**, quan hauria de ser el punt de partida de la implementació de la gestió transversal de gènere. Aquesta mancança no ajuda a l'apo-

derament de la regidoria d'igualtat i comporta que en alguns casos s'opti per ser políticament correctes, però sense realitzar canvis en el contingut de les polítiques. I això es pot considerar la inclusió de la igualtat de gènere com un element purament decoratiu que s'ha inserit en el discurs polític, però que no té implicacions pràctiques.

L'estructura orgànica municipal no fomenta el treball transversal, sinó que es caracteritza per crear àmbits de treball tancats i amb límits definits. Cada àrea o departament tenen els seus encàrrecs i les seves responsabilitats, sense que existeixi l'obligació de treballar de forma transversal. A més són aquests encàrrecs els que justifiquen el personal i el pressupost a disposició, la transversalitat es veu com una amenaça, una possible causa de pèrdua de poder.

A més a més, hi hem de sumar que en la realitat municipal es fan **pocs diagnòstics i s'avaluen poc les polítiques**, la qual cosa dificulta posar sobre la taula les desigualtats de gènere que poden existir en el municipi o l'impacte de gènere que pot tenir una determinada política.

Quadre 2: Anàlisi DAFO de la implementació de les polítiques transversals de gènere en els ajuntaments de Catalunya (2015)

FACTORS INTERNS	FACTORS EXTERNS
FORTALESES <ul style="list-style-type: none"> • Existència d'un lideratge polític clar. • Tenir regidoria específica d'igualtat amb recursos econòmics i personal especialitzat. • Personal tècnic especialitzat i format. • Crear vincles amb les associacions de la ciutat (xarxa d'associacions que es relacionen amb l'ajuntament). • Presència d'una normativa pròpia municipal en igualtat de gènere. • Tenir un Pla d'igualtat de gènere de la ciutat. • Els bons resultats obtinguts en els projectes i en les polítiques d'igualtat de gènere realitzades. 	OPORTUNITATS <ul style="list-style-type: none"> • Marc normatiu estatal i autonòmic obligatori. • Tenir un Pla d'igualtat d'empresa de l'ajuntament realitzat des de RH. • El suport de la Diputació de Barcelona i de l'Institut Català de les Dones (ICD). • Les associacions de dones, feministes i a favor de la igualtat, i els nous moviments socials. • Els instruments existents per incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques públiques.
DEBILITATS <ul style="list-style-type: none"> • La igualtat no es considera una política estratègica dins de l'ajuntament. • Terminologia excessivament tècnica i poc clara. • La comunicació. • La percepció que no realitzar polítiques de gènere no té conseqüències negatives. • Poca inversió en polítiques d'igualtat. 	AMENACES <ul style="list-style-type: none"> • Inexistència d'una demanda ciutadana general directa. • Poca formació en gènere i pocs instruments per a les altres àrees municipals. • Debilitament del feminisme d'estat supralocal. • Poca formació dirigida a persones amb responsabilitats polítiques. • La mateixa dinàmica de disseny de les polítiques locals (poca planificació i encara menys avaluació). • L'estructura orgànica municipal.

Font: elaboració pròpia.

De l'anàlisi realitzada podem concloure que quan existeix un clar compromís polític a favor de la igualtat de gènere trobem menys resistències institucionals i individuals, ja que es converteix en una obligació per a tot el personal tècnic, però quan no hi ha una directriu política específica de l'equip de govern des de la regidoria d'igualtat s'ha de convèncer el personal tècnic de les altres regidories, que si no està sensibilitzat veu aquest tema com a treball extra innecessari. Aquesta constatació ens porta a assenyalar la importància real que tenen les resistències institucionals en l'àmbit municipal, i que reforcen les possibles resistències individuals que poden existir.

La crisi econòmica ha comportat una reducció dels recursos municipals dedicats a la igualtat de gènere i tot i que el treball realitzat en aquests anys, des del feminisme institucional i les organitzacions ciutadanes de dones i feministes, no n'han permès la desaparició, sí que ha repercutit negativament en l'estratègia de transversalitat de gènere, tot i haver-se incrementat les desigualtats de gènere en les ciutats com a conseqüència de la reducció dels serveis d'atenció a les persones.

En aquest context s'ha observat com encara que la Llei orgànica d'igualtat hagi introduït el principi de transversalitat de gènere com a obligatori per a totes les administracions públiques, aquesta obligació només existeix si ha estat incorporada dins del pacte de ciutat de l'equip de govern. El personal tècnic no se sent vinculat per aquesta normativa específica.

Dissenyar estratègies per facilitar la implementació de la transversalitat de gènere és essencial per consolidar aquest enfocament i dissenyar ciutats més igualitàries i evitar, d'aquesta manera, que les retallades que s'estan produint a escala local i supralocal en aquest àmbit acabin justificant-ne l'eliminació. Però encara existeix un fort desconeixement sobre aquestes polítiques en les altres àrees tècniques, que es tradueix en no entendre per què les seves polítiques adreçades a tota la ciutadania produeixen desigualtats de gènere.

És important donar poder a la regidoria d'igualtat en gènere i donar poder a les polítiques transversals de gènere, que no haurien de ser un «plus» que es realitza si es té la possibilitat, sinó un element a tenir en compte en el disseny de qualsevol projecte municipal. Fer-ho comporta no oblidar que les ciutats estan formades per homes i dones que són diferents i que en molts casos viuen de forma diferent la ciutat. No tenir en compte aquestes diferències produeix desigualtats de gènere, és a dir, que tothom no tingui la mateixa possibilitat d'accedir als serveis o de gaudir de les polítiques públiques.

Per consolidar la gestió transversal de gènere en els ajuntaments i donar respostes als nous reptes que han d'afrontar les ciutats és important que s'inclouï la igualtat de gènere com un objectiu estratègic municipal, fet que s'ha de traduir en un lideratge polític clar i un mandat específic per a tot el personal tècnic. La igualtat de gènere ha de ser un component del disseny de ciutat i vinculat a tots els departaments i serveis. És essencial que la regidoria d'igualtat s'apoderi, ja que haurà de liderar l'estratègia de transversalitat amb el seu personal especialitzat i

haurà de proporcionar suport a la resta del consistori. Cal remarcar que la regidoria d'igualtat no és una regidoria transitòria, que ha de desaparèixer amb el pas del temps perquè s'assoleixen els objectius d'igualtat de gènere, sinó un element clau en les polítiques municipals, que ha d'intervenir en el disseny de totes les polítiques municipals i assegurar en tot moment que l'ajuntament no creï noves desigualtats o discriminacions.

En aquest procés d'apoderar les polítiques transversals de gènere es considera clau, per una banda, oferir una formació específica per àrees temàtiques, molt concreta i operativa. I per una altra banda, conèixer la realitat de la ciutat a través de la recollida de les dades desagregades per sexes i la utilització de nous indicadors de gènere, per exemple, sobre els usos dels temps. A través de les dades serà possible demostrar que en les ciutats persisteixen les desigualtats de gènere i que introduir la gestió transversal de gènere té un impacte positiu i implica una millora en les polítiques públiques municipals.

Finalment, no es pot oblidar que la ciutadania ha de tenir un paper en el procés d'implementació de la gestió transversal de gènere. Aquesta participació ha de perseguir dos objectius, per un costat, donar veu a tota la població, sobretot aquella que normalment ha sigut més silenciosa, les dones; i per un altre costat, assegurar que la ciutadania coneix les polítiques d'igualtat de gènere i els seus beneficis.

I en aquesta aposta cap a la transversalitat de gènere la responsabilitat no pot ser únicament dels ajuntaments, els ens supramunicipals han de ser dinamitzadors d'aquest enfocament mitjançant la seva introducció en els productes que ofereixen, sent fonts de finançament i elaborant recursos especialitzats pensats per a la seva implementació en l'àmbit local.

Capítol 2

Educació, joventut, cultura i esports

1. Introducció

Aquest capítol tracta quatre temàtiques molt importants en la política municipal: educació, joventut, cultura i esports.

S'han buscat exemples que posin en evidència la possibilitat d'introduir la perspectiva de gènere de maneres diverses per aconseguir una major igualtat d'oportunitats de dones i homes en el municipi, al mateix temps que es lluita contra les desigualtats, les discriminacions i la violència de gènere.

En primer lloc es presenten les experiències de polítiques d'igualtat de gènere en l'àmbit educatiu. En aquest camp partim de la necessitat d'incloure la coeducació i el principi de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes dins de la ciutat educadora, per convertir-la en una ciutat coeducadora:

En la mesura que la ciutat, de manera conscient i intencionada, incorpora la igualtat de dones i homes entre els coneixements, valors i habilitats que difon per a la convivència, podem pensar i construir ciutats coeducadores, és a dir, ciutats capaces de promoure i desenvolupar, mitjançant tots els seus recursos i potencialitats, la igualtat real dels seus ciutadans i les seves ciutadanes (Juan Lillo, 2010: 3).

Aquest compromís s'ha de formalitzar i per aquest motiu els dos primers exemples se centren en dues possibles opcions per oficialitzar i fer públic com a ajuntament la voluntat de treballar a favor de la igualtat de gènere. Es tracta de dos documents que permeten assegurar que tota actuació que realitzi l'ajuntament en l'àmbit educatiu, formal i informal, es realitzarà incloent la perspectiva de gènere: el Pla educatiu de ciutat i el Pla educatiu d'entorn.

Tot seguit trobem un Pla de coeducació, eina que serveix per donar concretesa a aquest compromís. Es parteix d'una diagnosi, que permet conèixer el que ja s'està fent, establir objectius concrets i especificar accions per assolir els objectius definits. El pla busca vincular tota la comunitat educativa (escolars, professorat i famílies) i crear una xarxa a favor de la coeducació que tingui en compte tots els nivells escolars i els àmbits formals i no formals de l'educació. L'experiència que trobareu en quart lloc també busca crear una xarxa i oferir recursos a les escoles i els instituts de la ciutat amb l'objectiu de fomentar la coeducació, i donant molt de pes a la prevenció de les relacions abusives, prejudicis, estereotips de gènere i violència masclista.

Les experiències 5, 6 i 7 recullen accions específiques realitzades des dels ajuntaments per proporcionar formació, espais de reflexió i recursos coeducatius a la comunitat educativa. Mentre que les polítiques 8, 9 i 10 són exemples centrats en la coeducació en les escoles bressol o llars d'infants municipals. L'última experiència que s'inclou en aquest apartat sobre l'educació se centra en la utilització dels patis de l'escola en horari extraescolar, una política de gènere perquè millora la qualitat de vida i facilita la conciliació de les famílies. Es tracta d'un exemple de com l'escola pot participar d'una altra manera en la vida del barri.

Les polítiques analitzades posen en evidència que la coeducació és un valor que ha d'influenciar tant el contingut curricular i els materials didàctics que s'utilitzen, com el disseny i l'ús que es fa dels diferents espais, i també les relacions que s'estableixen entre els diferents actors de la comunitat educativa.

En segon lloc, s'ha fet un recull d'experiències d'igualtat en gènere dins de les polítiques de joventut. La joventut es pot considerar un àmbit transversal d'intervenció municipal i per aquest motiu trobarem exemples sobre temàtiques ben diverses.

La primera política ens ensenya com es pot incloure la igualtat de gènere en les bases de les subvencions a les entitats que realitzen activitats adreçades a la joventut, estratègia clau, ja que la vida associativa de la ciutat té molt de pes en aquest àmbit d'intervenció. Després es recullen tres exemples de polítiques adreçades a reflexionar, evitar i combatre els micromasclismes, treballant directament amb la gent jove, amb les associacions i amb les escoles (polítiques 2, 3 i 4). Tot seguit trobem una política que utilitza la música com a punt de partida per a la reflexió contra el masclisme i la violència de gènere (política 5). El següent exemple se centra en la diversitat sexual i la diversitat en les identitats de gènere, per fomentar el respecte i evitar la violència (política 6). I acabem aquest apartat amb les dues últimes polítiques, que incideixen en l'àmbit professional i en com es poden combatre les desigualtats de gènere que encara es troben dins del mercat de treball actuant amb la gent jove (polítiques 7 i 8).

En tercer lloc, aquest capítol se centra en el tema de la cultura. Els ajuntaments són competents per promoure la cultura i gestionar els equipaments culturals públics que existeixin a la ciutat. Gran part de l'activitat cultural que es realitza en els municipis no depèn directament de l'Administració local, sinó que són les entitats i associacions de la ciutat aquelles que la porten a terme, per aquest motiu el primer exemple que trobarem en aquest apartat és com introduir el principi d'igualtat de gènere en les bases de subvencions a entitats culturals i educatives de la ciutat. L'ajuntament pot crear espais de reflexió i debat sobre els rols de gènere, la figura de la dona i el món femení dins de l'art i a partir de l'art. Les polítiques 2, 3 i 4 són exemples de com es pot realitzar aquesta reflexió des del cinema, l'art i l'escriptura.

Les dones i el món femení han estat sempre amagats a l'ombra del mercat, els ajuntaments compromesos amb la igualtat de gènere s'han de convertir en agents

actius en la recuperació de la memòria històrica de les dones, donant rellevància a totes les aportacions que les dones i el món femení han fet en la història de la pròpia ciutat i de la nostra civilització. Les polítiques 5, 6, 7 i 8 presenten diferents opcions per fomentar, des de l'ajuntament, la recuperació del paper de les dones i el món femení en la història. Es tracta d'espais de reflexió i d'apoderament femení.

La coeducació no és un principi que s'hagi d'incloure exclusivament en les escoles i activitats escolars, sinó que ha de ser present en qualsevol activitat educativa, es realitzi en l'àmbit escolar o en temps de lleure, i en totes les infraestructures públiques, i sempre que sigui possible creant xarxa amb la ciutadania. Les polítiques 9, 10 i 11 són exemples de com incloure la coeducació en el joc i en els materials educatius i com es pot fer en les ludoteques, biblioteques i amb la col·laboració de les llibreries de la ciutat.

Finalment aquesta part presenta una eina creada per l'Ajuntament de Barcelona per difondre i fer publicitat de la cultura que es realitza a la ciutat amb visió de gènere.

En quart i últim lloc es presenten les experiències que s'han considerat positives en l'àmbit de l'esport.

Es pot afirmar que existeixen dues cultures esportives diferents, la femenina i la masculina, en un sistema esportiu patriarcal (Martín, 2014: 7): A Espanya (Puig i Soler, 2004) i a la UE (EC, 2011), nenes i nens, dones i homes practiquen diferents activitats, amb diferents motivacions i s'organitzen de diferent manera. Les dones principalment opten per un model de pràctica de *wellness* orientat a la millora de la salut i el benestar; el sector privat comercial respon en major mesura que el públic a les necessitats i condicions de vida d'aquestes dones, la qual cosa constitueix una desigualtat en l'accés a la pràctica esportiva, ja que només és accessible a dones que puguin realitzar aquesta despesa. Això ens porta a descobrir que una de cada dues dones que no practica esport desitjaria fer-ho en una instal·lació pública esportiva (Martín, 2014: 18). El grup més gran i amb més barreres per practicar esport són les dones entre 30 i 44 anys, empleades i amb menors a càrrec (Martín, 2014: 22).

Aquestes diferències i dificultats hauran de ser tingudes en compte per part d'un ajuntament que persegueix l'objectiu de facilitar que tota la seva ciutadania practiqui esport i per tant garantir la igualtat de gènere.

Les experiències positives que s'han recollit ofereixen diferents maneres d'intervenir per assegurar la igualtat d'oportunitats de dones i homes en la pràctica esportiva i evitar els estereotips i les discriminacions de gènere.

La primera política ens ensenya com incloure en les bases de subvencions a les entitats esportives de la ciutat la igualtat de gènere. Totes les associacions que vulguin rebre diners públics s'han de comprometre amb el foment de l'esport femení, estratègia molt important dins de la política local ja que gran part del pressupost municipal per a l'esport es distribueix a les entitats esportives de la ciutat que gestionen l'esport en les diferents franges d'edat. Tot seguit presentem dues pro-

postes per resoldre un dels problemes que els estudis sobre usos del temps i l'esport han posat sobre la taula, les dificultats que tenen per realitzar esport les persones amb responsabilitats de cura. Aquestes dues polítiques (2 i 3) coincideixen amb la innovació més ben valorada per les dones en l'estudi realitzat per Martín (2014: 26) i que se centra en una oferta en el mateix horari i instal·lació d'activitats diferents per a persones adultes i nenes i nens. La política que trobareu en quart lloc se centra a reconèixer, recuperar i transmetre el paper de les dones en l'esport, es tracta d'apoderar l'esport femení al mateix temps que es recupera la memòria històrica femenina. Tot seguit les polítiques 5 i 6 són estratègies per lluitar contra el pes dels estereotips de gènere en la pràctica esportiva, i es realitza de forma conjunta amb les entitats esportives de la ciutat. Una d'aquestes polítiques és un exemple de política d'acció positiva que realitza l'ajuntament conjuntament amb una entitat esportiva de la ciutat amb objectius esportius i socials.

És important no oblidar que els ajuntaments també han d'incidir en la promoció de la salut pública i l'esport i aquesta és una de les vies que tenen a les seves mans, esport que en alguns casos i per a algunes malalties necessita propostes específiques adreçades exclusivament a dones, com es pot veure en les polítiques 7 i 8.

Reconèixer els esforços fets per les dones com a esportistes, els clubs i els mitjans de comunicació per l'esport femení també és una altra alternativa que tenen els ajuntaments per incorporar la gestió del gènere en la seva política esportiva (polítiques 9 i 10).

2. Polítiques d'educació: eines i bones pràctiques per incloure la perspectiva de gènere

2.1. Incloure la igualtat de gènere en el Pla educatiu de ciutat (PEC) «Badalona Educa». Ajuntament de Badalona

Descripció de la política

El Pla educatiu de ciutat (PEC) és un instrument estratègic i participatiu que tenen els ajuntaments per fer possible i operatiu el concepte de ciutat educadora. El PEC normalment defineix la realitat educativa existent en el municipi, les seves potencialitats i els seus principals reptes, i estableix prioritats i objectius en matèria educativa.

Badalona és membre de l'Associació Internacional de Ciutats Educadores (AICE) des de la seva constitució, l'any 1994, i també pertany a la Xarxa Estatal de Ciutats Educadores (RECE).

La ciutat educadora entén que l'educació sobrepassa l'escola en l'espai i en el temps, ja que no només depèn del que es fa en l'àmbit de l'escola sinó que és un procés permanent al llarg de la vida.

L'Ajuntament de Badalona en el moment d'aprovar el seu Pla educatiu de ciutat amb el nom de «Badalona Educa» ha inclòs dins dels seus objectius promocionar i impulsar la igualtat de gènere, cosa que haurà de ser presa en consideració en el disseny d'accions específiques pels diferents actors de la comunitat educativa.

PLA EDUCATIU DE CIUTAT. BADALONA EDUCA

(...)

La ciutat educadora abasta, doncs, la cultura, els serveis socials, la salut, l'esport, el treball, el consum, el medi ambient i la sostenibilitat, l'urbanisme, el turisme, la solidaritat i cooperació, la joventut, la dona, la seguretat, els drets civils, la participació, les entitats, les institucions, els mitjans de comunicació...

L'any 1999, l'Ajuntament de Badalona, a través de l'Institut d'Educació, impulsa el Projecte educatiu de ciutat (PEC) «amb la voluntat de configurar-se com un pla estratègic per fer de l'educació un instrument de progrés, però també de civilitat i cultura, de lluita contra l'exclusió social, de defensa dels valors de la sostenibilitat, de respecte a les diferències i de convivència i tolerància entre les persones i les cultures». És hora que Badalona desenvolupi també el propi PEC.

(...)

Objectius del PEC:

7. Promocionar i impulsar l'educació en els valors de la Solidaritat, Democràcia, Pau, Civisme, Igualtat de gènere, i el respecte a la diversitat.

Informació obtinguda del portal de l'Ajuntament de Badalona: Badalona ciutat educadora.

Per què és una política de gènere?

Perquè formalitza dins d'un document directriu de la ciutat, com és el Pla educatiu de ciutat, el seu compromís per promoure i impulsar la igualtat de gènere, reconeixent la importància que l'educació porta a terme en aquest procés que dura tota la vida.

Un Projecte educatiu de ciutat ben concebut i ben plantejat no és neutre, en el sentit que fa una aposta molt clara per uns valors i unes pràctiques d'una gran repercussió política i social. Els projectes educatius de ciutat d'arreu, emparant-se en el concepte originari de *ciutat educadora*, fan una aposta per la democràcia, la participació i la justícia social. En el foment d'aquests valors és important incloure la igualtat de gènere com a estratègia que ens farà més democràtics, assegurarà la participació de tothom amb les mateixes garanties i proporcionarà igualtat d'oportunitats.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Incorporar de forma específica la igualtat de gènere dins del Projecte educatiu de ciutat (PEC) implica comprometre's formalment a favor de la igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones, fet que obliga a actuar per reduir el pes dels estereotips de gènere, lluitar contra les discriminacions producte de les diferències de

gènere i de les discriminacions per raó de sexe i de gènere i acceptar les diferències de gènere, al mateix temps que s'actua per evitar la violència de gènere.

És important no oblidar que el PEC és un instrument que ajuda a definir el model de ciutat que es vol i els valors que el sustenten, a concretar-ne les accions i a establir les complicitats necessàries entre administracions i ciutadania per tirar-lo endavant. Com explica la Diputació de Barcelona en el seu servei de suport municipal, els PEC permeten planificar i endreçar les polítiques educatives del municipi, i amb la participació ciutadana elaborar propostes i compromisos permanents, dinàmics i compartits.

Els governs locals, segons la Diputació, són els més ben posicionats per definir i dur a terme les polítiques educatives de proximitat tant pel caràcter global de la seva actuació, com per la seva capacitat de conèixer la realitat ciutadana. I en aquesta presa de posició formalitzar el compromís a favor de la igualtat de gènere és complir amb els compromisos incorporats en la Carta de ciutats educadores.

Carta de ciutats educadores (1990)

Avui més que mai, la ciutat, gran o petita, disposa d'incomptables possibilitats educadores, però també poden incidir-hi forces i inèrcies deseducadores. D'una manera o d'una altra, la ciutat presenta elements importants per a una formació integral, és un sistema complex i, alhora, un agent educatiu permanent, plural i polièdric, capaç de contrarestar els factors deseducatius.

(...)

Aquests són els grans reptes del segle XXI: en primer lloc «invertir» en l'educació, en cada persona, de manera que aquesta persona sigui cada cop més capaç d'expressar, afirmar i desenvolupar el seu propi potencial humà amb la seva singularitat, creativitat i responsabilitat. En segon lloc, **promoure condicions de plena igualtat** perquè tots puguin sentir-se respectats i ser respectuosos, capaços de dialogar. I en tercer lloc, conjugar tots els factors possibles perquè es pugui construir, ciutat a ciutat, una veritable societat del coneixement sense exclusions, per la qual cosa cal preveure, entre altres necessitats, un accés fàcil de tota la població a les tecnologies de la informació i de les comunicacions que permeten el seu desenvolupament.

(...)

La diversitat és inherent a les ciutats actuals i se'n preveu un major increment en el futur. Per això, un dels reptes de la ciutat educadora és promoure l'equilibri i l'harmonia entre identitat i diversitat, tenint present les aportacions de les comunitats que la integren i el dret de totes les persones que hi conviuen a sentir-se reconegudes des de la seva pròpia identitat cultural.

(...)

El dret a la ciutat educadora ha de ser una garantia rellevant dels principis d'igualtat entre totes les persones, de justícia social i d'equilibri territorial.

2.2. Exemple d'inclusió de la perspectiva de gènere en el Pla educatiu d'entorn

Proposta d'inclusió

La Diputació de Barcelona al mes d'abril del 2014 publica un document marc dels plans educatius d'entorn.

Com s'explica en la introducció d'aquest document «vivim en una societat que s'ha anat definint com a complexa (Bauman, 2007). Una societat on les paraules *canvi* i *mobilitat* esdevenen quotidianitat. Una societat amb grans transformacions en l'àmbit professional, el familiar i el relacional. Una societat basada en les exigències del coneixement i en l'ús i l'abús de la informació. Una societat amb grans desequilibris i noves formes de desigualtat i de fractura social. Una societat amb moltes amenaces però també amb moltes oportunitats. Aquesta societat necessita persones amb altes capacitats professionals i persones capaces de conviure en pla d'igualtat, des del respecte a la diferència, per construir conjuntament nous espais de ciutadania i afrontar, amb creativitat i responsabilitat, els reptes del futur immediat».

L'educació es converteix en l'element clau per afrontar el futur, però l'escola tot i ser molt important no pot realitzar aquesta tasca en solitari i als centres educatius hi hem de sumar les famílies i els altres agents i entitats educatives de l'entorn.

Els plans educatius d'entorn són «una proposta de cooperació educativa que persegueix continuïtat i coherència entre les accions dels diferents agents educatius que operen en un territori. Es tracta de fomentar la interacció comunitària de tots els agents educatius, socials, econòmics, culturals, artístics, esportius i de lleure per aconseguir una mateixa direcció entre la dinàmica escolar i l'extraescolar, entre un temps escolar organitzat i tutoritzat i un temps personal».

En el moment que un ajuntament dissenya el seu Pla educatiu d'entorn és important que hi incorpori des d'un inici la igualtat de gènere, i així assegura que es tingui en compte en la diagnosi de la ciutat, en el disseny de les propostes i en les relacions entre els diferents actors.

Tenint en compte la proposta realitzada per la Diputació de Barcelona, utilitzarem el seu document marc per realitzar una sèrie de propostes concretes per introduir la perspectiva de gènere en el Pla educatiu d'entorn.

Eina: PLA EDUCATIU D'ENTORN

(Només s'han inclòs els apartats que permeten aquests canvis)

Principis	<i>Incloure: Coeducació i la igualtat de gènere</i>	
Línies d'intervenció:		
Objectiu	Línies d'intervenció	Accions per afavorir la coeducació i la igualtat de gènere
1. Contribuir a incrementar l'èxit acadèmic	1. Incentivació i suport	<i>Espais de reflexió amb les famílies per evitar que els estereotips de gènere limitin les opcions educatives dels seus fills i filles.</i>
	2. Impuls en l'àmbit comunitari d'accions d'orientació i seguiment academicoprofessional	<i>Realitzar sessions d'orientació academicoprofessional a l'alumnat que no reforcin la segregació vertical i horitzontal de gènere existent en el mercat laboral.</i>
2. Contribuir a millorar les condicions d'escolarització	3. Afavoriment d'actuacions comunitàries per prevenir l'absentisme	<i>Tenir en compte el sexe i els rols de gènere en totes les diagnòs que es realitzin sobre l'absentisme.</i>
3. Potenciar la participació en activitats i espais de convivència de l'entorn escolar	4. Acol·lida de l'alumnat i de les famílies que s'incorporen a la zona / localitat	<ul style="list-style-type: none"> - Realitzar actuacions específiques per a les mares de les famílies novingudes, per convertir-les en interlocutors. - Incloure la coeducació com a valor a compartir amb les famílies novingudes. - Treballar amb les famílies novingudes la importància de l'educació de les seves filles.
	5. Afavoriment de la participació de l'alumnat i de les seves famílies en activitats de fora l'escola	<ul style="list-style-type: none"> - Obrir els patis escolars com a espais de realització d'activitats extraescolars. - Afavorir la realització d'activitats per als pares i les mares en el mateix horari que es dissenyen activitats per a la infància. - Crear espais en què les famílies (progenitors i menors) treballin aspectes de la coeducació.
	6. Incentivació i suport a l'activitat esportiva	

4. Millorar la presència i l'ús social de la llengua catalana	7. Promoció de l'ús social de la llengua catalana com a llengua compartida i de cohesió	<i>Incloure en les accions formatives i de difusió la importància d'utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista.</i>
5. Potenciar l'educació en valors i el compromís cívic	8. Promoció de línies d'actuació per a l'educació en valors i el compromís cívic	<ul style="list-style-type: none"> - Assegurar la presència de nois i noies en les accions que es realitzin. - Valorar el rol de les dones en la història i en la convivència cívica. - Potenciar que tant nois com noies siguin actors cívics actius amb veu pròpia.
	9. Promoció de l'associacionisme	<ul style="list-style-type: none"> - Realitzar accions per afavorir la presència d'ambdós sexes en les associacions de la ciutat. - Promoure la paritat de gènere en les direccions de les associacions de la ciutat.
6. Potenciar l'educació en el lleure	10. Promoció de l'educació en el lleure	<ul style="list-style-type: none"> - Fomentar la participació paritària de gènere en les associacions d'educació en el lleure. - Fomentar que les associacions d'educació en el lleure treballin la coeducació i lluitin contra els estereotips de gènere i la violència de gènere.
7. Potenciar el treball i l'aprenentatge en xarxa	11. Promoció de les xarxes	<ul style="list-style-type: none"> - Fomentar la presència equilibrada d'ambdós sexes en les xarxes. - Treballar els temes de la coeducació i la lluita contra estereotips de gènere en els grups de reflexió interdisciplinaris. - Treballar en la lluita contra la violència de gènere / violència masclista.
	12. Contribució a l'enfortiment dels vincles centre educatiu-família-entorn	<i>Realitzar accions per afavorir la presència tant de pares com mares en les relacions amb els centres educatius.</i>

Per què és una política de gènere?

Perquè pren consciència de la importància de la igualtat de gènere dins del concepte de ciutat educadora. És important especificar que es treballarà per conèixer les desigualtats de gènere existents en la societat i per assegurar igualtat d'oportunitats entre nois i noies, que no es donarà pes als estereotips de gènere i es treballarà perquè els rols de gènere deixin de ser decisius en l'educació formal i no formal, en els espais de lleure i en la vida associativa de la ciutat.

També és una política de gènere perquè busca garantir que es dona veu tant als homes com a les dones de la ciutat en el disseny de la ciutat educadora, reco-

neixent la importància dels rols masculins i dels rols femenins en la construcció d'aquest entorn educatiu.

I per finalitzar podem parlar de política de gènere perquè reconeix la importància de les diferències, entre les quals les de gènere, que s'han de tenir en compte com a riquesa en la descripció i creació del nostre entorn.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Incloure la igualtat de gènere en el disseny del Pla educatiu d'entorn té diferents efectes positius:

1. Garanteix que totes les persones seran escoltades en el procés i que es donarà veu al rol femení, moltes vegades ignorat, però clau en l'àmbit de l'educació.
2. Es tindrà en compte la importància que els rols i els estereotips de gènere tenen en l'educació formal i no formal, en el lleure i en l'esport.
3. Les propostes que es realitzaran asseguraran la igualtat d'oportunitats de les dones i els homes, els nens i les nenes, i les noies i els nois; al mateix temps que es reconeix la importància i la riquesa de les diferències de gènere.

Introduint aquest enfocament dins del Pla educatiu d'entorn, seguim les indicacions que trobem en la Llei catalana 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes:

- D'incorporar la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat de gènere en totes les actuacions dels poders públics (article 3.1);
- promoure la democràcia paritària i la participació paritària de dones i homes en els afers públics (article 3.5);
- estudiar i detectar les mancances i les necessitats de les dones (article 6.1.a);
- crear i adequar els mecanismes necessaris per integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere en llurs actuacions públiques (article 6.1.d);
- fomentar l'autonomia personal i econòmica de les dones i impulsar l'ocupació femenina (article 6.1.h);
- promoure i difondre els criteris d'igualtat entre homes i dones, tant en els ensenyaments impartits com en l'establiment del treball cooperatiu i participatiu (article 21.3.c);
- formar i capacitar perquè noies i nois comparteixin les responsabilitats domèstiques, de cura de persones dependents i de llurs famílies, sense la càrrega impositiva dels rols tradicionals de gènere (article 21.3.d);
- capacitar els alumnes i donar suport a les expectatives individuals perquè facin llurs eleccions acadèmiques i professionals lliures de condicionants de gènere (article 21.3.e);
- prevenir la violència masclista, d'acord amb els paràmetres que estableix la Llei 5/2008 (article 21.3.j);
- establir mesures perquè l'ús de l'espai i la participació d'ambdós sexes en les activitats escolars es doni d'una manera equilibrada (article 21.3.l);

- fomentar la coeducació a les entitats i institucions dedicades a la formació en el lleure i a les activitats extraescolars (article 22.1); i
- garantir la igualtat efectiva de dones i homes per practicar activitat física i esport (article 30.1.a).

2.3. Pla de coeducació al districte de Gràcia. Ajuntament de Barcelona

Descripció de la política

L'any 2011 es va realitzar la primera Trobada de Dones del Districte de Gràcia, organitzada pel Consell de Dones i una de les propostes que en va sorgir va ser dissenyar un programa de coeducació transversal per al districte, que integrés tots els àmbits professionals, els centres de primària i secundària, les escoles d'adults i l'educació no formal. Aquesta acció es va recollir en el Pla d'actuació del districte 2012-2015 (PAD).

Un cop aprovat el PAD 2012-2015, el Consell de Dones de Gràcia va proposar la creació de diferents comissions de treball amb l'objectiu de realitzar el seguiment i proposar línies de treball per al compliment de les mesures del PAD en matèria d'equitat de gènere. És per això que el 14 de febrer de 2012 es va constituir la Comissió de Coeducació del Consell de Dones.

Des d'aquesta comissió, formada per dues dones d'entitats del Consell, la tècnica d'educació, la tècnica del districte i una tècnica del CIRD (Centre d'Informació i Recursos per a Dones), es van elaborar els objectius i les línies d'actuació del Pla de coeducació del districte, així com la fitxa de recollida de dades dels centres educatius i les pautes per a l'avaluació de les dades extretes.

Pla de coeducació del districte de Gràcia

Cinc objectius generals:

1. Promoure la coeducació en els centres educatius: escoles bressol, centres de primària i centres de secundària.
2. Promoure l'educació per a la prevenció de la violència de gènere i per al desenvolupament d'unes relacions de gènere més respectuoses i alliberadores.
3. Promoure la participació social d'homes i dones tant en els àmbits institucionals, com en els educatius.
4. Sensibilitzar els professionals de l'educació, així com els pares i les mares dels infants, de la necessitat de coeducar els nens i les nenes per fer una societat més justa i equitativa entre els gèneres.
5. Fomentar un treball en xarxa, transversal i de creació de sinergies entre els centres educatius i el teixit associatiu que afavoreixi l'intercanvi d'experiències en matèria de coeducació.

Cinc accions:

1. Realitzar una prospecció als centres d'ensenyament del districte de Gràcia per tenir coneixement dels projectes i accions que s'estan realitzant als centres del Districte en matèria de coeducació (realitzat de gener a març del 2013).
2. Impulsar la implementació de projectes específics de coeducació als centres educatius del Districte:
 - a. Camí coeducatiu: implementat per l'associació Coeducació.
 - b. Tallers de sensibilització per a alumnes de secundària: a través de la Plataforma contra les Violències de Gènere.
3. Sensibilitzar la població en general i els pares i les mares en particular de la necessitat d'educar els fills en igualtat. Donant suport a dos projectes que treballen la coeducació amb les AMPA (Associacions de Mares i Pares d'Alumnes):
 - Trenquem el silenci, adreçat a AMPA de secundària a càrrec de la Plataforma contra les Violències de Gènere.
 - Les joguines no són sexistes, a càrrec de l'associació Coeducació.
 - Repensem els contes: activitats de coeducació a través de la reinterpretació dels contes. Organitza: PIAD.
4. Posar a l'abast dels centres educatius els recursos ja existents en matèria de coeducació.
 - a. A través de fer una *newsletter* de coeducació.
 - b. A través de promoure la presentació de recursos al CPR i al CIRD.
 - c. Difusió específica dels recursos del CIRD, Rosa Sensat i altres.
5. Oferir nous recursos i material pedagògic als docents del Districte per tal de facilitar la implementació d'activitats de foment de la coeducació.
 - a. Disseny d'un taller adreçat als mestres d'escoles bressol amb la difusió del vídeo divulgatiu del projecte Camí Coeducatiu realitzat a l'Escola Bressol Municipal La Fontana.
 - b. Creació d'un material pedagògic adreçat a secundària anomenat *Dones de Gràcia*, amb l'objectiu de difondre la història de dones.

Informació obtinguda del Pla de coeducació publicat al mes d'octubre del 2013 com a mesura del Govern del Districte de Gràcia i que es pot consultar en línia: <http://w110.bcn.cat/Gracia/Continguts/Documents/MESURA%20COEDUCACI%C3%93%20V.FINAL.%20aprovada%20%20x%20comissió%20de%20govern.pdf>

Per què és una política de gènere?

Com explica el mateix Pla de coeducació, la coeducació es basa en un principi bàsic: el dret a la igualtat d'oportunitats, independentment de l'origen, gènere, creença o qualsevol altra condició o circumstància social o personal. I, per tant, qualsevol política que fomenti la coeducació és una política que busca la igualtat de gènere.

De fet, coeducar és un mètode d'intervenció educatiu que va més enllà de l'educació mixta, les bases del qual es fonamenten en el reconeixement de les potencialitats i individualitats de nenes i nens independentment del seu sexe. Coeducar significa, doncs, educar des de la igualtat de valors de les persones.

La Llei catalana 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes defineix el concepte de coeducació en el seu article 2.d), de la següent manera:

Coeducació: l'acció educadora que potencia la igualtat real d'oportunitats i valora indistintament l'experiència, les aptituds i l'aportació social i cultural de dones i homes, en igualtat de drets, sense estereotips sexistes, homofòbics, transfòbics o androcèntrics, ni actituds discriminatòries per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

La Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, ens proporciona una altra definició de coeducació en l'article 12:

Article 12 Coeducació

1. La coeducació, als efectes d'aquesta llei, és l'acció educadora que valora indistintament l'experiència, les aptituds i l'aportació social i cultural de les dones i els homes, en igualtat de drets, sense estereotips sexistes i androcèntrics, ni actituds discriminatòries, per tal d'aconseguir l'objectiu de construir una societat sense subordinacions culturals i socials entre dones i homes. Els principis de la coeducació són un element fonamental en la prevenció de la violència masclista.
2. Els valors de la coeducació i els principis de l'escola inclusiva, per assolir l'objectiu a què fa referència l'apartat 1, han de tenir un caràcter permanent i transversal en l'acció de govern del departament competent en matèria educativa.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Fomentar des del barri la coeducació en els centres escolars creant una xarxa en què participin els diferents actors implicats en el procés educatiu és molt positiu, sobretot quan es tenen en compte tots els nivells educatius presents en el barri.

La xarxa posa en contacte i ajuda a la interacció entre l'ajuntament, els centres escolars del barri, i les associacions de mares i pares d'alumnes. A més a més el Pla preveu accions adreçades al professorat, a l'alumnat i a les seves famílies, perquè incidir en el canvi dels rols tradicionals de gènere i treballar els valors de la coeducació i la coresponsabilitat només es pot fer amb la participació de tothom.

El Pla fomenta els valors de la igualtat, equitat i respecte; promou la participació d'homes i dones en tots els àmbits institucionals i recupera el rol femení en la història.

El projecte reconeix la feina que ja s'està fent des de les escoles, al mateix temps que sistematitza necessitats i recursos i planteja projectes i accions específiques per a tots els col·lectius implicats, i que són participants del projecte.

Amb aquesta política es compleixen les directrius que la Llei catalana d'igualtat, Llei 17/2015, dóna a l'Administració educativa en el seu article 21, en relació

amb el Pla per a la igualtat de gènere en el sistema educatiu (apartat 3) i els apartats 4 i 5:

Article 21. Coeducació

4. L'Administració educativa ha d'oferir formació en coeducació al seu personal docent, incloses l'educació sexual i contra la violència masclista (...).
5. L'Administració educativa, per mitjà de les federacions i associacions de pares i mares d'alumnes, ha de promoure la sensibilització i la formació en coeducació de les famílies.

Tenint en compte que es planteja treballar sobre les joguines i el joc no sexista, també s'està respectant l'obligació establerta en l'article 23 de la Llei catalana d'igualtat:

Article 23. Jocs i joguines

Les administracions públiques de Catalunya amb competències en matèria de jocs i joguines han d'emprendre les accions necessàries per:

- a) Sensibilitzar i informar sobre la importància del joc i les joguines en la transmissió dels estereotips sexistes.
- b) Prohibir la comercialització de jocs i joguines que siguin vexatoris per a les dones, que atemptin contra llur dignitat, que facin un ús sexista del llenguatge o que fomentin l'agressivitat i la violència entre els infants i adolescents.
- c) Promoure l'edició de llibres, jocs i joguines no sexistes.

2.4. Xarxa d'Escoles i Instituts per a la Igualtat de Tracte i la No-Discriminació. Ajuntament de Barcelona

Descripció de la política

La Xarxa d'Escoles i Instituts per a la Igualtat de Tracte i la No-Discriminació és una mesura del Govern de la ciutat de Barcelona per a la implementació d'un programa de prevenció de les relacions abusives, la violència masclista i la discriminació per raó de diversitat, a les comunitats educatives de centres de la ciutat de Barcelona durant l'etapa d'educació obligatòria.

Aquest programa neix amb un lideratge compartit entre la Regidoria de Dona i Drets Civils de l'Àrea d'Igualtat, Qualitat de Vida i Esports de l'Ajuntament de Barcelona i el Consistori d'Educació de Barcelona, i ha comptat amb el suport i la participació del Departament d'Ensenyament i del Departament de Benestar Social i Família de la Generalitat de Catalunya.

A partir d'una perspectiva d'anàlisi integral de la violència i la discriminació, des de la seva gestació fins a l'emergència de les diverses formes i àmbits d'expressió, el Programa Xarxa d'Escoles i Instituts per a la Igualtat i la No-Discriminació

es presenta com una oportunitat, en l'àmbit de la formació i la prevenció, per abordar les causes del fenomen des de les mateixes arrels, és a dir, des de la concepció de les desigualtats en el pla simbòlic de la construcció i visualització del món.

Segons exposa el mateix document de creació de la xarxa, «la intervenció preventiva contra la violència des de les primeres edats comporta un compromís ètic, per part de les generacions adultes envers les més joves i, alhora, resulta una garantia de convivència positiva i responsable en clau de present i de futur immediat i mediat».

A curt termini es preveu que la seva implementació en escoles i instituts generi una millora en el clima d'aula de centre, pels eixos d'anàlisi i reflexió que es tractaran i per la metodologia a emprar, de caràcter inclusiu, vivencial i lligada a l'experiència vital.

La implementació d'aquest programa vol ser un procés d'innovació i millora en la prevenció de les relacions abusives de poder i la promoció d'igualtat de tracte des de la diversitat per les següents raons:

- Caràcter curricular de la intervenció. Les activitats proposades queden incrustades en les unitats didàctiques del desplegament curricular de cada nivell i portades a terme pel mateix professorat.
- Coherència i cohesió transversal i longitudinal del programa.
- Recursos humans i materials específics per a la implementació. A més dels itineraris d'activitats curriculars, els centres escolars disposaran d'una sèrie de recursos didàctics específics, de tipus humà i material, com a suport al desenvolupament de les accions pedagògiques.
- Avaluació de l'eficàcia del procés i dels resultats.
- El treball col·laboratiu en xarxa intracentre i intercentres.
- Colideratge institucional.
- Assessorament i formació per a la implementació. L'oferta d'un assessorament ad hoc, proveït des del mateix programa, i de la formació en cada centre escolar, avalada i acreditada des del Consorci d'Educació de Barcelona i el Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya, contribueix a l'enfortiment dels equips docents d'escoles i instituts, consolida el Projecte educatiu de centre (PEC) i dóna coherència al desplegament del programa.

A través d'aquest programa es pretén incidir en les creences i els valors d'infants i adolescents de sis a setze anys, del professorat i de les famílies, per tal de potenciar actituds i comportaments que facin efectius els valors de la igualtat, l'equitat i el respecte, en les relacions interpersonals i que donin valor a les diferències des d'un marc de relacions igualitari i lliure.

El programa té un caràcter preventiu, es proposa disminuir l'aparició (prevenció primària) i fer una detecció precoç (prevenció secundària) d'actituds i comportaments abusius, discriminatoris i/o xenòfobs en les relacions interpersonals entre nenes i nens, noies i nois, dones i homes, entre persones de diferents gèneres, procedències, cultures, religions, orientació i identitat sexual, etc.

Aquesta proposta permet oferir a escoles i instituts de la ciutat de Barcelona, diferents projectes temàtics cadascun dels quals disposa d'un conjunt d'accions progressives i articulades que es reforcen mútuament, al mateix temps que adapten els seus objectius, estratègies i metodologies a les diferents etapes evolutives de la infància i l'adolescència, i als diferents perfils de persones integrants de la comunitat educativa (alumnat, professorat, famílies, monitores i monitors, etc.).

Es pretén potenciar l'existència d'una xarxa d'escoles i instituts que vulguin treballar els aspectes esmentats, aprofitant els recursos i les estratègies que aquest programa els ofereix, tot afavorint la complicitat i l'intercanvi d'experiències.

El programa té diverses finalitats, entre les quals destaquen:

- Potenciar unes actituds i uns comportaments en les relacions interpersonals que facin efectius els valors de la igualtat, l'equitat i el respecte en els infants i adolescents de sis a setze anys i en el seu entorn proper (professorat i famílies).
- Evitar l'aparició i fer una detecció precoç d'actituds i comportaments abusius, discriminatoris i/o xenòfobs en les relacions interpersonals.
- Oferir a les escoles i els instituts accions i recursos per treballar determinades temàtiques, dins els objectius i prioritats del seu Projecte educatiu de centre (PEC), del Programa de convivència i del Pla de direcció.
- Implicar el professorat i les famílies, a través de les AMPA.
- Donar resposta a les necessitats i als interessos d'escoles i instituts adaptant el desenvolupament del programa a la seva realitat.

Es preveu una implementació gradual, però principalment el programa pivota sobre dos eixos fonamentals:

- Coeducació i prevenció de les relacions abusives, els prejudicis i estereotips de gènere i la violència masclista.
- Educació en drets humans i prevenció de les relacions abusives, la discriminació i la violència davant la diversitat funcional, etnicocultural, sexual i de gènere.

El programa té una estructura modular, amb diversos possibles itineraris que puguin donar resposta a la pluralitat de necessitats, experiències i cultures de treball de cada centre.

El programa actualment es troba en la fase d'experimentació pilot, que es va iniciar el curs acadèmic 2014-2015 i continua durant aquest, quan es realitzarà l'avaluació de resultats i de procés, per poder validar el programa durant l'any 2016 i passar a l'etapa de generalització l'any 2017.

Informació extreta del document publicat per la Regidoria de Qualitat de Vida, Igualtat i Esports de l'Ajuntament de Barcelona, al mes de juliol de 2014 i disponible en línia. «Xarxes d'escoles i instituts per a la igualtat de tracte i la no-discriminació. Mesura de Govern per a la implementació d'un programa de prevenció de les relacions abusives, la violència masclista i la discriminació per raó de diversitat, a les comunitats educatives de centres de la ciutat de Barcelona durant l'etapa d'educació obligatòria.»

http://w110.bcn.cat/Dones/Continguts/Documents/xarxa_igualtat.pdf

Per què és una política de gènere?

Perquè es tracta d'un programa que persegueix, principalment, tres objectius: prevenir la violència de gènere, afavorir la igualtat de gènere treballant els valors de la igualtat, l'equitat i el respecte, i evitar qualsevol tipus de discriminació que es basi en la diversitat i la no-acceptació de la diferència.

Les escoles i les comunitats educatives són molt importants en el treball a favor de la igualtat de gènere pel fet de ser espais de socialització primària.

Alguns temes de gran transcendència per aconseguir la igualtat de gènere s'han de treballar a l'escola, espai íntimament lligat amb les famílies i els processos de creació de la pròpia identitat. A l'escola es pot incidir en la superació dels rols tradicionals de gènere, és a dir, la creació de les identitats amb total llibertat, cosa que ens porta a dir que no hi ha maneres de fer, comportaments o feines masculines, ni tampoc maneres de fer, comportaments o feines femenines. D'aquesta manera s'educa en el respecte a la diferència i es fa prevenció de les relacions abusives de poder.

Introduir valors de coeducació amb els agents i en els espais en què es treballa amb la infància i l'adolescència és molt important per a un ajuntament que fa una aposta seriosa a favor dels drets humans, de la igualtat de gènere i de la diversitat. Per eradicar qualsevol tipus de discriminació, fomentar la coeducació i l'educació en valors és molt important.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Realitzar una política adreçada a les comunitats educatives dels centres educatius d'educació obligatòria existents a la ciutat per incidir en la importància de treballar contra els estereotips de gènere i per afavorir la igualtat en el respecte, per assegurar relacions paritàries, i combatre l'inici d'actituds discriminatòries respecte a qui es considera diferent i comportaments de control i violència de gènere, implica complir amb les obligacions que la llei espanyola i la llei catalana estableixen en relació amb l'educació en drets humans, la coeducació i la prevenció de la violència.

Llei orgànica 2/2006, de 3 maig, d'educació (LOE) explicita, en el seu preàmbul, la necessitat d'una formació equitativa en el respecte als drets i les llibertats fonamentals i en la igualtat efectiva d'oportunitats entre homes i dones, així com del ple desenvolupament de la personalitat i el reconeixement de la diversitat afectivosexual per superar comportaments sexistes.

En l'article 1.b) inclou el principi d'equitat, que garanteix la igualtat d'oportunitats per al desenvolupament de la personalitat a través de l'educació, la igualtat de drets i oportunitats que ajudin a superar qualsevol discriminació en els principis del sistema educatiu espanyol. En l'article 1.c) s'indica la transmissió i posada en pràctica de valors que afavoreixin la igualtat, entre altres principis.

L'article 2.b) estableix l'educació en la igualtat de drets i oportunitats entre homes i dones entre les finalitats del sistema.

La Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes estableix en el seu article 24 la integració del principi d'igualtat en la política d'educació.

La Llei catalana 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, en el seu capítol 4 «regula l'actuació de les polítiques públiques en l'àmbit educatiu incorporant-hi la coeducació com a element fonamental en la prevenció de la violència masclista. L'objectiu fonamental de l'educació és proporcionar una formació integral que faci disminuir el sexisme i l'androcentrisme i que faci visibles i estengui a tota la població escolar els sabers femenins que han estat marginats del currículum i de la vida escolar quotidiana», com la mateixa llei explica en el seu preàmbul.

La Llei 12/2009, del 10 de juliol, d'educació de Catalunya estableix en els seus articles 2.1.m i 43.1.d el principi de coeducació i foment de la igualtat real efectiva entre dones i homes com un dels principis rectors del sistema educatiu.

La Llei 17/2015, de 21 de juliol, per a la igualtat efectiva de dones i homes dedica l'art. 21 a la coeducació, especificant que l'Administració educativa ha d'incorporar la coeducació a tots els nivells i modalitats del sistema educatiu i l'ha d'introduir en la programació educativa i en els currículums de tots els nivells, per afavorir el desenvolupament de les persones al marge dels estereotips i rols en funció del sexe, garantir una orientació acadèmica i professional lliure de biaixos sexistes i androcèntrics i evitar tota discriminació associada al sexe.

La Llei 14/2010, del 27 de maig, dels drets i de les oportunitats en la infància i l'adolescència, aprovada pel Parlament de Catalunya, s'ocupa de la perspectiva de gènere i de la diversitat funcional en el seu article 10, establint, en el seu primer apartat, que els poders públics han d'introduir la perspectiva de gènere en el desenvolupament i l'avaluació de les mesures que adoptin en relació amb els infants i els adolescents, de manera que en totes les actuacions i tots els programes que els adrecin es tingui en compte que són nois i noies, i que poden tenir necessitats iguals o específiques. I en el seu article 13 sobre el foment i suport a l'educació, estableix la importància de l'educació com a instrument per compensar les desigualtats socials, tenint en compte el respecte a la pròpia identitat, a les diferències funcionals com a part de l'enriquidora diversitat humana, a la igualtat entre els sexes tenint present la diferència que suposa la construcció de la identitat femenina i la identitat masculina, i també als valors culturals d'altres països, particularment d'aquells dels quals prové l'alumnat de cada escola.

2.5. El tren de la coeducació. Ajuntament de Tarragona

Descripció de la política

El Departament de Polítiques d'Igualtat de l'Ajuntament de Tarragona ha dissenyat el projecte «El tren de la coeducació» amb l'objectiu de promoure la coeducació en igualtat d'oportunitats entre els nens i les nenes de la ciutat de forma transversal i diacrònica.

El projecte busca, per un costat, sensibilitzar l'alumnat de Tarragona, les seves respectives famílies i el professorat, ja que es vol incidir en tots els col·lectius que participen en la seva socialització. I per l'altre costat, afavorir la interiorització dels valors de la igualtat d'una manera gradual i efectiva.

Dins el programa «El tren de la coeducació», la Conselleria de Polítiques d'Igualtat amb la col·laboració de l'Institut Municipal d'Educació de l'Ajuntament de Tarragona ofereixen, de forma gratuïta, tallers d'igualtat als centres educatius de la ciutat. Els tallers que s'ofereixen als cursos de cicle superior de primària, primer cicle de secundària i cicles formatius de grau mitjà se centren en temes ben diversos com són la resolució de conflictes, la interculturalitat, la cooperació, la imatge personal i l'alimentació, les relacions afectives...

També es fan xerrades taller de consum responsable de joguines, en què la intervenció es realitza amb grups de mares i pares de llars d'infants municipals, abordant els estereotips sexistes i la no-violència (a més d'altres aspectes vinculats a la funció pedagògica, l'adequació, el consum crític...).

«El tren de la coeducació» pretén treballar i transmetre de manera integral i àmplia els valors de la igualtat, sempre des de la perspectiva de la coeducació.

Objectius i continguts en el cicle superior de primària:

Objectius:

- Ser capaces i capaços d'entendre les situacions tant col·lectives com personals més desfavorides i vulnerables ja sigui en entorns pròxims com llunyans.
- Entendre, prevenir i mostrar-se sensible envers totes les situacions de discriminació (de gènere, culturals, de procedència) i estendre la percepció que tots i totes podem actuar per eradicar-les.
- Promoure una convivència igualitària, sana i respectuosa entre l'alumnat a través del foment del diàleg i coneixement mutu, per tal de potenciar la inclusió de tots i totes en les relacions grupals i d'amistat.
- Desconstruir els estereotips de gènere presents en la nostra societat ja que són origen de conflictes, actituds discriminatòries i de violència.

Continguts:

- El respecte entre totes les persones independentment de la seva condició.
- Les situacions d'injustícia i discriminació.
- La comunicació, el coneixement i el diàleg com a alternativa a l'enfrontament i la violència.
- L'eradicació d'estereotips sexistes.

Objectius i continguts en els cicles formatius de grau mitjà:

Objectius:

- Desconstruir els estereotips socials en general i els que es donen en funció del gènere en particular, per tal d'evitar les actituds discriminatòries a què condueixen.
- Ajudar a detectar potencials conductes de violència de gènere i alhora proposar i descobrir alternatives tant socials com personals per afrontar-les.
- Mostrar-se sensible envers altres realitats més injustes i prendre consciència que amb els nostres actes i actituds podem contribuir a eradicar tot tipus de discriminació.
- Analitzar i debatre com el model social establert i la càrrega mediàtica actual influeix en les nostres vides. Evidenciar com aquesta influència pot arribar a generar tant la despersonalització de la imatge com situacions tan perilloses com els trastorns alimentaris.
- Entendre les diferències de vulnerabilitat que es donen en funció del sexe durant el temps d'oci. Promoure'n així una planificació conscient i responsable.

Continguts:

- Els estereotips de gènere: conceptes i exemples reals de desigualtat.
- Estereotips sexistes en la vida sentimental: concepte i perills de les situacions de gelosia. Debatre sobre la violència psicològica i física per tal de trobar alternatives per detectar i prevenir aquests casos.
- La construcció de la imatge personal.
- Els trastorns alimentaris.
- El temps d'oci.

Informació obtinguda de la pàgina web de l'Ajuntament de Tarragona, dins de l'àmbit de polítiques d'igualtat, dins de Serveis a les Persones: <https://www.tarragona.cat/serveis-a-la-persona/politiques-igualtat/el-tren-de-la-coeducacio>

Per què és una política de gènere?

Es tracta d'una política de gènere perquè fomenta la coeducació, insistint en la importància de treballar els rols de gènere, fomentar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, reflexionar sobre els estereotips de gènere i la violència de gènere.

Es tracta d'un projecte que treballa en les diferents edats els elements més importants per entendre les diferències de gènere, combatre les desigualtats de gènere i detectar i evitar les discriminacions de gènere.

És important crear espais per a la reflexió i el debat que portin els infants, les seves famílies i els agents educadors a descobrir que les diferències sumen i que moltes desigualtats no són tan naturals com ens podríem imaginar.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

L'Ajuntament assumeix en aquest projecte el seu rol de suport i assistència als centres educatius de la ciutat, al mateix temps que promou la igualtat de gènere i la coeducació.

Aquesta actuació consolida l'Ajuntament com a actor actiu en la promoció de l'equitat de gènere en els municipis a través de la realització de projectes de suport a la coeducació en els centres educatius de la ciutat.

Implica complir amb les obligacions que la normativa actual present a Catalunya, i que s'ha comentat anteriorment, estableix en l'àmbit local i en relació amb l'educació en drets, igualtat i respecte i la coeducació.

2.6. La coeducació com un model d'intervenció per a la millora integral de la pràctica educativa. Ajuntament de Castelldefels

Descripció de la política

L'Ajuntament de Castelldefels està portant a terme un projecte coeducatiu en tres centres, l'IES Mediterrània i a les escoles Els Pins i Margalló. Es tracta d'un projecte que proposa la coeducació com un model d'intervenció per a la millora integral de la pràctica educativa.

El projecte persegueix tres grans objectius:

- Formar en coeducació el professorat per tal de dotar-lo d'eines per identificar les diferents manifestacions del sexisme i la discriminació presents en diferents àmbits del món escolar.
- Oferir acompanyament i assessorament al professorat per a la introducció de la perspectiva coeducativa en la seva pràctica quotidiana.
- Sensibilitzar la comunitat educativa en el seu vessant més ampli (professorat, alumnat i famílies) per construir una plataforma coeducativa que doni un major impacte de resultats i sostenibilitat a aquest projecte formatiu.

L'Ajuntament ofereix, en primer lloc, formació i assessorament en coeducació que es posa a disposició del professorat per tal de dotar-los d'instruments per identificar com determinats estereotips de gènere i models de feminitat i masculinitat imperants en la societat tenen un impacte negatiu en l'àmbit escolar i generen relacions d'abús i d'exclusió, fracàs escolar, conflictes, obstacles en el lliure desenvolupament de nois i noies, etc. A partir d'aquí, l'Ajuntament ofereix acompanyament i assessorament metodològic al professorat per tal de transformar la pràctica educativa en una pràctica coeducativa que promogui:

- El reconeixement de les potencialitats i individualitats de nens i nenes independentment del seu sexe.
- Unes relacions més respectuoses i igualitàries entre nois i noies.
- La millora en la convivència escolar.
- L'increment de l'autoestima i la responsabilitat de l'alumnat.

- La reducció dels conflictes i la violència.
- La disminució del fracàs escolar i un major rendiment acadèmic.

El projecte ha començat com a projecte pilot en dos centres de primària (Margalló i Els Pins) i un centre de secundària (IES Mediterrània). En primer lloc es treballa amb el professorat, paral·lelament, la transmissió dels coneixements en la seva pràctica quotidiana farà de l'alumnat un segon col·lectiu destinatari del projecte, puntal bàsic ja que és el col·lectiu que viu el procés de socialització on es construeixen les identitats de gènere. En tercer lloc, les famílies, com a part activa de la comunitat educativa en la seva concepció més àmplia, seran també població destinatària i part molt important per assegurar una continuïtat del projecte més enllà de l'àmbit escolar.

Concretament el projecte comprèn nou sessions de dues hores cada una que es realitzaran entre els mesos de setembre a maig. El grup de treball que assistirà a aquestes sessions està format per deu persones del centre, dues persones de l'Àrea de Polítiques d'Igualtat de l'Ajuntament de Castelldefels i la coordinadora tècnica del projecte.

Informació extreta de la pàgina web de l'Ajuntament de Castelldefels: https://www.castelldefels.org/ca/DocsArea_pi_prog.asp?plana=DocsArea_pi_prog.asp&pmp_id=1719

Per què és una política de gènere?

Es tracta d'una política de gènere perquè s'encarrega d'incidir en el tema de la coeducació, treballant amb la comunitat educativa, concretament amb el personal docent de la ciutat, l'alumnat i les seves famílies.

Els rols de gènere són la motxilla que l'evolució cultural i social de la nostra societat ha col·locat a l'esquena dels homes i de les dones, i que determinen com ens hem de comportar, com ens hem de vestir, quines obligacions tenim respecte a la societat i a la nostra família, i tot plegat basant-se en el nostre sexe. Els rols de gènere, per tant, són construccions socials que aprenem a mesura que ens fem grans, i aquest procés de socialització de gènere es dona dins de la família i a l'escola, entre altres agents. Per tant és important no oblidar que l'escola és un agent clau en aquest procés, sobretot perquè es tracta de l'edat en què es construeixen les identitats de gènere i aprenem a relacionar-nos amb les altres persones.

La coeducació és la base per incidir en una educació per a la igualtat, que es fonamenta en diferents valors i que valora les diferències, trencant amb els estereotips de gènere i insistint en la igualtat d'oportunitats per a tothom.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

L'Ajuntament, realitzant aquest projecte pilot i oferint formació al personal docent, treballant amb l'alumnat i incloent les famílies en aquest procés, compleix amb la seva obligació de fomentar la coeducació en les seves escoles i en les seves ciutats per garantir la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació. Obligació que trobem recollida en la Llei catalana 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, en la Llei

12/2009 d'educació de Catalunya, en la Llei 5/2005 contra la violència masclista i la Llei 14/2010, dels drets i de les oportunitats de la infància i l'adolescència.

2.7. Publicació d'un *Manual de coeducació per a centres d'educació infantil i primària*. Ajuntament de Manresa

Descripció de la política

Des de la Regidoria de la Dona de l'Ajuntament de Manresa, i com a objectiu de treball del Pla d'acció municipal, s'ha promogut la realització de diverses activitats de coeducació en els centres d'Educació Infantil i Primària de la ciutat de Manresa.

L'any 2009 es va iniciar una etapa de tallers amb els nens i nenes de les escoles, amb l'objectiu de continuar treballant amb el professorat i les AMPA per afavorir un nou model d'escola coeducativa, que adopti els mecanismes per superar el sexisme i l'androcentrisme i que potencii un enfocament equitatiu dels continguts, dels mètodes, del llenguatge, de les relacions, de l'organització i de tota dinàmica generada en la pràctica educativa. I amb aquest objectiu va elaborar l'any 2009 el *Manual de coeducació per a centres d'educació infantil i primària*.

Aquest manual de coeducació és el resultat d'una diagnosi sobre la igualtat de gènere en les escoles de Primària de Manresa, que va dur a terme el Punt d'Informació a la Dona (PIAD) Montserrat Roig a partir del segon trimestre del 2009. Aquest és un servei municipal que ofereix informació, assessorament i formació de tots aquells temes que poden ser d'interès per a les dones. A més, possibilita l'accés a diferents recursos de la ciutat de tipus associatiu, cultural, educatiu i laboral, entre d'altres. Aquest servei també impulsa accions de sensibilització i de promoció, per tal d'assolir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, com són els tallers de coeducació.

El manual es divideix en sis parts. Comença amb una part introductòria, que inclou el marc legal en el qual es recolza el projecte, i una presentació de la diagnosi de gènere realitzada. Continua presentant la metodologia que s'ha seguit durant tot el curs i una descripció de totes les activitats que s'han desenvolupat. Seguidament s'ha inclòs un apartat de recursos per treballar a l'aula, com per exemple les fitxes de les activitats dutes a terme pel PIAD a les classes i una sèrie de pel·lícules i llibres interessants per treballar la temàtica de gènere, les quals van acompanyades de les seves fitxes didàctiques. Per últim s'han escrit unes conclusions fruit del treball realitzat per 1.080 alumnes.

Informació extreta del manual mateix, que es pot consultar en línia: http://www.coeducaccio.com/wp-content/uploads/2012/09/manual_primaria.pdf

Per què és una política de gènere?

Com explica la mateixa guia «els centres d'educació infantil, primària i educació especial han de promoure la igualtat d'oportunitats de nenes i nens, incorporant la perspectiva de gènere a l'acció educativa, prevenint i gestionant comportaments

i actituds discriminatòries per raó de gènere, potenciant el reconeixement, la cooperació i el respecte mutu i generant nous i millors models identitaris de masculinitat i de feminitat, principis que s'han de reflectir a les programacions de l'aula, a les activitats educatives i al projecte educatiu del centre». I l'Ajuntament és l'administració responsable de donar eines a aquestes escoles com a responsable de la igualtat de gènere en la ciutat i promotor de la implementació de la gestió transversal de gènere.

El projecte vol treballar la coeducació parlant sobre la socialització i la segregació de sexes, que vénen donades per l'entorn des del naixement i que moltes vegades no es tenen en compte i són considerades com a «naturals».

La igualtat de gènere es treballarà incidint en alguns temes, que seran els que es discutiran en les escoles, concretament: les joguines i el joc; els rols de gènere, entesos com el model de comportament que, en una societat determinada, s'espera d'una persona en relació amb el seu estatus, i els estereotips de gènere, definits com el conjunt d'idees que un grup o una societat obté a partir de les normes o dels patrons culturals prèviament establerts.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

L'Ajuntament vol ajudar les escoles a complir amb l'obligació que estableix l'article 126.2 de la Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'educació, que estableix que els consells escolars de centre han de designar una persona entre els seus membres per impulsar mesures educatives que fomentin la igualtat real i efectiva entre homes i dones.

L'Ajuntament de Manresa considera aquesta guia com una acció formativa perquè les persones designades puguin desenvolupar les seves funcions en condicions òptimes. Sens dubte la constitució al centre d'una comissió de coeducació, polítiques de gènere i d'igualtat d'oportunitats pot afavorir la implementació d'actuacions coeducatives i la implicació de la comunitat educativa.

A més a més implica el compliment d'una de les obligacions que estableix la Llei catalana d'igualtat efectiva de dones i homes, Llei 17/2015, per als ens locals, en el seu article 6:

Article 6. Funcions dels ens locals de Catalunya

- e. Establir les condicions de formació i capacitació del personal a llur servei.

Complir amb les obligacions que estableix l'article 21 de la Llei catalana d'igualtat en relació amb el tema de la coeducació.

2.8. La coeducació com a principi educatiu de l'Escola Bressol Municipal. Ajuntament de Sant Celoni

Descripció de la política

L'Escola Bressol Municipal El Blauet proporciona informació a les famílies usuàries de la importància de la coeducació en els nens i nenes des de ben petits. Es tracta d'un exemple de coeducació en la pràctica diària educativa d'aquesta escola. El seu projecte pedagògic ha estat dissenyat incorporant la coeducació com un principi clau. Es pot observar aquest compromís en les següents explicacions extretes de la seva pàgina web: <http://www.santceloni.cat/13719>

EDUCAR EN LA IGUALTAT DES DE LA DIFERÈNCIA

Continuem reflexionant des del punt de vista pedagògic sobre diversos temes i aquesta vegada voldríem compartir amb vosaltres la importància de la coeducació.

Què entenem per coeducació?

La coeducació es fonamenta en un principi bàsic: «El dret a la igualtat d'oportunitats, amb independència de l'origen, el gènere, la creença o qualsevol altra condició o circumstància social o personal». Coeducar significa, doncs, educar conjuntament nenes i nens en la idea que hi ha diferents mirades i visions del món, diferents experiències i aportacions fetes per dones i homes que conformen una realitat col·lectiva múltiple i plural.

Per què parlem de coeducació a l'escola bressol?

L'escola bressol és, moltes vegades, el primer context social on nenes i nens comencen a construir la seva identitat establint les primeres interaccions entre iguals. Aquesta identitat ve determinada per elements biològics dins d'un entorn cultural i social que condiciona els rols i els valors típics del gènere masculí i femení.

És rellevant parlar de coeducació en aquestes edats tan primerenques per construir una escola on nenes i nens puguin aprendre a expressar-se lliurement, a compartir els seus sentiments, a relacionar-se de manera igualitària, a ajudar i a deixar-se ajudar. En definitiva, on puguin aprendre a gaudir de les múltiples i enriquidores experiències del món que els envolta afavorint la convivència positiva (sense els condicionants socials de gènere).

Nenes i nens: iguals i diferents

La identitat es construeix al llarg de tota la infància i es desenvolupa des d'àmbits molt diversos: característiques biològiques, trets psicològics, vivències emocionals, aspectes culturals i socials... Cal diferenciar, doncs, identitat sexual i identitat de gènere. La identitat sexual fa referència a com l'infant s'adona que és nen o nena en funció de les característiques fisiològiques pròpies i les dels altres. Per altra banda, la identitat de gènere es construeix a partir de l'assimilació dels rols o pautes de conducta que una determinada societat considera propis d'un sexe o l'altre.

Aquest últim procés es dona en la quotidianitat del dia a dia i es va reconstruint al

llarg de tota la vida. Hi intervenen diferents elements: el context familiar, els codis socials, els models educatius, les característiques atribuïdes a cada gènere, la manera d'entendre els dos sexes...

La coeducació a la nostra escola

Com a escola, acompanyem aquests processos afavorint el desenvolupament global, valorant la pluralitat de maneres de ser de nens i nenes, col·laborant en la construcció del món afectiu de cada infant i fomentant l'expressió de les diferents realitats sexuals. És a dir, creem espais on els infants puguin expressar tot el seu potencial i fomentem l'aportació individual perquè enriqueix el grup del qual formen part.

A l'escola bressol som conscients de la importància de les nostres actituds i comportaments perquè generen models en les nenes i els nens, i per això, dediquem temps a reflexionar sobre diversos àmbits d'actuació. Parem especial atenció a la utilització del llenguatge en el tracte individual i de grup, la finalitat de les joguines a l'aula i al pati, l'ús compartit i plural dels espais de joc, els missatges i les imatges dels contes que expliquem, etc.

Us convidem a reflexionar per tal de revisar estereotips i crear conjuntament noves visions dels gèneres.

L'equip educatiu

Per què és una política de gènere?

La introducció de la coeducació com a valor educatiu dins del disseny de les accions que es desenvoluparan dins de l'escola bressol és un molt bon exemple de política de gènere en l'àmbit de l'educació per diferents motius:

1. Reconeix l'existència de diferències de gènere en la nostra societat i que el seu origen és social i no biològic.
2. Reconeix que l'escola té un rol molt important en el procés de socialització de gènere, i que aquest rol no pot ser ignorat en la primera infància.
3. Incorpora la coeducació com a element de reflexió i principi dins del programa educatiu de l'escola i fomenta la llibertat i la igualtat d'oportunitats per a tots els nens i les nenes de l'escola.
4. Reconeix la possibilitat i oportunitat de treballar amb les famílies la coeducació, com a principi a tenir en compte en el procés educatiu dels propis fills i filles.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

L'ajuntament que incorpora el valor de la coeducació dins del projecte educatiu de les escoles bressol municipals compleix amb l'article 21 de la Llei catalana d'igualtat efectiva de dones i homes, que estableix que l'Administració educativa ha d'incorporar la coeducació a tots els nivells i modalitats del sistema educatiu i l'ha d'introduir en la programació educativa i els currículums de tots els nivells.

Com estableix el mateix article 21 realitzar aquest compromís implica afavorir el desenvolupament de les persones al marge dels estereotips i rols en funció del sexe, garantir una orientació acadèmica i professional lliure de biaixos sexistes i androcèntrics i evitar tota discriminació associada al sexe.

2.9. Supervisió en coeducació a les llars d'infants públiques municipals. Ajuntament de Barberà del Vallès

Descripció de la política

En el curs 2010-2011 l'Ajuntament de Barberà del Vallès va iniciar un projecte per fomentar la coeducació a les llars d'infants públiques municipals. El projecte coeducatiu que es va realitzar va rebre el nom de «A Barberà, nenes i nens, des del bressol, aprenen a cuidar-se i a cuidar». Es va crear un espai de reflexió, formació i acció amb els equips de les llars d'infants públiques municipals, amb l'objectiu de transformar la pràctica educativa en pràctica coeducativa.

L'Ajuntament ressalta la necessitat de continuar treballant en aquesta línia, cosa que fa imprescindible que hi hagi una supervisió en coeducació als equips de les llars d'infants públiques municipals.

OBJECTIUS

- Elaborar el projecte coeducatiu de centre.
- Revisar les programacions pedagògiques per tal de garantir la perspectiva coeducativa.
- Treballar la coeducació amb la complicitat i participació de les famílies.

ACTIVITATS

- Reunions d'assessorament de 2 h, amb una freqüència mensual, entre una especialista en coeducació i els equips d'educadores per anar incorporant bones pràctiques coeducatives que formaran part dels projectes educatius de les llars.
- A cada llar s'organitzaran sessions formatives en coeducació per a les famílies, per tal que s'impliquin i participin en el projecte.

DIRIGIT A:

Equips educatius de les llars d'infants públiques municipals.

Informació extreta de la pàgina web de l'Ajuntament: <http://www.bdv.cat/supervisio-en-coeducacio-les-llars-dinfants-publicues-municipals>

Per què són una política de gènere?

Com ho explica l'Ajuntament en la seva pàgina web, es tracta d'una política de gènere perquè:

El patriarcat és un model d'organització social i política en el qual els homes tenen més poder i valor que les dones i que impregna tots els àmbits de la societat, convertint-se en el model imperant i hegemònic.

Pensar que l'educació fuig d'aquesta realitat és una ingenuïtat, atès que el sexisme encara està present en la nostra societat, malgrat els avenços que s'han fet en els darrers anys.

La coeducació és la resposta per eradicar el sexisme, ja que significa educar en la igualtat des de la diferència. Només així es podrà aconseguir una construcció social comuna i no enfrontada de les feminitats i de les masculinitats, integrant amb igual valor les aportacions i experiències de les dones i els homes.

Tot això cal treballar-ho des de la primera infància i, en aquest sentit, les llars d'infants són un espai privilegiat per poder fer prevenció del sexisme i educar en una veritable igualtat.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Incloure la coeducació des de l'escola bressol implica treballar amb les persones educadores i les famílies la transmissió inconscient que es fa dels rols tradicionals de gènere, des de ben petits i sense donar-hi gens d'importància.

L'Ajuntament assumeix la seva responsabilitat en les llars d'infants municipals i amb aquest programa compleix amb l'obligació que estableix l'article 21.1 de la Llei catalana d'igualtat efectiva, Llei 17/2015, quan diu que s'ha d'incloure el principi de coeducació i el foment de la igualtat efectiva de dones i homes, que estableixen els articles 2.1.m i 43.1.d de la Llei 12/2009, del 10 de juliol, d'educació, a tots els nivells i modalitats del sistema educatiu i l'ha d'introduir en la programació educativa i els currículums de tots els nivells, a l'efecte d'afavorir el desenvolupament de les persones al marge dels estereotips i rols en funció del sexe, garantir una orientació acadèmica i professional lliure de biaixos sexistes i androcèntrics i evitar tota discriminació associada al sexe.

També es compleix l'obligació que estableix la Llei catalana d'igualtat en relació amb els usos del temps, regulats en l'article 46, apartats b) i c).

Article 46. Accions sobre els usos del temps.

b) Impulsar l'equilibri en la valoració i la distribució del temps dedicat al treball de mercat i al treball domèstic i de cura de persones, tenint en compte el temps personal i el cicle de vida, i aplicar polítiques actives de sensibilització, coresponsabilitat, conscienciació i capacitat destinades als homes.

c) Implantar polítiques actives i de sensibilització que reconeguin la importància del treball domèstic i de cura de persones per a la sostenibilitat de la vida quotidiana, que en posin de manifest el valor social i econòmic, que afirmen la necessitat d'assumir-les amb coresponsabilitat entre dones i homes i que contribueixin a la socialització del treball de cura de persones.

2.10. Projecte de coeducació en les llars d'infants municipals de Figueres. Ajuntament de Figueres

Descripció de la política

Es tracta d'un projecte dissenyat per portar-se a la pràctica a les quatre llars d'infants municipals gestionades pel Servei d'Educació de l'Ajuntament de Figueres i que se centra en la coeducació, principi que es treballa en quatre fases clarament diferenciades:

La primera part correspon a l'**observació**. Per tal de poder fer una bona diagnosi amb perspectiva de gènere s'ha considerat necessari iniciar amb tasques d'observació tant de les dinàmiques diàries de les llars d'infants, de l'espai i de la seva distribució, com del material que s'utilitza: jocs, contes, joguines... D'aquesta manera és possible posar en relleu aspectes i comportaments no conscients.

Un cop feta la diagnosi o inclús de forma paral·lela a aquesta, s'ha de portar a terme també la part de **sensibilització** de tots els equips docent de les llars d'infants, o bé dels referents en coeducació de cada centre. Per poder fer accions cal treballar certs continguts teòrics i dedicar un temps a l'adquisició de coneixements amb l'eix central de la perspectiva de gènere. Es tracta, en definitiva, de prendre consciència dels estereotips de gènere.

A partir de l'observació i la formació, s'han dissenyat **accions**, que s'oferiran com a propostes constructives per poder coeducar.

En aquest projecte és també molt important poder implicar les famílies, per això també s'estableix dintre del calendari la formació i sensibilització a les **famílies**.

El projecte persegueix els següents objectius:

1. Proporcionar formació específica en coeducació als educadors i educadores de les llars d'infants municipals.
2. Obtenir una diagnosi amb perspectiva de gènere dels centres educatius i de la seva pràctica docent.
3. Realitzar una anàlisi tant del material de joc com del més pròpiament educatiu, així com dels espais del centre (aules, pati, etc.).
4. Revisar el llenguatge que s'utilitza en els diferents àmbits del centre: circulars, murals, llenguatge oral.
5. Oferir xerrades informatives i de sensibilització sobre coeducació als pares i mares.

Informació extreta de la pàgina web de l'Ajuntament de Figueres: <http://ca.figueres.cat/elements/projecte-de-coeducacio-en-les-llars-d-infants-municipals-de-figueres-18635/>

Per què és una política de gènere?

Com explica l'Ajuntament quan presenta el projecte «una educació amb perspectiva de futur ha de tenir com a objectiu fonamental la superació dels estereotips fomentant valors com el respecte a les diferències, la tolerància i la igualtat d'opor-

tunitats per a tots dos sexes. El principi d'igualtat està reconegut com a dret, ja que els principals avenços s'han donat en l'àmbit públic.

Malgrat la legislació vigent a favor de la coeducació i la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, els costums i les pràctiques continuen marcades per les característiques de la societat patriarcal, amb una valoració superior dels fets considerats masculins sobre aquells als quals s'atribueix un caràcter femení. És per aquest motiu que, de fet, són encara necessàries polítiques i mesures encaminades a eradicar les diferències per raó de sexe i promoure la igualtat entre dones i homes.

L'educació és un procés continuat que requereix que els principis que l'articulen siguin explícits des de l'inici i es desenvolupin al llarg de les diferents etapes. La coeducació ha de ser un d'aquests principis i ha d'estar present des de les primeres etapes de l'educació infantil».

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

En el nostre territori la igualtat és un dret reconegut en l'article 14 de la Constitució espanyola i en l'Estatut d'autonomia de Catalunya, que recull els drets de les dones en el seu article 19 i la perspectiva de gènere en l'article 41.

I per assolir aquesta igualtat l'educació és essencial, ja sigui per dissenyar una societat igualitària, lliure i sense prejudicis, on es reconeix el valor de la diferència; ja sigui com a element clau en la lluita contra la violència de gènere.

La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, en la seva exposició de motius diu que «la violència de gènere s'enfoca per la Llei d'una manera integral i multidisciplinària, començant pel procés de socialització i educació. La conquesta de la igualtat i el respecte a la dignitat humana i la llibertat de les persones han de ser un objectiu prioritari en tots els nivells de socialització. La Llei estableix mesures de sensibilització i intervenció en l'àmbit educatiu».

A més a més realitzant un programa de diagnòs i intervenció en les llars d'infants per treballar la coeducació, la igualtat de gènere i la coresponsabilitat en les famílies l'ajuntament està seguint les obligacions que estableix la Llei catalana d'igualtat en relació amb:

- La necessitat de realitzar diagnòs específiques per conèixer els biaixos de gènere que intervenen en els diferents àmbits de competència municipal i que ajuden a crear i adequar els mecanismes necessaris per integrar la transversalitat de gènere i llurs actuacions polítiques (article 6.1.d).
- Fer efectiu el principi de coeducació i fomentar la igualtat efectiva de dones i homes en tots els nivells i modalitats del sistema educatiu (article 21.1).
- Treballar per fomentar la coresponsabilitat, donant valor a les tasques de cura (article 46).

2.11. Patis escolars oberts al barri. Ajuntament de Barcelona

Descripció de la política

Els patis escolars de la ciutat s'obren com a espai d'ús públic per a famílies, infants i adolescents fora d'horari escolar, en cap de setmana i en període de vacances escolars.

Els objectius principals de l'obertura dels patis escolars són, com explica l'Ajuntament de Barcelona:

- Optimitzar l'ús dels centres escolars potenciant el seu vessant educatiu i social, fent possible un ús del pati entre els col·lectius i/o activitats que es puguin realitzar sense interferències tot potenciant la seva interrelació.
- Donar una alternativa de lleure als infants i joves i les seves famílies que s'exerceix de forma autònoma en un context segur i de proximitat.

Cada pati escolar obert disposa d'un servei de monitoratge que obre i tanca el pati escolar dins els horaris previstos, vetlla pel bon ús de les instal·lacions i procura establir dinàmiques de relació entre els infants i joves.

Als patis escolars oberts es realitzen activitats de dinamització educativa de tipus esportiu, artístic i en família. Aquestes activitats són obertes i gratuïtes al barri.

Informació extreta de la pàgina web de l'Ajuntament de Barcelona: <http://w110.bcn.cat/portal/site/TempsBarri>

Per què és una política de gènere?

Els patis escolars oberts al barri són un clar exemple de política temporal urbana o política sobre els usos del temps.

Les polítiques del temps han nascut com a polítiques de gènere. L'interès pel temps i per la seva organització neix de les necessitats quotidianes de les dones, principals responsables de les tasques de cura i que, per tant, necessiten harmonitzar les seves responsabilitats productives i reproductives. Conseqüentment, en el disseny de qualsevol política sobre els usos del temps hem de reflexionar sobre la vida dels homes i de les dones en la ciutat i les relacions de gènere que encara es donen i que es veuen afectades per l'organització del temps i de l'espai.

L'objectiu és aconseguir una millora en la vida quotidiana a través de la recerca de nous usos de les infraestructures ja existents en l'horari en què no s'utilitzen (urbanística dels temps).

Quan en un barri no existeixen espais adequats per a la petita infància i per a nois i noies, això té un impacte en la vida de les famílies i dels seus menors. Per un costat, perquè moltes vegades s'haurà d'anar fora del barri per poder gaudir d'aquests espais de relació comunitària, fet que implica pèrdua de temps en desplaçaments i majors problemes de conciliació. Per un altre costat, perquè no sempre serà possible anar fora del barri i això implicarà quedar-se a casa, sense poder relacionar-se amb els companys i companyes i sense poder gaudir de l'espai obert; o estar pel carrer en espais no apropiats, cosa que pot comportar manca de seguretat i problemes amb els veïns i les veïnes.

Utilitzar un espai que ja existeix al barri i al qual s'atribueix una nova funció social implica oferir nous espais comunitaris de relació, reduir els problemes de conciliació, afavorir la socialització dins del barri, crear noves i millors relacions de bon veïnatge i utilitzar millor l'espai públic.

Aquesta política amb el pas dels anys ha demostrat que també aporta conseqüències positives per a les escoles, que s'insereixen millor en el barri i es converteixen en un element típic de la vida del barri, fins i tot per part d'aquelles persones que no en són usuàries.

Es tracta d'una política de gènere perquè resol problemàtiques relacionades amb la vida quotidiana, les tasques de cura i l'harmonització dels temps de vida.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

A través de la socialització dels béns públics augmenta l'accessibilitat de les persones als recursos i als béns col·lectius de la ciutat i millora la seva qualitat de vida.

Amb aquesta iniciativa s'incrementen les opcions de les persones en la seva utilització del temps i d'aquesta manera es facilita l'harmonització dels temps per part de les famílies.

No es tracta de crear una nova infraestructura o un nou espai públic, sinó d'aprofitar un espai ja existent per oferir un nou servei. La inversió és molt menor que la que s'hauria de fer si es volgués crear un nou espai.

3. Polítiques de joventut: eines i bones pràctiques per incloure la perspectiva de gènere

3.1. Inclusió de la promoció de la igualtat de gènere en les subvencions a entitats que realitzen activitats per a joves. Ajuntament de la Ciutat d'Alzira

Descripció de la política

La Junta de Govern Local de l'Ajuntament d'Alzira, en la sessió del dia 28 de gener de 2015, va aprovar les seves bases reguladores de la concessió de subvencions de la Regidoria de Joventut, incloent-hi com a criteri general en la valoració dels projectes i les activitats presentades, el foment de la coeducació i la igualtat entre dones i homes.

BASES REGULADORES DE LA CONCESSIÓ DE SUBVENCIONS DE LA REGIDORIA DE JOVENTUT PER A L'ANY 2015

Primera.- Objecte de la convocatòria

Concessió de subvencions (...) a associacions i entitats sense ànim de lucre, en matèria de joventut.

Cinquena.- Activitats subvencionables.

- Projectes d'activitats amb caràcter anual dirigides a la població juvenil.
- Activitats continuades d'animació i/o promoció juvenil (culturals, de temps lliure, formatives, promoció d'ocupació...).
- Projectes que incloguen activitats i publicacions d'interès per als joves.

Setena.- Criteris de concessió.

(...)

A) Criteris generals. Fins a 6 punts (de 24 punts totals)

- Projectes que impliquin activitats d'oci i temps lliure dirigits a joves, des del vessant de l'educació i la pedagogia de l'oci.
- Projectes que impliquin informació i assessorament dels joves, així com edició de revistes.
- **Projectes que fomenten la coeducació i la igualtat entre dones i homes.**
- Projectes que prevegin accions enfocades a la prevenció de situacions de marginalitat en els joves.
- Projectes que fomenten l'associacionisme i la participació juvenil.

Per què és una política de gènere?

Perquè fomenta que les associacions de la ciutat que ofereixen activitats de lleure per a la infància i l'adolescència incloguin entre les seves activitats projectes que fomentin la coeducació i la igualtat entre dones i homes.

És important que aquests valors estiguin presents en qualsevol activitat adreçada a la infància, l'adolescència i la joventut, moment clau en el procés de socialització de gènere. Només si s'especifica ens podem assegurar que l'activitat planificada no reforça els estereotips de gènere, que es treballa per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, que no es realitza cap tipus de discriminació i que s'actua per evitar qualsevol tipus de relació jeràrquica de gènere i de violència de gènere.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Les associacions que s'ocupen del lleure normalment ja tenen incorporats tots aquests valors en la seva actuació quotidiana, introduir de forma específica la seva promoció en les bases de subvenció assegura que s'hi pensarà, que es convertirà en una línia de treball i que es tindrà en compte de forma conscient en el disseny de la programació, cosa que tindrà un impacte positiu dins de l'associació i en les seves activitats.

Es compleix amb l'article 22 de la Llei catalana 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, que estableix que les administracions públiques de Catalunya que siguin competents hauran de fomentar la coeducació a les entitats i institucions dedicades a la formació en el lleure i a les activitats extraescolars, i promoure i facilitar l'accés dels infants i dels joves a l'educació en el lleure, de manera que els permeti desenvolupar aptituds com a individus i com a membres de

la societat i d'aquesta manera fomentar la igualtat efectiva de dones i homes. També s'haurà de garantir l'adequada formació en coeducació en l'àmbit de l'educació en lleure infantil i juvenil, ja sigui a través dels programes de formació dels cursos de monitor i de direcció d'activitats de lleure, com gràcies a cursos monogràfics de formació continuada.

També es compleix amb l'obligació que s'especifica en l'article 11 de la Llei d'igualtat, sobre els ajuts públics, en què s'estableix que qualsevol base reguladora de subvencions que convoqui una Administració pública, ha de tendir a incloure la valoració del millor mitjà per aconseguir la incorporació de la perspectiva de gènere.

3.2. Campanya «Sabadell, lliure de sexisme». Ajuntament de Sabadell

Descripció de la política

El govern de Sabadell amb l'objectiu de prevenir agressions sexuals durant les festes, al mes de setembre del 2015, en el marc de la Festa Major, va presentar la campanya «Sabadell, lliure de sexisme».

En aquesta campanya s'han editat fins a 10.000 adhesius amb el lema «Si dic no, és no» i 150 jocs de tres cartells. Un cartell portarà com a títol «Si dic no, és no». El segon diu «Si dic que sí, festa». I el tercer «Si veus o pateixes una agressió busca qui et pugui ajudar del teu voltant, si no saps què fer, dirigeix-te a la barra. T'ajudaran».

Es van editar 150 jocs de tres cartells amb el següent contingut:

SI DIC NO, ÉS NO

No em fan gràcia les brometes sexistes
 No sóc cap objecte
 No pensis que l'alcohol justifica el masclisme
 No creguis que vull rotllo sense preguntar-m'ho

SI DIC QUE SÍ, FESTA

Si respectes potser em moles
 Si bevem molt potser no podrem fer res
 Si em preguntes potser et dic que sí
 Si tu i jo ho volem potser flipem

SI VEUS O PATEIXES UNA AGRESSIÓ BUSCA QUI ET PUGUI AJUDAR DEL TEU VOLTANT, SI NO SAPS QUÈ FER, DIRIGEIX-TE A LA BARRA, T'AJUDARAN

No estàs sola
 No siguis còmplice
 És responsabilitat de tots i de totes actuar contra l'assetjament i les agressions sexuals

La campanya es diu «Sabadell, lliure de sexisme» i de fet, el pla es complementa amb la formació al personal tècnic i de seguretat responsable de les activitats de la Festa Major. Se'ls forma sobre micromasclismes i agressions sexistes, així com dels protocols a seguir si se'n detecta un cas. Per altra banda, els responsables de les diverses barraques també rebran formació específica.

El govern local manté que no s'ha detectat increment de les denúncies per agressions sexistes en el marc de la festa a la ciutat, però que la campanya vol evitar conductes per violència masclista sigui física o verbal.

SABADELL, LLIURE DE SEXISME



Informació extreta del servei de premsa de l'Ajuntament de Sabadell. Notícia publicada el 3 setembre 2015. <http://www.sabadell.cat/es/notis-dc/43015-lliure-sexisme>

Per què és una política de gènere?

Ho va explicar molt bé la regidora de Drets Civils i Ciutadania, Míriam Ferràndiz, en la roda de premsa que es va fer per donar publicitat a la campanya el 3 de setembre de 2015: «Amb aquesta iniciativa volem potenciar les relacions lliures, respectuoses, igualitàries i no sexistes. Es tracta d'una discriminació basada en qüestions de gènere i està present en tots els àmbits, tant en el públic com en el privat. El context festiu és una de les grans problemàtiques que impedeixen que les dones gaudeixin lliurement de la festa. Pot incloure des de comentaris ofensius fins a formes no consentides de contacte físic». Finalment Ferràndiz conclou que «treballem amb l'objectiu d'una ciutat igualitària, lliure d'actituds sexistes i discriminatòries. Des de la ciutat cal defensar el caràcter inclusiu i respectuós de les nostres festes amb una implicació col·lectiva, imprescindible per tal de poder assolir-ho. La coresponsabilitat de tothom és un dels elements centrals en la campanya».

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Amb la realització d'aquesta campanya per assegurar relacions segures i respectuoses entre els joves i conscienciar la ciutat sobre la importància de no ser tolerants davant de certes situacions discriminatòries, violentes o vexatòries, l'Ajun-

tament està portant a terme les següents obligacions de la Llei catalana d'igualtat efectiva de dones i homes, Llei 17/2015:

- Sensibilitzar la població sobre les causes de la violència masclista i (...) impulsar actuacions i campanyes de prevenció, i posar a disposició de la població els serveis d'atenció necessaris per a les persones que pateixen diverses manifestacions de la violència masclista (article 6.1.b).
- Establir les condicions de formació i capacitació del personal a llur servei (article 6.1.e).
- Establir les mesures necessàries per eradicar la violència masclista en l'àmbit comunitari (article 55.1.b).

3.3. Campanya «Això no és amor». Ajuntament de Sant Boi de Llobregat

Descripció de la política

Es tracta d'una campanya de sensibilització que es va començar a realitzar al mes de novembre del 2014 sota el títol «Això no és amor». El seu principal objectiu és la prevenció de la violència masclista entre les persones més joves. Es tracta d'una campanya que s'ha desenvolupat principalment a través d'internet i de les xarxes socials, ja que es tracta d'un espai privilegiat de comunicació entre la joventut. La campanya també consta d'accions presencials puntuals, així com difusió en paper (cartells i postals).

Amb aquesta campanya es persegueix que els nois i noies joves siguin capaços de detectar situacions d'abús en les seves relacions i perquè puguin abordar situacions de violència masclista que viuen en primera persona o que passen en el seu entorn proper.



Informació extreta de la pàgina web de l'Ajuntament, en què es publica una nota de premsa del Centre de Recursos i Documentació de les Dones de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

Per què és una política de gènere?

La Campanya «Això no és amor» adreçada a les persones joves de la ciutat i que utilitza les noves tecnologies i xarxes socials com a canal de difusió és una política de gènere perquè actua contra una de les manifestacions més radicals de les jerarquies i discriminacions de gènere, la violència de gènere.

La violència no sempre és física i molts cops es tradueix en control i manca de llibertat, fet que per a molts joves no s'identifica com una situació de violència de gènere. Aquesta campanya vol transmetre informació sobre quins comportaments no són sans i respectuosos dins de la parella i es poden considerar situacions d'abús i control.

Es tracta de reflexionar sobre aquelles violències que passen desapercebudes o que es creu que són part de la nostra cultura i, per tant, acceptables. Són les anomenades microviolències, que es poden definir com a actes que atempten contra l'autonomia personal de les dones i que solen ser invisibles o, fins i tot, estar perfectament legitimats per l'entorn social. Moltes vegades són tan subtils que passen inadvertits a qui els pateix i/o a qui els observa.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Amb la introducció de la perspectiva de gènere assegurem una campanya que posa en evidència situacions que es podrien considerar normals, «em controla el telèfon perquè m'estima», però que són abusives i impliquen una relació afectiva no igualitària i perillosa.

Amb aquesta política l'Ajuntament compleix les obligacions establertes per la Llei catalana contra la violència de gènere i els articles de la Llei catalana d'igualtat efectiva de dones i homes, Llei 17/2015, sobre joves i violència de gènere:

Article 21. Coeducació.

3. j) La prevenció de la violència masclista, d'acord amb els paràmetres que estableix la Llei 5/2008.

Article 48. Polítiques de salut i serveis.

2. a) Incloure en les polítiques educatives, des de primària, la difusió de continguts relatius a la salut afectiva, sexual i reproductiva, amb una atenció especial als adolescents, joves i grups de població vulnerables.

3.4. Bona pràctica: Taller «Tinc una amiga que diu que li agrades. Maneres de lligar... tot s'hi val?». Ajuntament de Granollers. Activitats i recursos per als centres educatius de Granollers

Descripció de la política

Activitat que ofereix l'Ajuntament de Granollers dins de la «Guia d'activitats i recursos per als centres educatius de Granollers». L'activitat està adreçada a les escoles de secundària i postobligatòria.

Es tracta d'un taller que dura 2 hores, organitzat pel Centre d'Informació i Recursos per a Dones i que es fa en horari escolar amb tota la classe.

Els objectius que persegueix l'activitat són els següents:

- Conèixer el context social de partida basat en les desigualtats de gènere.
- Identificar els diferents estereotips de gènere que s'activen a l'hora de «lligar».
- Reflexionar sobre les emocions que posen en joc nois i noies.
- Reflexionar sobre quin tipus de relacions construeixen.
- Potenciar relacions sexuals i/o afectives que es basin en el creixement personal, l'enriquiment mutu i el respecte a la identitat i l'autonomia de l'altra.
- Fomentar habilitats de comunicació que ajudin a prevenir l'adopció de rols estereotipats en les relacions sexuals i/o afectives.

Informació extreta de la «Guia d'activitats i recursos per als centres educatius de Granollers». Informació disponible a la xarxa: <http://www.granollers.cat/guia-activitats-recursos/activitatsciutadania-participacio-i-igualtat>

Per què és una política de gènere?

Perquè pretén reflexionar sobre com influeixen els rols i estereotips de gènere en les relacions afectives i sexuals. La presa de consciència és el primer pas per evitar que determinades situacions es realitzin. Moltes vegades les primeres manifestacions de masclisme o de violència de gènere no són percebudes pels protagonistes com a tals.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Els ajuntaments són responsables de fomentar la igualtat de gènere i prevenir la violència masclista, per tant, han d'oferir recursos i crear espais de reflexió que permetin aconseguir aquests objectius.

Amb aquest taller s'està portant a terme el que s'estableix en l'última part de l'apartat 1 de l'article 48 de la Llei catalana 17/2015, de 21 de juliol, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que especifica que les administracions públiques competents hauran de garantir una detecció precoç de les situacions de violència masclista com a fenomen que afecta en gran mesura la salut de les dones.

I també compleix amb l'apartat 2 de l'article 48 que estableix que les administracions competents hauran de garantir de manera integral la salut afectiva, sexual i reproductiva, prestant especial atenció als més joves.

3.5. Música rap contra el masclisme. Ajuntament de Palau-solità i Plegamans

Descripció de la política

L'Ajuntament de Palau de Plegamans a través de l'Espai Jove l'Escorxador i la Regidoria de Joventut va organitzar una xerrada-concert al Teatre de la Vila amb el compositor i músic madrileny El Chojin, un raper espanyol conegut pel fort compromís social de les seves lletres. Aquesta iniciativa s'emmarca dins el progra-

ma «Salut jove», que té com a objectiu dotar els nois i noies joves d'eines i recursos per gaudir d'una vida saludable i evitar comportaments violents, masclistes o el consum de drogues.

La convocatòria va ser un èxit i dues-centes persones van omplir el teatre, majoritàriament joves, que van gaudir durant gairebé tres hores de la música i les lletres del músic. L'espectacle alternava cançons amb reflexions sobre múltiples temes: la importància de la igualtat entre totes les persones, de la necessitat d'eradicar el masclisme i el racisme, i de les violències que duen implícites. També es va parlar de la importància de l'esforç, el creixement i l'apoderament personal. Es tractava d'un espectacle interactiu, en el qual el Chojin va respondre a les preguntes que li feia el públic, sobre aquests temes i també sobre la seva història personal i professional.

A més a més El Chojin va compartir escenari amb el grup local Inyección de la Conciencia, que va presentar-hi el videoclip del seu tema *Rap contra el machismo*, una cançó que denuncia la violència contra les dones. Van compondre aquest tema per iniciativa pròpia i amb el suport de l'equip tècnic de l'Espai Jove l'Escorxador.



Informació obtinguda de la pàgina web municipal: <http://www.palauplegamans.net/serveis/dona-i-igualtat.htm>

Per què és una política de gènere?

El concert organitzat des de la Regidoria de Joventut és una política de gènere perquè a través de la música crea un espai de reflexió sobre la violència de gènere i el masclisme. Es tracta d'utilitzar altres llenguatges, com ara la música i el rap, per debatre sobre temes de gran importància per assolir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Utilitzar l'oci nocturn, la música i un artista que és de plena actualitat facilita apropar el debat sobre temes clau a la gent més jove que segurament no participaria en una xerrada sobre masclisme i violència de gènere.

Es tracta d'un bon exemple ja sigui des del punt de vista de política cultural com de política de joventut, ja que es dona contingut a una iniciativa cultural adreçada a la gent jove. No es tracta d'un concert més, sinó que la música va acompanyada d'un missatge que pot facilitar que es reflexioni sobre el tema.

Amb iniciatives d'aquestes característiques l'Ajuntament segueix les següents directius que es donen en la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes:

- Promoure la creació i la divulgació d'obres que presentin innovacions formals favorables a la superació de l'androcentrisme i del sexisme (article 24.d).
- Garantir que les produccions culturals públiques incorporin una visió no sexista i no androcèntrica (article 24.f).

3.6. Sabadell, ciutat de valors. «Protegim la joventut de la lesbo / homo / trans / bifòbia.» Ajuntament de Sabadell

Descripció de la política

L'Ajuntament de Sabadell, a través de la Regidoria de Drets Civils i Ciutadania, ha participat en l'organització dels actes que amb el lema «Protegim la joventut de la lesbo / homo / trans / bifòbia» es van celebrar durant els mesos de maig i juny, amb motiu del Dia Internacional contra l'Homofòbia, Transfòbia i Bifòbia (17 de maig), i del Dia Internacional de l'Orgull LGBTI (28 de juny).

L'objectiu de la proposta és sensibilitzar la ciutadania sobre els riscos de discriminació que pateixen les persones LGBTI i avançar col·lectivament cap al respecte a la diversitat d'orientacions sexuals i identitat de gènere, de forma inclusiva i respectuosa.

Dels actes previstos ressaltem la proposta pedagògica «No són bromes», taller que treballa el tema del *bullying* i l'assetjament per motius d'orientació sexual als centres escolars. La proposta, que ha estat desenvolupada per la Regidoria de Drets Civils als instituts en aquest curs escolar, s'ha traslladat als diferents espais joves de la ciutat.



Informació extreta del web municipal del portal de drets civils de l'Ajuntament de Sabadell.

Per què és una política de gènere?

L'Assemblea General de l'Organització Mundial de la Salut (OMS), el 17 de maig de 1990 va eliminar l'homosexualitat de la llista de malalties mentals. En commemoració d'aquesta efemèride, cada any, el dia 17 de maig se celebra el Dia Internacional contra l'Homofòbia i la Transfòbia (International Day Against Homophobia and Transphobia, IDAHOT), amb l'objectiu de sensibilitzar la societat contra la discriminació del col·lectiu LGTBI.

Com explica el mateix Ajuntament «avui en dia continuen evidenciant-se actituds de discriminació en joves i adolescents per raó d'orientació sexual o identitat de gènere. Els prejudicis, les pors i les desconfiances generen accions violentes i de rebuig tant a l'entorn social com a l'àmbit educatiu de les persones joves LGBTI. Resulta paradoxal que aquesta reacció esdevingui directament proporcional a la major obertura dels joves a l'hora de viure la seva sexualitat en l'actualitat. Estudis europeus evidencien que els joves LGBTI suporten més amenaces i assetjament escolar i que són més propensos i tenen més probabilitats d'intent de suïcidi que els joves i les joves heterosexuales».

Es tracta, per tant, d'una política de gènere perquè treballa a favor de la diversitat de gènere, i contra la violència de gènere.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Realitzar tot un seguit d'accions contra la discriminació del col·lectiu LGTBI i per aprofundir sobre la llibertat en la identitat sexual i de gènere implica complir amb les propostes que es donen en la Llei catalana d'igualtat efectiva de dones i homes, Llei 15/2017 i en la Llei catalana 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

3.7. Guia promoció professional no sexista. Ajuntament de Mollerussa

Descripció de la política

L'Ajuntament de Mollerussa l'any 2010 va editar una guia per treballar els aspectes bàsics de l'orientació professional no sexista amb l'objectiu que els joves escullin una professió en base al seu interès i a les competències adquirides i evitant els prejudicis de gènere. Aquesta guia, amb el títol *Jo sé que puc... treballar del mateix que tu*, estava adreçada a alumnes de quart de secundària i es va distribuir durant el curs escolar a les escoles, amb l'objectiu que es pogués treballar dins les aules l'orientació professional igualitària.

La guia, que s'acompanya amb alguns exercicis pràctics, s'estructura en quatre punts a través dels quals es tracten els diferents aspectes que poden ajudar a planificar l'elecció professional i conèixer algunes dades que ens indiquen aspectes que poden influir en la decisió. En primer lloc, s'exposen dades estadístiques sobre diferents ocupacions i la presència que hi tenen homes i dones. En segon lloc, es

parla dels missatges que rebem del nostre entorn i com aquestes informacions poden influir en la nostra decisió. En el tercer punt, es defineixen alguns conceptes bàsics per donar a conèixer i explicar alguns dels fenòmens que tenen lloc dins el món laboral i finalment també s'exposen alguns exemples d'ocupacions en què encara hi ha una presència molt majoritària d'un o l'altre sexe.

Font informació: espai de notícies de l'Ajuntament de Mollerussa. Notícia del 19.05.2010: www.mollerussa.cat

Per què és una política de gènere?

Les dades estadístiques que tenim a disposició sobre Catalunya confirmen que continua existint segregació horitzontal en el mercat de treball, i això vol dir que hi ha sectors ocupacionals ocupats principalment per homes i sectors ocupats principalment per dones.

Els sectors més masculinitzats són la construcció, tota la indústria, l'agricultura i la ramaderia, el comerç a l'engròs o la mediació financera. Mentre que els sectors més feminitzats són les activitats de treball domèstic, de serveis socials i personals, les ocupacions en sectors sanitaris i a l'Administració pública, la neteja d'edificis i el comerç al detall (Dades observatori IQ, 2013).

Realitzar polítiques que afavoreixin la llibertat en la selecció de les professions que poden fer nois i noies vol dir trencar amb els estereotips de gènere i afavorir una real igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones, per tant, és una política d'igualtat de gènere en l'àmbit de l'educació i de la joventut.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Amb aquesta campanya a favor de la llibertat en la selecció professional dels joves estem trencant límits que la societat ha creat i que poden produir que nois i noies no optin per allò que més els agrada perquè pensin que no ho poden fer per culpa de ser homes o dones.

L'Ajuntament està portant a terme diferents objectius establerts en la Llei catalana 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes:

- Contribueix a eradicar els estereotips culturals que perpetuen les diferències de gènere (article 1.2.e.2).
- Permet que dones i homes, des de la diversitat, participin en condicions d'igualtat efectiva en la vida familiar, política, social, comunitària, econòmica i cultural (article 1.2.e.4).
- Capacitar els alumnes i donar suport a les seves expectatives individuals perquè facin llurs eleccions acadèmiques i professionals lliures dels condicionants de gènere (article 21.3.e).
- Millorar l'ocupabilitat i l'ocupació de les dones (...) (article 32.1).

3.8. Programa Aurora. Ajuntament de Sant Boi de Llobregat

Descripció de la política

La Unitat de Joventut de l'Ajuntament de Sant Boi va realitzar des del 2007 al 2012 el Programa Aurora, programa d'assessorament i orientació laboral per a dones joves. Es tracta d'un recurs que s'adreçava a les dones joves d'entre 16 i 35 anys amb l'objectiu de millorar l'ocupabilitat de les dones joves de Sant Boi, després d'haver detectat que eren més vulnerables davant de l'atur i que vivien una major situació de precarietat en el mercat laboral.

Des del programa es promovia l'apoderament de les participants en l'àmbit laboral i en l'àmbit personal; la recuperació de motivació i interès vers el futur professional; la realització de projectes professionals definits i executats; la millora en competències transversals durant tot el procés; la reflexió, a partir del treball, sobre el paper de la dona jove en la societat; i l'aprenentatge de tècniques i recursos per a la recerca de feina.

A través d'entrevistes individualitzades i tallers en grups, el servei promovia la reflexió sobre el seu futur acadèmic i professional, i es realitzava una planificació per aconseguir els nous objectius laborals.

El balanç fet per l'Ajuntament dels primers cinc anys de funcionament del Programa Aurora (2007-2011) va posar en evidència que es tractava d'un recurs útil en matèria d'orientació sociolaboral i professional per a les dones joves. En aquests cinc anys hi van participar 218 dones.

Informació extreta de la publicació de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat *Les persones* núm. 5, publicat al mes de març del 2012 i accessible en línia.

Per què és una política de gènere?

Es tracta d'una política de gènere perquè planteja una acció positiva adreçada a incidir en una desigualtat de gènere que es produïa a la ciutat de Sant Boi i que situava les dones joves en una situació de desavantatge.

És important tenir en compte que no és una política de gènere perquè és una política adreçada exclusivament a les dones, ja que podria ser una política adreçada exclusivament als homes i també seria una política de gènere, sempre que aquesta política d'acció positiva fos conseqüència de la detecció d'una desigualtat de gènere.

Per afavorir l'ocupabilitat de les dones s'ha vist la necessitat, després de fer una diagnosi de la realitat municipal, de realitzar una política d'assessorament, seguiment i capacitació adreçada a les dones joves.

Aquest exemple posa en evidència una realitat molt difusa en el nostre territori com a conseqüència de l'existència de desigualtats estructurals que tenen la seva base en la pròpia cultura i que produeixen que quan analitzem un àmbit des de la perspectiva de gènere es detecti que les dones tenen majors dificultats o han estat el col·lectiu tradicionalment exclòs, és a dir, que no s'ha beneficiat de la política existent.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Realitzant aquesta política d'acció positiva adreçada exclusivament a les dones joves de la ciutat estem afrontant un problema específic i per tant oferint una resposta adequada a la diagnosi realitzada.

Apoderant les dones joves i assegurant una millor ocupabilitat d'aquest col·lectiu s'estan resolent molts altres problemes que podríem relacionar amb l'elevat atur femení i la precarització del treball femení.

Amb aquesta política l'Ajuntament està portant a terme les directrius que estableix la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes en relació amb el treball, l'ocupació i l'empresa.

Article 32. Promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral.

1. Per promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral, els poder públics han de:
 - a. Millorar l'ocupabilitat i l'ocupació de les dones pel que fa a l'accés, la presència, la permanència i les condicions de treball.

4. Polítiques culturals: eines i bones pràctiques per incloure la perspectiva de gènere

4.1. Inclusió en les bases de subvencions a entitats culturals i educatives de la ciutat d'una clàusula perquè es treballi el valor de la igualtat. Ajuntament de Gavà

Descripció de la política

Una de les accions portades a terme per l'Ajuntament de Gavà amb l'objectiu de prioritzar el valor de la igualtat entre els homes i les dones com a eix fonamental per a la construcció d'una ciutat més justa, democràtica i lliure de sexismes, va ser incorporar el principi de la igualtat de gènere en les activitats subvencionables de les entitats de la ciutat. Iniciativa que es va posar en marxa l'any 2012.

Totes les entitats, centres educatius, clubs esportius, AMPA i associacions que siguin beneficiàries de les subvencions, hauran de realitzar una acció a favor de la igualtat real, que no estigui immersa en el propi funcionament de l'entitat, sinó que es regeixi pels principis que queden descrits en el punt «Accions per a la igualtat», i que haurà de ser recollida en la fitxa de sol·licitud que presenti l'entitat, concretament en la descripció de l'activitat subvencionable.

BASES PER A LA SOL·LICITUD I ATORGAMENT DE SUBVENCIONS PER AL DESENVOLUPAMENT D'ACTIVITATS I SERVEIS A LA CIUTAT DE GAVÀ – 2012

ANNEX Gavà 2012. Treballant en els valors per a la igualtat

2. DESCRIPCIÓ DE L'ACTIVITAT SUBVENCIONABLE

2.1 Accions per a la igualtat

Nom de l'activitat	
Lloc de realització	Dates de realització
<p>Accions per a la igualtat</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Ús del llenguatge no sexista en els materials de les campanyes de l'entitat. <input type="checkbox"/> Accions que fomentin la presència paritària d'homes i dones en els espais de responsabilitat i presa de decisions. <input type="checkbox"/> Potenciació de la coeducació i la coresponsabilitat. <input type="checkbox"/> Accions que trenquin els estereotips sexistes. <input type="checkbox"/> Sensibilització i implicació davant la violència masclista. <input type="checkbox"/> Visibilització de pràctiques igualitàries i accions positives per a la igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones. <p>Per a qualsevol dubte o assessorament us podeu posar en contacte amb l'Àrea d'Igualtat i Ciutadania de l'Ajuntament de Gavà.</p>	
Explicació de l'activitat segons les accions escollides:	

Informació proporcionada per l'Àrea d'Igualtat i Ciutadania de l'Ajuntament de Gavà.

Per què és una política de gènere?

Es tracta d'una política de gènere perquè introdueix una clàusula en les bases de subvencions que obliga tota entitat de la ciutat a realitzar una actuació per a la igualtat. D'aquesta manera l'Ajuntament s'assegura que aquest objectiu s'incorpori en totes les entitats que realitzen activitats en la ciutat i reben finançament públic.

És important tenir en compte que l'Ajuntament no és l'únic agent actiu en el món de l'educació en el lleure i la cultura de la ciutat, per tant, és responsabilitat del consistori assegurar que les activitats realitzades per part de les associacions de la ciutat, elements vius del lleure i la cultura, també tinguin incorporada la visió de gènere, evitant reproduir estereotips de gènere i fomentant la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Amb la introducció del principi d'igualtat de gènere en les bases de subvencions públiques complim el segon apartat de l'article 11 de la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes:

Article 11. Ajuts públics.

2. Les bases reguladores de subvencions, beques i qualsevol altre tipus d'ajut públic que convoquin les administracions públiques de Catalunya han de tendir a incloure la valoració del millor mitjà per aconseguir la incorporació de la perspectiva de gènere.

També es compleixen totes les referències legislatives existents en la Llei catalana d'igualtat efectiva de dones i homes sobre fomentar una cultura sense estereotips de gènere, que fomenti la igualtat d'oportunitats i reconegui el rol de la dona (article 24); incloure la coeducació en el lleure (article 22); i fer efectiu el principi de coeducació i foment de la igualtat efectiva de dones i homes en tots els nivells i modalitats del sistema educatiu (article 21).

4.2. Cinefòrum «Elles dirigeixen». Ajuntament de Granollers**Descripció de la política**

Es tracta del cinefòrum que des de l'any 2008 s'està realitzant a Granollers i que proposa crear debat entorn del cinema fet per dones.

Es tracta d'una proposta que va néixer en la Taula d'Igualtat d'Oportunitats de Granollers, amb l'objectiu de fer una projecció d'una pel·lícula (documental o ficció) amb temàtica feminista. Les pel·lícules seleccionades són pel·lícules dirigides per dones, que ofereixen una mirada des de la perspectiva de gènere.

Després de la presentació i projecció de la pel·lícula s'anima al debat i la reflexió al voltant de la temàtica tractada, com ara les característiques del cinema fet per a dones.

La doctora en comunicació audiovisual i professora de cinema de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB), Rosa Maria Palencia, és la persona encarregada de moderar les sessions.

El Centre d'Informació i Recursos per a Dones (CIRD) va iniciar aquest projecte amb les biblioteques de Granollers. A partir del 2013 s'estableix col·laboració amb l'Associació Cultural de Granollers, passant a visionar les pel·lícules al Centre Cultural, carrer Joan Camps 1.

Les projeccions són en versió original subtitulada.

Informació extreta de les activitats que realitza la Regidoria d'Igualtat de Gènere i que estan publicades a la pàgina web de l'Ajuntament de Granollers.

Per què és una política de gènere?

Aquest cicle de cinefòrum és una política de gènere per dos motius, principalment:

1. Perquè se centra en pel·lícules dirigides per dones i com explica M. Àngels Cabré, escriptora i directora de l'Observatori Cultural de Gènere (OCG) en el seu informe 2014, només un de cada deu directors, guionistes o produc-

tors, és dona. Per tant, amb aquesta acció estem reivindicant el paper de les dones en el cinema com a directores, i fem ressò d'aquelles que ja existeixen.

2. Perquè les pel·lícules que es projecten han de plantejar una mirada amb perspectiva de gènere, cosa que fomenta el debat sobre els rols de gènere, les jerarquies i estereotips de gènere, i la realitat de la igualtat d'oportunitats en la nostra societat.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Realitzant polítiques com el cycle de cinema «Elles dirigeixen» treballem per posar en evidència que les dones també són autores de cultura i que tot i que moltes d'elles són més desconegudes que els seus companys homes, val la pena conèixer-les i val la pena endinsar-se en les seves històries i en les reflexions en femení que fan en les seves pel·lícules.

En fer ressò de l'existència de dones directores apoderem tot l'art i tota la cultura femenina, i d'aquesta manera seguim les indicacions de la Llei catalana d'igualtat efectiva, Llei 15/2017, que dedica l'article 24 a les manifestacions culturals, quan diu que correspon a les administracions públiques de Catalunya dur a terme les següents actuacions:

- a. Adoptar les mesures necessàries per garantir el dret de les dones a la cultura i a ésser considerades agents culturals i per visibilitzar la cultura que els és pròpia.
- f. Garantir que les produccions culturals públiques incorporin una visió no sexista i no androcèntrica, i potenciar que els centres de creació cultural afavoreixin la creació i la difusió de les obres culturals d'autoria femenina mitjançant les mesures de sensibilització, promoció i foment adequades.

4.3. LAC. Laboratori d'Art Comunitari. Ajuntament de Sant Boi de Llobregat

Descripció de la política

El Laboratori d'Art Comunitari és una proposta d'art comunitari que va néixer el 2012 des del Museu de Sant Boi i que dona veu a col·lectius i persones que molt sovint no s'escolten, des del llenguatge de l'art contemporani.

Els artistes que participen en cada edició treballen sobre un eix temàtic, l'any 2015 el LAC es va centrar en la figura de la dona, la visió femenina i la seva projecció al llarg de la història. Més de tres-centes persones van participar en els diferents projectes i cada equip va proposar el seu punt de vista i una obra o *performance* com a resultat.

Els col·lectius estaven formats per nens i nenes de primària, de secundària, grups de treballs manuals de casals, dones immigrants, persones dels hospitals de salut mental, persones preses i artistes que els dirigien.

Del 25 de setembre al 15 de novembre de 2015 es van poder veure les peces artístiques i *performances* del Laboratori d'Art Comunitari (LAC 2015) al voltant de la figura de la dona: el pas per les diferents èpoques, la manera d'entendre el món, la lluita per un món més just, la maternitat, la fertilitat, la memòria de les àvies, etc.

En aquesta quarta edició es van realitzar setze projectes artístics, per exemple, Plaça Dona (el més comunitari, on han participat fins a sis col·lectius i que es va concretar en una instal·lació protagonitzada per cadires), Matriz (durant més de sis mesos, un grup de dones amb malalties neurodegeneratives van fer una proposta tèxtil amb records de la seva infantesa, la figura de la mare, les cançons del passat...) o Soy semilla (proposta de ceràmica feta per interns de la presó Model donant forma als seus pensaments, sentiments i emocions).

Informació extreta d'una nota de premsa del Departament de Cultura de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

Per què és una política de gènere?

Es tracta d'una política de gènere per dos motius:

- El tema sobre el qual se centren els projectes d'art contemporani d'aquesta edició, la figura de la dona.
- Els col·lectius a qui va adreçada la proposta, que busca apropar l'art contemporani a tothom.

Aprofitar l'art per reflexionar sobre el món femení i les dones és crear cultura amb visió de gènere.

Què hi guanyem incorporant la perspectiva de gènere?

En aquest projecte incorporant la perspectiva de gènere apropem l'art a les dones i les fem protagonistes de la cultura. Demanem que els diferents col·lectius interessats en l'art contemporani reflexionin sobre la figura de la dona i recuperem aquesta figura i la seva contribució en la història.

Amb aquest projecte l'Ajuntament de Sant Boi compleix amb l'article 26 de la Llei orgànica d'igualtat efectiva de dones i homes, Llei 3/2007, de 22 de març, dedicat a la igualtat en l'àmbit de la creació i producció artística i intel·lectual. I també porta a terme les següents obligacions que la Llei catalana d'igualtat efectiva de dones i homes, Llei 17/2015, estableix en relació amb la cultura en el seu article 24.

Article 24. Manifestacions culturals

Correspon a les administracions públiques de Catalunya dur a terme les actuacions següents:

- a. Adoptar les mesures necessàries per garantir el dret de les dones a la cultura, a ésser considerades agents culturals i a la cultura que els és pròpia.
- (...)
- c. Impulsar la recuperació de la memòria històrica de les dones amb la participació de les dones (...).
- (...)

- e. Facilitar la promoció de manifestacions culturals de diferents procedències en què les dones siguin reconegudes i no menystingudes.

4.4. Taller d'escriptura per a la igualtat de gènere a la Biblioteca Les Voltes. Ajuntament de Sant Vicenç dels Horts

Descripció de la política

La Biblioteca Municipal Les Voltes, conjuntament amb la Regidoria d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Vicenç dels Horts, ofereix el taller d'escriptura «Contes i rondalles per celebrar ser iguals i ser diferents». L'activitat busca capacitar les persones participants per escriure un conte treballant diferents punts de vista i aprofundint en els personatges i els seus diàlegs. Els exercicis giraran al voltant de situacions i relacions entre homes i dones, homes i homes, dones i dones, les seves diferències i la seva igualtat.

El taller estarà dinamitzat per Mònica Cano. A les sessions es treballaran en grup els relats construïts entre tothom. També es llegiran algunes autores rellevants, com Virginia Woolf, Margarite Duras, Herta Müller, Doris Lessing i Gertrude Stein, entre d'altres, a més de relats d'homes on la feminitat i les relacions entre persones del mateix sexe o diferent són emblemàtiques.

Font d'informació: Agenda de l'Ajuntament de Sant Vicenç dels Horts: www.svh.cat

Per què és una política de gènere?

Perquè es crea un espai per a la reflexió al voltant de la igualtat de gènere a través de l'escriptura. Les desigualtats de gènere i el pes dels estereotips de gènere i dels rols tradicionals de gènere es caracteritzen per formar part de forma inconscient de les nostres comunitats, i això provoca que es doni importància al fet que la seva persistència produeix problemes, per un costat, a les persones que assumeixen les responsabilitats de cura, per ser un àmbit considerat «poc important»; i per un altre costat, a les seves dones, que facin el que facin seran sempre vistes i considerades responsables de la cura i principalment «femenines», és a dir, persones empàtiques, sensibles, poc autoritàries, i a les quals es neguen característiques més «masculines», com poden ser capacitat de lideratge, força, poder.

Crear espais per a la reflexió és crear oportunitats per valorar la importància de les diferències, al mateix temps que es desconstrueixen els rols i estereotips de gènere.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Es compleix el compromís municipal a favor de la igualtat de gènere i les obligacions que estableix la Llei catalana d'igualtat, 17/2005, a favor de la coeducació (article 21), de la incorporació de la igualtat de gènere en l'educació en el lleure (article 22) i en les manifestacions culturals (article 24).

4.5. Delta amb D de Dones. Museus del Delta del Llobregat

Descripció de la política

És un projecte de comunicació conjunta dels museus del Delta del Llobregat, que neix l'any 2014. Compta amb la participació dels museus de Cornellà, Gavà, l'Hospitalet, el Prat, Sant Boi i Viladecans.

L'objectiu del projecte és donar més visibilitat a la història de les dones a través de la creació d'un programa de difusió conjunta del paper de les dones al llarg de la història en la conformació de les diferents localitats de la plana deltaica del Llobregat. Cada museu explica una part de la història de les dones del seu municipi: Gavà presenta les dones neolítiques, Sant Boi la vida de les dones romanes i medievals, el Prat les dones d'època moderna, etc.

El museu de cada municipi programa activitats en relació amb el món femení, per fer visibles les dones al llarg del temps i del territori. Moltes de les activitats se sumen als actes organitzats entorn de la celebració del Dia Internacional de les Dones, 8 de març.

Informació extreta de: <http://alavoradelllobregat.elprat.cat/2015/02/iniciem-les-activitats-del-projecte.html>

Per què són una política de gènere?

Es tracta d'una política de gènere en l'àmbit de la cultura perquè incideix en la recuperació del paper de les dones en la història a través de les exposicions que hi ha en els museus i que ens parlen de diferents èpoques històriques.

Es tracta de donar importància al paper femení en la història, donar importància a les tasques que realitzaven principalment les dones i que estaven relacionades amb l'àmbit de la llar, de la cura, de la reproducció dins de la família, i que tot i no rebre molta atenció quan s'estudia la història, són essencials per a la supervivència de la humanitat.

Per valoritzar el món de la cura i de les persones és important donar importància a l'esfera privada en la nostra història, i això es pot fer quan es recupera la història de les dones.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Visibilitzar el paper de les dones al llarg de la història i donar espai a aquesta part de la història en els nostres museus implica visibilitzar l'espai femení i la seva importància, i fer política de gran pedagogia a favor de la igualtat en el respecte i la igualtat de drets entre dones i homes.

A més a més implica complir amb la part de l'article 24 de la Llei catalana d'igualtat efectiva de dones i homes, Llei 17/2015, de 21 de juliol, dedicada a les manifestacions culturals, i que de forma específica estableix que les administracions públiques han d'impulsar la recuperació de la memòria història de les dones amb la participació de les dones, i promoure polítiques culturals que en facin visibles les aportacions al patrimoni i a la cultura de Catalunya, i també a la diversitat (apartat c).

4.6. Ruta de les dones del suro i exposició «La dona al món industrial». Museu del Suro de Palafrugell

Descripció de la política

La ruta de les dones del suro és un itinerari guiat pels carrers de Palafrugell en el qual s'explica la història de la dona obrera de Palafrugell durant el primer quart del segle xx: la feina a la fàbrica, a casa, l'educació de nenes i obreres, les reivindicacions, la solidaritat, etc.

Durant la ruta es parla de la seva situació laboral, de les causes de la seva incorporació massiva al món del treball (passant del 10% a més de la meitat), dels importants canvis socials que va provocar aquest fet en aquella societat fortament paternalista, etc., a través d'articles de premsa i altres documents de l'època, juntament amb imatges antigues.

L'exposició «La dona al món industrial» presenta la incidència i la importància de la dona en el procés d'industrialització al nostre país. La mostra descriu les condicions de feina i de vida de la dona en la societat industrial i mostra el seu paper en la formació dels mercats de treball industrials i de classe obrera. L'exposició descriu el rol de la dona a la societat industrial per mitjà de diferents suports: textos, vídeos, dades estadístiques, fullets, etc.

Els objectius de l'exposició, com explica el museu són:

- Mostrar la presència del treball de la dona abans i durant el procés d'industrialització a Catalunya des del segle xviii fins a la segona meitat del segle xx.
- Exposar l'existència del concepte *segregació de gènere* com a condicionant en l'evolució de la identitat de la dona treballadora.
- Transmetre les diferents ocupacions de la dona en els diversos sectors productius catalans.

Informació extreta de la pàgina web del Museu del Suro: www.museudelsuro.cat

Per què és una política de gènere?

Ambdós projectes es poden considerar polítiques de gènere perquè recuperen la història col·lectiva de les dones de la ciutat de Palafrugell, que treballaven en la producció del suro, feina dura i poc reconeguda, que s'havia quedat a l'ombra de la història; i de les dones en el procés d'industrialització a Catalunya.

Es tracta d'una política de gènere perquè reconeix la importància de les dones en la història del nostre territori, importància en el món de la producció, dins de la fàbrica de suro com a obreres, i com a responsables de l'àmbit de cura i reproductiu.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Conèixer l'important rol de les dones en la nostra història, tant en l'àmbit productiu com en l'àmbit reproductiu és una excel·lent via per apoderar les dones i evitar situacions de jerarquia i manca de respecte.

Accions d'aquestes característiques compleixen amb l'obligació que estableix la Llei catalana d'igualtat efectiva de dones i homes, Llei 17/2015, quan en el seu article 24 dedicat a les manifestacions culturals, ens parla d'impulsar la recuperació històrica de les dones. I quan en l'article 3 del principi fa referència a l'equilibri entre el treball de mercat i el treball domèstic i de cura de persones i coresponsabilitat en el treball, i especifica que els poders públics han de reconèixer la vàlua del treball domèstic i de cura de persones.

4.7. Grup de Dones amb Memòria. Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

Descripció de la política

El grup Dones amb Memòria naixia ara fa quinze anys, fruit d'un taller en el marc del projecte «La història a les nostres mans», promogut per l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú i amb l'objectiu de donar visibilitat a la història de les dones.

Arran d'aquest taller es va fer un petit document de la història oral, una eina per conèixer millor la història de la ciutat. A partir d'aquí es van anar desgranant diferents temes que més endavant van donar peu a l'edició d'una col·lecció de deu llibres acompanyats d'un DVD i de material pedagògic pensat per donar a conèixer els fets històrics a les noves generacions.

Els temes d'aquesta col·lecció són: la guerra i postguerra, la família, l'esport, els oficis, els jocs, l'escola, el comerç, el ferrocarril, el ball i el cinema.

Des d'aleshores, aquestes dones es continuen trobant cada dimarts a la UPC conduïdes per una historiadora per seguir desenvolupant la seva tasca de recuperació de la memòria oral.

El Grup de Dones amb Memòria està format per una setantena de dones grans que es troben setmanalment i participen en el taller «La història a les nostres mans» conduït per una historiadora. L'any 2015 es va inaugurar la seva 17a edició.

Informació obtinguda dels dossiers de premsa de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú.

Per què és una política de gènere?

Es pot considerar una política de gènere en l'àmbit de la cultura per dues raons: primera, perquè fomenta la participació de les dones; i segona, perquè recuperant la memòria de les dones de la ciutat es recupera una part de la història, que normalment ha estat invisible i silenciosa.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Realitzar aquesta política converteix les dones de la ciutat en protagonistes, i això comporta dos impactes positius. Per un costat, en les mateixes dones, que explicant la seva història s'apoderen, donant valor a les tasques i experiències personals; a més a més de crear xarxa i nous espais comunitaris. Per un altre costat, perquè permet que tota la ciutat conegui una part de la seva història que havia estat tancada dins de les parets de la vida quotidiana.

Només si es reconeix la importància dels rols i treballs reproductors es podrà arribar a un nou equilibri entre les diferents esferes que conformen la nostra vida quotidiana, productiva, reproductiva i personal, al mateix temps que s'afavorirà la coresponsabilitat d'homes i dones dins de la família.

Experiències d'aquest tipus segueixen les directrius de l'article 24 de la Llei catalana d'igualtat efectiva de dones i homes, Llei 17/2015, quan diu que les administracions públiques han de garantir que les dones siguin considerades agents culturals, al mateix temps que visibilitzen la cultura que els és pròpia (apartat a).

4.8. Caminant per carrers amb nom de dona. Ajuntament de l'Hospitalet de Llobregat

Al mes de març del 2013 el Centre d'Atenció i Informació a la Dona (CAID) va organitzar, per primera vegada a l'Hospitalet de Llobregat, una passejada pels carrers i espais de la ciutat que tenen nom de dona. Durant la passejada, es va explicar a les participants la història de cadascuna de les dones que han donat nom a carrers i espais de l'Hospitalet.

Informació extreta de l'hemeroteca de l'Ajuntament de l'Hospitalet de Llobregat.

Per què és una política de gènere?

Perquè es tracta d'una actuació adreçada a recuperar el paper de les dones en la història de la ciutat, al mateix temps que es reconeix la figura femenina en la representació simbòlica d'aquesta ciutat.

Els habitants de la ciutat han de prendre consciència de la importància que les dones han tingut en la història i per aquest motiu explicar la vida de les dones que donen nom a les places i els carrers és una acció per a l'apoderament femení i la recuperació de la memòria històrica.

Amb aquest recorregut es posa en evidència l'existència de pocs noms de dones en les nomenclatures de la ciutat, al mateix temps que es dóna valor a les dones que hi han estat incorporades.

Què hi guanyem incorporant la perspectiva de gènere?

Des de la literatura feminista s'ha reclamat la importància de la participació de les dones en el disseny de la ciutat, element clau per introduir canvis en els projectes urbanístics que s'han centrat en l'esfera masculina, representada pel poder públic i el mercat de treball, i oblidant-se de l'esfera femenina, relacionada amb la quotidianitat i els treballs de cura i domèstics.

Per incloure les dones en les polítiques urbanístiques és clau apoderar-les i crear xarxa social i associativa, per a la qual cosa és de gran importància realitzar accions positives.

Es tracta d'una acció que se centra en la representació simbòlica de la ciutat, que també ha de ser inclusiva i ha de reconèixer la importància que han tingut els homes i les dones en la història del territori.

No hem d'oblidar que la Llei orgànica d'igualtat 3/2007, d'igualtat efectiva de dones i homes, justifica en el seu article 11 la necessitat de continuar realitzant accions positives:

Article 11. Accions positives

1. Amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els poders públics han d'adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte als homes. Aquestes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.

4.9. Coeducar: un repte més enllà de l'escola. Ajuntament de Sant Boi de Llobregat

Descripció de la política

Dins del projecte «Coeducar: un repte més enllà de l'escola» es desenvolupen un seguit d'accions per introduir la coeducació en les ludoteques municipals sota l'eslògan: «Jugar és assajar la vida».

L'Ajuntament va fer una experiència pilot en la Ludoteca de l'Olivera, en què es van dur a terme les següents accions: distribució de 4.000 díptics de jocs i joguines en paper; xerrada sobre coeducació amb la participació de 2 pares i 8 mares; espai «Estonetes familiars» amb la participació de 3 pares i 23 mares i 20 nens i 6 nenes; representació de l'espectacle *La Col i la Figa tenen una missió*, amb l'assistència de 10 pares i 26 mares, 5 àvies i 2 avis, 21 nens i 20 nenes.

El punt de partida del projecte de coeducació és el joc com a font d'experimentació, de descoberta, d'aprenentatge i de creixença. Amb el joc s'aprenen moltes de les coses que seran claus en la vida: a relacionar-se, a crear, a expressar-se i a caminar pel món. No hi ha joguines per a nens i per a nenes, sinó que som les persones adultes les que hem creat aquestes diferències i les transmetem als infants.

Com explica la Ludoteca l'Olivera, on s'ha realitzat aquest projecte, el joc ajuda l'infant en el seu desenvolupament integral, és a dir, l'ajuda en el desenvolupament psicomotor; l'ajuda a fer i reforçar l'aprenentatge de coneixements; l'ajuda a expressar, canalitzar, experimentar i desenvolupar l'afectivitat infantil i, també, l'ajuda, i molt, a assolir els hàbits socials per a una adequada integració del nen o la nena.

Els nens i les nenes necessiten jugar perquè necessiten créixer. Per tant, és important que a l'entorn familiar el joc tingui un espai i un reconeixement

adient. Jugar no és perdre el temps, jugar és créixer, és aprendre i, sobretot, és gaudir de la vida.

Informació extreta de la presentació realitzada per l'Àrea de Benestar i Ciutadania de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat del projecte, al mes de maig del 2015, i disponible en línia: <http://placiutat.santboi.cat/files/2558-439-document/Coeducaci%C3%B3.pdf>, i de la informació que el mateix Ajuntament proporciona en la seva pàgina web.

Per què és una política de gènere?

Perquè es tracta d'un projecte que es basa en la coeducació, acció educadora que potencia la igualtat real d'oportunitats al mateix temps que valora i té en compte les diferències de gènere existents en la societat, portada fora de l'educació formal.

Les ludoteques municipals són espais pensats i dissenyats per al joc, quins jocs tenen, quines propostes realitzen als infants i a les seves famílies influeixen o poden influir en la construcció de la identitat de gènere dels més petits i en la reproducció de rols i estereotips de gènere per part de les famílies.

L'Ajuntament realitza una política de gènere perquè reflexiona sobre com el joc i la ludoteca com a espai públic per al joc poden ser agents actius a favor de la igualtat de gènere i contra la reproducció dels estereotips de gènere. Tal com explica el mateix projecte si anem més enllà dels estereotips de gènere serà possible explorar i desenvolupar tot el potencial de cada persona, que serà lliure de ser si mateixa.

Què hi guanyem incorporant la perspectiva de gènere?

Amb la incorporació de la perspectiva de gènere evitem que l'espai municipal dedicat al joc i a les famílies de la ciutat sigui un espai on es reproduïxin rols i estereotips de gènere.

Amb aquesta actuació l'Ajuntament està implementant diferents obligacions de la Llei catalana d'igualtat efectiva de dones i homes:

- Les polítiques públiques han de contribuir a eradicar els estereotips culturals que perpetuen les diferències de gènere (article 1.2.e.2).
- Les administracions públiques han de sensibilitzar i informar sobre la importància del joc i les joguines en la transmissió dels estereotips sexistes (article 23.a).

4.10. Bosses de contes per treballar la igualtat de gènere. Ajuntament de Manlleu i Biblioteca Municipal de Manlleu

Descripció de la política

L'any 2010 el SIAD (Servei d'Informació i Atenció a les Dones de Manlleu) de l'Àrea de Benestar Social i Salut de l'Ajuntament de Manlleu i la Biblioteca Municipal de Manlleu van editar la *Guia de contes per a la igualtat entre nenes i nens* amb la voluntat d'oferir recursos per a pares, mares i personal educador per tractar el tema de la igualtat de gèneres a través dels contes.

A la guia es pot trobar informació clara i esquemàtica sobre els estereotips que cal evitar en l'educació dels infants. La informació va acompanyada d'una selecció

de llibres agrupats per edats que fomenten la igualtat entre nenes i nens. Tots aquests llibres es poden trobar a la Biblioteca Municipal de Manlleu, repartits entre els dos espais de la biblioteca (Bisbe Morgades i Mossèn Blancafort).

Per tal de facilitar el treball pedagògic a les aules sobre aquest tema la biblioteca, a partir del 2011, va preparar uns lots o bosses amb tots els llibres que se citen a la Guia, repartits per cicles educatius i que es renoven cada any:

- Contes per a prelectors/res (escola bressol) (9 llibres)
- Contes per a prelectors/res (educació infantil) (10)
- Contes per a cicle inicial de primària (14)
- Contes per a cicle mitjà de primària (17)
- Contes per a cicle superior de primària (13)

Cada any es revisa la composició d'aquestes bosses incorporant-hi les novetats que han anat arribant a la biblioteca. En aquests moments s'ofereixen 63 llibres, que es poden consultar en una llista detallada. Les escoles poden demanar aquest recurs entre els mesos de març i maig. Si es necessiten fora d'aquest període es pot fer una petició expressa.

Informació extreta de la pàgina web de la Biblioteca Municipal de Manlleu: www.bibliotecamanlleu.cat

Per què és una política de gènere?

Les bosses de contes per treballar la igualtat de gènere és una política de gènere perquè s'utilitza la literatura infantil per reflexionar sobre els estereotips de gènere i s'ofereix un espai en el qual es poden llegir llibres que no es basen en els rols tradicionals de gènere.

Es parla de gènere i no de sexe perquè les polítiques d'igualtat de gènere busquen afavorir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, la igualtat de drets i deures, una igual dignitat, sense que el sexe en sigui un condicionant que determini què hem de fer, quines opcions hem de realitzar i com ens hem de comportar.

Però els homes i les dones han tingut uns rols diferents en la història perquè elles s'han ocupat, quasi exclusivament, durant molt de temps, de l'espai privat, de la vida quotidiana i de la cura de les persones. Però aquesta divisió de rols, que ubica l'home en l'espai públic i productiu i les dones en l'espai privat i reproductiu, ara ja ha estat superada, i sobretot no ha de ser un condicionant en la llibertat i en les opcions de les futures generacions.

Els llibres adreçats als infants són una oportunitat única per poder parlar d'aquests temes i veure i escoltar històries d'homes i dones que realitzen opcions pròpies, lliures. A més a més de fomentar la coresponsabilitat i posar en evidència que l'àmbit tradicionalment femení és un espai que s'ha de compartir.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

La biblioteca i l'ajuntament amb aquesta aposta faciliten un espai de reflexió que afavoreix la coeducació i la igualtat de gènere.

Es compleix amb diverses obligacions que s'especifiquen en la Llei catalana d'igualtat efectiva de dones i homes, Llei 15/2017:

- Article 25. b) sobre manifestacions culturals, en què s'especifica que correspon a les administracions públiques de Catalunya adoptar les mesures necessàries per evitar tot tipus de discriminació per raó de sexe i promoure la igualtat efectiva en el terreny de la creació cultural.
- Article 22 sobre educació en el lleure i article 21.1 sobre coeducació, que especifiquen la necessitat d'incorporar la coeducació en els espais informals i activitats de lleure que realitzen els menors.
- Article 1.1.6, en el qual s'estableix que les polítiques públiques han d'afirmar i garantir l'autonomia i la llibertat de les dones perquè puguin desenvolupar llurs capacitats i interessos i dirigir la pròpia vida.

4.11. Aquest Sant Jordi regala coeducació: 12 recomanacions de contes per a infants de 0 a 12 anys. Ajuntament de Sant Boi

Descripció de la política

L'Ajuntament de Sant Boi en col·laboració amb les llibreries de la ciutat han fet un recull d'obres actuals de literatura infantil i juvenil que tenen un contingut educatiu en el sentit que:

- Qüestionen els estereotips de gènere.
- Ofereixen una visió crítica de les relacions entre els homes i les dones.
- Afavoreixen la coresponsabilitat i la valoració de les tasques de cura.
- Visibilitzen les aportacions i els lideratges de les dones.

I amb l'objectiu d'ajudar les famílies en la selecció de contes no discriminatoris i a favor de la igualtat entre dones i homes es va realitzar la *Guia de contes per a la coeducació*. Aquesta guia va sortir per Sant Jordi l'any 2014.

Aquesta informació s'ha obtingut dels dossiers de premsa de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

Per què és una política de gènere?

Perquè es tracta d'una actuació que posa en evidència l'existència d'estereotips de gènere i actua per tal de donar opcions no estereotipades a la ciutadania.

Moltes vegades els estereotips de gènere es transmeten de forma inconscient perquè l'evolució de la societat comporta que determinades desigualtats de gènere continuïn sent presents avui en dia, per exemple, més dones que treballen a temps parcial per poder conciliar la vida laboral amb la vida familiar, o més dones treballant en l'àmbit socioeducatiu i sobretot perquè no hi ha un reconeixement de la importància de les tasques de cura i de qui les realitza.

La selecció de contes realitzada per l'Ajuntament conjuntament amb les llibreries de la ciutat persegueixen diferents objectius que poden considerar-se claus per aconseguir la igualtat real de dones i homes. Es reconeixen i respecten les diferen-

cies de gènere, al mateix temps que es qüestionen els estereotips de gènere, reflexionen sobre les relacions de gènere, afavoreixen la coresponsabilitat i visibilitzen els lideratges femenins.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

A través d'aquesta selecció i de la incorporació de les llibreries en aquesta campanya l'Ajuntament aconsegueix posar en dubte que els estereotips de gènere siguin avui en dia aplicables, treballa per afavorir la igualtat de gènere entesa com a igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i per apoderar les dones, líders desconegudes.

Es tracta d'una política per afavorir la igualtat d'oportunitats de dones i homes a través de fomentar la coeducació, posar en evidència que existeixen estereotips de gènere que no tenen sentit en la societat actual, que és necessari que els homes i les dones siguin coresponsables de les tasques domèstiques i reproductives i que és important situar les dones en posició de lideratge, per demostrar que és una realitat.

Un altre aspecte positiu és la introducció de les biblioteques entre els agents coeducadors de la ciutat.

Amb aquestes polítiques l'Ajuntament compleix amb l'apartat d) de l'article 24 sobre manifestacions culturals de la llei catalana d'igualtat efectiva de dones i homes, Llei 17/2015, de 21 de juliol:

- d. Fomentar que en les manifestacions culturals de qualsevol mena no es reproduïxin estereotips ni prejudicis sexistes, i promoure la creació i la divulgació d'obres que presentin innovacions formals favorables a la superació de l'androcentrisme i del sexisme, al coneixement de la diversitat ètnica, cultural i funcional dels diferents col·lectius de dones, i a la visualització de les diferents orientacions sexuals o identitàries de les dones.

4.12. Agenda Dones Barcelona. Ajuntament de Barcelona

Descripció de la política

La Regidoria de Cicle de Vida, Feminismes i LGTBI de l'Ajuntament de Barcelona és l'encarregada de promoure la defensa dels drets de les dones de la ciutat.

Aquesta regidoria disposa d'una xarxa de serveis i recursos d'informació, assessorament i atenció per a les dones que té per finalitat la promoció personal i social de les dones i la lluita contra qualsevol discriminació i violència masclista.

Entre aquests serveis s'ha decidit elaborar una agenda cultural adreçada a les dones de la ciutat. L'agenda ofereix informació sobre activitats culturals, conferències, formacions, premis i convocatòries i altres esdeveniments d'interès que tenen les dones com a protagonistes, o bé estan organitzats per associacions de dones o feministes o se centren en temes sobre igualtat de gènere, dones o feminisme.

Per a més informació: www.agendadonesbcn.org

Per què és una política de gènere?

Es tracta d'una política de gènere perquè recull totes les activitats relacionades amb la cultura i la formació d'adults que busquen promoure la igualtat de gènere o que tenen les dones com a protagonistes, sigui perquè en són les autores o les protagonistes, o perquè reflexionen sobre el món femení o la igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones.

La igualtat de gènere, tal com s'ha definit des de l'àmbit acadèmic, es caracteritza perquè és transversal, és a dir, afecta tots els àmbits d'intervenció política i tots els vessants de la vida pública i privada, la qual cosa implica que si s'aplica correctament la normativa existent en igualtat de gènere, en una ciutat com Barcelona es poden estar realitzant moltes activitats amb aquesta perspectiva.

L'agenda de les dones busca oferir de forma clara i sistematitzada tota la informació amb relació a totes les activitats culturals que es realitzen amb perspectiva de gènere o amb la dona com a protagonista.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Creant una agenda de les dones complim amb un dels objectius perseguits en la Llei d'igualtat efectiva de dones i homes, Llei 17/2015, i que es recullen en el seu article 24, sobre el foment de la dona com a creadora, agent de cultura i consumidora de cultura.

5. Polítiques d'esports: eines i bones pràctiques per incloure la perspectiva de gènere

5.1. Foment de l'esport femení en les bases de subvencions a l'àmbit d'esports. Ajuntament de Sant Boi de Llobregat

Descripció de la política

L'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat ha inclòs dins de les subvencions a l'àmbit d'esports l'objectiu d'afavorir que els col·lectius menys presents en la pràctica esportiva realitzin esport, i dins d'aquests col·lectius, es parla de forma específica de les dones.

Annex 12. SUBVENCIONS A L'ÀMBIT D'ESPORTS. EXERCICI 2015 i 2016

1. FINALITAT

Aquestes subvencions tenen la finalitat de millorar la qualitat de vida dels ciutadans/es, promoure el teixit associatiu i afavorir la cooperació entre el sector públic i el sector privat, així com fomentar els valors de convivència i cohesió social.

L'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat, conscient de la necessitat d'establir mecanismes de funcionament que garanteixin la possibilitat d'accedir a la pràctica esportiva a la ciutadania de Sant Boi de Llobregat, vol donar suport a les iniciatives dels diver-

sos agents que actuen en el nostre sistema esportiu local, per tal de consolidar, d'una banda, els agents que ofereixen serveis esportius, i d'altra banda, garantir un nivell d'oferta que respongui a les necessitats i demandes del teixit social.

Els objectius a assolir, mitjançant l'atorgament de subvencions per a activitats i programes esportius, són els següents:

- f. Oferir serveis i activitats esportives en els vessants educatiu, recreatiu, lúdic i competitiu a tots els sectors de la població.
- g. Donar suport i potenciar l'arrelament i estructuració del sistema esportiu local, entès com el conjunt d'ofertes de serveis i activitats esportives, així com els seus usuaris i/o practicants.
- h. Facilitar l'accés a la pràctica esportiva d'aquells col·lectius que, per raons socioculturals i/o econòmiques, no hi accedeixen de forma habitual.**
- i. Potenciar el coneixement extern i la imatge de la ciutat.

(...)

3. Programes objecte de subvenció

Els programes esportius susceptibles de ser subvencionats seran els següents:

PROGRAMA 1. Promoció de l'esport en edat escolar, esport jove i esport femení

Destinatari: I-1 Nens i nenes entre 5 i 16 anys

I-2 Joves entre 16 i 30 anys

I-3 **Dones de totes les edats**

5.- CRITERIS DE VALORACIÓ

(...)

Pel que fa a l'activitat desenvolupada:

- a. Activitats esportives majoritàries amb un elevat nombre de participants al municipi 8 punts
- b. Activitats esportives minoritàries a la ciutat 16 punts
- c. Activitats esportives d'especials característiques i les activitats esportives a les escoles 24 punts
- d. Segons la categoria dels participants (...)
- e. Segons el sexe dels participants en l'activitat
 - Masculí 1 punt
 - Mixt 2 punts
 - Femení 3 punts
- f. Segons la competició (...)

Informació obtinguda de la pàgina web municipal: <http://www.santboi.cat/fotos/subvencionsdoc/12.%20Esports.pdf>

Per què és una política de gènere?

Perquè ha inclòs dins dels criteris de distribució dels diners públics per fomentar l'esport a la ciutat la importància de fomentar-lo entre aquells col·lectius amb majors dificultats per practicar-lo o que no el practiquen, i s'ha inclòs les dones dins d'aquest col·lectiu.

Les polítiques esportives municipals han d'assegurar que tota la ciutadania realitzi esport i tenint en compte que hi ha més oferta d'esports masculins, que d'esports femenins o realitzats per dones, l'Ajuntament premia a qui aposta per fomentar aquest esport.

Com s'ha posat en evidència en els estudis realitzats sobre els pressupostos amb sensibilitat de gènere, és essencial introduir canvis per fomentar la igualtat de gènere en la distribució que es realitza dels diners públics.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Realitzant les bases de subvencions i incorporant-hi clàusules que fomentin l'esport femení l'Ajuntament compleix:

- Amb l'article 30.1 de la Llei catalana 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, que estableix que les polítiques esportives han de garantir la igualtat efectiva de dones i homes per practicar activitat física i esport.
- Amb l'article 30.2 de la Llei catalana d'igualtat, que estableix que les polítiques esportives han de tenir en compte els següents aspectes en la concessió d'ajuts i subvencions:
 - a. Són factors rellevants per a la concessió d'ajuts, premis i subvencions a les entitats esportives la promoció d'una oferta d'activitats esportives per a infants que sigui equilibrada pel que fa a la perspectiva de gènere, i també l'aplicació de mesures internes per facilitar la participació de les dones en els llocs de direcció d'entitats i clubs.

5.2. Programa «Concilia esport i família». Universitat Jaume I

Descripció de la política

Es tracta d'un projecte que realitza la Universitat Jaume I (UJI), que pretén oferir activitats esportives per a nens i nenes de primària, al mateix temps que es dona la possibilitat als pares d'utilitzar uns espais i uns horaris que els permetin realitzar esport.

OBJECTIUS:

- Realitzar activitats esportives adequades a cada grup d'edat sempre aprofitant les instal·lacions del Servei d'Esports de l'UJI.
- Compaginar les activitats esportives dels menors amb les activitats per als pares i les mares en els mateixos horaris.
- Ajudar a millorar la salut dels pares i de les mares que, per necessitats dels seus fills, disposen de menys temps d'oci per a ells.
- Donar a conèixer als nens i a les nenes una àmplia varietat d'esports que els permetin d'explotar les seues capacitats físiques al màxim.

Els pares i les mares que volen realitzar esport tenen dues OPCIONS:

- Activitat d'ús de lliure conciliació - Es permet l'ús de les instal·lacions esportives sense monitoratge, de manera autònoma, en els mateixos horaris que els seus fills o filles, sempre de manera gratuïta i sota les directrius de funcionament del Servei d'Esports.
- Activitats grupals (amb monitoratge) - Entrenament personal saludable - Entrenament d'adults en qualitats físiques bàsiques, mitjançant entrenament a través d'activitats físiques com circuits, pilota de fitnes, pes corporal, carrera a peu, etc., sempre de manera gratuïta, i sota les directrius de funcionament del Servei d'Esports.

Informació extreta de la pàgina web del Servei d'Esports de la Universitat Jaume I: <https://ujiapps.uji.es/serveis/se/ambits/activitats/familia-esport/>

Per què és una política de gènere?

Perquè la política persegueix donar les mateixes possibilitats a totes les persones, siguin homes o dones, tinguin o no tinguin càrregues familiars, de practicar esport.

Els estudis que es realitzen sobre els usos del temps posen en evidència que les dones que tenen fills petits deixen de practicar esport per problemes de conciliació. Aquest servei dona resposta, consegüentment, a una desigualtat de gènere que podem resumir com la manca de temps per a si mateix de les persones que tenen responsabilitats de cura. S'ofereix a les persones que acompanyen els menors l'opció d'aprofitar el temps que perdrien esperant per realitzar esport i millorar d'aquesta manera la seva salut.

Es tracta d'una política que busca treure el màxim profit de les infraestructures existents tenint en compte la realitat de la vida quotidiana, que es caracteritza perquè els menors van a les activitats esportives acompanyats per adults, que per la dimensió de la ciutat els és molt difícil realitzar altres tasques durant aquella hora, com podria ser anar a casa, i normalment «perdrien aquell temps», i d'aquesta manera poden aprofitar el temps i practicar esport.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Aquesta política permet arribar a un públic que normalment no seria usuari de les instal·lacions i no realitzaria esport.

Permet, al mateix temps, incrementar el nombre de menors que freqüenten les instal·lacions perquè els seus progenitors troben interessant la possibilitat de practicar conjuntament esport.

Complir amb alguns dels objectius que s'ha marcat la Llei catalana d'igualtat efectiva de dones i homes, Llei 17/2015, en el seu article 30 en relació amb les polítiques esportives:

- a. Garantir la igualtat efectiva de dones i homes per practicar activitat física i esport (...).
- b. Fomentar la incorporació, la participació o la continuïtat de les dones en l'esport en totes les etapes de la vida (...).

5.3. «Espai joc» a la piscina municipal de Roses. Ajuntament de Roses

Descripció de la política

La piscina municipal de Roses va iniciar aquest nou servei sota el nom d'«Espai joc» als mesos de juliol i agost del 2014. Servei que també s'ha ofert durant l'estiu del 2015.

Es tracta d'un servei gratuït per a les persones abonades a la piscina de Roses, que permet que els adults facin esport amb tota tranquil·litat mentre unes professionals organitzen jocs, tallers, esports... per als seus fills i filles. Les activitats es realitzen en el pavelló poliesportiu, tenen una durada d'una hora i s'ofereixen dos torns, un a les 18.00 h i un altre a les 19.00 h. Poden utilitzar aquest espai infants dels tres a onze anys.

S'ha dissenyat aquest servei en horari de tarda per dos motius principalment, segons el director de la piscina municipal, perquè és l'horari en què utilitzaven la piscina moltes mares durant l'hivern i perquè és la franja horària en què no hi ha activitats municipals adreçades als infants durant l'estiu, ja que quasi totes es concentren al matí.

A més a més la piscina pot permetre's aquest servei perquè el seu cost és zero. S'utilitzen espais ja existents i que en aquell horari ningú utilitza i el personal responsable del servei són monitors i monitores en plantilla a l'Ajuntament que veuen molt reduïda la seva feina durant l'estiu i per aquest motiu l'Ajuntament cedeix aquest personal a la piscina durant els mesos de juliol o agost per ocupar-se de les dues hores del servei.

Informació extreta de la pàgina web municipal (www.piscinaroses.cat) i de l'entrevista telefònica realitzada al director de la piscina municipal, Joan Godó, el 14 d'octubre de 2015.

Per què és una política de gènere?

Perquè es volen donar solucions a les dificultats de conciliació que es donen en les famílies en el període de vacances escolars a l'estiu. Es permet a les persones que normalment ja són usuàries de la piscina, ja que parlem de persones abonades, poder seguir realitzant esport fins i tot a l'estiu, quan es multipliquen els problemes de conciliació.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Aquest servei permet millorar la rendibilitat de la piscina en els mesos d'estiu, en els quals normalment es redueix de forma molt important el nombre de persones usuàries. Es tracta d'una política que utilitza recursos interns de l'Ajuntament, que

es veuen infrautilitzats durant el període estiuenc, i que permeten millorar l'eficiència del servei esportiu municipal.

També es tracta d'una manera d'oferir una resposta a les persones usuàries de la piscina municipal, que a l'estiu s'esborren per problemes de conciliació, ja que no saben on deixar els infants.

Amb aquesta proposta la piscina de Roses realitza una política sobre els usos del temps que persegueix l'objectiu d'assegurar igualtat de gènere en la pràctica esportiva i compleix amb les directrius que trobem en la Llei catalana 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, en els seus articles 30 (esports) i 46 (accions sobre els usos del temps).

5.4. Exposició «El paper de les dones en la història de l'esport a la ciutat». Ajuntament de Barcelona

Descripció de la política

L'Institut Barcelona Esports ofereix la mostra «El paper de les dones en la història de l'esport a la ciutat», basada en l'article de l'historiador Xavier Pujadas «El paper de les dones en l'esport barceloní: una perspectiva històrica» (2007), amb el qual es dona a conèixer quin ha estat el paper femení en la història de l'esport des del final del segle XIX fins a l'actualitat.

L'exposició consta d'un total de cinc lones amb fotografies i textos explicatius de 50 x 70 cm.

Per què és una política de gènere?

Perquè reivindica el paper de les dones en la història de l'esport a la ciutat de Barcelona. L'esport femení sempre ha estat més invisible i menys considerat, per la qual cosa és important posar de relleu que les dones sempre han estat presents en aquest àmbit.

Es tracta d'una política de recuperació de la memòria històrica de les dones de la ciutat.

L'esport és un procés cultural i, com a tal, sovint reproduceix els estereotips i les desigualtats que afecten la nostra societat. I és a través de l'esport i del foment de la participació esportiva femenina, tant en relació amb l'esport professional de competició com amb l'activitat física relacionada amb l'oci, la salut i el benestar, que desenvoluparem una cultura més igualitària.

No s'ha d'oblidar que fins ben entrat el segle XX, la presència femenina va ser vetada a la pràctica esportiva. Poder practicar esport és una demostració de trobar-nos en una societat més justa i equitativa.

Les polítiques que inclouen la visibilitat com a principi general tenen efectes positius. D'una banda perquè posen en evidència les aportacions que les dones han fet i fan al món de l'esport; i d'una altra banda perquè serveixen de model a altres

dones. D'aquesta manera es visibilitzen també els espais públics on les dones duen a terme activitat física i es creen xarxes al seu entorn.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Amb aquesta política:

- Es promou l'esport femení i per tant es compleixen les obligacions que estableix la Llei catalana d'igualtat efectiva de dones i homes en el seu article 30.
- Es recupera el paper històric de les dones en l'esport, cosa que vol dir seguir les directrius que estableix la Llei catalana d'igualtat en el seu article 24, dedicat a les manifestacions culturals, que parla de la recuperació de la memòria històrica de les dones i de promoure polítiques culturals que en facin visibles les aportacions al patrimoni i a la cultura de Catalunya.

5.5. Trobada Sant Boi per l'esport femení. Ajuntament de Sant Boi

Descripció de la política

Es tracta d'una trobada organitzada perquè noies d'entre sis i divuit anys puguin realitzar activitats relacionades amb cinc esports: futbol, voleibol, softbol, handbol i rugbi. Aquestes activitats estan dinamitzades pels clubs esportius de la ciutat amb l'objectiu de potenciar la pràctica esportiva femenina, mitjançant esports col·lectius i amb entitats molt arrelades al municipi.



Per què és una política de gènere?

Com exposa l'equip de l'Observatori Crític de l'Esport de la Universitat Autònoma de Barcelona «l'esport, com altres àmbits de la societat, s'ha de feminitzar i per aconseguir-ho cal incrementar la presència de les dones en la pràctica esportiva, el nombre d'esports amb presència femenina, el nombre de dones que participen en la direcció de clubs i entitats, el nombre de dones periodistes, etc.» (2008).

Com s'explica en aquest informe les desigualtats més importants entre homes i dones en el món de l'esport no es donen en el nivell més alt, sinó en el moment de començar a formar-se en la gran majoria de modalitats.

Els estereotips de gènere continuen molt arrelats en l'àmbit de l'esport i són la base de creences difuses com per exemple que el futbol no és un esport per a les dones. Per trencar amb aquests estereotips és important que les entitats esportives i els clubs de la ciutat assumeixin un rol actiu en la promoció de l'esport femení i en la constatació que els esports que tradicionalment s'han considerat bàsicament masculins també poden ser realitzats i amb èxit per les nenes, noies i dones.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Que l'Ajuntament conjuntament amb els clubs esportius de la ciutat realitzin activitats adreçades a fomentar i donar accés a les dones en esports considerats més «masculins» implica trencar estereotips, obrir la ciutat a les dones i facilitar que les nenes, noies i dones facin esport. Per tant, suposa donar major rendibilitat als recursos ja presents en la ciutat.

Amb aquestes polítiques l'Ajuntament compleix amb l'article 30.1. a) i b) de la Llei catalana d'igualtat efectiva de dones i homes, Llei 17/2015:

Article 30. Esports

1. Les polítiques esportives s'han de planificar d'acord amb el que estableix l'article 1 i, en concret han de:
 - a. Garantir la igualtat efectiva de dones i homes per practicar activitat física i esport, tant de lleure com de competició, a tots els nivells, (...).
 - b. Fomentar la incorporació, la participació i la continuïtat de les dones en l'esport en totes les etapes de la vida (...).

5.6. Projecte «Maiestard de bàsquet» (dones de Gavà). Ajuntament de Gavà

Descripció de la política

El Club Bàsquet Gavà amb el suport de l'Àrea d'Igualtat i Ciutadania de l'Ajuntament de Gavà han posat en marxa el projecte «Maiestard de bàsquet». Es tracta d'un programa que es realitza des de la temporada 2012-2013 amb l'objectiu de promoure la pràctica del bàsquet entre les dones amb la intenció que facin esport i mantinguin uns hàbits de vida saludables.

Els entrenaments estan oberts a totes les dones majors de 25 anys, sàpiguen o no jugar a bàsquet, que estiguin interessades a practicar aquest esport i així mantenir-se en forma. L'únic requisit és tenir ganes d'aprendre, divertir-se i fer amigues.

Informació extreta de la pàgina web del club: <http://www.basquetgava.cat/un-club-diferent/projecte-maiestard.html>

Per què és una política de gènere?

Perquè l'Ajuntament col·labora amb un club esportiu de la ciutat per afavorir la pràctica esportiva entre les dones majors de 25 anys, que normalment practiquen menys esports i molts cops tenen menys oportunitats per fer-ho, sobretot dins d'un esport com pot ser el bàsquet, que en determinades ciutats i en determinats nivells acaba sent exclusivament masculí.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Complir amb la Llei catalana d'igualtat que parla en el seu article 30 de promoure l'esport femení i de fomentar que les dones facin esport.

Apropar a la població femenina de la ciutat una entitat esportiva de la ciutat, que és part de la seva història.

5.7. Programa de promoció esportiva «Dona, dona-li vida». Ajuntament de Terrassa**Descripció de la política**

El programa de promoció esportiva «Dona, dona-li vida», impulsat per l'Ajuntament de Terrassa, a través de la Regidoria d'Esports i la Regidoria de Polítiques de Gènere, té l'objectiu d'apropar la pràctica de l'esport a les dones de la ciutat.

Aquest programa s'emmarca dins del Pla municipal d'igualtat d'oportunitats de les dones.

S'ofereixen curssets de natació, gimnàstica de manteniment, hidroteràpia per a dones operades de càncer de mama, aquasalus per a dones afectades de fibromiàlgia i aquaeròbic a les associacions de dones, que hauran de formar grups de setze persones.

Informació obtinguda de la pàgina web del servei d'esports de l'Ajuntament de Terrassa, en la qual s'ha creat un espai anomenat «Programa adreçat a dones»: <http://www.terrassa.cat/programa-adrecat-a-dones>

Per què és una política de gènere?

La realització d'una oferta esportiva municipal adreçada a les dones en general i a dones amb condicions específiques de salut és una política de gènere per dos motius: en primer lloc, perquè afronta una desigualtat de gènere que els estudis han posat en evidència i que comporta que les dones d'entre trenta i cinquanta anys practiquen menys esport que els seus coetanis masculins. I en segon lloc, perquè es té en compte la diversitat de gènere i es realitzen propostes concretes per millorar la salut de les dones.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Realitzant aquesta oferta dirigida específicament a les dones l'Ajuntament facilita que aquelles que vulguin puguin fer esport, per tant, promocionen l'esport femení. I a més a més s'ofereix l'esport com a instrument de millora de la seva salut.

5.8. La cursa de la dona. Ajuntament de Barcelona

Descripció de la política

En el marc de La cursa de la dona, la prova que anualment reuneix milers de corredores disposades a recórrer cinc quilòmetres per una bona causa, com la lluita contra el càncer de mama, s'organitzen diverses iniciatives per facilitar encara més la seva participació:

Entrenaments especials. Té com a objectiu oferir a les dones un programa gratuït d'entrenament d'iniciació o tecnificació previ a la cursa per garantir una pràctica esportiva saludable, segura i de qualitat. També s'organitzen entrenaments posteriors a la cursa amb la intenció de crear un hàbit de pràctica d'activitat física i es proposen altres proves atlètiques com a reptes futurs. D'aquesta manera, també s'incrementa la presència femenina en les proves mixtes.

Projecte «Mare, quedem per córrer?», en el qual es convoca les mares interessades dels centres educatius de Barcelona que s'hagin adherit a aquesta iniciativa per preparar-se i participar en la prova atlètica. Es fa una reunió prèvia on s'explica la necessitat de fer activitat física, fins i tot en una etapa de la vida en què el fet de tenir cura dels fills és una prioritat. Es faciliten plans d'entrenament per iniciar-s'hi, així com la inscripció gratuïta de la cursa per tal de fomentar la participació. Alhora, es detecten aquelles mares que ja acostumen a sortir a córrer i participar en curses de manera regular per tal que dinamitzin, assessorin i guiïn el grup. També hi col·laboren la direcció i el professorat d'educació física del centre.

Per què és una política de gènere?

La proposta de l'Ajuntament és una política de gènere per diversos motius:

En primer lloc, perquè es tracta d'accions adreçades a fomentar que les dones facin esport, aprofitant un acte de beneficència que ja es realitzava a la ciutat.

En segon lloc, perquè s'adreça a les mares, que essent moltes vegades les principals responsables de la cura, tenen majors dificultats per realitzar esport.

En tercer lloc, perquè es fomenta una activitat específica adreçada a les dones que pretén ser un reclam a favor de la pràctica esportiva femenina i la salut de les dones.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

L'Ajuntament, amb la cursa, incideix en la millora de la salut de les dones de la ciutat en aquella edat en què deixen de cuidar-se i no practiquen esport, perquè tenen altres responsabilitats de cura, que els dificulten de continuar fent-ho.

La cursa és un esport que es pot realitzar en qualsevol moment del dia, per tant pot ser una opció òptima per a persones que han d'harmonitzar molts temps en la seva jornada. Ajudar a iniciar-se en aquest esport pot tenir conseqüències molt positives en el percentatge de dones que continuaran corrent després de la cursa.

5.9. L'esport sense tu no és igual. Ajuntament de Barcelona

Descripció de la política

Es tracta d'un premi, actualment anomenat Dona i Esport, amb l'objectiu de reconèixer la trajectòria de les dones esportistes o promotores de l'esport i amb motiu de la seva activitat personal i professional a la ciutat de Barcelona.

Aquest premi va néixer l'any 2006 sota el nom de Premi Mireia Tapiador.

La finalitat del certamen és fer visible la tasca de dones unides per la seva passió i dedicació a l'activitat física i l'esport, però també ha servit per obrir un nou camí a la difusió i al coneixement d'històries i reflexions sobre el paper de la dona en el món de l'esport, per tal de contribuir a una presència paritària en totes les franges d'edat i en tots els àmbits de l'activitat física i esportiva.

Per aquest motiu, en els darrers anys s'hi han sumat categories, com la de la dona esportista, el mitjà de comunicació o el club esportiu, amb les quals s'ha volgut remarcar la dedicació de persones, col·lectius i entitats per fer distingible el paper de la dona.

Fins ara, el premi consta de quatre modalitats: Premi Mireia Tapiador a la promoció de l'esport, Premi a la dona esportista, Premi al mitjà de comunicació i Premi al club esportiu de la ciutat.

Les candidatures a qualsevol de les modalitats del Premi dona i esport es podran proposar a títol personal o bé per mitjà d'altres persones físiques o jurídiques.

MODALITATS:

- Premi Mireia Tapiador a la promoció de l'esport, dirigit a les dones que han destacat en la seva tasca de difusió i promoció de l'esport.
- Premi a la dona esportista, que distingeix la trajectòria esportiva en competició d'una esportista o que premia que hagi aconseguit alguna fita esportiva.
- Premi al mitjà de comunicació, que reconeix les persones o els mitjans que han destacat per la tasca de promoció i difusió de fets, activitats i èxits relacionats amb les dones i l'esport.
- Premi al club esportiu de la ciutat, l'última incorporació en aquests guardons que té la finalitat de reconèixer el club de Barcelona que ha destacat en la seva trajectòria de promoció de l'esport femení o que ha aconseguit una fita esportiva. També reconeix aquella entitat que es caracteritza per fomentar la participació i presència de les dones en tots els àmbits d'actuació, i impulsar el principi d'igualtat.

Informació extreta de la pàgina web municipal: <http://www.bcn.cat/donesiesport/ca/premis.html>

Per què és una política de gènere?

Perquè els premis busquen visibilitzar la figura femenina en l'àmbit de l'esport, per un costat, per reconèixer la bona feina que estan fent moltes dones i que no es coneix, perquè l'esport femení encara té menys repercussió mediàtica que el mas-

culí en les nostres ciutats. I per un altre costat, per ajudar a canviar l'ideari existent i que ens pot fer pensar que l'esport i sobretot determinats esports o en determinats nivells, no hi ha lloc per a les dones.

Tenir referents femenins és molt positiu per animar les dones a practicar esport i per apoderar-les en l'esport.

També és una política de gènere adreçada a les entitats i els clubs esportius, perquè en premiar els clubs es motiva perquè aquests es comprometin amb l'esport femení.

És molt important no oblidar, com explica l'Observatori Crític de l'Esport (2008: 7 i 8), que ni l'home ni la dona tenen cap mancança per practicar cap activitat esportiva, sinó que és la consideració social que tenen determinades pràctiques, l'etiqueta de gènere que porten, el que fa de barrera perquè nois i noies no facin de tot. Els estereotips de gènere s'han articulats tradicionalment com a oposats, no pas com a complementaris, de manera que si una característica correspon a un dels gèneres, ja no pot pertànyer a l'altre. Aquest fet limita les possibilitats de nois i noies per poder desenvolupar plenament totes les seves capacitats com a persones, ja que aquests estereotips tenen molta influència sobre la nostra actuació i en les nostres decisions.

I per aquest motiu premiar els clubs i les entitats que promouen la pràctica esportiva femenina, conscients del desavantatge històric i cultural de què parteix, és una pràctica positiva, que pot comportar que altres clubs s'apunten a fomentar el canvi. Com també ho és premiar els mitjans de comunicació que en fan difusió i promoció.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Mitjançant aquests premis s'actua en tres nivells per fomentar la igualtat en gènere en la pràctica esportiva:

- Sobre les dones esportistes a qui es reconeixen les seves fites i sobre la resta de dones, que s'hi podran sentir identificades i potser començaran a fer esport.
- Sobre els mitjans de comunicació, que tenen la gran responsabilitat de fer visible l'esport femení.
- Sobre els clubs i les entitats esportives, que poden i han de fomentar l'esport femení.

D'aquesta manera seguim les directrius de la Llei catalana 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, que trobem en l'article 30.

5.10 Premis de la Nit de l'Esport. Ajuntament de Polinyà

Descripció de la política

L'any 2015 es va celebrar la segona edició de la Nit de l'Esport a Polinyà que congrega el món de l'esport del municipi en reconeixement a la seva tasca. A més

de reivindicar la feina feta per les entitats de Polinyà també es reconeixen les fites dels esportistes que, individualment, han assolit resultats remarcables durant la temporada.

La Nit va començar amb el reconeixement explícit a totes les entitats esportives de Polinyà i després es va passar al lliurament de premis de les diferents categories. Els premis que s'atorguen estan proposats i valorats per les diferents entitats. És a dir, són les mateixes entitats les que, prèviament, presenten candidats per a les categories i voten per decidir el guanyador o guanyadora de cada categoria. L'Ajuntament de Polinyà atorga el Premi especial que, enguany, es va donar al Club Ciclista Polinyà per l'organització de la 10a edició de la BTT.

Els premis que s'atorguen són els següents:

- Millor equip femení
- Millor equip masculí
- Millor esportista individual masculí
- Millor esportista individual femení
- Premi a l'Acció Social
- Evolució esportiva masculí
- Evolució esportiva femení
- Premi especial Ajuntament de Polinyà
- Premi d'Honor

Informació obtinguda de la secció notícies de la pàgina web de l'Ajuntament de Polinyà: 222.polinya.cat

Per què és una política de gènere?

Perquè tracta en igualtat de condicions l'esport masculí i femení que es practica a la ciutat, a més a més de reconèixer l'evolució de l'esport masculí i femení i la importància dels clubs en la promoció de l'esport masculí i femení.

A més a més, com s'explica en aquest mateix document de la UAB, «Igualtat no vol pas dir negar la diferència, i fer tothom el mateix, sinó que tothom, siguin homes i dones, pugui tenir les mateixes oportunitats de practicar qualsevol activitat esportiva» (2008: 13); per tant, cal parlar del millor atleta i de la millor atleta i això no és discriminatori, sinó que implica tenir en compte aquestes diferències.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Complim amb l'article 30.2.f) de la Llei catalana d'igualtat efectiva de dones i homes, Llei 17/2015, de 21 de juliol, quan diu que les polítiques esportives han de tenir en compte:

- f. Equiparar premis i beques d'un mateix esport entre homes i dones.

A més a més atorgar premis a un sol sexe seria anar contra la Llei d'igualtat, que en aquest mateix article 30.2.b) especifica que les administracions esportives catalanes no poden participar o concedir cap tipus d'ajut a programes o activitats esportives que siguin sexistes o discriminatoris per raó de sexe.

6. Conclusions

L'ajuntament que incorpora la **perspectiva de gènere en les seves polítiques d'educació** persegueix:

Objectiu 1: la incorporació de la igualtat de gènere i la coeducació en els continguts que es desenvolupin i en les dinàmiques que es realitzin.

Objectiu 2: assegurar l'accés igualitari als nens i nenes, homes i dones de la ciutat a l'educació formal i informal.

Objectiu 3: dissenyar les programacions i els espais tenint en compte la perspectiva de gènere, és a dir, que els homes i les dones viuen les ciutats de forma diversa perquè existeixen diferències i desigualtats de gènere.

Les **polítiques de joventut** i els projectes realitzats des de les associacions de la ciutat gràcies a finançament públic han d'incorporar la igualtat de gènere en totes les intervencions que realitzin, sigui quin sigui el tema concret de la política adreçada als joves, la qual cosa implica:

- incloure el principi de coeducació en totes les activitats educatives i de lleure que s'adrecin als nois i noies joves;
- reflexionar sobre els estereotips de gènere i el pes dels rols de gènere per donar llibertat en la creació de la seva pròpia identitat de gènere i en les seves opcions educatives i professionals;
- assegurar respecte en les relacions afectives i lluitar contra els micromasclismes.

Una política cultural per a la igualtat implica realitzar programacions culturals que tinguin en compte diferents aspectes:

- Els valors que es transmeten en l'obra seleccionada en relació amb la igualtat de gènere (pintura, teatre, música, etc.).
- Utilitzar les activitats programades per afavorir la igualtat de gènere (contes sense estereotips sexistes).
- Que la producció artística programada sigui feta per homes i per dones en tots els camps.
- Que s'utilitzi l'art com a instrument per recuperar la memòria històrica de les dones, que normalment està poc present.
- Que s'afavoreixi que tant els homes com les dones de totes les edats siguin usuaris de la programació cultural, tenint en compte el contingut del que s'ofereix, l'espai i l'horari en què es realitza i el preu (existeixen importants diferències de gènere en relació amb la disponibilitat econòmica d'homes i dones, sobretot d'una certa edat, per accedir a la cultura).
- Tenir en compte els estereotips de gènere en les activitats que es programen. (majorets, cursa de cotxes fets a mà).

Els ajuntaments que vulguin assegurar que les seves **polítiques en l'àmbit esportiu** tinguin perspectiva de gènere han de perseguir els següents objectius:

1. Que els homes i les dones de la ciutat, tinguin l'edat que tinguin, puguin realitzar esport finançat amb diners públics. Això implicarà:
 - 1.1. Conèixer les diferències de gènere existents en la pràctica esportiva de la ciutat.
 - 1.2. Conèixer l'oferta esportiva existent a la ciutat, qui la proporciona, quin cost té i quin és el perfil de la persona usuària tenint en compte el seu sexe.
 - 1.3. Implicar les societats esportives de la ciutat en la promoció de la presència de dones en els esports més masculinitzats i la presència d'homes en aquells més feminitzats.
2. Promoure l'esport femení en tots els nivells i facilitar que els col·lectius de dones que normalment fan menys esport puguin tornar a practicar-ne:
 - 2.1. Tenint en compte les obligacions de cura i la manca de temps lliure de les persones que en són responsables i facilitant serveis que busquin la conciliació de la cura i la pràctica esportiva.
 - 2.2. Reconèixer els èxits que s'han donat en l'esport femení i la seva importància en la història.
 - 2.3. Crear espais que donin resposta a les seves exigències.
3. Utilitzar l'esport per fomentar la salut de les dones i per tant tenir en compte les especificitats que afecten la salut femenina i quines opcions esportives es poden adaptar millor a les seves necessitats.

7. Guies i recursos existents

ASSOCIACIÓ COEDUCACCIÓ. *Guia didàctica «L'escola del demà»*. Barcelona:

Districte de Gràcia i Regidoria de Dona i Drets Civils. Ajuntament de Barcelona, 2014.

<http://www.coeducaccio.com/wp-content/uploads/2014/03/GuiaDidactica_DEFINITIVA.pdf>

AJUNTAMENT DE MANRESA. *Manual de coeducació per a centres d'educació infantil i primària*. Manresa: Diputació de Barcelona. ICD. Ajuntament de Manresa, 2009.

<http://www.coeducaccio.com/wp-content/uploads/2012/09/manual_primaria.pdf>

CONSORCI D'EDUCACIÓ DE BARCELONA. Generalitat de Catalunya. Recursos per a la coeducació.

<http://www.edubcn.cat/ca/suport_educatiu_recursos/plans_programes/coeducacio>

DEPARTAMENT D'EDUCACIÓ DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA. Recull de

bones pràctiques en matèria de coeducació, recursos i informacions d'interès.
<<http://www.xtec.cat/web/projectes/coeducacio/recursos>>

8. Bibliografia de referència

- CALATRAVA GONZÁLEZ, M. Ángeles. «Políticas públicas de igualdad en el ámbito de educación. Balance actual y retos futuros». *Profesorado, Revista de currículum y formación del profesorado*. Vol. 17, núm. 1, gener-abril 2013.
- CÁRDENAS, Maribel. «La dimensión simbólica de la igualdad. Género y políticas culturales». *Revista con la A*. Núm. 39, maig 2015.
<<http://conlaa.com/la-dimension-simbolica-de-la-igualdad-genero-politicas-culturales/>>
- ICD. Dones i esports. *La perspectiva de gènere en l'esport*. Barcelona: ICD, 2014.
<http://www.ccmareme.cat/ARXIUS/2015/SIAD/dones_i_esports.pdf>
- LILLO SIMÓN, Juan. «Ciutats coeducadores». *Reflexions en femení*. Núm. 30. Barcelona: Diputació de Barcelona, 2010.
<<https://www1.diba.cat/uliep/pdf/49062.pdf>>
- MARTÍN, Maria. *Proyecto I+D+i. Necesidades, barreras e innovaciones en la oferta deportiva a las mujeres adultas en España: Informe para profesionales y organizaciones deportivas*. Madrid: Universidad Politécnica de Madrid, 2014.
<http://www.inef.upm.es/sfs/INEF/Investigadores/I+D/Proyectos%20de%20Investigacion/proy_07.pdf>
- PRAT, Maria; SOLER, Susanna; VALLÈS, Carles; ORRIT, Xavier. *Gènere i esport*. Barcelona: Observatori Crític de l'Esport, 2008.

9. Associacions i entitats

Associació Coeducació



Associació sense ànim de lucre que treballa per a la transformació educativa amb perspectiva de gènere.

<<http://www.coeducaccio.com/>>

Associació Internacional de Ciutats Educadores



Fundada l'any 1994, és una associació sense ànim de lucre, constituïda entre els governs locals compromesos amb la Carta de Ciutats Educadores.

<<http://www.edcities.org/ca/>>

Asociación Clásicas y Modernas

Associació que denuncia la profunda desigualtat entre dones i homes en el món de la cultura. «Una cultura desigual crea desigualtat.»

<<http://www.clasicasymodernas.org/>>

Observatori Cultural de Gènere



Fòrum de reflexió, debat i acció al voltant de les dones que treballen en els diversos àmbits de la cultura a Catalunya. Directora: M. Àngels Cabré.

<<http://observatoricultural.blogspot.it/>>

Observatori Crític de l'Esport

Universitat Autònoma de Barcelona. És una plataforma interactiva de treball que impulsa la formació, la reflexió i el raonament crític en relació amb l'esport i la construcció de la realitat que es fa a través dels mitjans de comunicació. Té un blog en què es tracta el tema del gènere.

<<http://saf.uab.cat/observatori/redirect.php?pagina=portada.php>>

Consejo Superior de Deporte. Programa Mujer y Deporte

En aquesta pàgina es recullen totes les actuacions dirigides al foment de l'esport femení i a la participació de la dona en tots els àmbits de l'esport.

<<http://www.csd.gob.es/csd/promocion/mujer-y-deporte>>

Capítol 3

Serveis a les persones i cohesió social

1. Introducció

Les polítiques de serveis a les persones haurien de ser els instruments per orientar estratègicament i participativament el municipi vers el seu model social i de benestar col·lectiu (Quintana, 2007: 87).

Es tracta de les polítiques que afronten les principals desigualtats que es donen en els municipis, i que s'han ampliat últimament com a conseqüència de la crisi econòmica que ha implicat desocupació i retallades en els serveis públics.

A les qüestions clàssiques de desigualtat, com són el nivell de renda o el grau formatiu, hi hem de sumar noves desigualtats cada vegada més importants, com són les causades pel gènere, el país d'origen o l'ètnia, a les quals s'han afegit les desigualtats causades per la crisi econòmica, com són l'emergència habitacional o la pobresa energètica.

Decidir com actuar davant d'aquestes desigualtats no és fàcil, però en aquests moments és imprescindible que qualsevol actuació incorpori la igualtat de gènere, principalment per dos motius, per un costat, perquè quan parlem de persones parlem sempre d'homes i de dones que han viscut un procés de socialització diferenciador de gènere; i per un altre costat, perquè qualsevol desigualtat que es doni en la nostra societat es produeix en un context amb desigualtats estructurals de gènere.

En aquest capítol es recullen exemples de polítiques transversals de gènere en l'àmbit de les persones i la cohesió social que incideixen en els serveis municipals d'atenció a les persones i en les necessitats de cura de les famílies de la ciutat i també en les polítiques adreçades a les persones nouvingudes.

El capítol se centra en aquests dos grans temes perquè altres àmbits d'interès o actuació que incideixen també en les polítiques de serveis a les persones, com són les polítiques adreçades a la infància, adolescència i joventut, ja s'han tractat en altres capítols d'aquest estudi.

En el primer gran grup de polítiques hem recollit exemples d'actuacions municipals en l'àmbit de l'atenció a la dependència i a les famílies cuidadores que han incorporat la perspectiva de gènere (polítiques 1, 2, i 3), polítiques que tenen en compte les dificultats econòmiques que es donen entre les persones grans i que posen en evidència importants diferències de gènere (política 4), polítiques que ofereixen serveis per facilitar la conciliació de les persones amb responsabilitats de cura (primera infància) (polítiques 5 i 6) i polítiques que tenen en compte les di-

versitats existents dins de les famílies i que comporten que determinades unitats familiars hagin d'afrontar problemes més grans com a conseqüència de les desigualtats de gènere existents en les nostres ciutats (polítiques 7, 8 i 9), i acabem aquesta part amb un exemple en què al costat d'aquest tractament diferenciat cap a les famílies monoparentals o monomarentals s'incorporen les dones víctimes de violència (política 10).

Els exemples que podreu consultar posen en evidència que és possible introduir la perspectiva de gènere en el disseny de serveis específics, en les eines que s'utilitzen des del municipi per conèixer les característiques de la seva població o en els ajuts, preus públics i taxes municipals.

El segon grup està format per aquelles polítiques de cohesió social que busquen recuperar la xarxa comunitària de les ciutats, al mateix temps que es tenen en compte les dificultats addicionals que han d'afrontar les dones nouvingudes i les dones discapacitades.

Concretament tenim exemples d'instruments que al mateix temps que volen resoldre problemes d'harmonització dels temps busquen crear lligams de bon veïnatge entre la població (política 1 i 2), dos exemples de serveis adreçats a dones nouvingudes (polítiques 3 i 4) i una política que té en compte les dificultats específiques que han d'afrontar les dones discapacitades (política 5).

Les polítiques realitzades en àmbit municipal que presentem són exemples de polítiques que tenen en compte el gènere i com aquest interactua amb la categoria immigrada o amb diversitat funcional. Es tracta d'actuacions que tenen en compte la situació de discriminació múltiple de les dones immigrades o discapacitades, a partir de l'opressió racista, per raó de classe social, per diferència sexual o per diversitat funcional.

2. Polítiques d'atenció a les persones i a les necessitats de cura amb perspectiva de gènere

2.1. Xarxa per al Suport a les Famílies Cuidadores. Ajuntament de Barcelona i Ajuntament de Tarragona

Descripció de la política. Xarxa per al Suport a les Famílies. Ajuntament de Barcelona

La Xarxa per al Suport a les Famílies Cuidadores es va crear a l'abril del 2007 amb la finalitat de facilitar a les famílies que cuiden persones afectades per malalties, informació i assessorament des de l'escolta atenta, difusió dels seus drets, impuls perquè les polítiques de salut i socials les tinguin presents, connexió amb els equips professionals, i sensibilització de la societat sobre la tasca que fan.

La xarxa està formada per entitats de persones afectades per algun tipus de malaltia i els seus familiars i per institucions de la ciutat.

Objectius

- Sensibilitzar la ciutadania: donar a conèixer una realitat que afecta moltes persones, donar visibilitat a la tasca de les persones que cuiden els seus familiars i promoure el reconeixement públic de la seva contribució.
- Defensar el dret de les famílies cuidadores: difondre els seus drets i incorporar les seves necessitats a l'agenda pública i fer que les polítiques sanitàries i socials les tinguin presents.
- Implicar els professionals: treballar amb els professionals de la medicina, la infermeria, el treball social i la psicologia per millorar conjuntament l'atenció i el suport a aquestes persones des dels serveis socials i de salut.
- Donar a conèixer les organitzacions de suport: facilitar informació sobre les entitats que ofereixen serveis d'acollida i orientació a les famílies, que les connecten amb altres i estan al seu costat per ajudar-les a afrontar aquesta situació.

Font: Pàgina web de l'Ajuntament de Barcelona. Per una Barcelona Inclusiva: <http://www.bcn.cat/barcelonainclusiva/ca/xarxa10.html>

Descripció de la política. Xarxa de Suport a les Persones Cuidadores de la Ciutat. Ajuntament de Tarragona

A finals del 2015 les entitats i els serveis públics que tenen incidència en la cura de les persones amb dependència i dels seus familiars van impulsar, conjuntament amb l'Ajuntament de Tarragona, una xarxa de suport a les persones cuidadores de la ciutat. L'objectiu és enfortir la capacitat d'organització de la ciutat en acollir, acompanyar i donar suport a les famílies cuidadores, així com facilitar assessorament i formació per millorar les seves capacitats a l'hora d'afrontar la situació.

La xarxa va sorgir arran de la importància de la família en la cura d'un familiar en situació de dependència i de la constatació que, sovint, el familiar no professional a càrrec d'una persona dependent experimenta pèrdues en el terreny de la salut, les renúncies socials, l'oci o les pèrdues econòmiques, que poden derivar en una percepció de càrrega psicològica i en una pèrdua de qualitat de vida.

Per tal de donar resposta a aquesta responsabilitat, s'han anat generant respostes socials des de diversos àmbits com l'associatiu o l'Administració pública. Aquesta necessitat es va detectar en els processos participatius del Pla municipal d'igualtat, atès que la majoria de cuidadors familiars són dones, i del Pla local d'inclusió i cohesió social. La iniciativa de crear la xarxa va sorgir de l'Ajuntament, però ben aviat les entitats, associacions i organitzacions de la ciutat van fer seva la proposta.

Els principals objectius d'aquest espai de treball són enfortir la capacitat d'organització de la ciutat en acollir, acompanyar i donar suport a les famílies cuidadores; facilitar assessorament i formació per enfortir la capacitat de les famílies per afrontar la situació; promoure el reconeixement públic i la visibilitat de la tasca

defensant el seu dret a cuidar i incorporant aquesta qüestió en l'agenda pública, i construir canals i fórmules de col·laboració amb els professionals dels àmbits de la salut, la psicologia o el treball social implicats en l'atenció a les famílies cuidadores, per millorar conjuntament l'orientació i eficàcia de les respostes de suport a aquest col·lectiu.

Informació obtinguda de la notícia publicada pel diari *Reus Digital* el 5/10/2015: <http://reusdigital.cat/noticies/el-camp/tarragona-posa-en-marxa-una-xarxa-de-suport-les-cuidadores-de-persones-depenents>

Per què és una política de gènere?

L'àmbit de la cura sempre ha estat un àmbit considerat tradicionalment femení, que tot i ser essencial per al desenvolupament de la vida quotidiana s'ha dut a terme dins de l'àmbit privat, sense reconeixement públic i econòmic, i a l'ombra del mercat.

En l'actualitat la cura no pot continuar amagada dins de les llars per diversos motius. Per un costat, perquè les dones, que tradicionalment s'havien encarregat de la cura dins de les seves famílies, s'han incorporat massivament al mercat de treball i ara ja no es poden continuar dedicant a la cura a temps complet. Per un altre costat, perquè les necessitats de cura estan creixent de forma exponencial.

Però aquests fets no impedeixen que la família continuï sent la principal proveïdora de cures de salut, fet que implica una important desigualtat de gènere perquè la incorporació dels homes en el treball reproductiu s'està produint a un ritme més lent que la consolidació de la incorporació de la dona en el mercat laboral (Larrañaga, 2004 a García-Calvente *et al.*, 2007: 292).

Crear una xarxa de suport per a les persones cuidadores de la ciutat implica visibilitzar aquest món ocult i reconèixer socialment la importància de la feina que fan, i que té elevats costos personals, ja que la cura de llarga durada de persones adultes provoca aïllament i solitud per qui la realitza, que té poc suport i pocs espais de respir.

Cuidar la persona que cura és una política de gènere perquè apodera qui realitza aquesta feina i reconeix el seu rol social. A més de reconèixer la importància de la cura d'adults.

Es tracta d'una política que posa en relleu una de les qüestions que preocupen principalment les feministes pel que fa a com es valora la realització d'aquest treball no remunerat (Lewis 1997: 170).

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Creant aquesta xarxa l'Ajuntament està dotant de contingut el que podem considerar el quart pilar de l'estat de benestar, el dret a la cura de les persones dependents, que a Espanya ha estat reconegut a partir de la Llei de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència (2006), coneguda com la Llei de dependència.

Aquest reconeixement de la cura de les persones adultes adquireix major importància en el moment en què s'ha debilitat la implementació d'aquesta llei per les retallades i les polítiques neoliberals realitzades pel govern per respondre a la crisi econòmica que estem vivint.

Crear espais per compartir experiències, d'ajuda mútua, implica reforçar la tasca de cura que s'està realitzant des de les llars i protegir les dones cuidadores, que han estat sempre invisibles perquè la societat considera que tenir cura de les persones dependents de la família és una part del seu rol de gènere (García-Calvente *et al.*, 2007: 292).

Tenir cura de la persona que cuida és un bon indicador de la sensibilitat social i del grau de desenvolupament aconseguit en aquesta matèria (Tobío *et al.*, 2010: 181).

Amb aquesta política l'Ajuntament està dotant de contingut l'obligació legal que trobem en l'article 47 de la Llei catalana 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, concretament el seu apartat b).

Article 47. Polítiques de benestar social.

Per fer efectius els principis primer i sisè de l'article 3 en l'àmbit de les polítiques de benestar social, és **obligació** de les administracions públiques:

- b. Dissenyar polítiques que facilitin l'autonomia de les persones dependents i afavoreixin l'eliminació de les desigualtats socioeconòmiques i de gènere que es produeixen en la cura de persones a la llar, i establir serveis públics i comunitaris de proximitat necessaris per garantir una oferta suficient, assequible i de qualitat per a l'atenció de les persones en situació de dependència.

2.2. Programa «Temps per a tu». Ajuntament de Barcelona

Descripció de la política

Es tracta d'un projecte, dirigit a cuidadors i cuidadores amb persones amb dependència al seu càrrec, que es va iniciar l'any 2011 amb un pla pilot al districte de Sant Martí i que té tres línies d'actuació, una dirigida a cuidadors d'infants amb discapacitat, l'altre a joves i adults amb discapacitat i la darrera a famílies cuidadores de persones amb dependència.

A) Temps per a famílies amb infants amb discapacitat

L'objectiu d'aquest projecte és oferir temps personal a les famílies cuidadores d'aquells nens i nenes que tenen algun tipus de discapacitat física i/o intel·lectual, oferint-los alhora un temps lúdic socialitzador i de qualitat per a tots ells i elles, millorant tant la qualitat de vida dels infants com de les seves famílies.

S'estableix un preu públic. En funció de la situació socioeconòmica de la família, les persones usuàries del servei podran gaudir d'una reducció del 50% o d'una exempció del pagament.

B) Temps per a famílies amb joves i adults amb discapacitat

Té com a objectiu principal oferir temps personal a aquelles persones que tenen algú al seu càrrec, es dirigeix a famílies amb joves i adults amb discapacitats, i vol oferir alhora la possibilitat que aquests joves i adults aprenguin a gestionar el seu propi temps i garantir el seu dret al temps de lleure i oci.

És important que els joves i adults amb discapacitat puguin escollir i prendre decisions en aspectes organitzatius i funcionals, ja que malgrat la seva edat, en molts casos són altres els que segueixen decidint per ells en molts àmbits.

Amb aquest objectiu l'estiu del 2012 es va realitzar una experiència pilot a Horta-Guinardó, consistent en la participació en activitats lúdiques, aprofitant l'oferta de la ciutat. Les activitats les van proposar els mateixos participants, van ser força variades i sempre en horari de tarda. Aquesta experiència va tenir una valoració molt positiva per part de les famílies i també dels mateixos participants.

Des d'aleshores i fins a l'actualitat l'experiència s'ha anat estenent a diferents districtes amb dues modalitats diferents:

- Durant els dissabtes quinzenals a les tardes durant el període lectiu.
- Durant les vacances de Nadal i d'estiu.

La inscripció a l'activitat és gratuïta, però les persones que hi participin assumiran el pagament d'aquelles activitats que tinguin un cost associat i el transport.

C) Temps per a famílies cuidadores de persones amb dependència

L'objectiu principal d'aquest projecte és el d'oferir temps personal a aquelles persones que tenen algú al seu càrrec, en el seu entorn més immediat, per tal de prevenir situacions d'estrès i claudicació en l'atenció a les persones amb dependència i millorar així la seva qualitat de vida.

El programa pilot es va iniciar a l'octubre del 2011 al Centre Cívic Can Felipa, en col·laboració amb el Centre de Serveis Socials del Poblenou.

Un dia a la setmana, durant diverses hores, s'organitzen activitats adequades als diferents graus de dependència i mentrestant els cuidadors poden gaudir del seu temps o participar en els grups de suport. En aquests moments el servei està present a diferents districtes de la ciutat.

S'estableix un preu públic. En funció de la situació socioeconòmica de la família.

Informació extreta de la pàgina web de l'Ajuntament de Barcelona, Usos del temps, temps de barri: http://w110.bcn.cat/portal/site/UsosDelTemps/menuitem.3bf0b3f28e0a377cf740f740a2ef8a0c/?vgnextoid=d278b2ac455a5310VgnVCM1000072fea8c0RCRD&vgnnextchannel=d278b2ac455a5310VgnVCM10000072fea8c0RCRD&lang=ca_ES

Per què és una política de gènere?

Com explica l'Ajuntament de Barcelona en la presentació del programa:

La gestió del temps és un factor que incideix directament en la qualitat de vida de la ciutadania. Des del Programa de temps i economia de les cures volem contribuir a la millora de la conciliació familiar, laboral i personal de les famílies. Som cons-

cients que la disponibilitat de temps és una qüestió sensible, que afecta a tothom, convertint-se en alguns casos en un factor de desigualtat social o de gènere. Aquestes realitats fan necessàries mesures de promoció i suport a les famílies, especialment aquelles que compten entre els seus membres amb persones amb algun tipus de dependència.

Aquests serveis responen a la convicció que la cura de llarga durada deixi de ser un problema individual i familiar i passi a ser un problema social que necessiti una intervenció pública (Comas d'Argemir, 2015: 375).

Les polítiques que tradicionalment s'han realitzat per atendre la dependència que deriva de l'envelliment o la discapacitat s'han fonamentat, a Catalunya, en el reconeixement del paper de la família en la cura i la implicació de les dones s'ha d'assumir com quelcom natural i que no cal discutir (Comas d'Armenir, 2015: 379). Però aquesta situació és insostenible pel que es denomina la «crisi de la cura» i que és conseqüència de la presència massiva de dones en el mercat de treball, que han deixat de ser responsables de la cura a temps complet, i de l'increment de les situacions de dependència derivades de la vellesa i la discapacitat. Aquesta crisi ha implicat l'externalització de la cura fora de les famílies, cap a una zona ambigua de l'àmbit del treball productiu, circumscrita entre el sector informal de l'economia submergida i la dèbil economia del sector dels serveis personals (León, 2011: 172).

Però aquesta externalització formalitzada s'ha vist estroncada per la crisi econòmica i les polítiques d'austeritat aplicades en el nostre territori i que han implicat una reducció dels serveis públics existents, i un retorn de la responsabilitat de cura a les llars, per no poder assumir el preu del mercat. Situació que ha reforçat els rols de gènere i les desigualtats de gènere, ja que han estat les dones de les famílies les que s'han hagut de fer càrrec de nou d'aquesta cura (Del Pino, 2015: 3). A més a més no hem d'oblidar que són les dones amb menor nivell educatiu, sense ocupació i de nivells inferiors de classe social les que configuren el gran col·lectiu de cuidadores informals (García-Calvente, 2007: 292).

Per tant, qualsevol política adreçada a sostenir i ajudar les persones responsables de cura es pot considerar una política de gènere, ja que per un costat visibilitza la seva existència i per un altre costat, posa en evidència el cost personal que acompanya aquesta cura i que s'hauria de considerar un cost social, ja que la seva realització és indispensable per a la reproducció social.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Des del moment que assumim que la cura és una responsabilitat pública i un problema social, l'Ajuntament ha d'actuar davant dels problemes que sorgeixen per l'existència de pocs recursos públics.

Introduir la visió de gènere en aquesta política i per tant prendre consciència de la responsabilitat pública davant de les responsabilitats de cura i de les dificul-

tats de les famílies i principalment de les seves dones per assumir i portar a terme les seves responsabilitats reproductives amb persones dependents de llarga durada, vol dir complir amb les obligacions establertes en la Llei de dependència (Llei 39/2006), en la Llei catalana de serveis socials (Llei 12/2007), en la Llei orgànica d'igualtat efectiva de dones i homes (LO 3/2007) i la Llei catalana d'igualtat efectiva de dones i homes (Llei 17/2015).

2.3. Introducció de clàusules de millora social, ambiental i de gènere en els nous concursos d'adjudicacions del Servei d'Àpats a Domicili i Àpats en Companyia, i el Servei d'Atenció Domiciliària (SAD). Ajuntament de Barcelona

Descripció de la política

El Consell de l'Institut Municipal de Serveis Socials (IMSS) de l'Ajuntament de Barcelona ha aprovat el plec de condicions per als nous concursos d'adjudicació del Servei d'Àpats a Domicili i Àpats en Companyia, i el Servei d'Atenció Domiciliària (SAD), dos contractes de gran volum on el govern municipal ha introduït clàusules de millora social, ambiental i de gènere, i on s'han modificat els criteris de valoració per tal que els aspectes tècnics i de qualitat prioritzin àmpliament sobre l'oferta econòmica.

Els recursos municipals destinats a aquests concursos s'incrementen substancialment per assegurar que tots els ciutadans i ciutadanes amb dret a rebre aquests serveis hi puguin accedir i que les condicions de prestació d'aquests es facin amb la màxima qualitat, respecte al medi ambient, i garantint les condicions laborals dels treballadors i treballadores que els presten.

Per vetllar pel compliment d'aquestes condicions en el transcurs de la prestació del servei, l'Àrea de Drets Socials ha articulat un mecanisme de seguiment, control i avaluació de tots dos contractes durant tot el període d'adjudicació.

Criteris comuns de millora:

- Per primer cop, les empreses que es presentin al concurs obtindran un 80% de la seva valoració en funció de criteris qualitius, mentre que l'oferta econòmica suposarà el 20% restant. Aquest canvi sobre el darrer concurs, on el pes de l'oferta econòmica arribava fins al 40%, pretén millorar la qualitat de l'adjudicació i que aquesta no es regeixi per criteris economicistes.
- S'introdueixen límits a les baixes, de manera que es consideraran desproporcionades les ofertes que se situïn un 5% per sota de la mitjana del conjunt, amb l'objectiu d'evitar una competició entre les empreses per presentar ofertes amb un baix cost, que acaben repercutint en la qualitat del servei i en les condicions laborals dels treballadors i treballadores.
- Un 5% dels professionals que executin el contracte seran persones amb dificultats particulars d'inserció laboral i un 5% del pressupost d'adjudi-

ció s'haurà de subcontractar amb centres especials de treball o amb empreses d'inserció. L'adjudicatari podrà optar a complir només amb una d'aquestes obligacions o una combinació de les dues, sempre que es cobreixi un total del 10%.

En el cas específic del SAD les novetats a destacar del concurs són que s'incorporen també com a condicions exigibles a les empreses que s'hi presentin:

- Disposar o posar en marxa un pla d'igualtat a l'empresa.
- Respectar les condicions de treball i remuneració establertes al conveni col·lectiu d'empreses d'atenció domiciliària de Catalunya.
- Incloure formació als treballadors i treballadores sobre maltractament a les persones grans i violència masclista.
- Acreditar que el vestuari dels professionals s'ha produït respectant criteris ambientals i els drets laborals bàsics.

Les novetats que s'incorporen en el concurs dels Serveis d'Àpats són:

- Increment de la jornada de treball dels/es auxiliars de cuina i dinamitzadors/es del servei.
- Incorporació d'un treballador social per atendre les persones que només són usuàries d'aquest servei, sense ser-ho també del SAD, per tal de fer-ne un millor seguiment.
- Increment del nombre de dietes ofertades: possibilitat de servir dieta vegetariana.
- Incorporació del cafè, llet i infusions en el servei prestat.
- Millores tecnològiques: implementació d'un sistema de codi QR per verificar el correcte subministrament del menjar en el Servei d'Àpats a Domicili i per al control i seguiment de l'assistència en el Servei d'Àpats en Companyia. El dispositiu, incorporat a la nevera de l'usuari, permet fer un seguiment detallat de la conservació i consum dels àpats servits.

Informació extreta de la nota de premsa de l'Ajuntament de Barcelona publicada l'1/10/2015: <http://premsa.bcn.cat/2015/10/01/lajuntament-introdueix-millores-socials-laborals-i-ambientals-en-el-nou-contracte-datencio-domiciliaria/>

Per què és una política de gènere?

Segons la guia publicada per la Generalitat de Catalunya per presentar la nova llei de serveis socials, aprovada l'any 2007, el nou model de serveis socials implica la responsabilització pública d'atendre necessitats fins aleshores cobertes per les xarxes personals, principalment la família i, sobretot, les dones, mitjançant la prestació de serveis i/o la provisió de suport (econòmic, tècnic...) a aquelles persones que no tinguin cobertes les necessitats personals bàsiques o estiguin en una situació objectiva de necessitat social. És la resposta als canvis en la societat catalana durant les últimes dècades –la nova estructura de població, amb noves formes familiars, amb una creixent població nouvinguda...–, que han donat lloc a un creixent nombre i amalgama de situacions de vulnerabilitat.

La política social, per tant, s'entén com la intervenció sobre la realitat social mitjançant accions que assignen recursos que afavoreixin l'augment del benestar de la població en el seu conjunt, tenint en compte les especials necessitats d'alguns sectors de població, amb la finalitat d'igualar les oportunitats i disminuir les desigualtats (Vegué, 2007: 143).

Els Serveis d'Atenció Domiciliària és un dels principals serveis que realitzen els ajuntaments quan parlem dels serveis socials bàsics, als quals es dedica una important quantitat del pressupost municipal. I com explica molt bé Teresa Torns (2007: 43) el SAD a Catalunya s'ha convertit en un gueto laboral femení precaritzat i etnoestratificat. Realitat que provoca una gran perplexitat ja que és l'Administració pública la que permet que això passi.

A tot això hi hem de sumar que des del 2010 totes les polítiques socials de l'Estat espanyol han sofert retallades i reformes, cosa que ha provocat la refamiliarització de la cura en les dones de les famílies principalment, i la remercantilització del sistema, amb una major participació del sector privat en la prestació de serveis de titularitat pública. Un exemple d'aquest últim element és que l'aprovació de la Llei de dependència i la pèrdua de negoci del sector de la construcció van produir que empreses que abans es dedicaven a aquest sector entressin en el negoci de la cura, a la recerca de diners públics (Del Pino, 2015: 3).

Per tant, l'Ajuntament ha de garantir la qualitat del servei d'atenció a domicili i els drets laborals de les persones contractades per les empreses que realitzaran aquest servei, i això es pot fer amb la incorporació de clàusules socials dins dels concursos d'adjudicacions.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Amb la incorporació de clàusules socials amb perspectiva de gènere dins dels concursos d'adjudicacions dels principals serveis prestats des de serveis socials, com són el Servei d'Atenció a Domicili garantim que l'Ajuntament no consolidi la precarietat en aquest sector laboral i sobretot actuï per trencar amb els pocs drets laborals de les persones que realitzaven aquest servei. Reconeix el valor social d'aquesta feina i garanteix la qualitat de la prestació.

L'Administració garanteix qualitat i eficiència en el servei, sense oblidar en cap moment que el seu objectiu final és el bé públic i el benestar de la seva ciutadania, aquella que serà receptora del servei i aquella que el realitzarà. També s'actua per evitar que es donin casos de violència cap a les persones ancianes i de violència masclista.

Amb aquesta política l'Ajuntament compleix amb les obligacions que estableix la Llei catalana d'igualtat efectiva de dones i homes, Llei 17/2015, en el seu article 10:

Article 10. Contractació del sector públic

1. Els poders adjudicadors de Catalunya (...) per mitjà de llurs òrgans de contractació, han de procurar d'incloure clàusules socials en les bases de la contractació amb la finalitat de promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el mercat laboral. Amb aquesta finalitat (...) han de:
 - a. Incorporar la perspectiva de gènere en les ofertes de contractació pública.
 - b. Incloure condicions d'execució dels treballs objecte de contracte, per raó de les quals l'adjudicatari adopti mesures tendents a promoure la igualtat de dones i homes.
 - c. Indicar en els plecs de clàusules administratives particulars els barems de puntuació addicional per a les empreses que disposin de plans d'igualtat, en el cas que no hi estiguin obligades per llei, i les que disposen del distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat (...) o adoptin mesures destinades a assolir la igualtat d'oportunitats que perdurin en el temps i mantinguin l'efectivitat, segons el que s'estableixi per reglament.
- (...)

2.4. Targeta rosa per a majors de seixanta anys. Ajuntament de Barcelona**Descripció de la política**

L'Ajuntament de Barcelona, conjuntament amb els Transports Metropolitans de Barcelona, han creat la targeta rosa, que és un títol de transport que dóna dret a viatjar en els transports públics de forma gratuïta o a preu reduït. A més a més la targeta ofereix descomptes i avantatges en diferents establiments adherits en l'àmbit de la salut, habitatge, cultura i lleure, esports i comerç de proximitat.

Qualsevol persona més gran de seixanta anys empadronada a Barcelona pot sol·licitar la targeta rosa. Existeixen uns requisits econòmics per poder obtenir la targeta relacionats amb els ingressos totals de la unitat familiar.

Informació de l'Ajuntament de Barcelona: <http://targetarosa.bcn.cat/que-es-la-targeta-rosa/>

Per què és una política de gènere?

La targeta rosa es pot considerar una política de gènere perquè té en compte les dificultats que tenen certs col·lectius majors de seixanta anys per poder accedir a determinats serveis públics, com pot ser el transport metropolità. Es tracta de ser conscient que en els col·lectius de població més anciana les desigualtats de gènere s'incrementen com a conseqüència de la seva diferent participació en el mercat de treball contributiu.

Si ens fixem en la població més gran de seixanta anys trobem que existeixen importants desigualtats de gènere i moltes d'aquestes estan relacionades amb el tema de la renda. S'ha de tenir en compte que existeixen més dones vídues que vi-

uen soles, que no pas homes, a la qual cosa hem de sumar que moltes d'aquestes dones no tenen una pensió contributiva, ja que no van participar mai en el mercat de treball remunerat. I aquelles que hi van participar ho van fer en condicions pitjors que les dels seus companys homes, fet que també es tradueix en pensions contributives inferiors. Segons dades d'IDESCAT 2014 existeixen importants diferències en la pensió contributiva mitjana de la Seguretat Social entre homes i dones en relació amb la jubilació, podent parlar d'una mitjana de 1.530,10 euros per als homes de 65 a 74 anys i una mitjana de 838,76 per a les dones de 65 a 74 anys, i d'una mitjana de 1.214,49 per als homes de 75 a 84 anys respecte a una mitjana de 620,18 per a les dones en la mateixa franja d'edat.

Per aquest motiu, si analitzem la composició de la població en risc de pobresa per edat i sexe publicat (dades IDESCAT 2014) observem com es tracta d'un 4,9% dels homes majors de 65 anys i un 7,1% de dones més grans de 65 anys.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Introduint la perspectiva de gènere en el disseny dels descomptes, de les taxes o dels preus públics ens assegurem una major equitat en la distribució dels diners públics i que tothom pugui tenir accés als serveis.

D'aquesta manera l'Ajuntament està complint amb l'obligació que estableix la Llei d'igualtat efectiva de dones i homes, Llei 17/2015, en el seu article 11, que tracta dels ajuts públics.

També es compleixen les indicacions que la Llei orgànica d'igualtat, Llei 3/2007, estableix en el seu article 15:

Article 15. Transversalitat del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.

El principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes ha d'informar, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els poders públics. Les administracions públiques l'han d'integrar, de manera activa, en l'adopció i execució de les disposicions normatives, en la definició i pressupostació de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les activitats.

2.5. Servei Minuts Pintats. Ajuntament de Reus

Descripció de la política

El 16 de setembre de 2013, la Regidoria de Família i Gent Gran de l'Ajuntament de Reus va posar en marxa Minuts Pintats, un nou servei municipal de suport a les famílies. El consistori reusenc va voler recuperar l'antic servei de guarda d'infants, que s'anomenava Minuts Menuts, després que la Generalitat hagués retirat les aportacions a aquest programa que es feia en diversos municipis catalans.

Es tracta d'un servei dissenyat per contribuir a la conciliació de la vida personal, laboral i familiar facilitant les gestions i activitats a les famílies amb nens petits, oferint una atenció de qualitat als infants d'un a sis anys fora de l'horari escolar.

Amb la ubicació de Minuts Pintats a Mas Pintat, el centre de suport a la infància i a les famílies de Reus, s'aprofita una infraestructura que ja és un referent en l'atenció a la infància i es reforça el seu paper d'espai de suport a les famílies.

El servei s'ofereix a Mas Pintat, de dilluns a divendres, de 16.30 h a 19.30 h, i acull infants d'un a sis anys, atesos per dues monitores. El preu del servei és d'1 euro per hora.

Informació obtinguda de la pàgina web de l'Ajuntament de Reus: <http://www.reus.cat/serveis/minuts-pintats>

Per què és una política de gènere?

Es tracta d'una política de gènere perquè el seu origen es troba en la presa de consciència de l'existència de problemes de conciliació dins de les famílies, que produeixen que moltes vegades coses tan senzilles com que la mare vagi al metge es converteixin en aventures difícils de portar-se a terme.

L'Ajuntament ofereix un servei amb perspectiva de gènere perquè busca reduir els problemes relacionats amb les desigualtats de gènere fruit de les dificultats de conciliar responsabilitats productives i reproductives i de la poca coresponsabilitat existent dins de les famílies.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Amb aquesta política l'Ajuntament afronta un àmbit de responsabilitat pública moltes vegades oblidat i és que els problemes de conciliació no es concentren només en l'horari escolar sinó que moltes vegades es necessita un servei d'atenció a la infància precisament en horari de tarda o fins i tot nocturn.

Amb aquest servei l'Ajuntament està seguint una de les indicacions que la Llei catalana d'igualtat, Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, estableix en el seu article 47 sobre polítiques de benestar social i família, en relació amb les polítiques de suport a les famílies.

Article 47.c.7) Desenvolupar polítiques de suport a les famílies que:

7è. Creïn i incrementin les prestacions i els serveis de proximitat necessaris per afavorir l'exercici de les responsabilitats familiars, i també les prestacions per a l'atenció a la infància.

2.6. Serveis d'acolliment educatiu per conciliar la vida laboral i familiar. Ajuntament de Barberà del Vallès

Descripció de la política

Es tracta d'espais socioeducatius dirigits a la primera infància i a la família, integrats a la dinàmica dels centres infantils municipals i que es realitzen en períodes no lectius o de vacances escolars. Actualment s'ofereix un servei d'atenció educativa durant la segona quinzena de juliol centralitzat en una llar d'infants i dirigit a

les famílies que tenen infants en aquests serveis. Aquest espai ofereix una programació educativa adient a l'època estival: jocs d'aigua i activitats lúdiques al jardí.

Font: <http://www.bdv.cat/serveis-dacolliment-educatiu-conciliar-la-vida-laboral-i-familiar>

Per què és una política de gènere?

Els serveis d'acolliment educatiu per conciliar la vida laboral i familiar que s'ofereixen en períodes no lectius i de vacances escolars són una política de gènere perquè interactuen en un àmbit que crea moltes desigualtats de gènere, l'harmonització de les responsabilitats productives i reproductives.

És una evidència que les estadístiques confirmen que l'ocupació femenina és menor que la masculina en el nostre territori i que una de les principals causes d'aquesta diferència és que continuen sent les dones les que s'ocupen de les responsabilitats reproductives. Aquesta major dedicació femenina a les responsabilitats domèstiques i reproductives també influeix en les feines i els tipus de contractes que accepten les dones amb responsabilitats reproductives, ja que necessiten poder conciliar, la qual cosa es tradueix en contractes de poca qualitat i salaris reduïts.

Amb aquest servei l'Ajuntament pot oferir solucions a problemes de conciliació i permetre a les persones que s'ocupen dels menors de continuar treballant en períodes escolars no lectius.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

En introduir la perspectiva de gènere, posem al descobert l'existència d'aquests problemes de conciliació que afecten principalment les dones del municipi, ja que són elles les que encara s'ocupen principalment de les tasques de cura.

Amb aquesta política l'Ajuntament aplica el segon principi que la Llei d'igualtat 17/2015 recull, en el seu article 3, i que totes les administracions públiques de Catalunya han de seguir:

Article 3. Principi d'actuació dels poders públics.

Segon. Equilibri entre el treball de mercat i el treball domèstic i de cura de persones i coresponsabilitat en el treball.

2.7. Baròmetre de la Infància i les Famílies a Barcelona, 2014. Ajuntament de Barcelona

Descripció de la política

El Baròmetre d'Infància i Famílies de Barcelona (BIFAB2014) és un projecte de l'Ajuntament de Barcelona amb la col·laboració de l'Institut d'Infància i Món Urbà (CIIMU) i té un triple objectiu:

- a. Oferir coneixement sobre la situació de les famílies de la ciutat amb fills i filles menors de 16 anys.

- b. Convertir-se en una eina per al desenvolupament de polítiques públiques orientades a la millora del benestar dels infants i les famílies.
- c. Iniciar una sèrie nova de dades que permeti analitzar periòdicament l'evolució de les llars amb infants a la ciutat.

L'any 2014 es va realitzar la seva primera edició, després d'haver dut a terme 1.200 entrevistes a famílies de la ciutat amb menors de zero a quinze anys.

Informació extreta del dossier de premsa publicat per l'Ajuntament de Barcelona: <http://premsa.bcn.cat/wp-content/uploads/2015/07/Presentacio-Barometre-Inf%C3%A0ncia.pdf>

Per què és una política de gènere?

Es tracta d'una política de gènere perquè és un instrument per conèixer les diferències de gènere existents en la ciutat de Barcelona, ja que moltes d'aquestes tenen la seva base en la realitat familiar i les dificultats que tenen moltes persones responsables de la cura de participar en el mercat de treball i ser econòmicament autònomes, cosa que provoca que siguin llars amb risc d'exclusió social.

Moltes realitats només es podran conèixer a partir d'estudis específics de la ciutat, que prenguin en consideració els elements més importants en el moment de dibuixar les desigualtats de gènere: estructura familiar, usos del temps dins de la família, qualitat en la participació en el mercat de treball, nivell de renda, etc.

Com expliquen Subirats *et al.* (2009: 134), el gènere, l'edat, la procedència o origen cultural o l'estat de salut poden ser factors que determinin la situació d'exclusió o inclusió social d'una persona o col·lectiu, conjuntament amb la seva posició econòmica i en el mercat de treball, el nivell educatiu i el capital cultural acumulat, les característiques de l'habitatge i del territori en què es troba, entre altres molts elements.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Amb espais d'observació i d'anàlisi com el Baròmetre de la Infància i les Famílies l'Ajuntament crea instruments per conèixer la realitat concreta de la seva ciutadania i d'aquesta manera detectar les desigualtats de gènere que són presents i que només es podran reduir si es coneixen.

Amb aquesta política l'Ajuntament està dotant de contingut una de les funcions que la Llei d'igualtat, Llei 17/2015, atorga als ens locals de Catalunya en el seu **article 6.1:**

- k. (...) mantenir estadístiques actualitzades que permetin un coneixement de la situació diferencial de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció local.

2.8. Servei d'Atenció a Famílies Monomarentals i Monoparentals. Ajuntament de Reus

Descripció de la política

El Servei d'Atenció a Famílies Monomarentals i Monoparentals atén aquestes famílies a través de l'atenció individual i de projectes grupals i comunitaris. El servei parteix de la constatació de l'augment del nombre de famílies monoparentals i monomarentals que podrien entrar en situacions de vulnerabilitat i risc d'exclusió social i utilitza les tècniques del *coaching* i la programació neurolingüística. Per aquest motiu, els eixos d'acció són:

- La inserció laboral i la formació ocupacional
- El suport psicosocial i familiar
- La conciliació de la vida laboral i familiar

Els objectius del servei són:

- Atendre els infants i la seva família en situació de desavantatge social pel fet de ser monomarental o monoparental.
- Fomentar el desenvolupament integral dels infants des de les primeres edats i intervenció en les famílies.
- Proporcionar recursos i serveis per conciliar vida laboral i familiar.

D'altra banda, a escala comunitària, el servei dona suport a les iniciatives que poden generar recursos o crear xarxa. A més, el servei dona suport directe a les EBAS.

L'accés a aquest servei es fa mitjançant derivació des dels Serveis Bàsics d'Atenció Social. No obstant això, les persones interessades poden obtenir més informació sobre el servei a les seus dels Serveis Bàsics d'Atenció Social.

Informació obtinguda de la pàgina web de l'Ajuntament de Reus: <http://www.reus.cat/serveis/servei-datencio-families-monomarentalsmonoparentals>

Per què és una política de gènere?

Es tracta d'una política de gènere perquè reconeix la diversitat existent en les estructures familiars i les dificultats que acompanyen les famílies amb fills i un sol progenitor/a. S'ha de tenir en compte que molts dels obstacles que han d'afrontar aquestes famílies es deuen a les desigualtats de gènere estructurals existents en la nostra societat, i que dificulten que una persona sola pugui afrontar amb èxit les responsabilitats domèstiques i productives, sobretot quan no existeix xarxa familiar, es tenen problemes per aconseguir una ocupació o es treballa en un àmbit informal.

Segons dades de l'IDESCAT del 2013, de les famílies amb fills dependents a càrrec, les llars monoparentals són les que tenen més risc de pobresa. Una persona adulta amb un o més fills dependents té un 43,3% de risc de pobresa, mentre que en el cas que en la família hi hagi dues persones adultes el risc disminueix fins al 24,1%.

Dades que han estat confirmades pel Baròmetre sobre les Famílies de la Ciutat de Barcelona (2014) que explica que el 27,9% de les llars amb menors afirmen tenir dificultats o molta dificultat per arribar a final de mes, passant a ser el 49% en el cas de les llars monoparentals.

Un altre element que ens porta a confirmar que es tracta d'una política de gènere és el fet que és una realitat majoritàriament femenina, en què s'hauran de sumar altres problemes relacionats amb les desigualtats de gènere encara existents en la nostra societat i que comporten que per a elles sigui encara més difícil. Segons dades del 2011 a Catalunya teníem 68 llars formades per pares sols amb fill(s) i 241 llars formades per mares soles amb fill(s) (IDESCAT).

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Crear un servei específic adreçat a les llars monomarentals i monoparentals implica reconèixer una realitat cada vegada més present en el nostre territori, i que moltes vegades no es té en compte.

Es tracta de millorar l'eficiència dels serveis municipals, de fomentar xarxes socials i comunitàries i donar visibilitat a noves realitats familiars presents a la ciutat.

L'Ajuntament que crea un servei d'aquestes característiques segueix les directrius que dona la Llei catalana d'igualtat en el seu article 47, quan diu que les polítiques de suport a les famílies han de reconèixer la diversitat familiar i garantir el dret a un entorn efectiu o familiar adequat.

2.9. Bonificacions i ajuts per a famílies monoparentals

2.9.1. Bonificacions per a l'escolaritat, l'alimentació a les escoles bressol municipals, l'escolaritat del Conservatori Municipal de Música. Ajuntament de Barcelona

Descripció de la política

Es tracta d'ajuts econòmics destinats a minorar la quota que paguen les famílies amb dificultats econòmiques i socials per a l'escolaritat i l'alimentació dels nens i nenes escolaritzats a les escoles bressol municipals i per a l'escolaritat del Grau Professional a l'alumnat del Conservatori Municipal de Música de Barcelona.

Un dels factors que es té en compte, entre altres, és que es tracti d'una família monoparental.

Informació obtinguda de la pàgina web de l'Ajuntament de Barcelona: <https://w30.bcn.cat/APPS/portaltramits/portal/fetsVitals/IMH.html?>

2.9.2. Ajut en l'impost sobre béns immobles a famílies monoparentals. Ajuntament de Terrassa

Descripció de la política

L'Ajuntament de Terrassa ofereix a les famílies monoparentals la possibilitat de sol·licitar un ajut de la quota de l'impost sobre béns immobles.

Requisits per poder realitzar la sol·licitud:

- Estar en possessió del títol oficial de família monoparental en vigor expedit per la Generalitat de Catalunya.
- No estar convivint amb una altra persona i, en cas de separació o divorci, que no s'estiguin percebent rendes de l'anterior cònjuge.
- Conviure amb fills majors de 20 anys i menors de 26, dependents econòmicament de la mare/pare amb qui conviuen.
- L'immoble gravat per l'IBI ha de ser de titularitat del pare o de la mare.
- Aquest immoble ha de ser la residència habitual de la família.
- Que s'hagi realitzat el pagament en període voluntari de l'IBI de l'exercici que correspon.

L'import dels ajuts econòmics de què es podrà gaudir dependrà dels ingressos de les persones residents a l'habitatge i de la quota de l'IBI satisfeta.

Informació extreta de la pàgina web de l'Ajuntament de Terrassa: <https://aoberta.terrassa.cat/tramits/fitxa.jsp?id=2981>

2.9.3. Ajut municipal per al pagament del lloguer. Famílies monoparentals. Ajuntament de Barcelona

Descripció de la política

L'Ajuntament de Barcelona per pal·liar els efectes de la crisi econòmica i les dificultats de les persones per fer front al pagament del lloguer ha creat un nou ajut per possibilitar la permanència a l'habitatge i prevenir l'exclusió social.

Qui pot accedir als ajuts?

Les persones residents a Barcelona, amb contracte de lloguer i que es trobin en situació vulnerable. Els ajuts tenen un caràcter temporal i se'n poden beneficiar les unitats de convivència que, a més de complir els requisits establerts, es trobin en alguna de les situacions següents:

Ajuts d'urgència social per al manteniment de l'habitatge de lloguer:

- Unitats de convivència formades per famílies monoparentals.
- Unitats de convivència d'un sol membre que siguin majors de 55 anys.
- Unitats de convivència de dos o més membres que no tinguin la consideració de família monoparental.

Ajuts d'urgència social per a casos on ja hi ha hagut mediació en el lloguer:

Unitats de convivència que, a través del servei de mediació de la Xarxa d'Oficines d'Habitatge de Barcelona, hagin acordat una rebaixa mínima de 75 € mensuals, i sempre que presentin la sol·licitud en el termini màxim de 60 dies a comptar des de la data de l'acord de rebaixa. Excepcionalment, aquest acord no serà exigible si s'ha iniciat un procediment judicial per impagament del lloguer.

Unitats de convivència que hagin estat beneficiàries de l'ajut temporal garantit i/o del servei de suport d'accés a l'habitatge que atorga l'Àrea de Drets Socials.

Amb caràcter general, l'import d'aquest ajut serà d'un mínim de 20 € i un màxim de 300 €.

Informació obtinguda de la pàgina web de l'Ajuntament de Barcelona dedicada als drets socials: <http://ajuntament.barcelona.cat/dretssocials/ca/nou-ajut-pagament-lloguer>

Per què són una política de gènere?

Les tres polítiques presentades són exemples de la inclusió de la perspectiva de gènere en els pressupostos i preus públics, ja que es tenen en compte les diferències de gènere que afecten la ciutadania, i que provoquen que les llars monoparentals puguin tenir problemes econòmics més grans que les altres estructures familiars existents en el territori.

L'anàlisi de gènere dels pressupostos públics posa en evidència que les decisions polítiques pressupostàries no són neutres en termes de gènere, és a dir, no afecten de la mateixa manera els homes i les dones i tenen un impacte diferencial en les relacions i desigualtats de gènere. Els pressupostos sensibles al gènere volen convertir la paritat de gènere en un objectiu i en un indicador de la política econòmica, millorant d'aquesta manera les polítiques públiques que s'elaborin.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Realitzar aquestes bonificacions i ajuts garanteix que els preus i les taxes municipals garantiran millores en la seva:

Eficiència. El balanç de gènere pretén incrementar l'eficiència de les polítiques públiques ja que ofereix un coneixement més detallat del territori en descriure de forma minuciosa la vida dels seus homes i de les seves dones. Tenir més informació dona la possibilitat d'invertir millor els recursos i aconseguir una major coordinació entre els diversos ens competents.

Transparència. La introducció de la sensibilitat de gènere en el disseny dels ajuts públics comporta l'obligació de proporcionar una informació més exhaustiva dels comptes públics, sobretot en aquelles àrees que més influeixen en les desigualtats de gènere, i això assegura una major transparència en les accions que realitza l'Administració.

Amb aquesta actuació l'Ajuntament segueix les indicacions que dona la Llei catalana d'igualtat efectiva de dones i homes, que en el seu article 47 parla del reconeixement de la diversitat familiar existent en el nostre territori, i en l'article 11 quan es parla d'incorporar la perspectiva de gènere als ajuts públics.

2.10. Bonificació de les famílies monoparentals i les dones víctimes de violència masclista en les ajudes d'activitats d'estiu de lleure. Ajuntament de Montornès del Vallès

Descripció de la política

L'Ajuntament de Montornès del Vallès va aprovar en sessió ordinària del 14 de maig de 2014 les bases específiques reguladores dels ajuts d'activitats de lleure per a l'any 2014. En les bases es recull, entre els criteris econòmics que es tindran en compte i afavoriran poder accedir a aquests ajuts, ser família monoparental o víctima de violència de gènere.

ANUNCI DE L'AJUNTAMENT DE MONTORNÈS DEL VALLÈS referent a l'aprovació de les bases específiques reguladores dels ajuts d'activitats d'estiu de lleure per a l'any 2014.

6. Criteris d'atorgament específics

- a. Criteris econòmics: (...)
- b. Criteris socials:

AGREGATS POSITIUS

A. Situació familiar (sumen un 10%)

1. Família monoparental
2. Família nombrosa
3. Persones de més de 60 anys amb menors al seu càrrec
4. Procés de separació
5. Dificultats en les relacions familiars
6. Manca d'autonomia personal

B. Violència masclista (sumen un 10%)

7. En els àmbits que estableix l'article 5 la Llei 5/2008, de 24 d'abril del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

Informació extreta de la pàgina web de l'Ajuntament: <http://www.montornes.cat/>

Per què és una política de gènere?

Es tracta d'una política de gènere perquè inclou en el disseny de les ajudes la perspectiva de gènere ja que es té en compte les problemàtiques econòmiques que han d'afrontar les famílies monoparentals i les dones víctimes de violència.

Com explica la Llei catalana 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència, en el seu preàmbul «es tracta de dones amb un desavantatge so-

cial i econòmic més elevat i per aquest motiu els ajuts econòmics no s'han de concebre com un element aïllat, sinó com un instrument més per desenvolupar els drets de les dones».

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Amb aquesta política l'Ajuntament millora l'equitat, eficiència i transparència dels seus ajuts, en els quals incorpora la perspectiva de gènere.

Incorporar les dones víctimes de violència entre les persones que poden rebre l'ajut implica la implementació de les mesures recollides en la Llei catalana 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència i en la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes amb relació a incloure la perspectiva de gènere en les ajudes públiques.

3. Polítiques de cohesió social amb perspectiva de gènere

3.1. Projecte «Radars». Ajuntament de Granollers

Descripció de la política

És una xarxa de prevenció en què participen veïns i veïnes, comerciants, persones voluntàries i professionals de les entitats i serveis vinculats als barris.

L'objectiu principal del projecte «Radars per a la gent gran» es basa a enfortir les xarxes socials per donar resposta conjunta a les necessitats socials del territori. És un projecte preventiu i d'acció comunitària que promou el bon veïnatge i la col·laboració entre persones que viuen en un mateix barri, de manera que es fomenta el sentiment de comunitat. Aquest projecte funciona des de l'any 2008 a Barcelona i a Granollers es desenvolupa a través de l'Ajuntament amb la col·laboració de la Creu Roja.

S'adreça a persones més grans de 75 anys que viuen soles o acompanyades de persones de més de 65 anys.

Qualsevol persona que vulgui pot ser radar. Veïns, veïnes, comerciants, persones voluntàries i professionals de les entitats o del barri amb l'objectiu de facilitar i ajudar que les persones grans del barri puguin seguir vivint a casa seva, tot garantint-ne el benestar. L'únic requisit és ser respectuós amb la privacitat de les persones. Ser radar no suposarà cap esforç, només cal estar atent a la dinàmica diària de les persones grans. Si es detecta un canvi en la seva rutina diària, en el comportament o en el seu aspecte, pot ser un indicatiu que necessiten algun tipus d'ajuda. En aquest cas cal comunicar-ho a Serveis Socials de l'Ajuntament de Granollers.

Informació extreta de la notícia publicada per l'Ajuntament de Granollers el 8/7/2014: <http://www.granollers.cat/noticies/ajuntament/el-projepte-radars-contribueix-al-benestar-de-les-persones-de-m%C3%A9s-de-75-anys-que>

Per què és una política de gènere?

El programa «Radars» és una política de gènere perquè fa valer la vida quotidiana i les dificultats que s'hi poden produir quan ens fem grans. Moltes persones grans viuen soles i moltes vegades els seus fills o filles viuen lluny o en altres ciutats. L'autonomia és un valor molt important i que pot veure's reforçat si la comunitat i l'administració actuen per afavorir-la.

Amb aquest projecte es posa en relleu la importància de la comunitat, de les xarxes veïnals i de l'esfera de la vida que s'ha considerat tradicionalment femenina, relacionada amb la quotidianitat i tenir cura dels altres i de nosaltres mateixos.

Les xarxes comunitàries s'han vist debilitades en les grans ciutats com a conseqüència de les exigències de la vida actual, on el temps es converteix en or i la individualitat prima davant de la comunitat. Crear i reforçar lligams és molt important en un moment en què els fluxos migratoris interns (dins del propi país) i externs (entre països) són cada vegada més importants.

A més a més s'ha de tenir present que moltes persones grans viuen soles, són llars unipersonals, i moltes d'elles tenen molt pocs recursos econòmics a la seva disposició. Segons dades de l'Institut d'Estadística de Catalunya (IDESCAT) més de 280.000 persones de més de 65 anys viuen soles a Catalunya, i la majoria són dones.

Per exemple, i en el cas concret de Barcelona, segons l'estudi sobre les condicions de vida de les persones grans a la ciutat realitzat per l'Observatori Social de Barcelona l'any 2013, el 21,4% de les persones grans (més de 65 anys) de l'àrea metropolitana de Barcelona (AMB) es troba en risc de pobresa.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Introduir la perspectiva de gènere implica reconèixer la importància de la vida quotidiana, del que passa dins de les llars i tenir en compte la diversitat i pluralitat existent en la població. També implica ser conscients de les problemàtiques existents en relació amb la conciliació dels temps, la qual cosa pot tenir un impacte negatiu en la vida de les persones més ancianes, que es troben més soles, i en la seva qualitat de vida.

Realitzar un programa d'aquestes característiques garanteix:

- La creació d'una xarxa comunitària de quotidianitat.
- Apropar els serveis socials de la ciutat a la població.
- Aconseguir una major eficiència en els serveis que es presten des de l'Ajuntament adreçats a les persones grans.
- Reconèixer la importància del cicle de vida en la qualitat de vida i en la descripció de les necessitats socials de les persones.

Aquest programa segueix les directrius que estableix la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, en relació amb les polítiques de suport a les famílies (article 47), quan diu que:

- s'han d'impulsar espais de socialització per a infants, joves i adults, que permetin reforçar els vincles socials i compartir els coneixements relatius a la criança i la cura de persones (apartat c.5); i que
- s'han de realitzar les mesures necessàries per eradicar la pobresa en dones grans (apartat d).

3.2. Banc del Temps. Ajuntament de Terrassa

Descripció de la política

L'Ajuntament de Terrassa porta a terme el projecte de ciutat Banc del Temps, amb la col·laboració de l'Associació Salut i Família i de diferents regidories i serveis de l'Ajuntament.

El programa «Usos del temps» és conscient que la situació de crisi econòmica que travessem ha fet evident la necessitat de donar respostes més directes i efectives a la ciutadania pel que fa a la millora dels usos i la gestió del temps. Així mateix, és conscient de la necessitat de reforçar les estratègies de cohesió social entre les persones per tal de millorar la seva vida quotidiana.

El Banc del Temps és una xarxa d'intercanvi de temps entre diferents persones per donar, rebre i compartir habilitats, coneixements i serveis, de manera puntual.

SERVEIS QUE ES PODEN INTERCANVIAR (alguns exemples):

- Atenció a les persones: acompanyaments per fer gestions, canguratge, etc.
- Bricolatge: penjar quadres, muntar un moble, petites reparacions, etc.
- Tasques domèstiques: cuinar, fer la compra, planxar, etc.
- Formació: informàtica, fotografia, música, costura, etc.
- Idiomes: traduccions, converses, passar textos a l'ordinador, etc.
- Lleure: passejar, acompanyar al cinema, teatre. Etc.

El Banc del Temps funciona sense diners i la unitat d'intercanvi és el temps: l'hora.

Cada persona disposa d'un talonari personal de temps, que utilitzarà en el moment de pagar el servei. Tots els coneixements i les habilitats tenen el mateix valor.

Font: <http://www.terrassa.cat/banc-del-temps>

Per què és una política de gènere?

El Banc del Temps és una política de gènere perquè és un exemple d'actuació per millorar la qualitat de vida de la ciutadania que necessita harmonitzar els diferents temps de la seva vida i conciliar les seves responsabilitats productives i reproductives.

Els serveis públics no ofereixen resposta a totes les necessitats reproductives que té la població i no tothom pot accedir al mercat per comprar aquests serveis, i és aquí on apareix l'opció del Banc del Temps que permet resoldre problemes de conciliació a través de l'intercanvi de temps per temps.

Les polítiques temporals urbanes van néixer a Itàlia i es van estendre per Europa. Es tracta de polítiques que actuen en diferents dimensions, una de les quals es coneix com a accions adreçades a millorar la qualitat de les relacions. Aquestes accions se centren en el temps de les famílies i de les xarxes socials i busquen donar resposta a la manca de relacions de bon veïnatge; a les dificultats de conciliació de les responsabilitats de cura amb la participació en el mercat laboral. Aquests objectius afavoreixen principalment les dones, que continuen sent les principals responsables de la reproducció; cosa que implica problemes de conciliació i manca de temps per a si mateixes.

L'origen de la invenció social denominada Banc del Temps és femení. Van ser un grup de dones les primeres a plantejar aquestes associacions per resoldre els problemes de manca de temps que caracteritzaven la seva vida quotidiana. El primer banc va néixer el 1992 a Parma (Itàlia) i va ser una iniciativa de la secretaria provincial del sindicat Uil Pensionati.

Els bancs del temps són bancs sense diners, sent el temps el bé que s'intercanvia. Cada persona diposita en el banc la seva disponibilitat a intercanviar prestacions i petites tasques que responen a les necessitats quotidianes de les altres persones usuàries. El temps és la unitat de mesura i és igual per a tots i totes i per a tot el que es vulgui intercanviar. El que vol dir que una hora de lliçons d'idiomes val una hora de qualsevol altra activitat (fer petites reparacions a casa, cuinar pastissos, fer la vora dels pantalons, etc.). La participació és oberta a tothom.

Els bancs de temps serveixen per satisfer necessitats materials i immaterials. Entre les primeres prevalen les necessitats lligades a l'organització quotidiana de la vida de les persones i de les famílies; entre les segones, la necessitat de companyia i d'ampliar la xarxa d'amistats.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

L'ajuntament que fomenta la creació d'un banc del temps aposta per la resolució de problemes a través de la comunitat i la creació de noves xarxes relacionals, la qual cosa té diferents avantatges:

- Reconeix l'existència de problemes de conciliació i la seva incapacitat per donar resposta a totes les necessitats de cura de les famílies de la ciutat.
- Aprofita les xarxes socials ja existents, que potencia.
- Pren consciència de la importància del temps com a factor que causa desigualtats de gènere.
- Fomenta que la mateixa comunitat creï vincles solidaris per a la resolució de problemes relacionats amb la vida quotidiana.

Amb aquesta actuació l'Ajuntament porta a terme l'obligació que estableix la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes en el seu article 46, que s'ocupa de les accions sobre els usos del temps.

3.3. Espai de dones nouvingudes. Ajuntament de Sabadell

Descripció de la política

La Regidoria de Drets Civils i Ciutadania ha creat aquest programa per resoldre els dubtes sobre recursos, serveis, formació, etc. que puguin tenir les dones nouvingudes.

Les dones que participen en aquest programa:

- Reben informació de cursos i serveis de la ciutat.
- Coneixen i debaten sobre temes relacionats amb: salut femenina i hàbits saludables, convivència i veïns, medi ambient, món laboral, gènere, família i altres temes relacionats amb la vida de les dones, a la vegada que es fa un especial reforç de les llengües d'acollida.
- Fan sortides de coneixement de l'entorn, com al Museu d'Història de Sabadell, al Parlament de Catalunya i a les biblioteques de la ciutat.

Informació extreta de l'Oficina Nova Ciutadania de l'Ajuntament de Sabadell: http://ca.sabadell.cat/Novaciutadania/p/espaidona_cat.asp

Per què és una política de gènere?

Les feministes lesbianes afroamericanes han criticat que moltes vegades quan es parla de desigualtats de gènere es fa des de la perspectiva de les dones blanques, de classe mitjana, heterosexuales, de formació cristiana i sense minusvalidesa, es tracta del gènere des d'una posició privilegiada (La Barbera, 2007: 59). I aquesta reflexió ens porta a ressaltar que les desigualtats de gènere no són viscudes per totes les dones de la mateixa manera, ja que dependrà del seu nivell d'estudis, de la seva capacitat adquisitiva, de la seva cultura d'origen, de la qualitat de la seva participació en el mercat de treball, etc. I això l'Ajuntament ho ha de tenir en compte, sobretot quan analitza o vol realitzar polítiques adreçades a les persones nouvingudes, que normalment viuen d'una altra manera les desigualtats de gènere, ja que els seus processos de socialització de gènere han estat diferents, però arriben en una societat amb les seves pròpies desigualtats de gènere estructurals.

L'Ajuntament ha d'actuar per assegurar la llibertat i la igualtat d'oportunitats de les dones nouvingudes, per la qual cosa moltes vegades haurà de treballar-hi de forma específica per poder trencar rols i posar en dubte determinades creences culturals de gènere, al mateix temps que es facilita informació i formació per assegurar una major autonomia.

Es tracta de tenir en compte que les dones immigrades moltes vegades són subjectes d'una triple discriminació (Parella, 2003): de gènere, ètnia i classe social (dona, immigrant i treballadora).

A tot això hi hem de sumar el fet que com a conseqüència de la situació de crisi econòmica, que s'afegeix a les desigualtats estructurals prèvies, les dones migrades han viscut un fort descens del seu nivell socioeconòmic i un augment de situacions d'exclusió social.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Donem resposta a una absència que trobem en les polítiques públiques, ja que les dones immigrades han estat en bona mesura ignorades des de les polítiques de diversitat i poc considerades des de les polítiques d'igualtat (Expósito, 2012: 203).

Es tracta d'utilitzar un enfocament de desigualtats múltiples que inclou la raça, la classe social, l'edat, la religió o creença, la discapacitat i l'orientació sexual i per tant complir amb l'orientació que ja presenta la Llei orgànica 3/2007 sobre igualtat efectiva de dones i homes, que actua sobre la no-discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, orientació o identitat sexual, malaltia, llengua o qualsevol altra circumstància personal o social (Expósito, 2012: 209).

Amb un servei específic adreçat a les dones immigrants seguim les indicacions que trobem en la Llei catalana d'igualtat efectiva de dones i homes, Llei 17/2015, quan en l'article 47 sobre les polítiques de benestar social i família estableix que les administracions públiques estan obligades a establir programes de cohesió social i d'inclusió específics per als col·lectius de dones més desfavorits o subjectes a situacions de discriminació o a desigualtats.

3.4. «Totes plegades». Projecte d'acollida per a dones nouvingudes. Ajuntament de Mataró

Descripció de la política

«Totes plegades» és un projecte d'acollida per a dones nouvingudes, iniciat l'any 2004 per la Vocalia de Dones de l'Associació de Veïns de Rocafonda amb l'objectiu de fomentar l'aprenentatge de la llengua i la cultura catalanes, així com la descoberta de Mataró com a ciutat acollidora. Compta amb el suport del Servei de Nova Ciutadania i, des del 2010, de l'Associació Baobab i Taghrast-Espai Amazic.

És una experiència que vol aprofitar les sinergies que es creen entre les dones d'origen immigrant per ajudar a incorporar-les a la societat d'acollida i millorar-ne la qualitat de vida. L'escola bressol ajuda a facilitar la seva assistència a cursos de català, sessions de puericultura o visites a espais de la ciutat, i així s'aconsegueix que tinguin major seguretat en si mateixes i major coneixement del país que les acull. Aquestes sessions d'aprenentatge del català i de descoberta de l'entorn, en un ambient d'amistat i de suport mutu, tenen uns resultats molt favorables i importants per a la convivència del barri.

Informació obtinguda del servei de premsa de l'Ajuntament de Mataró. Notícia del 24/10/2011: http://www.mataro.cat/portal/contingut/noticia/2011/10/9919_Francesc_Candel.html

Per què és una política de gènere?

És una política de gènere perquè adreçant-se específicament a les dones es vol oferir una formació que resolgui les seves necessitats i sobretot que ajudi a trencar

aquelles barreres que les impedeixen relacionar-se amb la comunitat autòctona i incrementar la seva autonomia i llibertat d'actuació.

A més de tenir en compte en el disseny de la proposta, sobretot en els horaris i espais utilitzats per a les formacions, els problemes de conciliació que tenen aquestes dones immigrants amb responsabilitats de cura.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Realitzar una política adreçada a les dones immigrants vol dir tenir present que les dones representen un 46% de la població migrada i una de cada set dones a Catalunya és estrangera (dades del 2010 publicades en l'estudi de la Fundació SURT). A la província de Barcelona és on es concentra la major part de la població migrada arribada a Catalunya, amb un índex de feminitat del 87.

Per atendre les dones migrades a Catalunya és important tenir en compte els llocs de procedència, però sobretot la gran diversificació de les experiències migratòries femenines i dels motius de migració. Com explica Sònia Parella (2010), les migracions femenines estan associades a les transformacions de gènere donades en el mercat de treball a les societats d'acollida, ja que la incorporació massiva de les dones al mercat de treball a Europa no ha anat acompanyada de transformacions en l'esfera privada que assegurin la coresponsabilitat en les llars.

La internacionalització del treball de cura, d'acord amb el fenomen conegut com a «circuitos globals de supervivència» (Sassen, 2003), ha suposat la reproducció dels rols femenins de cura en el mercat de la societat globalitzada (Rubio, 2011: 10).

Realitzant aquest servei d'acollida i formació l'Ajuntament compleix amb diverses obligacions establertes per la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, ja que la política persegueix els següents objectius:

- Apoderament de les dones immigrades (article 47.a.2).
- Foment d'una major autonomia de les dones immigrades (article 5.3.j i article 6.1.h).
- Atenció a la diversitat (existència de diferents col·lectius de dones amb necessitats específiques) (article 47.a).
- Actua contra la feminització de la pobresa (article 47.d).

3.5. Dona i capacitats. Ajuntament de Terrassa

La Regidoria de Polítiques de Gènere, amb la col·laboració de la Federació ECOM, va realitzar l'informe «Dones i discapacitat a Terrassa» responent a dos objectius: per una banda, donar a conèixer les diverses realitats que viuen les dones amb discapacitat a Terrassa i, per l'altra, aportar elements de reflexió i possibles eines d'actuació per a la planificació i la intervenció en projectes i programes de la ciutat adreçats a aquest col·lectiu.

L'estudi s'ha estructurat a partir de la realització d'entrevistes a dones amb discapacitat i entitats que treballen en aquest àmbit. També s'han realitzat entrevistes

personalitzades i qüestionaris dirigits a personal tècnic per tal de crear un recull de les actuacions que s'estan duent a terme des de l'Ajuntament de Terrassa.

L'Ajuntament ha publicat dos resultats:

- *Recull d'històries de vida de dones amb discapacitat a Terrassa* (2009).
- «Informe de la situació de les dones amb discapacitat a Terrassa» (2011).

L'informe persegueix els següents objectius:

L'informe té com a objectiu general aprofundir en el coneixement del col·lectiu de dones amb discapacitat residents a Terrassa. A partir de l'anàlisi de l'escenari actual es pretén incidir en el foment de la igualtat entre dones i homes.

Aquest objectiu general es concreta en els següents objectius específics:

1. Descriure la població amb discapacitat a Terrassa, oferint les dades desagregades per sexe.
2. Conèixer les dificultats que es troben les dones amb discapacitat dins l'estructura social i visibilitzar els impediments per mantenir els seus hàbits de vida i la seva quotidianitat.
3. Identificar les motivacions i activitats que realitzen les dones amb discapacitat i analitzar el seu nivell de participació en les diferents ofertes que la ciutat posa al seu abast.
4. Analitzar les possibles causes de les situacions detectades i els riscos de patir doble o triple discriminació: per raó de gènere, per la discapacitat i també per altres variables (origen, edat...).
5. Proposar accions i mesures que contribueixin a millorar la qualitat de vida i el benestar de les dones amb discapacitat.

Informació extreta de la pàgina web del servei de polítiques de gènere de l'Ajuntament de Terrassa: <http://www.terrassa.cat/publicacions-del-servei-de-politiques-de-genera>

Per què és una política de gènere?

Perquè es tracta d'una política que posa en relleu les dificultats que existeixen en la vida quotidiana de persones que són diferents, ja que la ciutat no es dissenya tenint en compte aquestes diferències.

Com explica el mateix document, el *Recull d'històries de vida de dones amb discapacitat a Terrassa* té per objectiu apropar la ciutadania a les realitats vitals de terrassenques que conviuen amb diferents tipus de discapacitat, destacant algunes de les problemàtiques amb les quals s'enfronten diàriament per trencar estereotips existents pel que fa a aquest col·lectiu.

«El fet de patir una discapacitat en el marc d'una societat que parteix de la «normalitat» com a model en el qual la discapacitat és entesa com a «no-capacitat» impedeix el ple desenvolupament de les persones que la pateixen. En el cas concret de les dones amb discapacitat s'hi afegeixen les discriminacions que pateixen les dones pel fet de ser dones, i que vénen determinades per un model social andro-

cèntric en què les diferències entre dones i homes, sovint, es converteixen en desigualtats que no permeten el ple desenvolupament de les dones i impedeixen que gaudeixin d'una vida plena en igualtat d'oportunitats.

Una de les característiques principals de les dones amb discapacitat és la seva diversitat intrínseca. La confluència de múltiples variables socials i culturals donen com a resultat experiències i històries de vida molt diferents. El tipus de discapacitat intersecciona amb altres categories, com ara l'edat, el nivell socioeconòmic, la situació laboral, l'orientació sexual, l'estat civil i tantes d'altres que contribueixen a fer que cadascuna de les dones visqui la seva experiència personal d'una manera determinada i presenti necessitats concretes.»

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Com s'explica en els informes elaborats, existeixen pocs estudis que hagin introduït la perspectiva de gènere quan estudien la discapacitat, i encara menys els que han donat veu a les dones i les han convertit en protagonistes. I la inclusió social real de les dones amb discapacitat en tots els àmbits de la societat només serà possible si coneixem les seves dificultats específiques.

Només focalitzant en el col·lectiu podrem actuar donant respostes a les seves necessitats específiques i d'aquesta manera actuar amb major eficiència, sense continuar cecs a l'existència de diferències que creen importants desigualtats i discriminacions.

4. Conclusions

Realitzar una política de serveis a les persones amb perspectiva de gènere implica:

- tenir en compte les característiques específiques de la població objecte de desigualtat;
- tenir present la diversitat existent en la població i que influeix en les seves necessitats d'atenció;
- tenir en compte que els rols de gènere influeixen en aquestes necessitats i produeixen importants diferències de gènere que es tradueixen en desigualtats;
- no oblidar que les desigualtats de gènere estructurals influeixen en aquestes desigualtats.

Les desigualtats de gènere que hem de tenir en compte en el disseny de les polítiques d'atenció a les persones tenen relació amb l'ús del temps i l'accés als recursos i són conseqüència de:

- les relacions de desigualtat existents entre l'àmbit de cura i el mercat laboral;
- les desigualtats presents en la vida quotidiana que dificulten l'harmonització del temps de cura, amb el temps de producció, el temps de formació i el temps per un/a mateix/a.

- els rols i els estereotips de gènere que converteixen totes les dones en cuidadores i els homes en treballadors remunerats;
- l'existència de pocs serveis de cura per a les persones adultes dependents, sobretot públics;
- la presència d'un ampli sector informal que presta cura, sector femení i precari;
- la invisibilitat de les dones immigrants, subjectes a discriminació de gènere, d'ètnia-origen i per classe social;
- la debilitat de les xarxes socials i comunitàries en les nostres ciutats.

Quan es dissenyin polítiques d'atenció a les persones amb perspectiva de gènere serà imprescindible:

EN L'ÀMBIT DE LA CURA A PERSONES ADULTES I CURA DE LLARGA DURADA:

- Reconèixer i valorar l'àmbit de la cura.
- Tenir en compte que molta cura es realitza dins de la família perquè les necessitats creixen i els serveis públics existents són insuficients.
- Fomentar una major coresponsabilitat dins de les famílies perquè en aquests moments la cura continua essent una responsabilitat principalment femenina.
- Admetre la solitud i aïllament de qui assumeix la cura de persones grans dependents.
- Reconèixer l'existència dins de les nostres ciutats d'una àmplia xarxa de serveis de cura informals realitzats per dones desprotegides.

EN L'ÀMBIT DE LA CURA A LA PRIMERA INFÀNCIA:

- Que els problemes de conciliació també es donen fora dels horaris escolars.
- Que els problemes de conciliació no són viscuts per totes les dones de la mateixa manera, ja que la possibilitat de trobar solucions depèn d'altres factors com el nivell de renda o l'existència d'una xarxa familiar o el nivell formatiu.
- Que la pèrdua de les relacions de bon veïnatge i de les xarxes comunitàries provoquen majors problemes de conciliació.

EN L'ÀMBIT DE LA COHESIÓ SOCIAL:

- Les dones novingudes són subjectes a discriminacions múltiples que se sumen a les discriminacions de gènere pel fet de ser dones.
- Que la diversitat funcional és una altra discriminació que també afecta les dones, amb especificitats que s'han de conèixer.

- Que cal treballar directament amb el col·lectiu, tenint en compte les seves necessitats específiques i la seva socialització de gènere.
- És important fomentar la cohesió social treballant conjuntament amb la comunitat d'origen.

5. Guies i recursos existents

PUIG, Montserrat; ROMEU, Rosa; VIÑAS, M. Dolors. «Serveis socials i perspectiva de gènere». *Reflexions en femení*, núm. 8. Barcelona: Diputació de Barcelona, 2001.

<<https://www1.diba.cat/uliep/pdf/42527.pdf>>

6. Bibliografia de referència

COMAS D'ARGEMIR, Dolors. «Los cuidados de larga duración y el cuarto pilar del sistema de bienestar». *Revista de Antropología Social*, núm. 24. Pàg. 375-404, 2015.

<<http://revistas.ucm.es/index.php/RASO/article/view/50663>>

DEL PINO, Eloisa. «De cómo mercantilizar la protección social». *Ctxt. Contexto y acción*, 23 abril 2015.

<<http://ctxt.es/es/20150423/politica/863/Estado-del-bienestar-recortes-crisis-econ%C3%B3mica-educaci%C3%B3n-sanidad-protecci%C3%B3n-social-gasto-p%C3%BAblico-gasto-social-Espa%C3%B1a-Desmontando-el-bienestar.htm>>

EXPÓSITO MOLINA, Carmen. «¿Qué es eso de la interseccionalidad? Aproximación al tratamiento de la diversidad desde la perspectiva de género en España». *Investigaciones Feministas*, vol. 3. Pàg. 203-222, 2012.

<<https://revistas.ucm.es/index.php/INFE/article/viewFile/41146/39358>>

GARCÍA-CALVENTE, María; LOZANO, María del Río; EQGUIGUREN, Ana Pamela. «Desigualdad de género en el cuidado informal de la salud». *Inguruak 44*: 291-308, 2007.

<http://revistacuidandote.eu/fileadmin/VOLUMENES/2014/Volumen7/Articulos/1Desigualdad_genero_cuidado_informal_.pdf>

LA BARBERA, M. Caterina. «Género y diversidad entre mujeres». *Cuadernos Kóre. Revista de historia y pensamiento de género* (ISSN 1889-9285), 1 (2). Pàg. 55-72, 2010.

<<http://e-revistas.uc3m.es/index.php/CK/article/view/565>>

- LEÓN, Margarita. «Entre herencias y oportunidades: las políticas de cuidado personal en España» a: Maria de la Fuente (coord.) *Les àrees de serveis personals: donant perspectiva de gènere a les polítiques socials d'àmbit local*. Barcelona: ICPS. Pàg. 49-69, 2007.
- LEÓN, Margarita. «Ideas, políticas y realidad: análisis crítico de la ley de dependencia». *Papeles de Economía Española*, núm. 129. Pàg. 170-181, 2011.
<<http://www.funcas.es/Publicaciones/Detalle.aspx?IdArt=20339>>
- PARELLA, Sonia. *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*. Barcelona: Anthropos, 2003.
- PARELLA, Sònia. «Dones i immigració». *Artículos Feministes*, núm. 4. Col·lecció CiP. Barcelona: ICPS, 2010.
<<http://www.icps.cat/archivos/CiPdigital/CiP-AF4Parella.pdf?noga=1>>
- QUINTANA, Imma. «El mainstreaming de gènere, aplicació a les polítiques de serveis personals locals» a: Maria de la Fuente (coord.) *Les àrees de serveis personals: donant perspectiva de gènere a les polítiques socials d'àmbit local*. Barcelona: ICPS. Pàg. 69-100, 2007.
- RUBIO SERRANO, Fina (Fundació SURT). *Les dones migrades en temps de crisi a l'àmbit metropolità. Eines pràctiques adreçades als ens locals per tal de dissenyar polítiques d'igualtat de gènere per donar resposta als impactes de la crisi econòmica sobre les dones immigrades*. Document final de recerca. Barcelona: Diputació de Barcelona, 2011.
<http://www.diba.cat/c/document_library/get_file?uuid=1fea077a-ffae-4de4-bb5b-58a454478339&groupId=232140>
- SUBIRATS, Joan; ALFAMA, Eva; OBRADORS, Anna. «Ciudadanía e inclusión social frente a las inseguridades contemporáneas. La significación del empleo». *Documentos de Trabajo*, núm. 32. Fundación Carolina. Pàg. 133-142, 2009.
<<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3049450>>
- TOBÍO, Constanza; AGULLÓ, M. Silveria; GÓMEZ, M. Victoria; MARTÍN, M. Teresa. «El cuidado de las personas. Un reto para el siglo XXI». Colección Estudios Sociales, núm. 28. Barcelona: Obra Social La Caixa, 2010.
<https://obrasocial.lacaixa.es/deployedfiles/obrasocial/Estaticos/pdf/Estudios_sociales/vol28_completo_es.pdf>
- TORNS, Teresa. «Les polítiques per a l'organització social de la cura a l'esfera local. Implicacions des de la perspectiva de gènere» a: Maria de la Fuente (coord.) *Les àrees de serveis personals: donant perspectiva de gènere a les polítiques socials d'àmbit local*. Barcelona: ICPS. Pàg. 27-48, 2007.
- VEGUÉ, Meritxell. «Les polítiques de serveis socials, a qui van adreçades?» a: Maria de la Fuente (coord.) *Les àrees de serveis personals: donant perspectiva de gènere a les polítiques socials d'àmbit local*. Barcelona: ICPS. Pàg. 141-182, 2007.

7. Associacions i entitats

ACISI

ACISI va ser creada el 1999 per treballar conjuntament amb altres entitats públiques i privades en cooperació i codesenvolupament, així com en l'acollida i la inserció social de la població immigrada des d'una perspectiva intercultural, tot posant un accent especial en les relacions entre els col·lectius immigrants i la població autòctona per tal d'aprofundir la cohesió social.

<<http://acisi.org/>>

Fundació IRES



Fundació privada que treballa des del 1969 en l'atenció social, psicològica i educativa de persones i col·lectius marginats en situació de risc social o amb dificultats econòmiques. La Fundació treballa per identificar necessitats socials emergents i avaluar programes d'acció social que ens permetin identificar bones pràctiques, aportar nou coneixement en els nostres àmbits d'actuació i fer recomanacions en favor de l'eficiència i l'eficàcia dels serveis socials.

<<http://fundacioires.org/>>

Capítol 4

Treball i promoció econòmica

1. Introducció

Les polítiques locals de desenvolupament econòmic tenen com a objectiu afavorir un procés reactivador de l'economia i dinamitzador de les societats locals, tot aprofitant els recursos existents al territori, així com la cooperació entre l'àmbit públic i privat. Dins de la idea de desenvolupament s'incorpora la millora qualitativa en l'economia i en la societat a través de mesures com una divisió social del treball més equilibrada, més quantitat en l'ocupació, la incorporació de les innovacions tecnològiques i l'optimització dels recursos naturals i del capital (*Reflexions en femení*, 2012: 9).

En aquest capítol veurem exemples de polítiques que es poden realitzar des d'aquest àmbit incorporant la perspectiva de gènere ja sigui en els serveis oferts en l'àmbit de l'ocupació (primera part), com en l'àmbit de foment de l'emprenedoria i relacions amb les empreses locals (segona part).

Els serveis locals d'ocupació ofereixen informació, assessorament i orientació professional, realitzen una tasca d'intermediació entre les persones i el mercat de treball, i ofereixen un espai de recerca, de formació i d'intercanvi, amb uns recursos especialitzats i uns/es professionals preparats.

En el disseny dels seus serveis i en la seva implementació han de tenir en compte que en el mercat de treball remunerat continuen existint importants diferències de gènere que col·loquen principalment les dones en una situació de desavantatge. El primer que ha de tenir en compte aquest servei per dissenyar polítiques de gènere és incorporar la igualtat d'oportunitats de dones i homes entre els seus principis bàsics, com s'ha fet en l'exemple que trobareu en el recull realitzat d'experiències positives en l'àmbit del treball i la promoció econòmica (política 1).

Si ens fixem en les dades sobre l'ocupació a Catalunya al quart trimestre del 2015 observem com la taxa d'atur és del 16,53% per als homes i del 19,09% per a les dones, diferència que s'accentua si ens centrem en les persones de més edat o amb menys formació, en què es troben més dones que homes. Una altra desigualtat de gènere que avui en dia caracteritza el nostre mercat laboral és la segregació vertical i horitzontal del mercat de treball, a la qual podem sumar les diferències salarials entre sexes.

Des del Servei Local d'Ocupació es poden realitzar polítiques i oferir productes específics per reduir aquestes desigualtats o per afrontar-les. Les polítiques 2, 3, 4 i 5 són programes adreçats exclusivament a les dones o seguits quasi únicament per elles, que afronten problemàtiques específiques de col·lectius concrets, al ma-

teix temps que volen reduir la segregació de gènere existent en el mercat: dones amb poca formació i en risc d'exclusió social, dones que volen reincorporar-se al mercat de treball retribuït, dones amb elevada formació i amb problemes d'ocupabilitat en àmbits pocs feminitzats.

L'exemple que trobem en sisè lloc incideix en un àmbit que cada vegada tindrà més importància i que es pot considerar un sector econòmic emergent i en creixement: el sector dels serveis d'atenció a les persones que, a més d'afrontar un àmbit que causa grans desigualtats de gènere, l'àmbit de la cura, disposa de pocs serveis.

En el capítol trobem tres eines. Les dues primeres (7 i 8) se centren en com es pot realitzar el servei de mediació entre les empreses i la ciutadania tenint en compte la importància d'oferir la igualtat d'oportunitats de dones i homes, i de no donar pes als estereotips i rols de gènere. L'última eina (9) incideix en la importància de no aïllar les propostes formatives i de no centrar les intervencions per a l'ocupabilitat en la persona que busca feina, i tenir en compte les relacions de gènere que existeixen en la seva unitat familiar i que poden convertir-se en el principal problema de la no-inserció en el mercat de treball.

En segon lloc analitzem els serveis d'atenció a les empreses i a l'emprenedoria, àmbit on també hem trobat exemples molt interessants de com fomentar la igualtat de gènere en el territori.

La primera experiència que es recull se centra en un estudi del teixit empresarial amb perspectiva de gènere, ja que el punt de partida per poder realitzar actuacions que incideixin en les desigualtats de gènere presents en el mercat de treball és conèixer quines són (política 1). En segon lloc trobem una política d'ajuts a les empreses, a l'emprenedoria i als comerços que s'ha realitzat tenint present que sobretot beneficiarà les dones (política 2). Les tres polítiques que s'expliquen seguidament (3, 4 i 5) se centren a afavorir i fomentar l'emprenedoria femenina, opció que cada vegada estan realitzant més dones i que a més a més resol dues discriminacions de gènere que pateixen moltes dones, ja que ofereix noves oportunitats a les dones que es veuen limitades pel sostre de vidre i per a dones que tenen dificultats per participar en el mercat laboral per problemes de conciliació. Tot seguit trobem dues experiències en les quals l'ajuntament ofereix informació a les empreses per fomentar la inclusió en la seva política interna i gestió de recursos humans, la igualtat d'oportunitats de dones i homes i la gestió del gènere (polítiques 6 i 7). Una d'aquestes ho fa a partir d'un servei d'assessorament en responsabilitat social corporativa (RSC). La política 8 presenta una guia escrita per a les empreses i l'ajuntament de bones pràctiques en igualtat de gènere, guia que ha estat el resultat d'un procés de reflexió conjunt.

Aquesta segona part del capítol acaba amb quatre experiències molt innovadores que treballen el tema de la igualtat de gènere i el sector empresarial des d'un altre punt de vista.

Les polítiques 9 i 10 actuen per assegurar que l'ajuntament només tingui relacions contractuals amb empreses que respectin la llei d'igualtat i es comprometin amb la igualtat de gènere. La política 11 se centra en l'àmbit del consum respon-

sable, l'economia social i solidària com una opció per fomentar la igualtat de gènere com a principi i oferir majors oportunitats d'ocupació a les dones.

L'última experiència que es recull en aquest capítol (política 12) se centra en el tema dels horaris i en les dificultats que l'horari laboral i els horaris de la ciutat produeixen en l'harmonització dels temps de vida, problemes que poden arribar a convertir-se en importants desigualtats i fins i tot discriminacions indirectes de gènere, sobretot quan es tenen responsabilitats de cura.

2. Serveis locals d'ocupació (SLO): eines i bones pràctiques per incloure la perspectiva de gènere

2.1. Polítiques de no-discriminació per gènere en la gestió de les ofertes de treball. Institut Municipal d'Ocupació Salvador Seguí. Ajuntament de Lleida

Descripció de la política

L'Institut Municipal d'Ocupació (IMO) Salvador Seguí de l'Ajuntament de Lleida inclou en l'article 3 dels seus Estatuts el seu compromís per treballar activament per la igualtat d'oportunitats i per afavorir la inserció de col·lectius amb especials dificultats. També es fa explícit el seu posicionament a través de la pàgina web dedicada a les qüestions d'igualtat d'oportunitats.

L'IMO integra, dins dels seus programes d'inserció i orientació, sessions adreçades a afavorir la igualtat d'oportunitats en el mercat laboral. En aquestes sessions es treballen qüestions sobre la situació de determinats col·lectius de dones en el mercat laboral, sobre les desigualtats de gènere existents en el mercat laboral, qüestions sobre l'assetjament sexual, condicions específiques de la contractació de dones en les empreses, etc. També es treballen accions específiques sobre autoestima i desenvolupament d'altres competències per a les dones, que es consideren importants per treballar l'ocupabilitat.

A més a més en els diferents cursos ocupacionals i de millora professional que imparteix l'IMO s'ha decidit integrar-hi un mòdul de sensibilització en igualtat d'oportunitats, que pot ser de durada variable en funció de les característiques del curs. Amb la voluntat de garantir que els coneixements impartits en la formació incloguin la perspectiva de gènere, es transmet al personal expert la necessitat d'adaptar els continguts a aquesta perspectiva, per tal que els continguts, exemples, dinàmiques, etc., no contribueixin a la perpetuació dels rols tradicionals de gènere.

El Servei d'Intermediació Laboral de l'Institut Municipal d'Ocupació Salvador Seguí també disposa d'una borsa de treball, que es compromet, sempre que sigui possible, a realitzar una distribució percentual entre les candidatures d'un 50% per a cada sexe en les ofertes de treball. La capacitat professional serà la variable amb més pes en la preselecció de les persones candidates.

Per reforçar aquest procés de selecció paritari i amb l'objectiu de garantir que la selecció de les candidatures no estigui condicionada pel sexe, l'IMO ha decidit fer explícit, en el full emprat per les empreses per publicar les seves ofertes, que l'IMO no permet l'enviament de currículums seleccionats en funció d'aquesta variable a l'empresa sol·licitant.

Finalment, per assegurar que tothom treballi des de la perspectiva de gènere s'ha apostat per la seva introducció en el *Manual informatiu per als/a les experts/es que col·laboren amb l'IMO*.

Per a més informació: <http://www.imolleida.com/index.php?page=organitzacions>

Informació extreta de la pàgina web de l'IMO Salvador Seguí: <http://www.imolleida.com/>

Per què és una política de gènere?

Es tracta d'una política de gènere perquè busca assegurar l'ocupabilitat tant d'homes com de dones i evitar donar pes en els processos de selecció als estereotips i prejudicis de gènere.

L'Institut Municipal d'Ocupació té present que existeixen en el mercat desigualtats de gènere que influeixen en l'ocupació de dones i homes. Les dones continuen essent les principals responsables de les tasques de cura i això influeix en la seva participació en el mercat de treball i en la qualitat d'aquesta participació. A més a més de poder constatar que la segregació vertical i horitzontal del mercat continua essent una realitat del nostre territori, on també es continua produint un important biaix de gènere en l'àmbit salarial.

Segregació horitzontal de l'ocupació: Distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic.

Exemple: Professions en el camp de l'educació, la infermeria, la neteja i la confecció tèxtil. A la Unió Europea hi ha entre un 70 i 80% més d'homes que de dones a l'enginyeria, la indústria i la construcció, igualment que a les ciències, matemàtiques i informàtica. D'altra banda, les dones representen més de dos terços de l'alumnat de ciències de l'educació, humanitats, lletres, salut i assistència social.

Segregació vertical de l'ocupació: Distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat.

Exemple: La poca presència de dones en càrrecs directius, al cercle d'empresaris, en els col·legis oficials, etc. El percentatge global de dones que ocupen llocs executius en grans empreses a Espanya arriba escassament al voltant del 3%.

Definicions extretes del glossari publicat pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya «Recull de termes. Dones i treball». 2007. Pàg. 25.

També és una política de gènere perquè l'IMO es compromet de forma explícita a treballar per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i això es tradueix en formació interna, eines específiques en l'àmbit formatiu adreçades a les persones que busquen feina i mesures per evitar possibles discriminacions indirectes de gènere en el servei d'intermediació laboral, que busquen combatre els prejudicis i estereotips de gènere.

El compromís municipal amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes també es tradueix en la recerca d'homes i dones amb les competències necessàries per realitzar les feines que les empreses sol·liciten, demostrant d'aquesta manera que tant els homes com les dones poden fer tot tipus de feina.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Totes aquestes eines asseguruen una major igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones de la ciutat. I això implica una major eficiència del servei local d'ocupació, que no se centra només a afavorir l'ocupació en la ciutat, sinó a reduir les desigualtats i discriminacions de gènere que es donen en aquest mercat laboral.

Introduint la perspectiva de gènere en el Servei d'Intermediació Laboral s'assegura que es donen les mateixes oportunitats a homes com a dones per a la seva ocupabilitat; que l'ajuntament haurà de buscar instruments que garanteixin poder oferir sempre candidats homes i candidates dones per a qualsevol oferta laboral; que les empreses no puguin condicionar des d'un inici el sexe de la persona que busquen.

Amb aquest compromís l'Ajuntament compleix amb les directrius que dona la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, d'igualtat efectiva de dones i homes, en el seu article 42, que estableix que les polítiques d'ocupació hauran d'incloure entre les seves prioritats l'increment de la participació de les dones en el mercat de treball i millorar la igualtat efectiva entre dones i homes. I per fer-ho caldrà treballar per millorar l'ocupabilitat femenina i la permanència de les dones en el mercat de treball.

Article 42. Programes de millora de l'ocupabilitat de les dones

1. Les polítiques d'ocupació tindran com un dels seus objectius prioritaris incrementar la participació de les dones en el mercat de treball i avançar en la igualtat efectiva entre dones i homes. Per fer-ho, es millorarà l'ocupabilitat i la permanència en l'ocupació de les dones, potenciant el seu nivell de formació i la seva adaptabilitat als requeriments del mercat de treball.
2. Els programes d'inserció laboral activa comprendran tots els nivells educatius i edat de les dones, incloent-hi els de formació professional, escoles taller i cases d'oficis, dirigits a persones en atur, es podran destinar prioritàriament a col·lectius específics de dones o incloure una determinada proporció de dones.

També es compleixen les obligacions que estableix la Llei catalana d'igualtat efectiva de dones i homes, Llei 17/2015, de 21 de juliol, en el seu article 32, de promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral.

Article 32. Promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral.

1. Per promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral, els poders públics han de:
 - a. Millorar l'ocupabilitat i l'ocupació de les dones pel que fa a l'accés, la presència, la permanència i les condicions de treball. (...)
 - b. Vetllar especialment per fer efectius els principis de l'article 3. (...)
 2. Per promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral, els poders públics han de dur a terme les actuacions específiques següents:
 - a. Actuacions, plans i programes destinats a les dones amb dificultats específiques d'inserció laboral.
 - b. Promoure l'accés de les dones a llocs directius i de comandament (...).
 - c. Garantir el compliment del principi d'igualtat retributiva de dones i homes (...).
 - d. Promoure una major diversificació professional de les dones en el mercat laboral i eliminar la segregació horitzontal (...).
 - e. Establir mecanismes que permetin donar resposta a les denúncies i reclamacions per assetjament sexual o per raó de sexe (...).
 - f. Impulsar mesures que afavoreixin la implantació de nous horaris que permetin, en termes d'igualtat d'oportunitats, el desenvolupament professional i la compatibilització de la vida laboral i personal (...).
- (...)

2.2. Programa «CLARA». Ajuntament de Montornès del Vallès

Descripció de la política

L'1 d'octubre de 2015 es va realitzar la cloenda del programa «CLARA» a Montornès del Vallès, únic municipi català que ha participat en aquest programa de l'Instituto de la Mujer.

Es tracta d'un programa per incrementar l'ocupabilitat i la participació social de les dones en situació o risc d'exclusió social i laboral.

L'Ajuntament de Montornès ha destinat el projecte a aquells sectors de la població femenina del territori que, per la seva situació personal, tenien dificultats especials addicionals per poder incorporar-se al món laboral. Durant deu mesos un grup de 22 dones han participat d'aquest recurs d'orientació i acompanyament laboral que incorpora la perspectiva de gènere en tot el seu desenvolupament.

El projecte «CLARA», que s'ha articulats a través del Departament Municipal de Polítiques d'Igualtat, s'ha desenvolupat en dues fases.

Durant la primera, les participants han treballat en grup la identificació del seu projecte personal, així com les seves capacitats i potencialitats, la qual cosa els ha permès millorar la seva autoestima i motivació.

En la segona fase, han rebut formació en diverses especialitats (auxiliar de comerç, cambrera de pisos en hotels, operadora de teleassistència i l'acreditació de competències en tecnologies de la informació i la comunicació).

Informació obtinguda del recull de premsa de l'Ajuntament de Montornès del Vallès i de la publicació digital, digitalvalles.cat.

Per què és una política de gènere?

Es tracta d'una política de gènere perquè s'actua directament sobre una desigualtat de gènere present en la ciutat i que crea majors problemes en la població femenina.

És important tenir en compte que les polítiques de gènere poden necessitar polítiques d'acció o discriminació positiva adreçades a un dels dos sexes, en aquest cas, les dones, per haver detectat l'existència d'una problemàtica específica que les afecta.

Dissenyar polítiques de discriminació positiva des de la perspectiva de gènere implica haver tingut en compte quina és la situació d'homes i dones i de les relacions de gènere en la ciutat, detectant amb aquesta diagnosi l'existència de necessitats específiques de determinats col·lectius de dones que mereixen una atenció especial, que es tradueix en un programa d'actuació.

Com explica l'Instituto de la Mujer en la nota informativa sobre el programa «CLARA»,¹³ tot i les millores en la posició de les dones en tots els àmbits, encara existeixen grups de dones que, per les especials dificultats personals o professionals, viuen situacions de vulnerabilitat i es veuen excloses dels beneficis que genera la participació social i econòmica. Per aquest motiu atendre les necessitats i peticions d'aquests col·lectius de dones, facilitant el seu accés ple als drets socials i econòmics, suposa un repte per als poders públics, no només amb l'objectiu d'eliminar les conseqüències de l'exclusió, tant personal com social i econòmica, sinó per una qüestió de justícia social, que assegurí que totes les persones gaudeixin d'igualtat d'oportunitats.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Incorporant la perspectiva de gènere en l'anàlisi dels problemes que existeixen en la ciutat en relació amb l'ocupabilitat s'ha pogut observar la presència d'un col·lectiu de dones que tenen especials dificultats, i a les quals es pot oferir un programa específic per millorar les seves oportunitats d'ocupabilitat. Poder participar en el mercat de treball ofereix autonomia i trenca amb relacions de dependència que es poden donar.

Amb aquesta actuació es compleixen les directrius que trobem en el marc legal espanyol i català.

13. Nota informativa de l'Instituto de la Mujer: «El programa Clara, para incrementar la empleabilidad y la participación social de las mujeres en situación o riesgo de exclusión social y laboral». Disponible a: <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/NovedadesNuevas/docs/2014/notainformativaClara.pdf>

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes estableix en el seu article 11 que «els poders públics adoptaran mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte als homes».

Aquesta mateixa llei en el seu article 42 dedicat als programes de millora de l'ocupabilitat de les dones estableix que «les polítiques d'ocupació tindran com un dels seus objectius prioritaris incrementar la participació de les dones en el mercat de treball i avançar en la igualtat efectiva entre dones i homes».

La Llei catalana 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, en el seu article 32 sobre la promoció de la igualtat de tracte d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral, estableix en el seu primer apartat que els poders públics han de millorar l'ocupabilitat i l'ocupació de les dones pel que fa a l'accés, la presència, la permanència i les condicions de treball; i en el segon, que s'haurà d'incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques actives d'ocupació.

2.3. «Ocupa't-4 Dones». Ajuntament de Martorell

Descripció de la política

El programa «OCUPA'T-4 DONES» es tracta d'un dispositiu específic de caràcter experimental i innovador per afavorir la inserció sociolaboral de col·lectius amb dificultats d'inserció, subvencionat pel Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) en el marc del projecte «Treball als barris» i cofinançats pel Fons Social Europeu. El projecte va adreçat a dones que es troben en situació de reincorporar-se al mercat de treball, inscrites com a demandants d'ocupació a les oficines de treball i empadronades a Martorell.

Aquest projecte, de dotze mesos de durada, combina accions d'orientació i formació tant transversal com professionalitzadora amb pràctiques professionals no laborals en empreses, tutories, accions ocupacionals i promoció de l'ús de les noves tecnologies. Per al 2016 se seleccionaran 40 dones per participar en el projecte.

Totes les accions integrades en aquest programa segueixen uns fils conductors al llarg de tot el procés que són: la relació amb una mateixa, la relació amb els/les altres, la reflexió sobre el treball (remunerat i no remunerat), l'autoconeixement (sobretot el coneixement de les pròpies competències), el coneixement de l'entorn i la seva forma de relacionar-s'hi, el coneixement del mercat de treball i la seva presentació en aquest.

El principal objectiu del programa «OCUPA'T-4 DONES» és la millora de l'ocupabilitat mitjançant el desenvolupament de les competències professionals (tècniques, transversals i de base), que cada dona aconsegueixi dissenyar un nou recorregut i projecte personal que la condueixi a tornar a reincorporar-se al món laboral després d'haver recuperat la confiança en si mateixa i després d'haver augmentat el seu nivell de formació, havent realitzat les accions formatives ofertes i tenint clar com conciliar la seva vida personal, laboral i familiar. Així mateix, és molt impor-

tant que aquesta reincorporació laboral tingui continuïtat en el temps i redueixi els desequilibris entre homes i dones en el mercat de treball i doni suport a l'eliminació de la segregació en el treball (segregació horitzontal i segregació vertical).

Font d'informació: Moli empresa de l'Ajuntament de Martorell: <http://www.moliempresa.cat/article/75/OCUPAT-4-DONES.ca.html>

Per què és una política de gènere?

El programa «OCUPA'T-4 DONES» és una política de gènere perquè vol incidir en les dificultats que es troben moltes dones que després d'haver fet una pausa en la seva participació en el mercat laboral, principalment per assumir responsabilitats de cura, volen reincorporar-s'hi.

La necessitat de reincorporar-se al mercat de treball és una problemàtica que afecta principalment o quasi exclusivament les dones perquè encara són elles les que s'encarreguen a temps parcial o a temps complet de les tasques domèstiques i de cura. Quan aquestes responsabilitats reproductives es converteixen en irreconciliables amb les responsabilitats de cura i tenint en compte que els serveis públics existents moltes vegades no són suficients o el seu cost és excessiu per a moltes famílies, sobretot després de les retallades que s'han produït en la implementació de la Llei de dependència, les dones deixen de participar en el mercat laboral retribuït. Reincorporar-se a l'esfera productiva remunerada després d'uns anys fora no és fàcil i per aquest motiu té sentit crear instruments i estratègies que ajudin la dona i les empreses.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

El programa incideix en un problema amb unes característiques específiques que necessita una intervenció expressament pensada i adaptada a les característiques de les persones usuàries. Estar allunyades del mercat laboral per un temps té unes conseqüències negatives en el moment que una persona vol tornar a treballar en el mercat retribuït i per aquest motiu és molt important afrontar aquestes problemàtiques específiques, donant eines concretes. D'aquesta manera incrementen l'eficiència dels recursos municipals d'ocupació.

Es tracta d'una actuació adreçada a millorar l'ocupabilitat i l'ocupació de les dones i per tant compleix amb les obligacions legals de l'article 32 de la Llei catalana 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes.

2.4. Projecte «Igualar». Ajuntaments de Vilafranca del Penedès, Igualada i Manresa

Descripció de la política

Sota el títol «Igualar», els ajuntaments de Vilafranca del Penedès, Igualada i Manresa van iniciar un projecte comú que buscava lluitar contra la segregació horitzontal de gènere en el mercat de treball. Projecte que va rebre finançament del

Fons Social Europeu. En concret, aquestes tres ciutats van treballar per qualificar 45 dones en sectors com el medi ambient i les energies renovables –que es va impartir a Igualada–, l'electromecànic –a Manresa– o el logístic –a Vilafranca–. El projecte buscava treballar en sectors emergents en els quals les dones estaven poc representades, promoure la inserció laboral en sectors masculinitzats, oferir 45 plans d'acompanyament laboral i sensibilitzar cent empreses perquè lluitessin contra la segregació. L'Ajuntament d'Igualada va liderar i coordinar el projecte. El col·lectiu al qual es dirigia la iniciativa eren dones en situació d'atur, amb un nivell de formació baix i poca qualificació professional per millorar les seves opcions d'inserir-se laboralment.

El projecte «Igualar» tenia el seu precedent en el projecte Igualem, desenvolupat entre el 2005 i el 2007, als municipis d'Igualada, Manresa, Vilafranca del Penedès i Vilanova i la Geltrú. En total, el projecte, finançat pel Fons Social Europeu i els mateixos ajuntaments, va fer diverses accions d'orientació, formació i sensibilització. Entre altres accions, es van portar a terme vuit cursos de formació en els quals van participar 173 dones. D'aquestes, cent van trobar feina.

Dins del projecte «Igualar» es van desenvolupar accions de formació, prospecció i sensibilització a l'àmbit dels tres municipis participants.

Els principals objectius del projecte van ser:

- Promoure la inserció de dones en sectors masculinitzats.
- Sensibilitzar empreses i joves sobre segregació horitzontal i igualtat d'oportunitats en el treball.

Les accions que es van desenvolupar van anar encaminades cap a la formació, orientació i acompanyament a la inserció de dones en sectors tradicionalment masculinitzats. Concretament, les accions van ser:

1. Formació especialitzada en sectors industrials i pràctiques en empreses.
2. Accions de millora de competències.
3. Suport a la recerca de feina.

Com a resultats del programa es pot destacar que de les 22 dones usuàries, 17 van finalitzar la seva formació (xifra que representa un 77% del total) i 11 es van inserir al mercat laboral (un 50%).

Informació extreta de les notícies publicades per l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès el 22 gener de 2009: <http://www.vilafranca.cat/jsp/noticies/detall.jsp?id=88004678> i de les informacions publicades per dones amb iniciativa a la seva pàgina web el 20 de març de 2010: <http://www.donesambiniciativa.cat/ca/news/cio-impulsa-politiques-docupacio-adreca-des-igualtat-genero>

Per què és una política de gènere?

Es tracta d'una política de gènere perquè afronta una desigualtat de gènere que continua existint en el nostre mercat laboral, la segregació horitzontal de gènere, que implica que les dones i els homes continuïn treballant en àmbits diferents; essent els àmbits més masculinitzats els millors pagats.

El projecte pretén formar dones en àmbits masculinitzats i emergents, fet que assegura més opcions per poder treballar, al mateix temps que es pot garantir una ocupació de major qualitat.

També és una política de gènere perquè pretén treballar amb les empreses, ja que moltes vegades, encara que sigui de forma inconscient, reproduïxen els estereotips de gènere, i això implica que es consideri que determinades feines les farà millor un home o una dona, sense entrar a considerar les seves característiques i capacitats concretes.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Aquesta política amplia les opcions d'ocupabilitat de les dones de la ciutat i per tant compleix amb una de les obligacions que estableixen els poders públics en relació amb la promoció de la igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral, la Llei 15/2017 d'igualtat efectiva de dones i homes:

Article 32.1.a.7)

Fomentar la presència de dones en les carreres tècniques.

Article 32.2.d)

Promoure una major diversificació professional de les dones en el mercat laboral i eliminar la segregació horitzontal, adoptant les mesures necessàries per facilitar no només la incorporació de les dones en els sectors econòmics tradicionalment masculinitzats i alhora estratègics i de major projecció professional, sinó també la dels homes en sectors tradicionalment feminitzats (...).

2.5. Projecte Minerva 2010. Ajuntament de Manresa

Descripció de la política

L'objectiu del projecte va ser orientar i acompanyar dones amb perfils formatius i/o professionals mitjans-alts per a la seva inserció laboral en llocs de treball qualificats i en sectors d'activitat poc feminitzats (amb baixa presència de dones). El projecte va tenir un total de 55 usuàries, de les quals 27 es van inserir en el mercat de treball (49%) i d'aquestes 11 van inserir-se en places directament relacionades amb les seves formacions. D'aquestes, 20 es van incorporar a places públiques, 6 a l'empresa privada i 1 va iniciar el seu propi negoci. Les feines aconseguides per les usuàries han estat en ocupacions com psicòlogues, educadores socials, biòloga, veterinària, docents, *coach*...

Amb el nom de projecte Minerva, durant l'any 2010 es va donar continuïtat al projecte Atenea 2008-2009, adreçat a orientar i acompanyar dones amb perfils formatius i/o professionals mitjans-alts per a la seva inserció laboral en llocs de

treball qualificats i en sectors d'activitat poc feminitzats (amb baixa presència de dones). El projecte Minerva va ser subvencionat per la Diputació de Barcelona i el Fons Social Europeu i es va adreçar a tres col·lectius:

- joves amb titulacions universitàries sense experiència laboral;
- dones amb una trajectòria professional consolidada;
- dones immigrades amb titulacions universitàries obtingudes en els seus països d'origen.

Els objectius generals que es van definir en el projecte són:

- Afavorir la contractació de dones amb perfils formatius i professionals alts en ocupacions qualificades i sectors poc feminitzats, ampliant el seu ventall de competències i millorant la seva ocupabilitat.
- Sensibilitzar el teixit empresarial i la població general sobre la necessitat d'aprofitar aquest capital humà i les aportacions que poden fer en el desenvolupament econòmic del territori.
- Proporcionar metodologies per incorporar la perspectiva de gènere a les empreses, per implementar plans d'igualtat i promoure la responsabilitat social.

La majoria de les usuàries que van participar en el projecte durant el 2010 van ser persones de nova incorporació al servei d'ocupació local. Per això, primer es van fer les entrevistes de diagnosi ocupacional inicials, per identificar el seu perfil sociolaboral, les seves necessitats i detectar aquells obstacles o mancances competencials per accedir a llocs de treball adequats al seu perfil. Aquesta informació va servir, quan es va considerar necessari, per realitzar altres accions per millorar les seves capacitats i habilitats personals.

Durant els mesos de juliol a novembre del 2010 es van realitzar seguiments personalitzats intensius: es van fer 55 tutories individuals, d'una durada mínima d'una hora cadascuna, tractant temes molt diversos: recerca d'informació, gestió d'ofertes laborals, preparació d'entrevistes de selecció, elaboració del currículum funcional, devolució de proves de personalitat i interessos professionals, elaboració i seguiment del pla d'acció, etc. Paral·lelament, es van fer seguiments i assessoraments per correu electrònic de currículums i cartes, llistats d'empreses diana, gestió d'ofertes laborals, etc. sobretot centrats en la recerca i gestió d'ofertes laborals.

D'octubre a desembre del 2010 es van portar a terme 66 sessions individuals de *coaching* amb un *coach* de contrastada experiència, que va donar suport a les usuàries en diferents aspectes de: autoconeixement, autoacceptació, autoestima, relacions interpersonals, aprenentatge, gestió del canvi, autogestió de l'estrès, definició de la visió i objectius i preparació del pla d'acció. Es van poder atendre 23 dones, amb una mitjana de 2-3 sessions per persona demandant d'aquesta acció.

Altres actuacions amb les usuàries del projecte van ser les sessions grupals d'orientació i d'habilitats personals i socials: durant el 2010 es van realitzar 7 tallers i seminaris amb una participació de 27 usuàries i amb l'objectiu de proporcionar eines i recursos per millorar la seva autonomia i autoconfiança, emfatitzant la seva xarxa de contactes i la gestió del mercat ocult.

També es van realitzar dues jornades de *networking* (xarxa de contactes), amb participació del sector empresarial de la comarca. En aquestes sessions hi van participar un total de 60 persones, 9 empreses de la comarca i 3 empreses d'altres comarques de la província de Barcelona.

Amb el teixit productiu, l'objectiu era continuar sensibilitzant sobre la necessitat d'aprofitar aquest capital humà femení i les aportacions que poden fer en el desenvolupament econòmic del territori; fomentar la implementació de plans d'igualtat i promoure la responsabilitat social.

A partir d'un pla de prospecció es van definir els objectius, el calendari i l'argumentari, per poder concertar i visitar les empreses d'aquells sectors afins als perfils professionals de les usuàries i alhora en aquells sectors econòmics emergents, és a dir, que generen ocupació en noves tecnologies, gestió del medi ambient, energies renovables, educació i serveis de dependència, i que tenen especial rellevància a la comarca. Un cop detectats els sectors i les empreses amb possibilitats de generar ocupació, es van concertar i realitzar les visites a les empreses, per fomentar les accions de col·laboració, com ara la gestió d'ofertes laborals.

Amb motiu del projecte Minerva, es van visitar 270 empreses, de les quals 136 del sector serveis, 8 de la construcció, 116 de la indústria i 10 de ramaderia i agricultura. Els temes tractats en aquestes visites es poden resumir en:

- Informar del projecte Minerva i distribució de tríptics.
- Conèixer les polítiques de recursos humans sobre la contractació de dones en llocs qualificats o de responsabilitat.
- Detectar les necessitats actuals del teixit empresarial.
- Captar ofertes laborals o pràctiques formatives.

Tenint en compte la situació específica del mercat de treball, es van detectar les necessitats del teixit empresarial de la comarca, tant de personal com formatives, i la seva disposició per incorporar mesures que fomentin la igualtat d'oportunitats. També es va constatar que les empreses no manifesten cap tipus de discriminació laboral, tot i que encara existeix una divisió sexual del treball i s'identifiquen categories laborals tradicionalment masculines. La majoria de les empreses no expressen ni són conscients de les diferències salarials entre homes i dones, ni tampoc de la segregació horitzontal que encara s'observa en els càrrecs de més responsabilitat.

Informació extreta de la notícia publicada al diari digital *NacióManresa* el 22 de gener de 2011: <http://www.naciodigital.cat/manresa/noticia/16358/prop/meitat/usuaries/minerva/trobat/feina>

Per què és una política de gènere?

El projecte Minerva és una política de gènere perquè afronta una desigualtat de gènere important del mercat laboral: la segregació vertical i horitzontal.

En la literatura s'han classificat de maneres diferents les barreres que impedeixen o dificulten l'ascens de les dones. S'ha parlat de «factors interns» que es relacionen amb característiques internes de les dones com la falta d'autoestima o in-

seguretat per ser líders; i «factors externs» que se centren en la cultura organitzacional que condiciona els processos de reclutament, selecció i promoció. I dins d'aquests factors externs s'inclouen «factors situacionals» que al·ludeixen a responsabilitats familiars de les dones que poden limitar el seu compromís amb l'organització i els «factors ambientals» que es refereixen al context social, econòmic i polític de les organitzacions i per tant als estereotips de gènere de l'entorn familiar i educatiu. Com explica Heller (2011: 72), totes aquestes barreres posseeixen un alt component cultural.

Per aquest motiu és molt important, quan es vol incidir en la incorporació de dones en posicions de responsabilitat dins de l'empresa, que es treballi amb les mateixes dones, per apoderar-les i destruir les barreres internes que puguin existir, conscients o inconscients. I amb el sector empresarial, que es deixa influir per prejudicis i en alguns casos continuen veient a totes les dones com a futures mares o persones que sempre hauran de conciliar.

Els estereotips de gènere encara promouen i reflecteixen la segregació sexual al mercat de treball. La teoria del prejudici cap a les dones líders (Eagly i Karan, 2002) exposa la incongruència existent entre el rol de gènere femení i el rol de lideratge, la qual cosa condueix a dues formes diferents de prejudicis. D'una banda, es percep les dones com a menys capacitades que els homes per exercir rols de lideratge. D'altra banda, les dones sofreixen majors dificultats per arribar a exercir rols de lideratge i perquè la seva eficàcia sigui reconeguda (Pérez Quintana, 2013: 55 i 56).

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Que les dones avui en dia tinguin un nivell més elevat de formació i no ocupin llocs de responsabilitat i que en determinats sectors tinguin dificultats per ser contractades impliquen una pèrdua molt important de recursos, que la nostra societat i les nostres ciutats no es poden permetre.

Ajudar les dones altament formades a ocupar llocs de responsabilitats en els sectors que han estudiat vol dir treure el màxim profit de tota la inversió pública i privada realitzada en la seva formació i assegurar igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Només si garantim la igualtat d'oportunitats tindrem les millors persones treballant i prenent decisions, i això implica millorar l'economia i la productivitat del nostre territori.

L'Ajuntament realitzant aquest programa compleix amb les obligacions que estableix la Llei 15/2017, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, en la seva secció tercera dedicada al treball, l'ocupació i l'empresa.

2.6. Programa ILO-SER 3. Ajuntament d'Esparreguera i Ajuntament de Molins de Rei

Descripció de la política

El Programa ILO-SER 3, Iniciatives Locals de Millora de l'Ocupabilitat en el Sector Serveis a les Persones, va ser promogut per la Diputació de Barcelona conjuntament amb diferents ajuntaments i cada consistori va adaptar el projecte a la seva pròpia realitat.

El projecte va ser cofinançat pel Fons Social Europeu per a zones d'objectiu 3, gestionat pel Ministeri d'Administracions Públiques, i liderat per la Diputació de Barcelona a través de les àrees de Benestar Social i de Desenvolupament Econòmic.

ILO-Ser 3 es va implementar durant 19 mesos, del mes de maig del 2004 al mes de novembre del 2005, i anteriorment s'havien realitzat dues edicions més: ILO-SER 1 (juny 2002 – abril 2003) i ILO-SER 2 (març 2003 – abril 2004).

El programa ILO-SER 3 va ser realitzat en 111 municipis, beneficiant 863 persones (96,6% dones).

El principal objectiu del programa en les seves tres edicions va ser millorar l'ocupabilitat i la inserció de persones en situació d'atur en el sector de serveis d'atenció a les persones amb especials necessitats.

Una de les experiències que es van portar a terme va ser a l'Ajuntament d'Esparreguera que ara passarem a descriure.

ILO-SER 3 AJUNTAMENT D'ESPARREGUERA:

L'Ajuntament va ser l'entitat promotora del projecte. Es va incidir especialment en l'àmbit de l'atenció a la gent gran i en els serveis a la infància i l'adolescència, realitzant formació de monitors/es de lleure i menjador (300 hores) i auxiliars de gerontologia (700 hores).

Van participar un total de 38 dones, 12 van seguir el curs d'auxiliar de gerontologia i 25 el de monitores de lleure i menjador.

Els objectius generals que es perseguien eren:

- Dinamitzar els serveis d'atenció a les persones.
- Incrementar l'ocupabilitat de les persones beneficiàries mitjançant formació en l'àmbit de serveis a les persones.
- Impulsar polítiques d'igualtat d'oportunitats en el mercat de treball.
- Millorar l'ocupabilitat de persones amb especials dificultats.
- Promoure l'esperit emprenedor i d'autoocupació.

El municipi havia detectat l'absència en el municipi d'una empresa que recollís les necessitats dels serveis a domicili, i que pogués donar suport tant a l'àmbit de la infància, com de la gent gran, així com en altres àmbits de cura.

Informació extreta de la pàgina del projecte: <http://iloser.diba.cat/index.php>

Per què és una política de gènere?

El programa ILO-SER és una política de gènere pels dos objectius que persegueix:

1. És un projecte que treballa amb persones en situació d'atur per afavorir les seves possibilitats d'inserció.
2. Les propostes que es realitzen se centren en el sector d'atenció a les persones amb especials necessitats (com ara serveis d'atenció domiciliària, d'atenció a la gent gran, a la infància, a persones amb discapacitats, a malalts, a exclosos socials o a persones en risc d'exclusió social).

Si ens fixem en les dades de l'atur podem veure com les dones amb poca formació és un col·lectiu important i que té poques oportunitats d'ocupabilitat, moltes vegades perquè tenen responsabilitats de cura que els impedeixen acceptar un treball a temps complet.

I en segon lloc, incidir en les propostes d'ocupació en l'àmbit de l'atenció a les persones té diverses conseqüències positives en la reducció de les desigualtats de gènere: 1) Perquè apodera l'àmbit de la cura, que és un àmbit laboral emergent, cada vegada més necessari i en el qual no existeix una suficient cobertura pública. 2) Perquè formalitza a través de la formació aspectes que moltes dones saben fer, però no en poden demostrar les competències, el seu currículum ocult. 3) Perquè ofereix solucions a les famílies que no saben com resoldre les seves responsabilitats de cura, cosa que continua essent un problema per a les dones de la família i dificulta la seva participació en el mercat de treball per problemes de conciliació.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Introduint la perspectiva de gènere en les Iniciatives Locals d'Ocupació i posant en evidència que l'atur i la desocupació no afecta per igual homes i dones, i sobretot que existeixen diferències de gènere que posen moltes més dificultats a les dones que volen accedir al mercat de treball remunerat.

Detectar aquestes diferències de gènere ens permet realitzar programes específics adreçats als col·lectius que tenen majors dificultats i que moltes vegades són principalment femenins.

Per un altre costat realitzar formació en els treballs de cura implica incidir en un àmbit econòmic en continu creixement i que és essencial per aconseguir la igualtat de gènere. Es tracta d'un àmbit econòmic emergent, tot i que no està molt valorat socialment, i per tant, tampoc econòmicament.

Aquesta política segueix les directrius que trobem en la Llei catalana d'igualtat efectiva de dones i homes en relació amb:

- La valorització de les tasques de cura.
- La promoció de l'ocupació dels col·lectius amb majors dificultats.

De forma específica en l'article 32.2.d) part final, de la Llei catalana d'igualtat efectiva de dones i homes, s'estableix que els ajuntaments hauran de vetllar perquè els sectors feminitzats siguin valorats socialment i tinguin el mateix reconeixement i les mateixes condicions laborals que els altres.

2.7. Estratègia: Treballar per competències en la gestió de les ofertes de treball per vèncer estereotips de gènere

Descripció de la realitat i plantejament de l'estratègia

El Servei Local d'Ocupació és un servei municipal subvencionat, gratuït per a la ciutadania, que ofereix informació, assessorament i orientació professional, intermediari entre les persones i el mercat de treball, on les persones disposen d'un espai de recerca, de formació i d'intercanvi, amb uns recursos especialitzats i uns/es professionals preparats/des.

Una de les tasques que es realitzen des d'aquest servei és la gestió d'ofertes de treball, realitzant un paper d'intermediació entre les empreses que necessiten incorporar professionals i les persones que cerquen feina o volen canviar d'ocupació.

Moltes empreses quan es posen en contacte amb els serveis locals d'ocupació perquè necessiten contractar una persona i especifiquen el perfil professional i les condicions i requisits del lloc de treball a cobrir realitzen la seva demanda sense centrar-se en les competències específiques i utilitzant certs estereotips de gènere, per exemple:

Exemple 1: «Estem buscant un home com a responsable de magatzem».

Exemple 2: «Volem una dona per ocupar-se de la recepció en la nostra clínica».

Des de l'Ajuntament és molt important transformar aquesta demanda amb una llista de competències que haurà de tenir la persona que es vulgui presentar a aquesta oferta laboral, oferint la possibilitat de presentar-s'hi a persones dels dos sexes, sempre que compleixin amb les competències específiques.

Exemple 1: Es requereix una persona responsable i dinàmica, amb formació informàtica per gestionar el magatzem, fent recepció i enviament de material, i també amb coneixements d'electricitat.

Exemple 2: Clínica dental situada en el municipi necessita incorporar un/a auxiliar de clínica i recepció. Es requereix tenir do de gent i domini de la comunicació oral. Experiència prèvia indispensable i demostrable de quatre anys.

Una vegada definit el perfil del lloc de treball l'Ajuntament serà el responsable de buscar homes i dones que compleixin amb les característiques específiques per a la feina definida.

Per què és una política de gènere?

Avui en dia encara existeixen desigualtats de gènere en el mercat laboral. La segregació vertical i horitzontal de gènere són una realitat en el nostre territori.

Aquesta realitat produeix que moltes vegades es pugui pensar en un home o en una dona quan es busca una persona per ocupar un determinat càrrec o realitzar una determinada feina. Pensament que, tot i no ésser-ne conscients, està supeditat a l'existència d'estereotips de gènere, que porten a pensar que tots els homes són bons per a determinades feines, normalment tècniques o manuals o que requereixen força; i que totes les dones podran realitzar feines relacionades amb la cura de

les persones o l'atenció directa, limitant les possibilitats de canvi, i posant fre a la igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones.

L'Ajuntament en el moment que comença a preguntar a l'empresa què ha de saber fer aquella persona, quines característiques es busquen, està convertint la demanda que havia nascut a partir dels estereotips de gènere en una oferta laboral per a tothom, que no discrimina i que afavoreix la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

D'aquesta manera s'estarà treballant a favor de la igualtat de gènere, eliminant els prejudicis que es puguin tenir i que s'havien incorporat en la demanda laboral, ja que es partia de la creença que hi ha feines per a homes i feines per a dones.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Publicar les ofertes de treball per competències implica complir la Llei 17/2015, de 21 de juliol de 2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, quan diu en l'article 32.1.a) que els poders públics han de millorar l'ocupabilitat i l'ocupació de les dones incorporant la igualtat d'oportunitats de dones i homes en els processos de selecció professional, adoptant mesures per incrementar el percentatge de dones en sectors, ocupacions o professions en què són poc presents. I compleix també l'article 32.2.d) de la mateixa llei, que estableix que els poders públics, per promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats, hauran de promoure una major diversificació professional de dones en el mercat laboral i eliminar la segregació horitzontal, actuant sobre les dones i sobre els homes.

També pressuposa no discriminar ningú pel seu sexe, donant a les dones i als homes la possibilitat de treballar en qualsevol àmbit sempre que tingui les competències i els coneixements necessaris.

Per últim se'n beneficia l'empresa, perquè se li dona l'oportunitat de trobar la persona que millor realitzarà la feina, sense deixar-nos condicionar pels estereotips de gènere. I es dona un millor servei a la ciutadania, que tindrà més oportunitats per a la seva contractació.

Aquesta política compleix amb les indicacions donades per l'article 32.1.a.4) de la Llei catalana 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes:

3. Incorporar la igualtat d'oportunitats de dones i homes en els processos de selecció, la classificació professional, la valoració dels llocs de treball, les retribucions i la promoció professional.

2.8. Eina: Instrument d'autoavaluació de competències (CD-HIDAEC) per a dones de baixa qualificació. Fundació SURT

Descripció de l'eina

Eina interactiva dissenyada per la Fundació SURT (Fundació de Dones per la Inserció Laboral) i altres organismes en el marc del programa Sòcrates de la Direcció

General d'Educació i Cultura, amb finançament de la Comissió Europea. Instrument per promoure la identificació i transferència de competències transversals. L'eina es pot descarregar directament de la seva pàgina web: <http://www.surt.org/hidaec/es/index.html>

Aquesta eina ha estat creada perquè l'utilitzin les persones expertes de centres d'orientació professional per treballar la identificació i transferència de competències transversals de dones en situacions de vulnerabilitat i desavantatge social.

Es defineixen les competències en un sentit ampli, com el conjunt articulat i complex de coneixements, capacitats, habilitats, destreses i comportaments laborals que es posen en joc per a l'execució d'una activitat laboral concreta. Les podem agrupar en tres grans grups: competències tecnicoprofessionals, competències de base i competències transversals.

L'eina se centra en les competències transversals, que defineix com el conjunt de capacitats, habilitats i actituds d'ampli espectre, necessàries per donar resposta a situacions laborals de diversa complexitat. Les competències transversals que s'han inclòs en aquesta eina són: identificació de les pròpies capacitats, disposició a l'aprenentatge, situar-se en el context, relació interpersonal, organització del treball, capacitat de negociació, capacitat d'adaptació, gestió de l'estrès, comunicació, responsabilitat i treball en equip.

El CD HIDAEC s'ha dissenyat com a eina de treball que afavoreixi que la usuària desenvolupi les seves competències transversals, principalment per mitjà de la identificació i transferència a l'àmbit laboral.

L'eina es basa en l'explicació d'escenes de la vida d'una dona, que acaba d'entrar a treballar com a dependenta en un supermercat i té dos fills. En cada una de les escenes es planteja una pregunta i es donen quatre possibles respostes. Després de respondre a totes les preguntes es presenta un mapa de competències transversals, que haurà de ser validat conjuntament amb la dona usuària. El mapa dóna l'oportunitat d'iniciar un vertader procés d'identificació de competències entre la dona usuària i la professional.

Els objectius metodològics que persegueix l'eina són dos: en primer lloc, facilitar que la dona s'orienti en el terreny professional, ja sigui per definir cap a on vol anar laboralment o bé per contrastar el perfil que el mercat li exigeix per aconseguir el seu objectiu laboral amb el mapa de les seves competències. En segon lloc, detectar les necessitats formatives en competències transversals a partir de l'anàlisi dels mapes que ofereix el programa basant-se en les responsabilitats donades per la dona usuària.

L'eina es pot utilitzar dins del marc de l'orientació laboral per promoure que la dona comenci a prendre consciència de les seves pròpies competències transversals o en una formació ocupacional. Els seus resultats es poden utilitzar per realitzar el currículum vitae expressat en clau de competències.

Per què és una política de gènere?

És una política de gènere perquè afronta un problema de desigualtat de gènere que es dona en el mercat de treball, l'existència de més dones dins del col·lectiu amb majors problemes d'ocupabilitat. Aquests majors problemes per trobar feina i entrar en el mercat de treball es donen perquè hi ha moltes dones que no han realitzat un procés formal de formació i/o que no han treballat assalariadament, això implica que tinguin capacitats que elles mateixes ignoren i que no saben vendre al mercat de treball. Aquestes competències ocultes han estat adquirides a través de tota la feina no remunerada que han fet dins de les seves llars i a les quals elles mateixes no donen valor quan busquen una feina.

Es tracta d'una eina que vol treure a la llum el currículum ocult que tenen moltes dones i que normalment no es pren en consideració, no s'incorpora en el seu perfil professional ni per part de la mateixa dona, ni per part de la persona professional que orienta. En canvi sí que és possible traduir aquestes feines que s'han fet durant molts anys dins de casa en competències i experiències que es posseeixen: gestió de l'economia familiar, activitats informals generadores d'ingressos (elaboració de menjar casolà, comercialització de diversos articles, etc.).

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Amb la utilització d'aquesta eina l'Ajuntament reconeix, en primer lloc, la importància de totes les tasques i responsabilitats que les dones realitzen dins de la llar, i que són una important escola de capacitats laborals. Es tracta de donar valor a les responsabilitats domèstiques i de cura, essencials per a la supervivència de la vida humana i que han estat realitzades per les dones sense cap remuneració.

En segon lloc, és una eina molt important per a l'apoderament d'aquestes dones, ja que reconeix que elles ja saben fer moltes coses perquè han estat les responsables de les seves llars durant molts anys, realitzant tasques de cura, domèstiques i de gestió.

En tercer lloc, és un instrument important en el procés de millora de l'ocupabilitat i l'accés a l'ocupació de dones amb baixa formació.

Amb l'aplicació d'aquesta eina l'Ajuntament segueix tres dels vuit principis que estableix la Llei catalana 15/2017, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes que ha de guiar l'actuació dels poders públics:

Article 3. Principis d'actuació dels poders públics.

Primer. Transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat de gènere.

Segon. Equilibri entre el treball de mercat i el treball domèstic i de cura de persones i coresponsabilitat en el treball.

Quart. Apoderament de les dones.

L'Ajuntament, aplicant aquesta eina i realitzant una política de foment de l'ocupació femenina que recupera les capacitats del seu currículum ocult, porta a terme les següents funcions dels ens locals de Catalunya, que la Llei catalana d'igualtat efectiva de dones i homes recull en l'article 6.

Article 6. Funcions dels ens locals de Catalunya

- d. Atendre, informar i orientar les dones sobre programes i recursos per facilitar l'exercici efectiu de llurs drets, i sensibilitzar homes i dones en termes d'igualtat de drets i deures.
- h. Fomentar l'autonomia personal i econòmica de les dones i impulsar l'ocupació femenina.
- l. Dissenyar i aplicar polítiques destinades a eradicar les desigualtats i explotacions de les dones en tots els àmbits d'intervenció local.

2.9. Estratègia: Incloure un servei de mediació de gènere / canvi de rols de gènere dins dels programes d'orientació i inserció laboral

Descripció de l'estratègia

Molts ajuntaments han creat el seu club de feina com a espais dinamitzats per personal tècnic del Servei Local d'Ocupació dedicats a la recerca activa de feina. Aquí es poden trobar diferents serveis que faciliten aquest procés: programes d'orientació i inserció laboral, plans d'ocupació durant els quals s'ofereix un acompanyament per a la cerca activa de feina. Aquest servei té com a objectiu dotar d'informació, eines i recursos per a la recerca de feina.

Algunes vegades el servei d'orientació i ocupació aconseguen importants resultats amb la persona que ha demanat suport municipal, però tot i els canvis experimentats és impossible incloure a aquesta persona dins del mercat de treball perquè els rols de gènere i les jerarquies de gènere dins de la seva família són massa importants.

L'ajuntament realitza tot un procés de formació i orientació a una dona que busca feina i al final d'aquesta trajectòria fins i tot troba una opció laboral per a aquesta dona, que no acaba amb èxit perquè ningú ha treballat amb la seva família els rols de gènere i a «la una l'esperen a casa per fer el dinar».

Per a aquests casos seria molt important poder comptar amb un servei de mediació de gènere que acompanyés el procés i que creés les condicions dins de la família perquè s'acceptés que la dona ocupi un lloc de treball en el mercat productiu i que, per tant, una altra persona dins de la llar prepari el dinar, per exemple.

El servei de mediació hauria de proporcionar eines a les dones que busquen feina i a les seves famílies amb l'objectiu de crear estratègies que ajudessin a reorganitzar la dinàmica familiar: capacitació en tècniques de negociació o de gestió del temps, promoció de la mediació familiar en conflictes derivats de manca de cores-

ponsabilitat o de dificultats de conciliació, coneixement dels serveis municipals de cura existents, accés a les beques de menjador, etc.

Per què és una política de gènere?

Es tracta d'una política de gènere perquè el seu objectiu final és donar l'oportunitat de trencar amb els rols de gènere i poder alliberar les dones de l'exclusivitat en les seves responsabilitats domèstiques, podent-se incorporar al mercat de treball i convertir-se en econòmicament independents.

En el nostre país l'accés al mercat de treball és el que et dona la possibilitat d'accedir al poder econòmic i als drets socials contributius, garantia per a qualsevol persona de llibertat en les seves decisions i d'autonomia.

Si mirem les estadístiques actuals a Catalunya tenim més dones que homes a l'atur i més dones que homes que no es consideren població activa, a més a més les dones majors de 45 anys i amb un baix nivell de formació són les que tenen més dificultats per introduir-se en el mercat de treball.

En aquests supòsits la política municipal d'ocupació no té èxit i això no és perquè no aconsegueixi els objectius que s'ha marcat amb la dona usuària del servei, sinó perquè no es tenen en compte l'entorn i les relacions de gènere que existeixen en aquest entorn i que són les que porten el procés d'inserció laboral al fracàs.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Els ajuntaments ofereixen recursos per preparar les dones amb baix nivell formatiu i inserir-les al mercat de treball, però si no s'actua amb les seves famílies molts cops aquests recursos no serveixen per a res. És a dir, la creació d'un servei de mediació de gènere no s'hauria de veure com una despesa, sinó com una inversió perquè els recursos que s'utilitzen en dones que viuen en famílies on la separació sexual del treball és la norma, no es puguin considerar recursos perduts.

Es tracta d'una mesura per millorar l'eficàcia i l'eficiència del servei d'ocupació en determinats col·lectius de dones que només podran incorporar-se al mercat de treball si se les ajuda a vèncer les resistències de gènere que impedeixen que s'alliberin de les tasques domèstiques i de cura.

Aquest servei compleix amb les directius que dona la Llei d'igualtat 15/2017 d'igualtat efectiva de dones i homes en relació amb:

- fomentar l'autonomia personal i econòmica de les dones (article 6.1.h);
- fomentar l'ocupació femenina (article 32);
- impulsar l'equilibri en la valoració i la distribució del temps de mercat de treball i del temps de treball domèstic i de cura de persones (article 46.b);
- eliminar discriminacions sexistes (article 47.a.1);
- afavorir la coresponsabilitat (article 47.c.6).

3. Serveis d'atenció a l'empresa i a l'emprenedoria amb perspectiva de gènere

3.1. Bases reguladores específiques del programa d'ajuts a empreses, comerços i emprenedors per a la reactivació econòmica de Sant Vicenç dels Horts – any 2015

Descripció de la política

L'Ajuntament va decidir crear un programa d'ajuts a les empreses que contractessin persones desocupades del municipi, als comerços, i per fomentar l'emprenedoria amb l'objectiu de reactivar econòmicament el municipi. Aquestes actuacions es van iniciar el 2014 donant bons resultats i es van consolidar en el 2015.

Com explica el mateix Ajuntament en les bases del programa, el municipi de Sant Vicenç dels Horts va iniciar un període de forta recessió durant l'any 2008, que més enllà del municipi va tenir efectes globals i que va provocar una forta davallada de l'activitat econòmica i la taxa d'atur més alta de tot el Baix Llobregat. Tot i així, durant l'any 2014 hi va haver indicadors de millora, com l'activitat industrial o el nombre de persones emprenedores que es van decidir a obrir un negoci.

Objectius que persegueix el programa:

Es vol incentivar que les empreses contractin col·lectius amb dificultats d'inserció, per evitar el risc de cronificar la situació d'exclusió d'aquells perfils amb més dificultats d'inserció al món laboral, com poden ser els majors de 45 anys, les dones o els joves. En referència a les dones, cal destacar que durant el darrer més de desembre, s'han registrat el doble de contractes per a homes que per a dones (306 contractes per a homes i 146 per a dones), i aquesta és una tendència que cal revertir.

Per altra banda, cal seguir incentivant l'emprenedoria, no tan sols com un sistema d'autoocupació per a persones que s'han quedat sense feina, sinó per aconseguir la creació de noves empreses que conformin el teixit productiu local del demà.

En relació amb el teixit comercial, tot i que la seva presència en el municipi és molt rellevant i contribueix de forma clara a la dinamització de la vida econòmica i social, cal dir que pateix una doble problemàtica que cal afrontar. En primer lloc, una baixa demanda encara dèbil a causa de la baixa renda disponible de la població local; i en segon lloc, un canvi d'hàbits de consum —sobretot dels joves— que realitzen les seves compres a les grans zones comercials de l'Àrea Metropolitana.

Amb aquest objectiu es van presentar tres línies de subvencions:

- L1. Subvenció de fins al 100% de la quota d'autònoms a les persones desocupades de Sant Vicenç dels Horts que s'estableixin com a autònomes per a la posada en marxa d'una activitat econòmica al municipi de Sant Vicenç dels Horts.
- L2. Subvencions per a la modernització i nova implantació d'establiments comercials a Sant Vicenç dels Horts.
- L3. Subvenció per a l'ajut del foment de l'ocupació destinat a empreses que contractin persones desocupades del municipi de Sant Vicenç dels Horts durant l'any 2014, en els supòsits descrits a l'apartat d'aquestes bases i durant l'any 2015.

Per què és una política de gènere?

Es tracta d'una política de gènere per tres motius:

- L1. Perquè les dones emprenedores han posat de manifest en l'estudi realitzat l'any 2015 per l'Ajuntament de Barcelona que el pagament de les taxes, i per tant també la quota d'autònoms, és un dels principals obstacles que dificulten l'emprenedoria femenina. Tenint en compte que moltes dones opten per l'autoocupació per poder ser actives laboralment, aquesta subvenció pot ajudar la població femenina a decidir realitzar el seu propi projecte.
- L2. Perquè el comerç al detall és un sector feminitzat, com demostren les dades del quart trimestre del 2013 a Catalunya: el 69% de dones i el 30% d'homes es dediquen al comerç al detall (excepte el comerç de vehicles de motor i motocicletes). Millorar el comerç implica millorar la qualitat en la contractació i treball de les dones.
- L3. Perquè es fomenta l'ocupació de les dones, que han estat considerades com a col·lectiu amb majors dificultats per reincorporar-se al mercat de treball, després d'haver perdut la feina a causa de la crisi econòmica. Podent sumar a les noves aturades els col·lectius de dones que tenen majors problemes per ser contractades: dones joves amb càrregues familiars i poc nivell formatiu; dones majors de 45 anys amb poca o cap experiència laboral; dones en situació de risc (víctimes de violència de gènere, expresidàries, exdrogoaddictes).

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Les tres línies de subvenció actuen en tres àmbits en què les diferències de gènere situen les dones en una posició de desavantatge. Tenint en compte que l'Ajuntament vol fomentar l'ocupació, la política dissenyada assegura que els recursos públics s'utilitzin de forma més eficient i s'aconsegueixi una major contractació o autocontractació femenina.

És important tenir present que la població femenina s'ha vist més perjudicada per la crisi econòmica, per un costat, perquè qui ha perdut la feina té majors difi-

cultats per reincorporar-se al mercat que els seus companys homes; i per un altre costat perquè les retallades en els serveis adreçats a la cura de les persones implica un increment de les seves responsabilitats reproductives i majors dificultats de conciliació, en no existir en aquests moments a Catalunya una coresponsabilitat entre homes i dones dins de les famílies.

Amb aquesta política l'Ajuntament segueix les directrius que la Llei catalana 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes estableix en relació amb els ajuts públics:

Article 11. Ajuts públics

2. Les bases reguladores de subvencions, beques i qualsevol altre tipus d'ajut públic que convoquin les administracions públiques de Catalunya han de tendir a incloure la valoració del millor mitjà per aconseguir la incorporació de la perspectiva de gènere.

3.2. Inclusió dins del Plec de Clàusules Administratives Generals de l'Ajuntament del compromís que només es poden contractar empreses que compleixin la Llei d'igualtat. Ajuntament de Barcelona

Descripció de la política

El Plec de clàusules administratives generals va ser aprovat inicialment per la Comissió de Presidència i de Règim Interior de l'Ajuntament de Barcelona en sessió de 22 de maig de 2013, que va incloure que l'Ajuntament no podrà contractar empreses que incompleixin la Llei orgànica 3/2007, d'igualtat efectiva de dones i homes.

PLEC DE CLÀUSULES ADMINISTRATIVES GENERALS

Clàusula 1.- Objecte i finalitat.

Constitueix l'objecte d'aquest plec l'establiment de clàusules administratives generals per a la seva utilització en els contractes que subscrigui l'Ajuntament de Barcelona, **amb la finalitat de garantir els principis** de llibertat d'accés a les licitacions, publicitat i transparència dels procediments, **no-discriminació i igualtat de tracte entre els candidats**, i assegurar una utilització eficient dels fons destinats a la realització d'obres, l'adquisició de béns i la contractació de serveis, mitjançant l'exigència de la definició prèvia de les necessitats a satisfer, la salvaguarda de la lliure competència i la selecció de l'oferta econòmicament més avantatjosa i la incorporació de criteris de contractació responsable.

Clàusula 2.- Contractació responsable.

De conformitat amb les mesures de govern i els acords municipals dictats en la matèria, constitueix un principi inspirador de l'activitat contractual municipal l'atenció a **consideracions de tipus social** i mediambiental. L'efectivitat d'aquest principi es materialitza en les mesures següents:

(...)

2.2 Requisits específics per contractar:

Per contractar amb l'Ajuntament les empreses hauran **d'acreditar el compliment** de la Llei 13/1982 d'integració social de minusvàlids o norma que la substitueixi, **de la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes** o norma que la substitueixi i de la legislació vigent en matèria de prevenció de riscos.

(...)

Clàusula 24.- Personal.

24.4. El contractista restarà obligat a aplicar, en realitzar la prestació, les **mesures destinades a promoure la igualtat entre homes i dones establertes en el corresponent plec de clàusules administratives particulars.**

Per què és una política de gènere?

Perquè l'Ajuntament, a través del Plec de clàusules administratives generals, es compromet a contractar només empreses que compleixin els requisits marcats per la Llei orgànica d'igualtat i es comprometin a promoure la igualtat entre dones i homes.

Amb aquest document promou de forma activa que les empreses que vulguin treballar amb aquest Ajuntament hagin de complir amb les obligacions de la Llei d'igualtat, per tant respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i establir mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes; ja sigui elaborant un pla d'igualtat en el cas que es tracti d'una empresa amb més de 250 treballadors i treballadores; o aprovant mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, com obliga l'article 48 de la LO 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Amb aquest redactat l'Ajuntament assegura que només treballarà amb empreses que respectin i promoguin la igualtat de gènere, per tant, que assegurin la no-discriminació entre dones i homes. Així, es confirma el seu rol de promotor dins de la ciutat dels valors d'igualtat de gènere i de no-discriminació.

A més a més assegura el compliment de l'article 10 de la Llei catalana d'igualtat efectiva de dones i homes, Llei 15/2017, que regula la contractació del sector públic com a mecanisme per garantir el dret a la igualtat efectiva de dones i homes en el sector públic.

Article 10. Contractació del sector públic

1. Els poders adjudicadors de Catalunya que als efectes de legislació de contractes del sector públic tenen la consideració d'Administració pública, per mitjà de llurs òrgans de contractació, han de procurar d'incloure clàusules socials en les bases de contractació amb la finalitat de promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el mercat laboral.

(...)

3.3. Microcrèdits per afavorir l'autoocupació femenina i la creació d'empreses promogudes per dones. Ajuntament de Lleida

Descripció de la política

L'Ajuntament de Lleida, principalment a través de la Regidoria de Seguretat Ciutadana i les polítiques per al civisme i la igualtat, pretén potenciar la presència de les dones en la dinàmica econòmica local, mitjançant el foment de les empreses creades per dones. L'objecte de la convocatòria de microcrèdits és fomentar l'autoocupació femenina i la creació d'empreses promogudes per dones amb la finalitat d'establir una via alternativa per a l'accés de les dones al món laboral. El seu import màxim és 15.000 €, sobre el 50% de la inversió inicial. El retorn del microcrèdit es fa en quatre anys, a un interès zero i amb possibilitat de carència fins a sis mesos. Es consideren empreses de nova creació aquelles que no superen l'any d'inici de l'activitat en el moment de fer la sol·licitud.

Es tracta d'una iniciativa amb onze anys de funcionament, i que ja ha atorgat 146 microcrèdits per un import d'1.635.141,2 euros.

En la convocatòria del 2014 es van concedir divuit microcrèdits, per un import de 145.736 €. La novetat d'aquesta darrera convocatòria, del 2015, va ser la introducció d'un Pla de suport i seguiment que la Paeria va posar a disposició de les emprenedores i que facilitava un acompanyament i una formació al llarg dels quatre primers anys de posada en marxa del negoci i de vigència del conveni. La formació va anar a càrrec de Globalleida.

Informació extreta de la pàgina web de l'Ajuntament de Lleida.

Per què és una política de gènere?

Es tracta d'una política de gènere perquè parteix, en primer lloc, de la consideració que l'emprenedoria és una opció òptima per a les dones. Per un costat perquè crear la pròpia empresa és la manera de vèncer, en determinats casos, el sostre de vidre que afecta la carrera professional de moltes dones; i per un altre costat, perquè és una bona alternativa per a qui té problemes de conciliació de la vida privada i familiar amb la vida laboral. I en segon lloc, perquè té en compte una de les principals dificultats que es troben les dones que volen crear empresa, el finançament.

La manca d'equitat numèrica entre l'empresariat dels dos sexes fa que l'emprenedoria femenina sigui tinguda en compte com una font econòmica de desenvolupament. Segons diferents estudis (Pérez Quintana, 2012: 890) la taxa de participació femenina en la creació d'empreses és inferior a la masculina i això es deu, en part, al fet que l'entorn és menys favorable. La dona acostuma a assumir menys riscos que l'home i a tenir problemes de finançament.

Els problemes de finançament que tenen les dones emprenedores no estan relacionats amb el sexe de la persona que vol emprendre, sinó amb la tipologia d'empresa que es vol crear. Acostumen a ser empreses més petites, amb inferiors neces-

sitats de finançament, que per tant, obtenen crèdits amb majors dificultats, amb requisits col·laterals i garanties més altes (Lamolla, 2004: 139).

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Incidir en un projecte de microcrèdits per a dones que creen empresa és una manera d'apropar l'acció emprenedora a les dones, donant la possibilitat de resoldre un dels principals problemes que es donen, les dificultats de finançament.

Aquesta opció permetrà a les dones de treballar i poder harmonitzar els temps.

És una bona eina per assegurar que l'emprenedoria sigui una opció real per crear ocupació femenina. Si una nova empresa no obté finançament el projecte no va endavant, i consegüentment, tots els recursos municipals invertits en formació i planificació es perden. Donar microcrèdits és molt important per assegurar que els recursos utilitzats aconseguixin el seu objectiu, l'ocupació de la dona emprenedora.

Es compleix amb l'article 32.1.5) de la Llei d'igualtat efectiva de dones i homes, Llei 15/2017:

- Fomentar les iniciatives d'emprenedoria engegades per dones.

3.4. Punt virtual d'atenció a les empreses de Gavà en matèria d'igualtat

Descripció de la política

Es tracta d'un servei que realitza la Regidoria d'Igualtat i Ciutadania i que s'ofereix a les empreses dins del portal econòmic de l'Ajuntament de Gavà.

Sota el títol «Igualtat i conciliació» s'ofereix un servei virtual d'informació i assessorament a les empreses en matèria d'igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral. Es tracta d'una eina de suport per a les empreses interessades a incorporar l'equitat de gènere en els seus processos de selecció, contractació, gestió del personal i plans d'igualtat interns.

S'ofereixen tres serveis específics:

- Informació i assessorament a les empreses que vulguin fer un pla d'igualtat intern.
- Informació de recursos, legislació, i de subvencions per implementar la igualtat d'oportunitats dins de l'empresa.
- Informació per a la prevenció i actuació en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa.

Per a més informació: <http://www.portaleconomic.gavaciutat.cat/igualtat-i-conciliacio>

Per què és una política de gènere?

Es tracta d'una política de gènere perquè és un servei adreçat a les empreses per assegurar una major igualtat d'oportunitats en la seva gestió.

Dins de l'àmbit laboral encara trobem importants desigualtats de gènere que es tradueixen en importants diferències en el tipus de contracte i de jornada laboral que tenen els homes i les dones; importants diferències en els salaris finals que guanyen homes i dones; i importants diferències en les posicions jeràrquiques que ocupen uns i altres dins de l'empresa.

La Llei orgànica d'igualtat (LO 3/2007 de 22 de març) en el seu article 45 estableix que les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, i amb aquesta finalitat hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Aquestes mesures en les empreses de més de 250 treballadors i treballadores s'hauran de recollir en un pla d'igualtat, que s'haurà d'aprovar de forma obligatòria.

Aquesta obligació ha estat recollida en l'article 36 de la Llei catalana 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Aquest article també estableix que els poders públics de Catalunya hauran d'afavorir l'elaboració i la implantació de plans d'igualtat a les empreses que no estan obligades a fer-los.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

L'Ajuntament que proporciona a les empreses del seu territori informació sobre la Llei d'igualtat i el disseny d'un pla d'igualtat facilita que les empreses puguin realitzar plans que no siguin mers instruments formals sense un compromís real amb aquesta igualtat.

L'Ajuntament es converteix en el referent de la ciutadania en temes d'igualtat, consolidant aquest àmbit d'intervenció política i apoderant la Regidoria d'Igualtat, responsable d'aquest tema en l'àmbit empresarial.

3.5. Estudi del teixit empresarial de Corbera de Llobregat des de la perspectiva de gènere. Les empreses corberenques enfront dels nous reptes del mercat de treball

Descripció de la política:

L'Ajuntament de Corbera de Llobregat, a través de la Regidoria de Polítiques d'Igualtat i de la Regidoria de Nova Economia, a finals del 2008, va publicar un estudi sobre el seu teixit empresarial amb perspectiva de gènere.

Aquest estudi introdueix la perspectiva de gènere en la seva anàlisi, cosa que significa tenir en compte les diferències socioculturals i, per tant, les necessitats diferenciades entre els homes i les dones des de l'àmbit econòmic i de dinàmica empresarial.

Aquest enfocament no és casual i respon a la voluntat expressa de l'Ajuntament de Corbera de Llobregat d'incloure aquesta visió diferenciada, prèviament a la presa de decisions sobre què cal fer i cap a on adreçar els esforços per enfortir el teixit empresarial i per garantir condicions adequades en el mercat de treball local, per a les persones que viuen i, especialment, treballen, al municipi.

Amb la introducció de la perspectiva de gènere a l'estudi del teixit empresarial, l'Ajuntament intueix la subsistència de subordinacions de gènere, mostra la seva preocupació envers aquestes i, per tant, es proposa planificar actuacions per transformar la realitat local, tot contribuint a construir una societat més justa i democràtica per a tota la seva població, dones i homes.

Tanmateix, la perspectiva de gènere aplicada al teixit empresarial pot abordar òptiques molt diverses. L'Ajuntament, en aquesta ocasió, ha fixat la seva atenció en quatre qüestions relacionades amb la configuració del mercat de treball, atès que és en aquest on té més possibilitats d'actuació municipal. Per tant, al llarg de tot l'estudi s'associa de manera deliberada les característiques del teixit empresarial a les característiques del mercat de treball local.

L'estudi s'ha centrat en quatre qüestions:

1. Accés al mercat de treball: la contractació. S'ha analitzat fins a quin punt s'apliquen criteris d'equitat respecte al sexe a l'hora de contractar nou personal, i en quina mesura el sexe de la persona (i els factors de gènere associats) condiciona les possibilitats de contractació en una empresa.
2. Permanència en el mercat de treball: la conciliació de la vida familiar, personal i laboral.
3. Millora contínua: la formació. S'ha volgut observar en quina mesura les empreses de Corbera de Llobregat valoren la formació del seu personal, si en fan ús o no, de quin tipus és, a través de quins canals es facilita al personal, i qui hi té major accés en funció del sexe de la persona treballadora.
4. Orientació i projecció professional: la segregació. L'estudi ha cercat apuntar si les empreses de Corbera de Llobregat segueixen la tònica habitual empresarial a Catalunya de segregació, horitzontal i vertical, de les activitats i funcions desenvolupades per dones i homes.

Informació extreta del mateix estudi publicat en la pàgina web municipal: http://www.corberadelllobregat.cat/perfil/corbera/recursos/recursos/estudi_empresarial_corbera_def.pdf

Per què és una política de gènere?

Realitzar aquest estudi és una bona política de gènere perquè només quan tinguem dades específiques que analitzin la realitat sobre els homes i les dones de la ciutat i les relacions que s'estableixen entre aquests, serà possible dissenyar polítiques per reduir diferències i desigualtats de gènere.

Els ajuntaments realitzen polítiques per a tota la ciutadania, la qual cosa és correcta sempre que no s'oblidi que aquesta ciutadania està formada per homes i dones, que moltes vegades ocupen diferents posicions en la ciutat, en la família i en el mercat laboral i que no sempre poden escollir lliurement perquè existeixen perjudicis i estereotips de gènere que influeixen en les seves possibilitats o oportunitats.

L'única manera que té un ajuntament per conèixer quina és la realitat específica dels seus homes i de les seves dones, de les diferències, desigualtats i discriminacions de gènere existents en la ciutat és realitzant estudis que es comprometin a

incloure aquest enfocament, i que no es limitin a donar les dades inicials desagregades per sexe, sinó que intentin veure en cada un dels temes que analitzen quina és la posició que ocupen els homes i les dones i el pes que hi tenen els rols i les jerarquies de gènere.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

La realització d'una diagnosi de gènere d'aquestes característiques implica millores en l'eficàcia i eficiència de les polítiques de promoció econòmica de la ciutat. Com millor coneguem el context millor s'adaptaran les polítiques i els serveis municipals a les necessitats existents en el territori.

A més a més serà possible realitzar polítiques adreçades a reduir les diferències de gènere i fomentar la contractació d'homes i dones, i això es traduirà en la millora de la qualitat de vida de tota la població.

L'ajuntament que realitza estudis des de la perspectiva de gènere està complint amb l'exigència que estableix la Llei catalana d'igualtat efectiva de dones i homes en el seu article 6 sobre dades, i en l'article 56 sobre estadístiques i estudis, a més a més de poder complir més fàcilment les obligacions recollides en l'article 32, de promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral.

Article 6. Funcions dels ens locals de Catalunya

- k. Adequar i mantenir estadístiques actualitzades que permetin un coneixement de la situació diferencial de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció.

Article 56. Adequació d'estadístiques i estudis

Les administracions públiques de Catalunya, per garantir la integració efectiva de la transversalitat de gènere, han de:

- a. Incloure sistemàticament la variable sexes en totes les estadístiques, enquestes i recollida de dades que duguin a terme.
- b. Establir nous indicadors estadístics (que podem definir com a indicadors de gènere) (...).
(...)
- d. Explotar dades de què es disposa amb l'objectiu de conèixer les situacions, les condicions, les aspiracions i les necessitats de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció.
(...).

3.6. Xarxa de Dones Emprendedores de Cornellà de Llobregat

Descripció de la política

L'Ajuntament de Cornellà, en la seva línia de foment de la igualtat i de suport a les dones del municipi, ha creat la Xarxa de Dones Emprendedores de Cornellà, un espai de trobada, d'intercanvi d'experiències i de col·laboració entre les dones emprendedores i empresàries de la ciutat.

La nova Xarxa de Dones Emprenedores de Cornellà és impulsada per un grup de dones, empresàries i directives que viuen o treballen a la ciutat. Aquest renovat projecte es planteja com a espai de trobada per crear sinergies, intercanviar experiències i fomentar la creació i lideratge femení, amb la col·laboració del Centre d'Informació i Recursos per a les Dones (CIRD).

Aquest projecte neix de les ganes i de la necessitat d'unir esforços per fomentar l'empresa amb visió femenina i valors socials, on la innovació i la creativitat es posen al servei de les persones.

Per a més informació sobre la Xarxa: <http://www.xdecornella.com/>

Per què és una política de gènere?

Una de les debilitats quan es parla de l'emprenedoria femenina és la falta de referents. Quan es pensa en una persona que té una empresa es pensa en un home, existint poques referències femenines.

Fomentar xarxes de dones empresàries és una manera, si es vol indirecta, que té un ajuntament de fomentar l'emprenedoria femenina i l'apoderament de les dones en l'àmbit de l'empresa.

En aquesta xarxa femenina es poden afrontar preocupacions i problemes que comparteixen les dones empresàries i que normalment s'afronten de forma solitària.

A més a més és una via per canviar l'imaginari col·lectiu i introduir la dona empresària com una realitat en les nostres ciutats.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Aquesta política té diferents efectes positius per a la ciutat:

- Apodera les dones i visibilitza les dones empresàries, que tot i existir no són tan públiques com els homes empresaris.
- Fomenta l'emprenedoria femenina en el municipi.
- Fomenta la vida associativa de la ciutat.
- Posa en contacte l'Ajuntament amb la seva xarxa empresarial.

«Sóc dona i vull crear la meva empresa, però tinc dubtes i, alhora, aspiracions importants que no sé si podré complir; tinc voluntat però també limitacions i, sobretot, tinc la sensació que el món empresarial és dels homes i em manquen referents d'altres dones que hagin tirat endavant un projecte emprenedor des de l'anonimat, des de les seves pròpies capacitats i actituds, explotant el millor d'elles mateixes i desenvolupant-se com a persones i com a professionals. Sóc dona i ara tinc un petit mirall on veure emprenedores com jo».¹⁴

14. Font: «Emprenedores com jo. Recull d'experiències de dones emprenedores de Catalunya». ANEM (Assessorament a Noves Emprenedores de la Generalitat de Catalunya) (2007).

3.7. Escola de Dones Emprendedores. Barcelona Activa. Ajuntament de Barcelona

Descripció de la política

L'Escola de Dones Emprendedores és un programa d'emprenedoria per a dones amb projectes empresarials. L'Escola de Dones Emprendedores té més de vint anys d'experiència en l'acompanyament, assessorament, formació empresarial i creació de xarxes de contactes.

Es tracta d'un programa amb una metodologia altament innovadora, on la formació és impartida per un professorat qualificat i avaluat per les mateixes alumnes. Barcelona Activa compta amb instal·lacions dotades amb els últims avanços tecnològics i les alumnes reben un servei excepcional d'assessorament personalitzat al llarg del programa.

Un dels punts forts del programa és l'oportunitat de conèixer altres emprenedores i empresàries amb qui poder intercanviar experiències i alhora poder arribar a establir fortes sinergies, tant professionals com personals. D'aquesta manera les participants passen a formar part de la xarxa d'emprenedores de la ciutat. Unint esforços es creen noves oportunitats de negoci i es generen actuacions que, per separat, no s'aconseguirien.

Informació extreta de la pàgina web de Barcelona Activa de l'Ajuntament de Barcelona: <http://emprenedoria.barcelonactiva.cat/emprenedoria/cat/programes/Escola-de-Dones-Emprendedores.jsp>

Per què és una política de gènere?

Es tracta d'una política de gènere perquè reconeix l'existència de diferències entre els homes i les dones emprenedores i entre homes i dones empresàries, prestant una especial atenció a les seves necessitats específiques.

L'estudi realitzat per la Universitat de Barcelona i publicat aquest 2015 de detecció de necessitats de les dones emprenedores de la ciutat de Barcelona conclou amb les següents propostes de les dones emprenedores (es tracta només de tres de les set conclusions incloses en l'informe):¹⁵

- Agilitació i eficiència dels tràmits administratius. Això implica actualitzar i agilitar al màxim els processos i procediments administratius; fer que els serveis de suport que presta l'Ajuntament siguin menys burocratitzats, més personalitzats i més àgils.
- Fomentar el *networking* a partir del foment de creació de xarxes, d'ajuda mútua i intercanvi entre dones emprenedores; generar espais públics on es fomenti la connexió i la col·laboració entre projectes emprenedors; i facilitar

15. Informe disponible en línia: <http://w110.bcn.cat/Dones/Continguts/Documents/Estudi%20necessitats%20dones%20emprenedores.pdf>

el contacte entre les persones que volen engegar projectes emprenedors i persones propietàries de pisos i locals que no estiguin en ús.

- Donar visibilitat a l'emprenedoria femenina creant un cens de dones emprenedores; donant suport específic a projectes de dones; difondre models de referència internacional liderats per dones amb cultures empresarials col·laboratives; organitzar mentories personalitzades amb emprenedores d'èxit; i promoure l'emprenedoria a partir de les escoles municipals.

Des de l'Ajuntament s'han realitzat, per tant, polítiques de gènere perquè es realitza una formació específica adreçada a les dones emprenedores, en la qual es faciliten eines com el *coaching* i es desenvolupen habilitats directives; al mateix temps que s'incideix en la importància de crear xarxa per apoderar les dones empresàries i emprenedores.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Havent pogut constatar que existeixen diferències entre l'emprenedoria masculina i femenina en diversos aspectes, com serien el tipus d'empreses que es volen crear i l'accés al crèdit, és important crear programes específics que assegurin un major èxit dels recursos públics.

Realitzar un servei específic dirigit a les dones en l'àmbit de l'empresa i que inclogui tant dones empresàries, com dones emprenedores i dones directives permet apoderar les dones en el món de l'empresa, al mateix temps que permet utilitzar millor els recursos municipals, ja que s'adrecen a un col·lectiu específic amb necessitats concretes.

Avui en dia existeix una àmplia literatura sobre el lideratge femení, les estratègies i les dificultats perquè les dones accedeixin a àmbits de direcció i sobre l'emprenedoria femenina que permeten focalitzar el servei i crear recursos de qualitat. D'aquesta manera l'Ajuntament es converteix en un interlocutor privilegiat amb les dones dins de l'àmbit de l'empresa.

A més a més, d'aquesta manera, l'Ajuntament compleix els punts 1.a.5) i 2.b) de l'article 32 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, que encarrega als poders públics de fomentar les iniciatives d'emprenedoria engegades per dones, i promoure l'accés de les dones a llocs directius i de comandament.

3.8. Apostem per la igualtat d'oportunitats. Responsabilitat social. Servei d'Ocupació de l'Ajuntament de Mataró

Descripció de la política

El Servei d'Ocupació de Mataró proporciona informació sobre la responsabilitat social empresarial (RSE) a qualsevol empresa de la ciutat interessada en el tema, i dins de la RSE dedica un apartat a la igualtat d'oportunitats.

Segons exposa l'Ajuntament en la seva pàgina web la igualtat d'oportunitats és un benefici per a les persones treballadores, millora els resultats econòmics de l'em-

presa i, alhora, contribueix a donar una imatge corporativa, innovadora i compromesa amb les persones i la societat.

Informació obtinguda del portal web del Servei d'Ocupació de Mataró: <http://www.mataro.cat/web/portal/ca/ocupacio.html>

Per què és una política de gènere?

Perquè s'ofereix a les empreses informació per introduir la igualtat de gènere en la seva aposta per la responsabilitat social corporativa, que es caracteritza per ser un compromís d'anar més enllà del que obliga la llei, al mateix temps que es treballa per millorar el compromís econòmic, social i mediambiental de l'empresa.

L'Ajuntament ha de ser facilitador de la importància que ha de tenir la igualtat de gènere dins de l'estratègia de RSE de qualsevol empresa, perquè tots els seus grups d'interès (clients, treballadors, accionistes) estan formats per homes i per dones.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Incloure la perspectiva de gènere en el servei d'assessorament de les empreses sobre responsabilitat social empresarial implica que l'Ajuntament compleix amb els objectius del mil·lenni i que coneix la ISO 26.000 de responsabilitat social, que inclou la gestió del gènere com un àmbit específic d'actuació.

El pacte mundial convida les empreses a participar en projectes de col·laboració que promoguin els objectius més amplis de les Nacions Unides, com, per exemple, els Objectius de Desenvolupament del Mil·lenni (es tracta de vuit objectius).

L'Objectiu 3 de Desenvolupament del Mil·lenni pretén «promoure la igualtat de gènere i l'apoderament de la dona». El Banc Mundial concreta els punts que s'han de treballar per aconseguir aquest objectiu: augmentar l'alfabetització entre les dones; incrementar les intervencions de desenvolupament en la primera infància; ampliar la participació de la dona en la força de treball i l'enfortiment de les polítiques laborals que les afecten; millorar el seu accés al crèdit; promoure la participació i els drets polítics del gènere femení; l'expansió dels programes de salut reproductiva i les polítiques de suport a la família.

La ISO 26.000 sobre responsabilitat social de l'empresa estableix que totes les societats assignen rols de gènere a homes i dones. Els rols de gènere són comportaments apresos que condicionen les activitats i responsabilitats que són percebudes com a masculines o femenines. Aquests rols de gènere poden constituir una discriminació contra la dona, però també contra l'home. En tots els casos, la discriminació de gènere limita el potencial dels individus, famílies, comunitats i societats.

S'ha demostrat l'existència d'un vincle positiu entre la igualtat de gènere i el desenvolupament econòmic i social, raó per la qual la igualtat de gènere és un dels Objectius de Desenvolupament del Mil·lenni. La promoció i la defensa de la igualtat de gènere en les activitats d'una organització és un component important de la responsabilitat social.

Les organitzacions socialment responsables haurien de revisar les seves decisions i activitats per eliminar biaixos de gènere i promoure la igualtat de gènere, segons indica la ISO 26.000.

Cal recordar que un dels criteris a tenir en compte per regular les condicions per a la concessió del distintiu d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat és fer actuacions relatives a la responsabilitat social corporativa destinades a promoure condicions d'igualtat de dones i homes en el si de l'empresa. Article 35.4.i) de la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes.

3.9. Clàusula de compliment de la Llei d'igualtat en el model de participació de la fase de licitació del contracte. Ajuntament de Sabadell

Descripció de la política

L'Ajuntament de Sabadell ha creat un model general de declaració responsable que han de presentar les empreses que volen participar en la fase de licitació d'un contracte públic, i en el qual declaren que compleixen les obligacions establertes en la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes.

MODEL GENERAL DE DECLARACIÓ RESPONSABLE

En/na, amb NIF, en qualitat de ... i en nom i representació de l'empresa, segons escriptura pública autoritzada davant notari, en data i amb número de protocol.../o document, NIF núm., domiciliada a..... carrer, núm.), DECLARO responsablement, en virtut de les facultats de representació que ostento, el següent:

L'empresa que represento compleix les condicions previstes legalment i exigides en el plec per contractar amb l'Ajuntament de Sabadell les obres/els serveis/el subministrament de i sol·licita participar en el procediment de contractació.

(...)

Que l'empresa que represento coneix les obligacions establertes a la Llei 13/82, d'integració social dels minusvàlids i la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes i les compleix.

Font: Documentació pública publicada en la pàgina web de l'Ajuntament de Sabadell.

Per què és una política de gènere?

Perquè la incorporació d'aquesta declaració responsable per part de qualsevol empresa que vulgui contractar amb l'Ajuntament garanteix que totes les empreses que tenen alguna relació contractual amb l'Administració respecten la Llei d'igualtat i per tant promouen la igualtat d'oportunitats entre els seus treballadores i treballadors, garanteixen que no existeixi cap tipus de discriminació i asseguren que s'actua contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Com se'ns explica en la *Guia REAS* (pàg. 8) el principal argument per introduir clàusules socials en la contractació pública és que és il·lògic transferir pressupostos públics a empreses que contaminin, que no respectin els drets de les persones treballadores, que practiquin discriminació de gènere, o que no compleixin amb la quota del 2% de persones discapacitades que exigeix la legislació espanyola. La coherència, per tant, ens ha de portar a contractar empreses responsables que facilitin la cohesió social i la sostenibilitat ambiental.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Assegurem el compliment de l'article 10 sobre contractació del sector públic de la Llei catalana d'igualtat, que en el seu apartat 1.a) estableix:

1. Els poders adjudicadors de Catalunya que als efectes de la legislació de contractes del sector públic tenen la consideració d'Administració pública, per mitjà de llurs òrgans de contractació, han de procurar d'incloure clàusules socials en les bases de la contractació amb la finalitat de promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el mercat laboral. Amb aquesta finalitat, d'acord amb la normativa vigent en matèria de contractació pública, han de:
 - a. Incorporar la perspectiva de gènere en les ofertes de contractació pública.

3.10. Fira de Consum Responsable, Economia Social i Solidària. Ajuntament de Barcelona

Una regidoria de l'Ajuntament de Barcelona ha organitzat la primera edició de la Fira de Consum Responsable, una iniciativa que vol promoure entre la ciutadania aquells productes, serveis i activitats que permeten practicar un consum responsable que, alhora, reverteix en una economia social i solidària. La fira s'ha portat a terme a la plaça Catalunya del 19 de desembre de 2015 al 4 de gener de 2016.

La Fira ha donat veu a propostes que volen fer una economia que permeti la transformació social, amb una proposta de canvi del model socioeconòmic, i que impulsin l'economia de proximitat, no deslocalitzada, arrelada a barris i districtes, a la ciutat i al país.

Als matins, s'han organitzat diverses activitats obertes a tots els públics que tenen com a objectiu dinamitzar i sensibilitzar envers el consum responsable: des d'ajudar-nos a descobrir quina altra vida poden tenir les coses que llencem, fins a crear un espai de reflexió sobre la nostra relació amb el consumisme a través del teatre i l'humor.

A les tardes, s'han ofert diverses propostes lúdiques i culturals entre les quals destaquen les degustacions de vins, olis i cerveses artesanes; la presentació de llibres i publicacions, debats sobre els mitjans crítics i els espectacles musicals destinats a grans i petits.

Finalment, al punt d'informació de la Fira (a l'espai d'activitats) es va oferir informació dels àmbits de l'Ajuntament de Barcelona que la promouen: Comerç, Drets Socials i el Comissionat d'Economia Cooperativa, Social i Solidària.

Informació extreta de la nota de premsa de l'Ajuntament de Barcelona publicada el 16/12/2015: <http://ajuntament.barcelona.cat/ecologiaurbana/ca/noticia/i-fira-de-consum-responsable-economia-social-i-solidzaria>

Per què és una política de gènere?

Es tracta d'una política de gènere per dos motius, principalment:

- L'economia social està essent una opció femenina d'ocupabilitat cada vegada més important, a més a més de ser una economia compromesa amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Gairebé el 60% del comerç de la província de Barcelona està dirigit o gestionat per dones (*Reflexions en femení*, pàg. 11).

La Llei 5/2011, de 29 de març, d'economia social inclou en aquesta categoria, entre d'altres, les cooperatives, les mutualitats, les fundacions i les associacions que realitzen activitat econòmica, les societats laborals, les empreses d'inserció i els centres especials de treball.

Aquestes entitats de l'economia social estan especialment compromeses amb la igualtat de gènere perquè han de complir un seguit de principis, entre els quals volem destacar: a) la primacia de les persones i del fi social sobre el capital; i b) la promoció de la solidaritat interna i amb la societat que afavoreixi el compromís amb el desenvolupament local, la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, la cohesió social, la inserció de persones en risc d'exclusió social, la generació d'ocupació estable i de qualitat, la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i la sostenibilitat (M. José Senent, 2013: 8).

El treball, realitzat per Elba Mansilla, Joana G. Grenzner i Sílvia Alberich (2014), sobre «Les dones a l'economia cooperativa» explica com l'accés a l'autoocupació i organització col·lectiva del treball ha suposat un espai de llibertat i de transformació de les relacions familiars i comunitàries, entre altres conseqüències, cosa que implica que per a moltes dones sigui una opció laboral més igualitària i amb més facilitats per a la conciliació.

Què hi guanyem amb la incorporació de la perspectiva de gènere?

Incorporar la perspectiva de gènere vol dir millorar la qualitat de vida, valorar tot allò que vol dir proximitat i que té en compte qui ho fa i amb quines condicions ho fa. També implica respectar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i lluitar per un treball digne per a tothom.

Una empresa social està compromesa amb el seu fi social i amb el seu entorn, essent inevitable incorporar dins de la pròpia empresa el compromís i la gestió de la igualtat de gènere.

L'Ajuntament ha de ser el promotor d'iniciatives que ajudin a veure altres models econòmics i que promoguin valors essencials per a la sostenibilitat i la millo-

ra de la qualitat de la vida quotidiana, com són els models que aposten per l'economia social i el comerç de proximitat.

Amb aquesta política l'Ajuntament segueix les directrius de l'article 45 de la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, que parla de l'impuls i la promoció d'accions de l'economia social, el treball autònom i l'emprenedoria de les dones.

3.11. Guia de bones pràctiques per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a les empreses gironines (2007). Ajuntament de Girona

Descripció de la política

Des de l'any 1999 l'Ajuntament, patronat, sindicats i entitats ciutadanes que formaven part del Consell Econòmic i Social (CES) van acordar treballar per l'equitat de gènere a la ciutat. En el CES es van crear tres comissions ciutadanes per treballar les desigualtats que s'havien detectat a la ciutat de Girona entre homes i dones en l'accés al treball.

Arran d'aquest treball i amb l'ajuda del Fons Europeu es va crear el 2006 el Fòrum Igualdem!, un espai creat per afavorir la reflexió de les empreses sobre la igualtat d'oportunitats en l'entorn laboral. A través de quatre jornades realitzades entre el mes de novembre del 2006 i l'octubre del 2007 es van acompanyar onze empreses en el procés d'incorporar la igualtat d'oportunitats com a element primordial en l'estratègia i cultura empresarial.

La guia va ser el resultat del treball realitzat en el Fòrum Igualdem! I s'estructura en quatre parts:

1. Una primera part sobre les motivacions de les empreses per implantar polítiques d'igualtat.
2. Les fitxes de les empreses participants en el projecte, amb el sector i el nombre de treballadors/es.
3. La descripció de les bones pràctiques que es porten a terme en les empreses participants.
4. Reflexions de les empreses entorn dels reptes, dificultats i solucions en la implantació de bones pràctiques en igualtat d'oportunitats.

L'interès de la guia, tal com s'hi explica, és que recull les experiències reals d'onze empreses del territori que volen implantar mesures per assolir una autèntica igualtat d'oportunitats entre homes i dones en l'àmbit laboral.

Algunes de les bones pràctiques que es recullen en la guia són: inclusió de mesures de conciliació en la negociació del conveni col·lectiu; contractació d'un/a agent d'igualtat; clàusules socials; establir franges horàries per a reunions de treball i/o sessions informatives i/o formatives; formació interna i externa; inclusió de formació sobre perspectiva de gènere dins del pla formatiu; política retributiva i descripció i valoració del lloc de treball; premi foment de la natalitat; flexibilitat

laboral; flexibilitat horària i de canvi de torn; flexibilitat davant la maternitat; adaptació i millora de les normes per a la conciliació; permís retribuït per assistir a entrevistes al centre escolar dels fills; gestió del temps de lactància.

Font: http://www2.girona.cat/documents/11622/261407/xifres_guia_bonespractiques.pdf

Per què és una política de gènere?

El projecte Fòrum Igualdem! i la guia que s'ha elaborat com a resultat d'aquest és una política de gènere en l'àmbit del treball perquè l'Ajuntament ha treballat amb les empreses del territori com realitzar accions dins de l'empresa que garanteixin una major igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Com defineix Roser Solà, CBS del Pla de l'Estany-Banyoles i es recull en la Guia:

“Una política que persegueix garantir una igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones en els diferents aspectes relacionats amb el treball (igualtat d'oportunitats en l'accés, en les condicions laborals, en relació amb la promoció interna, el salari, el reconeixement a la feina feta, a la salut laboral, etc.). Són accions encaminades a corregir les desigualtats basades en el gènere i en els rols que tradicionalment s'han assignat a homes i dones. Això vol dir que, a vegades, les formes de discriminació són molt subtils, ja que es basen en convencions molt arrelades socialment. La política d'igualtat ha de donar les eines per detectar-les i, un cop evidenciades, corregir-les”.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Com es recull en la *Reflexió en femení* de la Diputació de Barcelona sobre el desenvolupament econòmic amb visió de gènere (pàg. 11), està demostrat que aquelles empreses que incorporen mesures d'igualtat i polítiques de conciliació són rendibles perquè fidelitzen els treballadors i les treballadores i aconseguen incrementar els nivells de satisfacció i, per tant, la productivitat. De la mateixa manera hi ha estudis que mostren que la presència de dones en els equips directius (un mínim del 39%) produeix millores en els resultats financers.

L'Ajuntament amb aquest projecte ajuda les empreses a complir les obligacions que estableix la Llei orgànica d'igualtat, LO 3/2007 en els seus articles:

5. Igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals i en les condicions de treball.
8. Discriminació per embaràs o maternitat.
14. Protecció de la maternitat, conciliació i coresponsabilitat.

Fent aquesta tasca l'Ajuntament compleix l'obligació que la Llei orgànica d'igualtat estableix en l'article 22, article 42 (ocupabilitat de les dones).

3.12. Dia d'horaris europeus. Ajuntament de Vilafranca del Penedès

Descripció de la política

L'Ajuntament de Vilafranca del Penedès va donar suport a la iniciativa que impulsava la Unió Empresarial del Penedès, Centre Vila, Comerciants Espirall i l'Associació de Comerciants de la Girada, i que tenia el suport de la plataforma Ara és l'hora.

Vilafranca del Penedès ha estat la primera ciutat de Catalunya que organitza el Dia d'Horaris Europeus amb l'objectiu de sensibilitzar les empreses, comerços i consumidors sobre l'impacte positiu que tindria en el conjunt de la ciutadania una reforma horària que permetés la conciliació laboral, social i familiar. La iniciativa es va celebrar el dimarts 15 de setembre sota el lema «Canvia el xip, canvia l'hora» i pretén mobilitzar el màxim d'empreses, establiments comercials, professionals i centres educatius de Vilafranca.

Els organitzadors van fer una crida als seus associats i a la població en general perquè s'impliqués en la proposta i aquest dia apliquessin una jornada laboral compactada que permetés disposar de més temps personal, per compartir amb la família i per destinar a finalitats socials.

Els tres grans reptes de la reforma horària:

1. Recuperar les dues hores de desfasament horari en relació amb la resta del món.
2. Impulsar una nova cultura del temps a les organitzacions a favor de models més eficients i més flexibles per atendre les noves complexitats socials.
3. Recuperar el fus horari GMT en el marc d'una reordenació global europea.

Durant el Dia d'Horaris Europeus a Vilafranca es van organitzar diverses activitats de lleure en família en diferents espais de la ciutat amb l'objectiu de fomentar les relacions entre pares i fills així com activitats de responsabilitat social que promoguessin el voluntariat i la col·laboració amb ONG i entitats del tercer sector. Per això, els impulsors de la iniciativa també van convidar les entitats i associacions vilafranquines a participar-hi activament.

Font: Nota informativa de l'Ajuntament de Vilafranca del 10/09/2015: <http://www.vilafranca.cat/jsp/noticies/detall.jsp?id=23247270>

Per què és una política de gènere?

Es tracta d'una política de gènere perquè els horaris són un dels problemes més importants que influeixen en la conciliació de la vida professional i personal. Moltes persones amb responsabilitats de cura treballen a temps parcial o es troben excloses del mercat laboral perquè no poden conciliar els seus horaris, i això implica trobar-se excloses del món productiu, únic espai que proporciona l'opció de guanyar diners i principal via per adquirir drets socials contributius (els més importants en el nostre país).

I per un altre costat aquesta reflexió també ens porta a una valoració de l'àmbit de cura, essencial per al desenvolupament de la nostra societat i que mereix una major valoració pública i social, ja que sempre ha estat un àmbit de segona perquè no proporciona guanys ni drets, i perquè a més a més quan ha estat mercantilitzat ho ha estat amb un valor econòmic molt baix.

La Comissió Europea, al mes d'agost del 2015, va publicar el nou mapa de ruta, sota el títol «Un nou començament per afrontar els reptes de la conciliació de la vida laboral i personal de les famílies treballadores», situant els horaris i la flexibilitat horària com un dels àmbits prioritaris d'actuació, entre altres, com seria una adequada oferta de serveis de cura a persones dependents.

Les ciutats, els seus serveis, el món empresarial i els seus horaris no han estat dissenyats pensant que existeix un àmbit públic i un àmbit privat que es necessiten i interactuen. Des del moment que ja no existeix dins de les famílies una persona que es dedica a temps complet a la cura de la llar i dels seus membres, aquestes necessitats s'han d'incorporar en la gestió de la vida quotidiana, cosa que implica adaptar i canviar horaris que facin possible l'harmonització de tots els temps i la coresponsabilitat dins de les famílies.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Reflexionar sobre els horaris i introduir el món empresarial en aquesta reflexió és essencial per aconseguir canvis, ja que són aspectes que van més enllà de les competències de les administracions públiques, però que són essencials per aconseguir una major igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Aquesta política incideix en les obligacions que la Llei catalana 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes estableix en el seu article 46:

Article 46. Accions sobre els usos del temps.

En aplicació dels principis segon i quart de l'article 3, l'Administració competent ha de dur a terme les accions següents:

- a) Analitzar les desigualtats i les diferències existents entre dones i homes en els usos del temps i aplicar polítiques que tinguin en compte de manera integral la percepció i la visió del temps segons els diversos àmbits quotidians i permetin d'impulsar horaris de treball més personalitzats i flexibles.
 - b) Impulsar l'equilibri en la valoració i la distribució del temps dedicat al treball de mercat i al treball domèstic i de cura de persones tenint en compte el temps personal i el cicle de vida, i aplicar polítiques actives de sensibilització, coresponsabilitat, conscienciació i capacitació destinades als homes.
 - c) Implantar polítiques actives i de sensibilització que reconeguin la importància del treball domèstic i de cura de persones per a la sostenibilitat de la vida quotidiana (...).
- (...)

4. Conclusions

Les polítiques locals de desenvolupament econòmic han d'assegurar la utilització dels recursos existents al territori a través de la millora qualitativa en l'economia i la societat.

Els homes i les dones són recursos econòmics essencials i des del municipi s'ha de potenciar i afavorir el seu desenvolupament econòmic i social. Això implica:

- Garantir la seva ocupabilitat, fent visible currículums ocults i treballant per competències.
- Facilitar formació que ajudi a reduir desigualtats i ofereixi igualtat d'oportunitats en l'accés al mercat de treball.
- Incidir en el pes que tenen els rols de gènere en la llibertat d'escollir com participar en el mercat de treball.
- Actuar per reduir la segregació vertical de gènere present en el mercat de treball i que implica que hi ha poques dones en posicions de responsabilitat en el mercat de treball, tot i que actualment tenen un nivell de formació fins i tot més elevat que els seus companys masculins.
- Actuar contra la segregació horitzontal de gènere que suposa que homes i dones treballen en sectors econòmics diferents, essent aquells més masculinitzats els més ben pagats.
- Donar suport a les empreses perquè incloguin mesures per fomentar la igualtat d'oportunitats de dones i homes dins de l'empresa: en l'accés, les promocions internes i els salaris.
- Utilitzar les eines que ofereix la responsabilitat social corporativa per fomentar una major igualtat de gènere en les empreses del territori.
- Fomentar l'emprenedoria i donar solucions a les dificultats específiques que es troben les dones que volen crear empresa.
- Afavorir l'economia social com a model alternatiu que dóna pes a l'objectiu social de la pròpia empresa i al seu component humà.
- Prestar atenció al comerç de proximitat, que dóna vida a la ciutat i té una cara principalment femenina.
- Contractar només empreses que s'hagin compromès amb la igualtat de gènere i que compleixin amb la Llei d'igualtat.

5. Guies i recursos existents

- BERBEL, Sara. *Recull de termes. Dones i treball*. Barcelona: Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, 2007.
- GENERALITAT DE CATALUNYA. *Guia per a la inclusió de clàusules contractuals de caràcter social*. Barcelona: Junta Consultiva de Contractació Administrativa. Departament d'Economia i Finances, 2014.
<http://economia.gencat.cat/web/.content/70_contractacio_jcca/documentos/banners_jcca/doc_11061744_1.pdf>
- LESMESS ZABALEGI, Santiago; ÁLVAREZ DE EULATE BADA, Leire. *Guía de contratación pública socialmente responsable*. Bilbao: Red de Economía Alternativa y Solidaria (REAS Euskadi), 2014.

6. Bibliografia de referència

- DOLTRA, Laia; MARTÍN, Mercè. «Desenvolupament econòmic amb visió de gènere». *Reflexions en femení*, núm. 32. Barcelona: Diputació de Barcelona, 2012.
- LAMOLLA, Laura. *Emprendre en femení: l'evolució de les polítiques locals a Catalunya*. Tesi doctoral. Universitat Autònoma de Barcelona, 2004.
- MANSILLA, Elba; GRENZNER, Joana G.; ALBERICH, Sílvia. *Femení plural. Les dones a l'economia cooperativa*. Barcelona: Diputació de Barcelona, 2014.
- ESCRIG GIL, Gemma; SALES BOIX, Anna; ORTÍ PORCAR, María José. «Emprendimiento con perspectiva de género en la economía social». *Actas del IX Congreso Estatal Isonomía sobre igualdad entre mujeres y hombres*. Castelló de la Plana: Fundación Isonomia, 2013.
- PÉREZ-QUINTANA, Anna. «L'emprenedoria femenina i la immigració a Osona. El suport dels serveis municipals». *AUSA*. xxv. 170. Pàg. 887-913, 2012.
- PÉREZ-QUINTANA, Anna. *La influència dels estereotips de gènere en l'emprenedoria: una aplicació en el context de Catalunya*. Tesi doctoral. Direcció: HORMIGA, Esther. Universitat de Barcelona. Facultat d'Economia i Empresa, 2013.

7. Associacions i entitats

Fundació SURT



Fundació sense ànim de lucre que treballa des de l'any 1993 amb les dones i per a les dones. Les seves activitats estan dirigides a modificar la relació de subordinació i discriminació de les dones en el context econòmic i social.

<<http://surt.org/>>

Observatori Dona, Empresa, Economia



Fòrum de reflexió, estudi i propostes amb l'objectiu de valorar la dona professional, emprenedora i empresària en el món econòmic actual.

<<http://www.donaempresaeconomia.org/>>

Espais per a la Igualtat



Associació que treballa per a la igualtat dona-home des de les diferències.

<<http://espaisperalaigualtat.blogspot.it/2008/10/hoy.html>>

UGT. Secretaria de Polítiques de Dona i Igualtat



Àrea de treball: dona i igualtat dins de la pàgina d'UGT Catalunya.

<<http://www.ugt.cat/category/dona-i-igualtat/>>

CCOO. Secretaria de la Dona



A CCOO de Catalunya, hi trobareu assessorament i orientació en les qüestions relacionades amb la discriminació per raó de gènere, assessorament i orientació específica en els casos d'assetjament sexual, informació sobre les campanyes per

afavorir l'afiliació i la participació sindical de les dones, estudis, cursos i jornades sobre qüestions sociolaborals que afecten les dones.

<<http://www.ccoo.cat/aspnet/dones.aspx>>

EmpresariasNet



És un servei gratuït inclòs dins del Programa de Apoyo Empresarial de las Mujeres (PAEM). Promogut pel Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat; Cambra de Comerç d'Espanya, el Fons Social Europeu i les cambres de comerç.

<<http://www.e-empresarias.net/>>

Asociación Española de Mujeres Empresarias



Associació interprofessional que va néixer l'any 1971 amb l'objectiu d'impulsar el desenvolupament ple de la dona com a empresària, professional lliure o directiva.

<<http://aseme.es/>>

Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias (FEDEPE)



Federació de dones directives i empresàries que s'han organitzat per impulsar el lideratge femení.

<<http://www.mujeresdirectivas.es/es/>>

Associació de Dones Emprendedores-Odame



Associació que busca oferir suport mutu entre les dones per a l'inici i consolidació del projecte empresarial de cadascuna de les sòcies.

<<http://www.asodame.com/>>

Capítol 5

Sanitat i salut pública

1. Introducció

Les desigualtats de gènere en la salut es deuen a la construcció de la identitat femenina i masculina i la distribució de les tasques productives remunerades i reproductives en la societat, així com a l'accés al poder i als recursos i afecten de forma diferenciada la salut dels homes i les dones. La denominada socialització de gènere comença en néixer i transcorre per les diferents etapes vitals (M. Teresa Ruiz, 2015).

Les desigualtats de gènere en l'àmbit de la salut tenen conseqüències importants que es poden mesurar, en primer lloc, en la probabilitat de mantenir la salut o de posar-se malalts o de morir per causes que es podrien prevenir; i, segon, en l'equitat amb què es distribueixen els recursos, les responsabilitats i les retribucions en el procés de producció de la salut (Artiles, 2000: 121).

Els ajuntaments com a actors responsables de promoure la salut en la ciutat i garantir la màxima qualitat de vida que sigui possible a la seva ciutadania han d'intervenir en aquest àmbit i han d'incloure la perspectiva de gènere per dissenyar polítiques més efectives i sobretot inclusives. Realitzar polítiques en l'àmbit de la salut amb perspectiva de gènere vol dir tenir en compte les diferències biològiques i culturals que influeixen en la salut dels homes i de les dones; tenint present que les polítiques generalistes fins ara s'han oblidat de les especificitats relacionades amb les dones (sexe-biologia) i el món femení (gènere-sociologia i cultura).

En aquest capítol es recullen diversos exemples de com es poden realitzar aquestes polítiques d'igualtat de gènere en l'àmbit de la sanitat i salut pública des dels ajuntaments.

El capítol comença amb dues eines que incorporen la perspectiva de gènere en la seva metodologia i en les seves propostes d'acció: un Pla local de drogues (política 1) i el Pla municipal de salut (política 2), com a eines per assegurar actuacions sensibles a les diferències sexuals i de gènere.

Les polítiques 3 i 4 són exemples de com es pot incidir en les necessitats específiques i diferencials de les dones. Per un costat, perquè reconeixen i tenen en compte que existeixen diferències entre dones i homes tant en la manera d'emmalaltir com en la manera d'evolucionar en algunes malalties o en els efectes que produeixen determinats tractaments. I per un altre costat, perquè tenen en compte les necessitats de salut específiques de les dones.

Les polítiques 5 i 6 se centren en la importància d'actuar en la fase educativa i conjuntament amb els centres escolars i agents educatius per reflexionar sobre els rols i estereotips de gènere i el seu impacte en la salut dels més joves.

Els dos exemples recollits en la política 7 i la política 8 incideixen en la importància que té donar informació lliure d'estereotips per garantir llibertat i responsabilitat, i sobretot eliminar dependència i violència en les relacions sexuals i afectives.

La política 9 és una actuació municipal per combatre un dels problemes més importants que afecten la salut de les dones i que són delictes en la nostra societat: la mutilació genital femenina.

La política 10 demostra com el medi ambient també influeix en la salut de les persones, i més especialment de les dones per qüestions biològiques i com l'Ajuntament pot actuar per reduir la utilització de productes contaminants.

I en darrer lloc, la política 11 és un exemple de com l'Ajuntament pot afavorir la salut de la seva població, i especialment de les seves dones a partir d'actuacions en el disseny dels espais de la ciutat.

2. Polítiques per a la promoció de la salut pública amb perspectiva de gènere¹⁶

2.1. Pla local de drogues 2012-2015. Ajuntament de Terrassa

Descripció de la política

L'Ajuntament de Terrassa amb l'objectiu de poder donar una resposta que s'adapti als canvis en les substàncies, en els hàbits de consum i en la percepció i la consideració social de les drogues ha decidit dissenyar un Pla local de drogues com a instrument que permet, de forma planificada, analitzar el fenomen i definir el marc d'actuació en clau local.

El primer Pla municipal de drogues de la ciutat de Terrassa es va aprovar l'any 1990 i ha estat un instrument clau per dissenyar les estratègies de prevenció en les darreres dues dècades. Amb l'objectiu de reforçar la idea que és necessària la implicació tant de les administracions com de les entitats, el món associatiu i la societat civil, el Pla municipal s'ha transformat en un Pla local de drogues, que va ser aprovat al Ple municipal al gener del 2012 i té una vigència de quatre anys (2012-2015).

El Pla local de drogues consta de tres parts diferenciades: 1) breu resum del model de ciutat i els recursos de Terrassa; 2) principals resultats del procés de diagnòstic de la situació actual del consum de drogues a la ciutat; 3) descripció detallada del Pla local i les propostes d'actuació.

16. En aquest treball no s'ha tractat de forma directa el tema de la prevenció i eradicació de la violència de gènere.

L'objectiu general perseguit en el Pla és «disposar d'un instrument per a l'anàlisi, la planificació, la prevenció i la intervenció del fenomen del consum de drogues i els problemes associats a la ciutat de Terrassa».

En el desenvolupament d'aquest objectiu s'especifica com a objectiu específic la importància de tenir en compte la perspectiva de gènere:

Objectiu específic a) Disposar d'un marc estructural col·laboratiu entre entitats, serveis i recursos de la ciutat per a l'abordatge del consum de drogues i els problemes associats, tenint en compte la perspectiva de gènere i el factor generacional.

La perspectiva de gènere també s'inclou entre els principis rectors que regeixen el Pla local de drogues:

4.2. Principis rectors

El Pla local de drogues de Terrassa es regeix pels següents principis:

- S'adreça a tota la població de Terrassa, tenint en compte els diferents col·lectius i les diferents franges d'edat.
- **Incorpora la perspectiva de gènere en totes les fases de planificació, execució i elaboració.**
- Inclou l'abordatge del consum de drogues tant legals com il·legals i els problemes associats al seu consum.
- Facilita la participació dels diversos agents implicats en l'àmbit del consum de drogues en l'elaboració, la implementació i la revisió periòdica del Pla.
- Fomenta el treball en xarxa dels diversos agents implicats en el consum de drogues en l'elaboració, la implementació i la revisió periòdica del Pla.
- Inclou la transversalitat posant en interrelació les diferents àrees d'intervenció en la seva elaboració i funcionament.
- Garanteix la pròpia sostenibilitat proposant mesures de continuïtat en el temps, avaluació i incorporació de millores.

El Pla incorpora dins de l'eix dedicat a la informació i el coneixement la necessitat de millorar i ampliar els sistemes d'informació amb perspectiva de gènere, de registre i avaluació dels indicadors del consum de drogues a la ciutat.

La perspectiva de gènere també es té en compte en les propostes d'actuacions que s'incorporen en el Pla. Per exemple:

Eix 2: Reducció de la demanda

Desenvolupar programes de prevenció del consum de drogues adreçats a infants i adolescents atenent a la perspectiva de gènere i utilitzant models positius.

Eix 3: Detecció precoç i orientació

Capacitar els professionals que treballen amb joves per a la detecció precoç i l'orientació en relació amb el consum de drogues, incorporant a les formacions la perspectiva de gènere.

Informació extreta del Pla local de drogues de Terrassa 2012-2015 que es troba en la pàgina web de l'Ajuntament: <http://www.terrassa.cat/documentacio-i-plans-locales-en-salut>

Per què és una política de gènere?

Com s'explica en el mateix Pla les variables que actuen com a factors que agreugen les situacions de risc d'exclusió són: l'edat (els infants i la gent gran), el gènere (la socialització masculina i femenina) i l'origen (la població estrangera). Per tant si es vol crear una eina de diagnòstic i planificació que s'adapti a la problemàtica específica que es produeix en les nostres ciutats és imprescindible incorporar la perspectiva de gènere, consegüentment estem realitzant una política de gènere.

En el Pla s'especifiquen algunes d'aquestes diferències de gènere. Per exemple, el patró de consum de les noies joves imita el model masculí i el consum abusiu d'alcohol s'està incrementant entre aquestes noies. Si bé en el passat el gènere es considerava un factor protector en les noies, des de fa uns anys es considera un factor de risc. L'enquesta realitzada posa en evidència que en el grup d'edat més jove passen a ser les noies les que declaren unes majors conductes de risc respecte a l'alcohol.

El Pla ofereix les dades desagregades per sexe, es realitzen preguntes per poder evidenciar la presència de diferències de gènere, incorpora la perspectiva de gènere com a principi informador d'aquest i es té en compte en el disseny de les accions específiques que es volen realitzar.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

La introducció de la perspectiva de gènere, sobretot després de constatar que existeixen diferències de gènere en la manera d'aproximar-se a les drogues, és imprescindible si volem dissenyar una política que doni resposta a la problemàtica analitzada, el consum de drogues. S'ha posat en evidència que un tracte universal, és a dir, uniforme per a ambdós sexes no té en compte les diferències existents i que condicionen la manera en què nois i noies s'aproximen a les drogues i en les seves pautes de consum, essent una política poc eficaç. Per tant, cal tenir en compte com influeix la socialització masculina i la socialització femenina en el problema de les drogues per dissenyar una política preventiva que doni resultats positius.

El Pla analitzat és una política que segueix diferents directrius que trobem en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; i la Llei catalana 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes:

- Crear i adequar els mecanismes necessaris per integrar la transversalitat de gènere en llurs actuacions polítiques (article 1.1.d).
- Adequar i mantenir estadístiques actualitzades que permetin un coneixement de la situació diferencial de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció local (article 20.a LO 3/2007 i article 1.1.k L.17/2015).
- Els instruments de planificació sanitària i els plans d'acció comunitària han d'incorporar la perspectiva de gènere en totes les fases, i també fomentar la participació dels diferents col·lectius de defensa dels drets de les dones (article 48.5 L. 17/2015).
- Les polítiques, estratègies i programes de salut integraran, des de la seva formulació, desenvolupament i avaluació, les diferents necessitats de dones i homes i les mesures necessàries per abordar-les de forma adequada (article 27.1 LO 3/2007).
- Les administracions públiques garantirán un igual dret a la salut de les dones i homes, a través de la integració activa, en els objectius i en les actuacions de la política de salut, del principi d'igualtat de tracte, evitant que per les seves diferències biològiques o pels estereotips socials associats, es produeixin discriminacions entre unes i altres (article 27.2 LO 3/2007).

Realitzant una planificació amb perspectiva de gènere també se segueixen les directrius de la Llei 18/2009, de salut pública de Catalunya, que en l'article 3, dedicat als principis informadors, s'estableix que l'ordenació i execució de les actuacions, les prestacions i els serveis en matèria de salut pública s'han d'ajustar a l'equitat i la superació de les desigualtats territorials, socials, culturals i de gènere (principi 3).

2.2. Eina: Dissenyar un Pla municipal de salut des de la perspectiva de gènere

Descripció de l'eina

El Pla municipal de salut és un contracte dinàmic, impulsat per la voluntat política, establert entre la Corporació local i els ciutadans i ciutadanes, orientat a l'objectiu d'elevat el nivell de salut en el municipi a través de la planificació de les futures actuacions de promoció, prevenció i protecció de la salut de la població. En aquest contracte s'ha d'incloure, tant en el seu disseny com en el seu contingut, la igualtat de gènere.

Incloure la igualtat de gènere en el procés de disseny implica:

En moltes ciutats els plans han estat elaborats a través d'un procés participatiu, per incloure la perspectiva de gènere és essencial que l'Ajuntament s'asseguri la presència de dones en el procés participatiu i en els òrgans responsables del disseny del Pla. Es tracta de garantir veu a les dones de la ciutat, conèixer la seva mirada i descobrir possibles dificultats o problemes de salut en els diferents temes que es poden tractar en el procés participatiu:

- Percepció de l'estat de salut dels homes i de les dones del municipi.
- Problemes de salut que afecten i preocupen els homes i les dones.
- Percepció de les causes que afecten la salut dels homes i de les dones.
- Coneixement que els homes i les dones tenen dels recursos municipals i propostes de millora.
- Valoració que els homes i les dones fan de les accions de l'Ajuntament en matèria de salut pública i propostes de millora.

Incloure la igualtat de gènere en el contingut es traduirà en:

- Desagregar tota la informació que s'utilitzi en la diagnosi (panoràmica sobre la salut del municipi) per sexes, per conèixer si les diferents problemàtiques afecten de la mateixa manera homes i dones. Això no vol dir incloure una gràfica específica sobre homes i dones, sinó proporcionar totes les dades que s'incloguin en la diagnosi desagregades per sexes. Per exemple: tipologia de discapacitat, sobrepès i obesitat en la infància, autopercepció de l'activitat esportiva, activitat física de la població entre sis i catorze anys.
- Incloure en l'anàlisi realitzada en la diagnosi sobre els factors socioeconòmics i desigualtats socials les desigualtats de gènere. És a dir, tenir en compte el sexe i el gènere en els determinants socials de salut. Això implica, per una part, tenir en compte si existeixen diferències entre els homes i les dones de la ciutat en els diferents aspectes que s'estudien: àmbit laboral, àmbit econòmic, medi ambient, mobilitat i transports; i per una altra part, incloure directament en aquesta anàlisi els elements relacionats amb les responsabilitats domèstiques i de cura i la doble presència de qui se n'encarrega.
- Incorporar la igualtat de gènere entre els objectius del Pla, que podem resumir així: millorar la qualitat de la salut tant dels homes com de les dones de la ciutat, tenint en compte que des del punt de vista biològic són diferents i que existeixen condicionants socials de gènere de la salut.
- Incloure la perspectiva de gènere en les propostes d'acció que s'especifiquin en aquest Pla. Per exemple, incorporant el llenguatge no sexista en totes les campanyes que es realitzin per promocionar la salut de la ciutat; comprometre's a recollir les dades desagregades per sexe en les accions específiques previstes com pot ser «recopilació de dades estadístiques de sobrepès i obesitat en la infància de la ciutat», especificar que s'incorporarà la visió de gènere en les diferents campanyes que es realitzaran des de l'Ajuntament, per exemple, en el disseny del Programa d'actuació davant el consum de substàncies addictives; incloure accions específiques adreçades a la salut de les dones perquè existeixen problemàtiques específicament femenines, per exemple, actuacions contra el càncer de mama; i per últim incloure accions adreçades a treballar i combatre problemes

de desigualtat i discriminació de gènere, com podria ser la promoció de relacions sexuals i afectives saludables i sense violència de gènere.

- Dissenyar les accions del Pla de salut tenint en compte de no perpetuar diferències de gènere. Es tracta de ser conscients que introduir les diferències de gènere que hi ha a la ciutat i que deriven, principalment, de les relacions existents entre el temps de cura i el temps laboral i per a si mateix, no vol dir atribuir a les dones de forma directa les responsabilitats reproductives. És a dir, si dins del Pla es crea un espai sobre salut i dones hem d'evitar incloure dins d'aquest «espai femení» accions adreçades a persones cuidadores o adreçades a l'educació dels seus fills i filles. Tot i que és cert que continuen sent les dones les principals responsables de la cura, si aquest tema es continua treballant com a àmbit femení estem impossibilitant el canvi, i que els homes s'introdueixin dins de les responsabilitats de cura i sense coresponsabilitat és impossible canviar les desigualtats de gènere encara existent. Dins d'aquest espai s'hauran d'incloure accions adreçades a les dones perquè es té en compte que els afecten malalties diferents, que emmalalteixen de forma diferent o que determinades problemàtiques les afecten de forma específica.

Per què és una política de gènere?

Perquè tindrà en compte en l'anàlisi de la ciutat i en les propostes que es realitzen les diferències socials i biològiques existents en el tema de la salut i que afecten els homes i les dones de la ciutat.

Es tracta de tenir present en el document que marcarà les directrius municipals en salut, que les diferències en la salut entre les dones i els homes estan determinades per diferències biològiques que no es limiten als sistemes reproductius, sinó que estan determinades per un ampli ventall d'influències genètiques, hormonals i metabòliques, a les quals haurem de sumar les diferències de gènere, que influeixen en els trastorns causats per diferències biològiques, al mateix temps que creen altres trastorns (Artazcoz, 2005: 15 i 16).

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Només si introduïm la mirada de gènere, i per tant, incloem els diferents col·lectius de dones en la fase de diagnòsi i tenim en compte que la salut no és de gènere neutre en la redacció de les propostes, podem afrontar la salut pública de tothom i assegurar una política que pensi tant en la salut dels homes com de les dones de la ciutat.

Complim amb les obligacions legals que estableixen la Llei orgànica d'igualtat efectiva de dones i homes, Llei 3/2007, de 22 de març i la llei catalana d'igualtat efectiva de dones i homes, Llei 17/2015, de 21 de juliol, en relació amb les obligacions de les administracions competents en l'àmbit de les polítiques de salut.

Obligacions que tenen en compte la introducció de la informació desagregada per sexes i la inclusió d'indicadors de gènere, al mateix temps que presten atenció a les malalties que afecten les dones i que tenen un impacte diferent en les dones, i les desigualtats de gènere en l'àmbit sanitari.

2.3. Programa de detecció precoç del càncer de mama. Consorci Sanitari de Barcelona

Descripció de la proposta

L'Agència de Salut Pública de Barcelona gestiona l'Oficina Tècnica del Programa de Detecció Precoç del Càncer de Mama i és responsable del Pla de comunicació i del seguiment i avaluació del programa. A més, prepara cada any el cronograma de cribratge.

Per poder detectar a temps el càncer de mama i prevenir-ne les conseqüències negatives, es recomana fer mamografies preventives cada dos anys a les dones de 50 a 69 anys. A Barcelona el Programa de detecció precoç del càncer de mama està instaurat a tota la ciutat i és impulsat pel Consorci Sanitari de Barcelona.

El Programa de detecció precoç de càncer de mama ofereix a les dones de Catalunya la màxima qualitat tècnica i professional.

Informació obtinguda de la pàgina del Consorci Sanitari de Barcelona. Agència de Salut Pública: http://www.aspb.cat/quefem/documents_cancer_mama.htm

Per què és una política de gènere?

Es tracta d'una política de gènere perquè se centra en una malaltia que afecta les dones i proporciona tota la informació i els serveis diagnòstics per poder prevenir la seva aparició i detectar-la de forma precoç.

En l'article publicat per Laia Serra en el dossier *Dones* (2014), «Les dones, menys estudiades i més medicades» es posa en evidència la poca producció científica sobre desigualtats de gènere en l'accés, l'ús i la qualitat de l'assistència sanitària. Les dones pateixen més malalties cròniques que agudes i com que la ciència mèdica neix als hospitals i aquests s'ocupen principalment de patologies agudes, les malalties que causen dolor i cansament estan menys estudiades. A més a més la recerca prioritza, en tenir pocs recursos, les malalties mortals. Per un altre costat, les dones estan poc presents en els assajos clínics i en la recerca mèdica i això provoca que es conegui poc de com afecten certes malalties i certs medicaments en les dones.

Un dels objectius que s'ha de perseguir quan es vol assegurar que les polítiques de promoció de la salut tinguin perspectiva de gènere és apoderar les dones, proporcionant major informació i sobretot tenint en compte que existeixen diferències biològiques (de sexe) que sumades a les diferències sociològiques (de gènere) exigeixen una atenció específica i diferenciada cap a determinades malalties femenines.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Introduir la perspectiva de gènere implica donar importància a la salut de les dones i a la seva especificitat i prestar atenció al fet que moltes vegades, essent les principals responsables de la cura de la resta de membres de la família, s'obliden una mica de l'autocura.

Complim amb els apartats 1 i 7 de l'article 48 de la Llei catalana d'igualtat efectiva de dones i homes, que parla que les administracions públiques competents han de prendre les mesures necessàries per prevenir i tractar les malalties que afecten especialment les dones (fragment de l'apartat 1). I que han de garantir la informació destinada a les dones amb relació a la salut, i acompanyar-les en les diferents etapes vitals, amb la mínima medicalització possible en l'embaràs i el part (apartat 7).

Aquesta proposta també és un exemple de com es pot incloure el principi 3 de la Llei 18/2009, de 22 d'octubre, de salut pública de Catalunya, que estableix que les actuacions, prestacions i serveis en matèria de salut pública han de garantir l'equitat i la superació de les desigualtats territorials, socials, culturals i de gènere.

2.4. Espai Salut dins del programa Activa't al Casal de la Dona. Ajuntament de Lleida

Descripció de la política

El Casal de la Dona de l'Ajuntament de Lleida organitza un conjunt de cursos, tallers i activitats diverses que tenen l'objectiu de promoure la salut i el benestar, el creixement personal i el lideratge de les dones, es tracta del programa Activa't.

Una de les activitats programades és l'Espai Salut, taller mensual itinerant en forma de xerrades informatives amb perspectiva de gènere sobre la salut i el benestar de les dones: prevenció, detecció, tècniques de curació, recursos sanitaris, i difusió dels dies de lluita contra les malalties i d'acció per a la salut de les dones.

Aquestes xerrades es realitzen conjuntament amb les entitats existents a la ciutat (per exemple la Lliga Reumatològica Catalana a Lleida) i les infraestructures de salut. Els tallers itinerants s'ofereixen a les entitats i grups de dones del municipi, que d'acord amb els seus interessos els sol·liciten i els acullen a les seus de cada entitat.

Es busquen diferents objectius: donar veu a les entitats de la ciutat perquè parlin de la salut de les dones; donar veu a les dones que sofreixen aquestes malalties perquè puguin parlar sobre la seva experiència, i proporcionar informació sobre les infraestructures existents a la ciutat i els serveis que ofereixen.

Font: Blog del Casal de la Dona de l'Ajuntament de Lleida: <http://casaldeladona-lleida.blogspot.it/>

Per què és una política de gènere?

Es tracta d'una política de gènere perquè se centra en les malalties i en la salut de les dones, normalment poc considerades des de la medicina tradicional, que es

basa en una aproximació «objectiva» que parteix d'un home blanc, de classe mitjana i heterosexual.

Crear un espai per compartir coneixement i crear xarxa és clau per millorar la qualitat de vida de les dones, al mateix temps que apodera la població femenina de la ciutat i afavoreix la seva salut.

En general, el biaix de gènere en la salut fa referència a la presumpció que les malalties són universals o comunes a tothom, i que per tant, la biomedicina ha de donar un tractament igual o neutral, independent de les diferències entre els sexes. Aquesta percepció ha comportat tres grans conseqüències: 1) La diagnosi incorrecta de malalties en moltes dones en tant que els símptomes són diferents entre els sexes. 2) La no-representació equitativa de les dones en els diferents àmbits d'investigació clínica. 3) La baixa participació o exclusió de les dones en la majoria dels assaigs clínics (María T. Ruiz i Maria Verdú, 2004).

Com explica M. Teresa Ruiz, catedràtica de medicina preventiva i salut pública «30 anys de recerca han posat de manifest que els biaixos de gènere són socialment perjudicials i costosos, especialment en l'àmbit de la salut» (2015: 1).

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

L'Ajuntament amb aquest programa presta una especial atenció a la salut de les dones, al mateix temps que aproxima les associacions que treballen a favor de la salut a les dones de la ciutat.

Amb aquesta política es compleixen les obligacions que estableix la Llei catalana d'igualtat efectiva de dones i homes, Llei 17/2015, de 21 de juliol, en el seu article 48 apartat 1 i apartat 7.

Article 48. Polítiques de salut i serveis

1. Les administracions públiques de Catalunya competents en matèria sanitària, en l'àmbit de llurs competències respectives, han de prendre les mesures necessàries per:
 - a. Prevenir i tractar les malalties que afecten especialment les dones.
 - b. Prevenir i tractar les malalties que tenen un impacte diferencial en les dones.
- (...)
7. Les administracions públiques de Catalunya competents en matèria sanitària, en l'àmbit de llurs competències respectives, han de garantir la informació destinada a les dones amb relació a la salut, i acompanyar-les en les diferents etapes vitals, amb la mínima medicalització possible en l'embaràs i el part.

2.5. Taller «Què veig en el mirall: les imatges del nostre cos». Programa municipal per a la dona (PMD) de l'Ajuntament de l'Hospitalet de Llobregat

Descripció de la política

El Programa municipal per a la dona (PMD) de l'Ajuntament de l'Hospitalet de Llobregat ofereix i realitza, des de finals dels anys noranta, un seguit d'activitats pedagògiques dirigides a la comunitat educativa, amb la finalitat de reforçar els continguts, procediments i actituds en referència a la prevenció de les desigualtats per raó de gènere.

Un dels tallers que s'ofereix al cicle de formació secundària se centra en el tema dels estereotips de gènere i la imatge corporal: «Què veig en el mirall: les imatges del nostre cos».

Objectius del taller:

- Fomentar l'anàlisi sobre les repercussions negatives que les imposicions socials, referides als patrons estètics que regeixen actualment sobre les noies i els nois, tenen sobre la salut i l'autoestima.
- Introduir la diversitat dels patrons estètics presents en la història de la pròpia cultura i en altres àmbits culturals.
- Incidir sobre els costos negatius, per a la salut física i psíquica, que comporta la consecució d'un model estètic no assolible per a la majoria de persones.

Amb el suport de material audiovisual i de qüestionaris es treballen els següents blocs temàtics: 1) Definició de bellesa i els seus condicionaments socials. 2) La bellesa en les diferents cultures i els diferents moments històrics. 3) Els models estètics corporals i els costos personals.

Informació extreta del recull d'experiències coeducatives desenvolupades pel PMD. 2000-2007. Programa municipal de la dona de l'Ajuntament de l'Hospitalet. Document disponible a: <http://www.l-h.cat/gdocs/d594364.pdf>

Per què és una política de gènere?

Com explica el material didàctic elaborat pel Programa municipal de la dona per realitzar aquest taller: Les pautes culturals que determinen els «ideals» de bellesa corporal, tant femenina com masculina, es van modificant amb el pas del temps. Aquests canvis estètics no fan referència tan sols a una qüestió de «modes», de gustos i maneres de mostrar-se estèticament, sinó que formen part de la imposició social d'uns determinats patrons estètics que actuen amb molta pressió, sobretot cap a les dones i, que sovint deriven en una gran insatisfacció personal sobre la pròpia imatge corporal amb sentiments de rebuig i d'inseguretat i que també pot repercutir molt negativament sobre la salut i el benestar de les persones.

El pes dels estereotips de gènere en el procés de socialització és molt important i està contínuament reforçat per les imatges que es transmeten en els mitjans de comunicació i que es converteixen en icones per als nois i les noies més joves.

És important no deixar-ho passar i treballar amb la població més jove per evitar problemàtiques que s'estan consolidant entre els nens, nenes, dones joves i, cada vegada més, en adults: anorèxia nerviosa, bulímia nerviosa i els trastorns per afarmentament (dades que proporciona la Generalitat de Catalunya sobre trastorns de la conducta alimentària).

Existeix una cultura que transmet un model de feminitat en què el cos de la dona té molta importància, l'exigència de complir amb un determinat cànon de bellesa suposa convertir-se en víctimes o esclaves de dietes, tractaments estètics, depilacions, cirurgies, tatuatges, modes incòmodes... La conseqüència negativa és que aquesta preocupació constant per aconseguir un cos «ideal» genera una insatisfacció, una baixa autoestima, una falta de seguretat interna i de rebuig de la pròpia imatge corporal que incrementen el risc de patir malalties com l'anorèxia nerviosa i la bulímia.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Prestar atenció a com els estereotips de gènere poden produir problemes de salut i treballar aquest tema amb els més joves impliquen prendre consciència de l'existència d'aquesta problemàtica i actuar per prevenir-la.

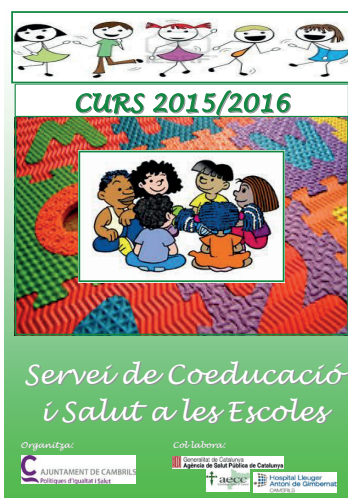
Es tracta de tenir present que la salut també es veu afectada pels rols i estereotips de gènere. L'informe realitzat per la Universitat Autònoma de Barcelona «Salut i dones» afirma que a Catalunya, igual que a la resta de països occidentals desenvolupats, bona part dels problemes de salut que afecten la població són el resultat d'interaccions complexes entre els factors individuals i l'entorn. Les característiques individuals (edat, sexe, ètnia, predisposició genètica), juntament amb els determinants socials i econòmics (nivell d'estudis, condicions de treball, relacions de gènere, ingressos, habitatge), mediambientals i polítics, així com els comportaments individuals, determinen diferències en l'exposició, la vulnerabilitat i la protecció dels individus enfront dels riscos per a la salut.

2.6. Servei de Coeducació i de Salut a les Escoles. Ajuntament de Cambrils

Descripció de la política

El Servei de Coeducació i Salut a les Escoles, integrat per professionals municipals i de l'Equip de Salut i Escola de l'Hospital Lleuger Antoni de Gimbernat de Cambrils, amb la col·laboració de l'Agència de Salut Pública de Catalunya, té els seus inicis durant el curs 2000-2001, amb la finalitat de treballar conjuntament amb professionals de la salut i docents per tal de convertir l'escola en un espai on treballar les habilitats socials dels infants i adolescents i, d'aquesta manera, pro-

moura la salut i prevenir futures conductes o actituds de risc en relació amb la seva salut, així com fomentar la igualtat d'oportunitats entre els nens/es i els nois/es.



OBJECTIUS

- Proporcionar les habilitats i els coneixements necessaris per prendre decisions responsables respecte a la pròpia salut, així com afavorir actituds positives cap a l'adquisició d'estils de vida saludables.
- Prevenir l'aparició de les principals conductes de risc, relacionades amb el consum de drogues, alimentació, sexualitat i afectivitat dels adolescents.
- Sensibilitzar l'equip directiu i el professorat dels centres educatius de la necessitat i possibilitat d'aplicar projectes de promoció i prevenció de la salut als alumnes.
- Afavorir la construcció d'un projecte individual-col·lectiu basat en la igualtat de nens/nenes i nois/es.
- Fomentar l'eliminació d'estereotips o idees preconcebudes sobre les característiques que han de tenir les nenes i els nens, els nois i les noies, les dones i els homes, per tal de construir un desenvolupament personal i una construcció social comuna i no enfrontada.
- Fomentar el diàleg, el respecte i la tolerància, com a garantia per a la prevenció de la violència.

Font: Pàgina web de l'Ajuntament de Cambrils: <http://www.cambrils.cat/ca/serveis/salut/Programa%20de%20Salut%20a%20Escola>

Per què és una política de gènere?

Perquè té en compte en el disseny de la política el pes que tenen els rols de gènere en l'educació i en la salut dels nens i de les nenes.

Treballar aquests temes des de la infància assegura una major prevenció de malalties relacionades amb els estereotips de gènere i que inclouen com ens vèiem i

una major difusió dels valors de la coeducació, la millora de la salut afectiva i la igualtat en el respecte en les relacions afectives.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Introduir la perspectiva de gènere implica treballar per a la coeducació i tenir en compte el pes que els rols i els estereotips de gènere poden tenir en la salut afectiva i física dels nois i noies adolescents i joves de la ciutat.

Només treballant amb tot el col·lectiu que conforma la comunitat educativa és possible aconseguir bons resultats.

Complir amb les obligacions legals que la Llei catalana d'igualtat efectiva de dones i homes, Llei 17/2015, estableix en els seus articles referents a la coeducació (article 21) i la promoció de la salut pública (article 48).

2.7. Centre Jove d'Anticoncepció i Sexualitat. Ajuntament de Barcelona. Punt d'Informació de Salut Jove. Ajuntament de l'Hospitalet de Llobregat

Descripció del servei: Centre Jove d'Anticoncepció i Sexualitat. Ajuntament de Barcelona

El Centre Jove d'Anticoncepció i Sexualitat (CJAS) és un servei d'atenció específica als adolescents i joves, de caràcter preventiu, educatiu i assistencial, de l'Associació de Planificació Familiar de Catalunya i Balears (<http://www.apfcib.org>), obert al públic des de l'any 1992. Es considera un servei de referència, complementari als serveis sanitaris, psicològics i socials, i actua des d'una perspectiva d'optimització dels recursos existents en la xarxa sociosanitària normalitzada.

L'objectiu fonamental del servei, basat en els drets sexuals i reproductius i la seva defensa, és el d'atendre i acompanyar els joves i el seu entorn, en el procés de creixement per afavorir la vivència d'una sexualitat positiva i responsable.

L'atenció, des d'una visió global i pluridisciplinària de la salut, s'ofereix a nois i noies fins a trenta anys i a les seves famílies. L'atenció s'ha anat adaptant als canvis, necessitats i inquietuds del col·lectiu jove, principalment en relació amb la promoció de la salut psicoafectiva i sexual i l'educació per a la prevenció. S'atenen les demandes i consultes fetes personalment, sigui de manera presencial, per telèfon o mitjançant el web amb una consulta en línia.

El servei es basa en la filosofia de «portes obertes», que significa una atenció immediata i confidencial en les demandes presencials. Posteriorment, si és necessari, es programen les visites segons la demanda explicitada durant l'entrevista.

Informació obtinguda de la pàgina web del centre: <http://www.centrejove.org/>

Descripció del servei: Punt d'Informació de Salut Jove. Ajuntament de l'Hospitalet de Llobregat

Es tracta d'un servei d'informació adreçat de forma exclusiva a la gent jove de la ciutat. S'ofereix informació en consulta als joves de fins a trenta anys, amb l'objectiu de prevenir i resoldre els problemes de salut derivats de les relacions afectives/sexuals i evitar i/o disminuir el consum de tòxics i afavorir els hàbits saludables.

S'atenen demandes en prevenció i educació de la salut afectiva/sexual i reproductiva, en el consum de substàncies tòxiques i orientació en l'alimentació saludable dins el marc de la salut integral. Es realitzen activitats comunitàries: tallers d'educació afectiva/sexual; tallers de prevenció de drogodependències, i altres activitats puntuals comunitàries per a joves. També es resolen consultes individualitzades en relació amb les primeres relacions sexuals; test d'embaràs; la píndola de l'endemà; recomanació i prescripció de mètodes anticonceptius; informació sobre la interrupció voluntària de l'embaràs; atenció psicològica; consulta sexològica; informació sobre les infeccions de transmissió sexual; prova ràpida del VIH (sense límit d'edat); consultes sobre hàbits d'alimentació saludable; informació sobre hàbits de consum de substàncies tòxiques (alcohol, tabac, cànnabis...); deshabitució del tabac i informació sobre hàbits de vida saludables.

Hem d'entendre per salut sexual el dret a tenir una vida sexual responsable, satisfactòria i segura, que incorpori la llibertat de decidir quan, com i quant reproduir-se (Artazcoz, 2005: 16).

Informació extreta del Departament de Sanitat i Salut de l'Ajuntament de l'Hospitalet: http://www.l-h.cat/sanitatsalut/262387_1.aspx

Per què són exemples de política de gènere?

Perquè a través d'un servei especialitzat i adreçat directament a la població jove es pot oferir a nois i noies tota la informació necessària per afrontar temes essencials i en els quals els estereotips i jerarquies de gènere situen moltes vegades les noies en situació de manca de protecció: primeres relacions sexuals, anticonceptius, relacions afectives saludables, etc.

La possibilitat d'accedir a informació i poder realitzar consultes sobre anticonceptius, embaràs, interrupció voluntària de l'embaràs, malalties de transmissió sexual, etc. és essencial per poder decidir lliurement sobre la pròpia sexualitat i evitar situacions de dependència i de manca de llibertat com a conseqüència de jerarquies de gènere.

Es tracta d'una acció informativa positiva sobre la morbiditat diferencial adreçada a les dones perquè tinguin un major coneixement i consciència.

Com explica molt bé Laia Alemany (2015: 120), una persona gaudeix de salut sexual quan es reconeixen els següents drets sexuals:

1. El dret a la llibertat sexual.
2. El dret a l'autonomia sexual, integritat sexual i seguretat del cos sexual.
3. El dret a la privacitat sexual.
4. El dret a l'equitat sexual.
5. El dret al plaer sexual.
6. El dret a l'expressió sexual emocional.
7. El dret a la lliure associació sexual.
8. El dret a prendre decisions reproductives lliures i responsables.
9. El dret a la informació basada en el coneixement científic.
10. El dret a l'educació sexual comprensiva.
11. El dret a l'atenció clínica de la salut sexual.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Es compleix l'apartat 2 de l'article 48 de la Llei catalana d'igualtat efectiva de dones i homes, Llei 17/2015, de 21 de juliol, que estableix les obligacions per a les administracions competents en matèria sanitària per garantir de manera integral la salut, efectiva, sexual i reproductiva.

Article 48. Polítiques de salut i serveis

2. Les administracions competents hauran de garantir de manera integral la **salut afectiva, sexual i reproductiva**, cosa que implica:
 - a. Incloure en les polítiques educatives, des de primària, la difusió de continguts relatius a la salut afectiva, sexual i reproductiva, amb una atenció especial als adolescents, joves i grups vulnerables.
 - b. Garantir la inclusió del consell reproductiu dins de la cartera de serveis de les unitats d'atenció a la salut sexual i reproductiva, i facilitar l'accés universal als mètodes contraceptius segurs, amb una atenció especial a les adolescents.
 - d. Potenciar l'apoderament de les dones en la presa de decisions respecte a l'anticoncepció i les mesures de prevenció de les malalties de transmissió sexual.
 - e. Afavorir l'autonomia de les dones en l'embaràs, el part i la lactància.
 - f. Garantir que les dones puguin rebre la prestació de la interrupció de l'embaràs, per mitjà dels centres de la xarxa sanitària de responsabilitat pública, segons la normativa vigent.
 - g. Tenir una cura especial de les dones que viuen soles i en precarietat econòmica.
 - h. Treballar perquè la cura de les persones en l'àmbit familiar sigui compartida per homes i dones, d'acord amb el que disposa l'article 47.c.1r.

2.8. Programa SIRIAN. Ajuntament de Barcelona

Descripció de la política

L'Agència de Salut Pública de Barcelona, amb finançament d'una beca del Ministeri de Sanitat, va desenvolupar el 2005 el projecte SIRIAN (Salut i reproducció en dones immigrades i autòctones no usuàries de serveis de salut reproductiva), que vol afrontar l'evidència que les dones immigrades, juntament amb les autòctones de classes socials desfavorides, presentaven indicadors de salut reproductiva més dolents.

El projecte pretenia portar a terme una intervenció demostrativa adreçada a promoure la contracepció i l'ús dels serveis públics de salut reproductiva entre aquestes dones i avaluar-ne l'eficàcia mitjançant un assaig aleatoritzat.

L'estudi plantejava la hipòtesi que les desigualtats socials vinculades a la classe social i a la diversitat cultural es podien reduir mitjançant intervencions adreçades a modificar determinants de l'entorn i personals.

Després d'un primer estudi estadístic de la realitat catalana es van fer 15 grups de discussió, en els quals van participar un total de 108 dones de diverses nacionalitats (més de 20 nacionalitats).

A la llum de les aportacions del grup de treball, dels resultats de l'estudi de grups focals, de les entrevistes a informants i de la cerca bibliogràfica es van formular els objectius al voltant dels quals es va estructurar la intervenció:

- a. Proveir els coneixements que les participants als grups focals havien demanat i desarticular falsos mites,
- b. facilitar l'accés als serveis sanitaris,
- c. reduir les barreres econòmiques als mètodes contraceptius,
- d. promoure actituds favorables al control de la natalitat amb els arguments manifestats als grups focals (econòmics, laborals, de disponibilitat de temps, de salut), i
- e. promoure la comunicació amb la parella sobre la planificació familiar.

També es van adoptar alguns principis de forma transversal:

- a. L'abordatge de la promoció de la salut reproductiva tenint en consideració les diverses creences;
- b. la perspectiva de gènere i la promoció de la independència econòmica, l'educació, l'aprenentatge de la llengua i la incorporació al mercat laboral de les dones, i
- c. la prevenció de la discriminació explicitant l'abordatge inclusiu del programa, que s'adreça tant a dones autòctones com a immigrades.

Font: Elia Díez, Joan Carles Oliva, Jordi Cortés, Erik Cobo, Santiago Gómez, Vanesa Vadillo, Marta Cabanas, Núria Barcons i Glòria Pérez (2009). «Promoció de la contracepció en dones immigrades i autòctones de Barcelona: anàlisi intermèdia del programa SIRIAN». *Barcelona Societat. Revista de coneixement i anàlisi social*, núm. 16: 89-102.

Per què és una política de gènere?

Perquè se centra en una desigualtat de gènere que té conseqüències en la salut de les dones. Ser una dona immigrada o amb baix nivell de formació implica tenir poca informació sobre planificació familiar, ser poc lliures dins de la parella i tenir nivells més baixos de salut.

Davant de la constatació d'aquesta realitat l'Ajuntament ha d'apropar els seus serveis a aquest col·lectiu, intervenint en aquells aspectes en què s'ha posat en evidència que existeixen majors problemes.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Realitzant aquesta política es porta a terme una política preventiva que podrà evitar que aquestes dones acabin sent usuàries de serveis socials i víctimes de violència domèstica.

Amb aquesta actuació l'Ajuntament compleix diverses obligacions que estableix la Llei d'igualtat efectiva de dones i homes, Llei 17/2015:

- Estableix programes de cohesió social i d'inclusió específics per a col·lectius de dones més desfavorides o subjectes a situacions de discriminació o a desigualtats que n'afecten o en vulneren el ple exercici dels drets com a ciutadanes (article 47.a).
- Potencia l'apoderament de les dones en la presa de decisions respecte a l'anticoncepció i les mesures de prevenció de les malalties de transmissió sexual (article 48.2.d).

2.9. Protocol de prevenció de la mutilació genital femenina. Ajuntament de Badalona

Descripció de la política

L'Ajuntament de Badalona ha aprovat el seu Protocol de prevenció i atenció de la mutilació genital femenina (MGF), fruit d'un treball d'exploració previ. L'objectiu era posar en marxa un programa preventiu, que fos una proposta de consens, en què s'incorporés, dins de les activitats preventives i d'educació per a la salut, el tema de la MGF.

Per fer aquest treball d'aprofundiment el Servei de Salut Pública de l'Ajuntament de Badalona va iniciar el 2009 la col·laboració amb el grup GIPE/PTP4 del Departament d'Antropologia Social i Cultural de la Universitat Autònoma de Barcelona, consolidant aquesta col·laboració el 2013 amb la signatura d'un conveni entre el proveïdor de salut, Badalona Serveis Assistencials (BSA), l'Ajuntament de Badalona i la Fundació Wassu-UAB5 (organització científica d'àmbit internacional, que actua per a la prevenció de la MGF a través de la investigació antropològica i mèdica).

En aquest sentit, des del 2010 l'Ajuntament de Badalona, en col·laboració amb els proveïdors de salut de la ciutat i amb el suport i la metodologia de la Fundació

Wassu-UAB, han posat en marxa el Programa de prevenció i atenció de la MGF. Aquest programa té com a objectiu principal promoure el canvi cap a actituds favorables que permetin un abordatge preventiu, incorporant l'atenció i la prevenció de la MGF en els circuits ja establerts, sense haver de crear circuits paral·lels exclusius per a la prevenció d'aquesta pràctica.

Durant aquests anys s'ha treballat amb més de 500 professionals de 10 serveis diferents de la ciutat, s'han realitzat 34 sessions en grups reduïts i s'han organitzat 2 jornades de formació per a professionals. A més s'ha fet arribar a aquests professionals material útil per a aquesta tasca com manuals, guies, desplegable o cartes de compromís preventiu.

Es tracta d'un model que parteix de la investigació-acció i que concentra els esforços i recursos en la prevenció. Aquesta feina preventiva es basa en la formació de professionals que, treballant en xarxa i de forma coordinada des de circuits normalitzats, realitzen el seguiment de casos de nenes en risc en l'àmbit municipal i promouen un canvi positiu d'actituds entre les famílies que practiquen la MGF.

Un instrument utilitzat en aquesta estratègia preventiva és el COMPROMÍS PREVENTIU, instrument disponible per als professionals dels centres d'atenció primària de salut (principalment en pediatria) i per a les famílies que viatgen als seus països d'origen. En aquest compromís en forma de carta les famílies es comprometen a vigilar i cuidar la salut de les seves filles durant la seva estada a l'estranger, seguint els consells dels centres de vacunació internacional i evitant la MGF.



Compromís informat per a la prevenció de la mutilació genital femenina

Dades de la nena		
Cognoms / nom	NIF / passaport	Edat
Data de naixement	Lloc de naixement	Nacionalitat
Adreça		
Codi postal	Població	Teléfono
Dades de la persona responsable de la nena		
Cognoms / nom	NIF / passaport	Vinculació amb la nena
Data de naixement	Lloc de naixement	Nacionalitat
Adreça		
Codi postal	Població	Teléfono
Dades del professional de medicina o infermeria que atén la nena		
Cognoms / nom	Número de col·legiat/a	
Centre		
Marc legal de la mutilació genital femenina a l'Estat espanyol		
<ul style="list-style-type: none"> • La mutilació genital femenina es considera un atemptat contra els Drets Humans i està associada a riscos socio-sanitaris i psicològics. • A l'Estat espanyol, aquesta intervenció es considera un delict de lesions en l'article 149.2 del Codi penal, encara que l'operació s'hagi dut a terme fora del país (per exemple a Gàmbia, Senegal, Mali, etc.), segons la modificació de la Llei orgànica del poder judicial 3/2005. • La pena de presó és de 6 a 12 anys pels progenitors o responsables, la retirada de pàtria potestat i la possibilitat d'ingrés de la nena en un centre de protecció de menors. 		
Declaracions		
Certificació del professional de medicina o infermeria sobre los dades sanitàries de la nena		
<ul style="list-style-type: none"> • Certifico que la nena anteriorment referida és una nena sana, que ha seguit els controls establerts en el "Protocol del nen sa" que se li han administrat les vacunes corresponents a la seva edat. • He comprovat que els seus genitals estan íntegres i no presenten cap lesió. 		
Certificació del professional de medicina o infermeria en relació amb la informació a la persona responsable de la nena		
<ul style="list-style-type: none"> • Declaro haver informat a la persona responsable de la nena anteriorment referida, dels següents aspectes relatius a la mutilació genital femenina i a la cura de la seva salut: <ul style="list-style-type: none"> • Riscos socio-sanitaris i psicològics que suposa la pràctica de la mutilació genital femenina. • Marc legal de la mutilació genital femenina a l'Estat espanyol (segons la informació anteriorment indicada). • Compromís de demanar hora per a una revisió general de salut, immediatament després de la tornada del viatge que es faci al país d'origen de la família. • Adreces i telèfons dels Centres de Vacunació Internacional (veure annex). 		

El document es pot descarregar de la pàgina web de la Fundació Wassu-UAB5 –apartat notícies i recursos; subapartat: recursos per a professionals. http://www.mgf.uab.cat/esp/recursos_para_profesionales.html

Per què és una política de gènere?

Es tracta d'una política de gènere perquè afronta una problemàtica molt greu que atempta contra els drets de les nenes, noies i dones i afecta la seva salut present i futura.

Des dels municipis es pot millorar la prevenció d'aquest delicte que encara es dona en noies i dones que viuen i són residents a Catalunya. Es tracta de treballar per assegurar el dret a una vida plena i saludable.

La mutilació genital femenina (MGF) segons l'Organització Mundial de la Salut, comprèn aquells procediments que, de forma intencional i amb motius no mèdics, alteren o lesionen els òrgans genitals femenins. Internacionalment s'ha reconegut que es tracta d'una extrema violació dels drets humans i perpetua la desigualtat de gènere i la discriminació, afectant seriosament la salut i el benestar de dones i nenes.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Sensibilitzar i formar els equips professionals de la salut en un tema tan important és essencial per detectar possibles casos i poder-los evitar. La informació i la formació són claus en aquest procés que no es pot afrontar sense tenir en compte la base sociològica que justifica la seva realització.

Amb aquesta política l'Ajuntament compleix una de les obligacions que s'especifiquen en la Llei catalana d'igualtat efectiva de dones i homes, Llei 17/2015, de 21 de juliol, en relació amb les polítiques de salut.

Article. 48 Polítiques de salut i serveis

3. Les administracions públiques competents hauran de prendre les mesures adequades per prevenir i detectar la mutilació genital femenina.

2.10. Inclusió dins del Plec de condicions de treball en els parcs i jardins del municipi d'una clàusula sobre la utilització de sistemes de control de la vegetació no contaminants. Ajuntament d'Artà

Descripció de la política

L'Ajuntament d'Artà ha actuat a partir d'una moció presentada pel Grup dels Verds per demanar a l'equip de govern que abandoni la fumigació amb herbicides. Seguint aquesta petició, que va ser acceptada, l'Ajuntament ha inclòs dins del Plec de condicions de treball en els parcs i jardins del municipi que s'utilitzin sistemes de control de la vegetació no contaminants, responsables amb les persones i el medi ambient, reduint de manera progressiva i contundent l'ús de Glifosat.

Ajuntament d'Artà: Moció relativa a abandonar la fumigació amb herbicides.

L'Ajuntament d'Artà es compromet a deixar d'utilitzar —gradualment, si escau— la fumigació amb herbicides per al control de la vegetació que creix a les voreres de carreteres i camins, tenint en compte primerament les zones més perilloses de ser contaminades com les zones humides, zones boscoses, el nucli urbà, torrents o síquies. En cas de considerar-se necessari el control del creixement de la vegetació, s'empraran sistemes ambientalment menys impactants i no contaminants, com el desbrossat amb maquinària específica.

Informació extreta de l'acta de la sessió del 30/04/2013 de l'Ajuntament d'Artà i disponible en línia: http://arta.cat/plens/fitxePlens.php?lang=1&nivell=3_1&idP=322

Per què és una política de gènere?

El Col·legi Oficial de Metges de Barcelona (2012) afirma que hi ha evidències que part de les persones afectades per fibromiàlgia, fatiga crònica i totes les que pateixen sensibilitat química múltiple han estat exposades a productes químics, insecticides, dissolvents, bifenils policlorats o altres productes orgànics persistents que alteren la salut de les persones per afectació del sistema nerviós central, disrupció endocrina i per alteració de la funció energètica de les mitocondries (Col·legi Oficial de Metges de Barcelona, 2012, *Quaderns de la bona praxi*, «El medi ambient i la salut»).

El cos de la dona és un bioacumulador químic; té més cèl·lula grassa que el de l'home, per poder donar vida i alletar, i aquesta absorbeix les substàncies químiques. Això produeix que puguem parlar del fet que la contaminació ambiental afecta més el cos de les dones i que l'entorn les fa més vulnerables a trastorns.

Per aquest motiu reduir el consum de productes químics en el tractament de les zones verdes de la ciutat és una millora per a la salut de tota la ciutadania, i especialment de les seves dones, en aquest cas per una qüestió biològica.

Com explica Carme Valls, endocrinòloga que fa més de vint anys que treballa i investiga la salut de les dones, la vulnerabilitat de les dones és exògena: «No és perquè hem nascut dones que som més vulnerables, sinó que som més vulnerables perquè hem contaminat l'ambient» (Serra Valls, 2014: 9).

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Tenir en compte els impactes negatius que aquests productes químics tenen en la salut de les persones, i més especialment de les dones i limitar el seu ús en la fumigació que es realitza a la ciutat vol dir actuar per millorar la salut pública de la ciutat.

La salut pública és el conjunt d'actuacions dels poders públics i de la societat per prevenir, promoure i protegir la salut de les persones tant en l'esfera individual com col·lectiva.

La salut és l'estat de benestar físic, mental i social, i no sols l'absència d'afecions o malalties. La salut implica que totes les necessitats fonamentals de la persona estiguin cobertes: afectives, sanitàries, nutricionals, socials, ambientals,

etc. (Organització Mundial de la Salut, 1946). La salut també és una manera de viure més autònoma, més joiosa, més solidària, que implica una actitud d'equilibri entre el que som i el que aportem a la nostra comunitat.

Realitzant accions com aquesta seguim les indicacions que trobem en l'article 48 de la Llei catalana, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que especifica, en el seu apartat 1, que en les polítiques de salut les administracions públiques competents han de prendre les mesures necessàries per prevenir i tractar les malalties que afecten les dones o que tenen un impacte diferencial en les dones.

Incloure aquesta clàusula en el Plec de condicions de treball en els parcs i jardins del municipi és una manera de prevenir les malalties que afecten les dones i al mateix temps millorar la salut de tota la ciutadania.

2.11. La ruta «Les dones», itinerari saludable i activitats físiques. Ajuntament de Terrassa

Descripció de la proposta

Els itineraris saludables són recorreguts que es localitzen tant al medi natural com al medi urbà i que han estat condicionats i senyalitzats de manera permanent per poder-hi fer activitat física moderada.

Els parcs urbans saludables són un circuit integrat o conjunt d'aparells ubicats en un espai a l'exterior, a poca distància entre ells, de manera que formin un conjunt visible com a mínim des d'un punt, i destinats a fer exercici físic moderat. El seu objectiu és millorar la salut de persones que normalment tenen una vida molt sedentària, en cap cas el seu objectiu és el rendiment esportiu.

Com ens explica la guia *Itineraris saludables i parcs urbans de salut. Aproximació metodològica al seu disseny*, publicada per la Diputació de Girona, per dissenyar un parc urbà de salut i els itineraris saludables, és necessari acotar la població destinatària per poder definir uns objectius de treball concrets. Tot i així, els parcs urbans han de poder ser utilitzats per una àmplia part de la població, que sempre serà menor d'aquella que utilitzarà els itineraris saludables.

El seu objectiu és promoure l'activitat física i l'exercici físic per tal de reduir el sedentarisme de la població, i si pensem en les característiques de determinats col·lectius de la població, per exemple les dones grans, podem incloure en segon objectiu, crear noves xarxes socials i reduir la solitud.

En el seu disseny s'han de tenir en compte alguns elements que es converteixen en essencials per facilitar el seu ús per part de la població femenina de la ciutat: la seguretat de les persones que accedeixin al parc i realitzin els exercicis, aspecte que estarà íntimament relacionat amb la seva ubicació i visibilitat; i la il·luminació, que ha d'assegurar que es tracta d'un espai segur i agradable.

Són iniciatives pensades per a determinats col·lectius que normalment practiquen menys esports competitiu: gent gran, dones embarassades, persones amb mobilitat reduïda, etc.

El projecte «Mou-te, fes salut», impulsat per l'Ajuntament de Terrassa a través de la Regidoria de Polítiques de Gènere i el Servei d'Esports és interessant perquè ha dissenyat una ruta pensant directament en les dones, que té com a objectiu potenciar l'activitat física entre les dones de la ciutat i alhora fomentar espais per compartir el temps lliure d'una forma lúdica i saludable.

La ruta «Les dones» és un itinerari que s'ha dissenyat dins d'un parc per poder-lo fer corrent o caminant, té un recorregut de 4.312 metres, accessible i obert a tota la població.

Informació extreta de la revista de la Regidoria de Polítiques de Gènere *Terrassenques*. Març 2009. Núm. 10. Accessible en línia: http://www.adpc.cat/04_pub/Ter/R_Terrassenques_10.pdf

Per què és una política de gènere?

L'enquesta de salut de Catalunya del 2013 (publicada l'any 2015 pel Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya) ens proporciona algunes dades que posen en relleu l'existència de diferències en la realització d'activitat física moderada entre homes i dones.

La prevalença de l'activitat física saludable de la població de 15 a 69 anys és del 68,6% (el 72,8% dels homes i el 64,4% de les dones), mentre que el 20,3% de la població de 18 a 74 anys té un comportament sedentari (el 19,2% dels homes i el 21,4% de les dones).

Quan es mira l'evolució experimentada del 2010 al 2013 es detecta que el percentatge d'activitat física saludable en la població de 15 a 69 anys presenta una disminució en aquest període, que és significativa entre les dones. El sedentarisme en la població de 18 a 74 anys augmenta, però no de manera significativa.

Per tant, des del punt de vista de fomentar la igualtat de gènere dins de l'àmbit de la salut hem de buscar mecanismes que afavoreixin la realització d'activitat física d'aquells grups de població que menys en fan, sobretot quan envelleix, les dones. Sent els itineraris urbans i els parcs urbans de salut una bona alternativa.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Incloure la perspectiva de gènere implica tenir en compte en el disseny d'aquests itineraris saludables i parcs urbans de salut que les dones en seran usuàries i que, per tant, és important tenir en compte les seves condicions de salut, la importància de la seguretat i de la sensació de seguretat per fomentar el seu ús.

També implica incidir en la poca presència de dones i sobretot dones grans en les pràctiques esportives, en molts casos fruit del poc temps per a si mateixes, fet que es pot resoldre fàcilment quan es converteix l'espai públic en un espai adequat per practicar esport.

Les desigualtats socials de gènere es continuen reflectint en la salut, es tracta de tenir en compte la doble jornada (a la feina remunerada i a la llar), el poc temps per a una mateixa i el fet que moltes dones acaben escollint una feina que els permeti conciliar amb les seves responsabilitats domèstiques i reproductives, sent més im-

portant que sigui a prop de casa, que s'hi pugui accedir amb transport públic i que no sigui a jornada completa, que les característiques mateixes de la feina, té conseqüències per a la seva salut. La divisió sexual del treball i les repercussions que se'n deriven són en part les responsables de les desigualtats i diferències observades en la salut entre dones i homes. A més, hi hem de sumar que el cos de les dones i dels homes són diferents.

Per tant crear espais públics per afavorir la realització d'esport per part de determinats col·lectius de la població, entre els quals trobem diferents col·lectius de dones implica seguir les directrius que trobem en la Llei catalana 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes en relació amb el disseny d'espais (article 53.1.a), l'esport (article 30.1.a i b) i el reconeixement de les diferències de gènere (article 6.1.l).

3. Conclusions

Introduir la perspectiva de gènere en les polítiques locals de promoció de la salut implica tenir en compte les següents consideracions:

1. Els homes i les dones són biològicament diferents i aquestes diferències de sexe poden produir diferències en l'estat de salut i en l'atenció en els serveis sanitaris. Per tant, en primer lloc, deixa de ser vàlid el paradigma d'uniformització i igualtat entre sexes que considerava que les malalties eren universals, és a dir, sense diferències entre sexes. I en segon lloc, cal visibilitzar i atendre les diferències i especificitats relacionades amb la salut-malaltia de les dones, per haver estat poc considerades.
2. Existeixen construccions de gènere que afecten la salut i l'atenció sanitària. Els rols de gènere i les normes de gènere (patrons de comportament vinculats a la salut) influeixen en la salut i són causants de l'impacte diferencial de determinades malalties o tractaments en les dones. Es tracta de tenir en compte en les polítiques de promoció de la salut, que la salut és un concepte integral, en el qual el context social, l'experiència subjectiva i la socialització de gènere influeixen. Això vol dir que la salut també depèn de la posició de les dones en el mercat, les seves necessitats de conciliació de la vida laboral i familiar, l'existència de poca coresponsabilitat en les famílies, que es tradueix en dobles jornades femenines, l'obsessió al voltant del cos femení, el pes de la socialització de gènere en les relacions sexuals i afectives, etc.
3. Existeixen jerarquies entre els sexes que també influeixen en la salut i són la causa dels problemes més importants en relació amb la salut de les dones: mutilació genital femenina, relacions sexuals amb límits i sense llibertat, violència de gènere.

Realitzar una política de promoció de la salut amb perspectiva de gènere implica garantir els següents drets als homes i a les dones de la ciutat (Carme Valls, 2012: 85):

- Dret a decidir.
- Dret a la maternitat lliure, responsable i no medicalitzada.
- Dret a decidir sobre el propi cos.
- Dret a viure en ciutats saludables.
- Dret al plaer i a la qualitat de vida.
- Dret a gaudir.

4. Guies i recursos existents

ASSOCIACIÓ DE DONES PERIODISTES. «Salut i dones, diferència i desigualtat».

Revista Dones, núm. 44, 2014.

<http://www.adpc.cat/new_site/wp-content/uploads/2014/07/Rev_DONES_44.pdf>

GARCÍA CALVENTE, M. Mar; LOZANO, María del Río; MARCOS MARCOS, Jorge.

Guía de indicadores para medir las desigualdades de género en salud y sus determinantes. Escuela Andaluza de Salud Pública, 2013.

<http://si.easp.es/GYS/Documentos/noticias/EASP_GUIA.pdf>

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. *Lograr la equidad en salud: desde las causas iniciales a los resultados justos*. Comisión sobre Determinantes Sociales de la Salud. Declaración provisional, 2006.

<http://whqlibdoc.who.int/publications/2007/interim_statement_spa.pdf>

DIPUTACIÓ DE BARCELONA. «Apunts sobre... Dones, salut, participació i compromís». *Reflexions en Femení*, núm. 17. Barcelona: Diputació de Barcelona, 2004.

<http://www1.diba.cat/libreria/lstDetall_Publicacions.asp?Opener=Servei&ID=38105&llista_serv=SPP>

DIPUTACIÓ DE BARCELONA. «Apunts sobre... La promoció de la salut des d'una perspectiva de gènere». *Reflexions en Femení*, núm. 19. Barcelona: Diputació de Barcelona, 2004.

<<https://www1.diba.cat/uliep/pdf/38123.pdf>>

VELASCO, Sara. «Recomendaciones para la práctica del enfoque de género en programas de salud». Madrid: Observatorio de Salud de la Mujer, 2004.

<<http://www.msssi.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/pdf/equidad/recomendVelasco2008.pdf>>

5. Bibliografia de referència

- ALEMANY, Laia. «Violències que no deixen marca però sí empremta. Intervenció des de la xarxa pública» a: Maria Freixenet (dir.) *Gènere i diversitat funcional. Una violència invisible*. Barcelona: ICPS, 2015.
<<http://www.icps.cat/archivos/CiPdigital/cip-g33freixanet.pdf>>
- ALTÉS, Anna; FERRANDO, Joseph; MENDIVIL, Joan; BORRELL, Carme. *Análisis de las desigualdades de género y clase social en el desempeño de los servicios sanitarios de las comunidades autónomas*. Observatorio de Salud de la Mujer, Ministerio de Sanidad y Consumo, 2007.
<http://www.msc.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/pdf/equidad/DesigualdadesGenero_y_clase_SS.pdf>
- ARTAZCOZ LAZCANO, Lucía. «La salut des de la sensibilitat de gènere». *Quaderns de l'Institut*, núm. 2. Barcelona: Institut Català de les Dones, 2005.
<http://dones.gencat.cat/ca/serveis/centre_documentacio/publicacions/quaderns/quaderns_02/>
- ARTAZCOZ, Lucía; CORTÉS, Imma; BORRELL, Carme; PASARÍN, M. Isabel. «Diferències i desigualtats de gènere en salut». *Estudis / Monografies 2*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona. Sector de Serveis a les Persones, 2003.
<http://www.aspb.cat/quefem/docs/diferencias_genero.pdf>
- ARTILES VISBAL, Leticia. «Marco de análisis para la introducción de la perspectiva de género en los procesos de salud». *RESUMED 2000*; 13(3): 119-29, 2000.
<http://www.bvs.sld.cu/revistas/res/vol13_3_00/res04300.pdf>
- DÍEZ, Elia; PEIRÓ, Rosana. «Intervenciones para disminuir las desigualdades en salud». *Gac Sanit*, núm. 18 (supl. 1): 158-67, 2004.
<http://www3.uah.es/catedra_aps/articulos/Desigualdades%20Salud_Intervenciones%20para%20su%20disminucion_2004.pdf>
- INSTITUTO DE LA MUJER. *Género y salud. XII y XIII Jornadas de la Red de Mujeres Profesionales de la Salud*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2012.
<http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/salud/publicaciones/Seriesdebertedocumentos/docs/JornadasSalud_XII_XIII.pdf>
- RUIZ, María T.; VERDÚ, Maria. «Sesgo de género en el esfuerzo terapéutico». *Gaceta Sanitaria*. Vol. 18, supl. 1 (mayo 2004). ISSN 0213-9111. Pàg. 118-125, 2004.
- RUIZ CANTERO, M. Teresa. «Innovacions de gènere per a la salut pública». Lliçó inaugural curs acadèmic 2015-2016. Universitat d'Alacant. 16 setembre, 2015.
<http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/52049/2/2015_Ruiz-Cantero_Leccion-Inaugural-VAL.pdf>
- SERRA VALLS, Laia. «L'harmonia ignorada de les dones». (Pàg. 8-11). «Les dones, menys estudiades i més medicades». (Pàg. 12-15). A: Associació de Dones Periodistes. *Revista Dones*, núm. 44. Dossier Salut i dones, diferència i desigualtat, 2014.

- VALLS I LLOBET, Carme. «Les dones i la salut». *Articles Feministes*, núm. 3. Col·leccions CiP. Barcelona: Programa Ciutat i Persones ICPS, 2010.
<<http://www.icps.cat/archivos/CiPdigital/CiP-AF3Valls.pdf?noga=1>>
- VALLS LLOBET, Carme. *Mujeres, salud y poder*. Madrid: Ed. Cátedra, 2009.
- VALLS LLOBET, Carme. «Presupuestos sanitarios con perspectiva de género» a: *Género y salud. XII y XIII Jornadas de la Red de Mujeres Profesionales de la Salud*. Madrid: Publicaciones de la Administración General del Estado, 2012.

6. Associacions i entitats

Programa Dona, Salut i Qualitat de Vida



Programa dels CAPS (Centres d'Anàlisi i Programes Sanitaris) que vol proporcionar a les dones l'accés a informació i recursos per millorar la seva salut i qualitat de vida.

<<http://www.caps.cat/dones-i-salut.html>>

Xarxa de Dones per la Salut



Xarxa de dones feministes que han decidit ser subjectes actius i millorar la qualitat, equitat i calidesa de l'atenció sanitària i polítiques de promoció de la salut amb perspectiva de gènere.

<<http://xarxadedonesperlasalut.org/>>

Associació de Planificació Familiar de Catalunya i Balears



Entitat no governamental que treballa per a la promoció i defensa dels drets sexuals i reproductius.

<<http://apfcb.org/>>

Revista Mujeres y Salud



Revista editada pel programa del CAP Dona, salut i qualitat de vida. Ofereix informació científica en llenguatge comprensible.

<<http://mys.matriz.net/>>

Observatorio de Salud de las Mujeres



Organisme de la Direcció General de l'Agència de Qualitat del Ministeri de Sanitat i Consum per promoure la disminució de les desigualtats en salut per raó de gènere.

<<http://www.msssi.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/e02.htm>>

Capítol 6

Urbanisme, habitatge i mobilitat

1. Introducció

En aquest capítol presentarem exemples de polítiques realitzades des dels departaments d'urbanisme, habitatge i mobilitat i que es poden considerar experiències positives de polítiques transversals de gènere.

Es tracta de polítiques que han incorporat la igualtat de gènere perquè s'enfoquen a les persones, que es col·loquen en el centre de la proposta realitzada i en la seva vida quotidiana. Es dóna importància a les necessitats productives lligades amb la feina que es realitza en el mercat retribuït i també es reconeix la importància de les necessitats reproductives i de cura en el dia a dia. Es tracta de propostes de disseny de la ciutat, dels seus habitatges i de mobilitat per millorar la qualitat de vida dels homes i de les dones que viuen i utilitzen la ciutat. Són experiències que tenen en compte la importància d'harmonitzar els diferents temps de vida, al mateix temps que es reconeix l'existència de diferències de gènere, és a dir, que els homes i les dones no s'ocupen, en el dia d'avui a Catalunya, de les mateixes coses, ni viuen la ciutat de la mateixa manera com a conseqüència de la seva diferent socialització de gènere.

El disseny de l'espai, l'ús que se'n fa, el mobiliari urbà que s'hi ubica, la proximitat o llunyania de les infraestructures respecte de la nostra llar, etc. són elements que poden facilitar o dificultar la vida quotidiana dels diferents col·lectius que viuen la ciutat: menors, ancians, persones joves, persones amb responsabilitats productives, persones amb responsabilitats reproductives, persones amb responsabilitats productives i reproductives, persones amb diversitat funcional, persones migrades, etc.

En aquest capítol es veuran exemples de polítiques dissenyades amb perspectiva de gènere i que incorporen aquesta sensibilitat en l'urbanisme, l'habitatge i les polítiques de mobilitat.

Dins de l'àmbit de l'**urbanisme** es presenten exemples d'experiències de planificació, regeneració i rehabilitació urbana amb perspectiva de gènere. Eines dissenyades específicament per ser utilitzades en l'àmbit local, amb l'objectiu de facilitar als ajuntaments que analitzin les seves ciutats i el seu disseny urbanístic des de la perspectiva de gènere (exemples 1 i 4). Experiències participatives, que han tingut en compte la vida quotidiana de les persones en la regeneració i rehabilitació dels espais (polítiques 2, 3). Exemples de processos urbanístics participatius, que han donat veu a les dones per conèixer les seves percepcions i descobrir les seves necessitats urbanístiques en el barri (polítiques 1 i 2). Exemples de diferents polí-

tiques que volen millorar la ciutat habitada concentrant-se en la percepció de seguretat, element clau per assegurar que tota la ciutadania utilitzi lliurement l'espai públic (polítiques 5, 6 i 7). Experiències de socialització de l'espai urbà, que permeten la barreja d'usos i la satisfacció de necessitats fins ara no resoltes en determinats barris o zones de la ciutat (política 8). Exemple del disseny d'espai i selecció de mobiliari tenint en compte la diversitat (política 9). Models sobre la importància del disseny de l'espai i del disseny i ubicació del mobiliari urbà per assegurar la igualtat de gènere en l'ús de l'espai (polítiques 10 i 11). Experiències que incideixen en la representació simbòlica de la ciutat, amb la voluntat de visibilitzar i apoderar les dones (polítiques 12 i 13). Exemples d'intervencions urbanístiques dissenyades tenint en compte les diferències de gènere existents en els usos del temps en les ciutats (política 14).

En el tema de l'**habitatge** ha estat difícil trobar exemples de polítiques que s'estiguin realitzant i que hagin incorporat la perspectiva de gènere. Dificultat que es deu a la poca intervenció existent en aquest àmbit per part de les administracions municipals, que actualment incideixen poc en el disseny interior de les cases.

Els exemples d'habitatges amb perspectiva de gènere que es troben en aquest capítol se centren en la importància i la recuperació dels espais comuns i comunitaris (polítiques 1 i 2), i la importància de la seguretat en el disseny dels espais compartits en els edificis de nova construcció (política 3).

Finalment, centrant-nos en les polítiques de **mobilitat** les experiències que es comparteixen posen en evidència la importància de conèixer les diferències de gènere existents en l'ús dels transports públics i en les pautes de mobilitat de la ciutat (política 1), la necessitat d'incloure tant les necessitats productives com reproductives en el disseny de la política de mobilitat per assegurar una mobilitat equitativa (política 2) i la importància d'incidir en polítiques que fomenten un menor ús del vehicle privat i una major socialització amb el mateix barri (política 3).

2. Urbanisme: eines i bones pràctiques per incloure la perspectiva de gènere

2.1. Guia *Recomanacions per a la implantació de la perspectiva de gènere al projecte urbà*.¹⁷ Ajuntament de Gavà

Descripció de la política

Aquesta guia, realitzada pel Col·lectiu Punt 6, busca dos objectius: presentar elements clau que ajudin qualsevol persona o Administració pública a reflexionar

17. Guia disponible en la pàgina web de l'Ajuntament de Gavà: www.gavaciutat.cat
<http://www.gavaciutat.cat/documents/1694232/1699661/Manual+d'Urbanisme+setembre+2010.pdf/1e94a3c1-144c-48ba-9a53-8c4051006bd5>

sobre l'entorn en què vivim des de la perspectiva de gènere, i donar pautes a la ciutat de Gavà per introduir aquesta perspectiva de gènere en el seu projecte urbà.

La guia consta de cinc parts:

1. Introducció: per què urbanisme i gènere?
2. Gavà: característiques urbanes.
3. Xarxes quotidianes.
4. Recomanacions per a l'aplicació de la perspectiva de gènere.
5. Guia per a l'observació de l'espai urbà amb perspectiva de gènere.

Aplicar la perspectiva de gènere a l'urbanisme significa «posar en igualtat de condicions les exigències derivades del món productiu i les derivades del món reproductiu, és a dir, les necessitats quotidianes d'atenció de les persones» (pàgina 4 de la guia). Aquest enfocament no sempre s'ha donat, com posa en relleu la guia, perquè les prioritats en la construcció de la ciutat han estat decidides prenent com a referència el món públic, la participació en el mercat i els espais tradicionalment masculins.

La guia defineix les xarxes quotidianes com «el reflex en el territori de les activitats múltiples i diverses necessàries per assolir tots els requeriments de la vida de les persones, en les quals s'inclouen qüestions personals, responsabilitats del món de la reproducció i de la producció. Aquestes activitats es poden desglossar en: cura personal, treball de mercat, estudis, treball domèstic i familiar, treball voluntari i reunions, vida social i diversió, esports i activitats a l'aire lliure, aficions i jocs, mitjans de comunicació, trajectes i temps no especificat» (pàgina 23).

La guia incorpora un seguit de recomanacions per a Gavà, basant-se en la diagnosi realitzada, en els àmbits que es consideren més importants per a la introducció de la igualtat de gènere en el disseny urbanístic de la ciutat:

Espais públics o espais de relació

Els espais de relació pensats per a l'equitat de gènere afavoreixen l'autonomia i la socialització de les persones ja que han estat pensats prioritzant en el seu disseny i traçat les necessitats de dones i homes. (...) S'han de treballar els espais de relació de manera inclusiva, pensant en totes les edats i condicions de les persones que els faran servir, incorporant espais específicament pensats per a grups concrets d'usuaris i usuàries.

Mobilitat

L'oferta de mitjans de transport i les característiques dels espais de suport de la mobilitat determinen les formes i la qualitat de vida. S'ha de procurar la màxima varietat de mobilitat i privilegiar els recorreguts de vianants, tot basant-se en la varietat funcional del teixit urbà. Els transports públics han de donar resposta a la varietat d'horaris del món reproductiu, que genera uns recorreguts que no són ni lineals ni uniformes.

Habitatges

L'espai representa els valors socials que el creen, per això els habitatges han de reconèixer les feines de cura de la llar i d'atenció a les persones donant-hi un espai.

Seguretat

La percepció de seguretat està vinculada a la capacitat de les dones per apropiarse de l'espai adquirint autonomia. Entre els factors espacials que col·laboren en la percepció de seguretat estan la visibilitat, la claredat i alternativa de recorreguts, la varietat d'usos i activitats, i la presència de gent diversa.

La guia també proposa una metodologia basada en la participació per adaptar el territori a les necessitats específiques de les persones que hi viuen, recuperant la veu de les dones, que moltes vegades no s'ha tingut en compte.

L'experiència de les dones a la ciutat ha estat menystinguda com a coneixement dins la planificació i el projecte urbà. El rol del gènere femení ha abocat històricament les dones, i encara avui en dia a una majoria, a la realització gairebé exclusiva de les tasques derivades de la cura i atenció de les llars i les persones. Les tasques derivades de la feina reproductiva han provocat que les dones utilitzessin els barris i les ciutats de forma diferent a l'establerta ja que per als planificadors aquest coneixement ha estat invisible o inexistent (pàgina 40).

El document acaba amb una proposta metodològica per realitzar una observació de l'espai urbà amb perspectiva de gènere: guia d'observació participant.

Informació extreta de la guia *Recomanacions per a la implantació de la perspectiva de gènere al projecte urbà*. Zaida Muxí, Roser Casanovas, Adriana Ciocchetto i Marta Fonseca. 2010.

Per què és una política de gènere?

Perquè la guia persegueix posar en evidència que el projecte urbà, les decisions sobre els habitatges i els equipaments es continuen prenent des de la divisió tradicional de rols, com si encara avui fos vigent el model de família amb una persona responsable del sosteniment econòmic de la llar i que participa en el mercat de treball remunerat i una persona responsable exclusiva de la llar (mestressa de casa). Aquesta realitat familiar ja no és predominant.

La guia planteja els elements clau que cal observar per saber si la ciutat és inclusiva al mateix temps que té en compte totes les activitats de la vida quotidiana, essent una eina molt útil per a qualsevol ajuntament que vulgui analitzar la seva realitat urbanística des de la perspectiva de gènere.

El conjunt de recomanacions que es recullen en la guia es basen en la diagnosi realitzada i es poden considerar exemples pràctics de mesures que es poden proposar des d'urbanisme quan es tenen en compte les necessitats productives i

reproductives de la vida quotidiana i es vol dissenyar una ciutat que faciliti la vida de tots els seus habitants.

També és una política de gènere perquè inclou una proposta metodològica per realitzar la diagnosi del territori amb la participació de les dones, normalment veus excloses en el disseny de l'espai públic, tot i ésser-ne les principals usuàries com a principals responsables, encara, de les tasques de cura i reproductives. Es tracta de reconèixer la importància i recuperar el rol del gènere femení.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Introduir la perspectiva de gènere en la diagnosi del territori i en el disseny del pla urbanístic de la ciutat implica estar disposats a dissenyar una ciutat que tingui en compte les necessitats quotidianes de tots els seus habitants.

Realitzar una diagnosi participativa en la qual es dona veu al rol femení assegura que s'ha donat veu a la població que normalment no parla en les propostes urbanístiques i per tant, es poden conèixer les necessitats específiques de qui assumeix principalment les tasques de cura.

Les reformes que es realitzaran a partir d'aquesta experiència participativa facilitaran que l'espai públic sigui viscut pels diferents col·lectius del territori. Al mateix temps que crearan una ciutat més compacta, mixta i pròxima a la ciutadania.

Implica seguir les indicacions recollides en l'article 31 sobre polítiques urbanes, d'ordenació territorial i habitatge de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. I complir amb les indicacions de la secció cinquena de la Llei catalana d'igualtat 17/2015, de 21 de juliol, sobre medi ambient, urbanisme, habitatge i mobilitat.

2.2. Reforma urbana al barri del Congost. Ajuntament de Granollers

Descripció de la política

La Llei 2/2004, de 4 de juny, de millora de barris, àrees urbanes i viles que requereixen una atenció especial és la primera llei que busca la millora de barris o àrees que s'hagin trobat o puguin trobar-se en processos de degradació urbanístics, amb pèrdua o envelliment de població i amb problemes econòmics o socials greus, que incorpora la perspectiva de gènere com a punt a valorar en les actuacions a subvencionar i a realitzar posteriorment.

Com a acció específica de la Llei de barris l'Ajuntament de Granollers l'any 2006 inicia un projecte de reforma urbana del barri del Congost. Els principals objectius del projecte són millorar l'accessibilitat general, els espais públics de relació i els equipaments col·lectius, al mateix temps que es planifiquen programes socials per afavorir la inclusió, la convivència i la igualtat d'oportunitats.

Des de la Regidoria d'Igualtat i a través del seu Pla per a la igualtat d'oportunitats es van proposar diverses accions amb l'objectiu de promoure la participació del col·lectiu de dones en les millores urbanes que s'havien de realitzar en el barri.

Una primera experiència va ser la creació d'un banc del temps i la realització de grups de discussió interculturals, que van donar lloc a la Comissió Intercultural de les Dones del Congost, que conjuntament amb la Regidoria d'Igualtat van decidir els criteris per realitzar **el taller participatiu d'urbanisme des de la perspectiva de gènere amb les dones del barri**.

El taller va ser el que va permetre la participació de les dones en la reforma del barri i va ser realitzat pel Col·lectiu Punt 6. En ordre cronològic les principals actuacions que es van fer dins d'aquest taller van ser les següents:

- Formació d'una taula de treball transversal dins de l'Ajuntament.
- Formació de la Comissió Intercultural de les Dones del Congost.
- Taller participatiu «Les dones fem pinya» sobre les problemàtiques urbanístiques del barri des de la perspectiva de gènere. Es van realitzar quatre tallers temàtics: espais públics, seguretat, mobilitat i equipaments públics, i es va fer un taller-recorregut fotogràfic de reconeixement i valoració de la ciutat.
- Devolució política amb actuacions en el territori seguint els criteris que es van decidir en el taller participatiu.

Una de les reformes aprovades dins d'aquest projecte i que va tenir en compte la feina realitzada en el taller va ser la **reforma de la plaça Llibertat**.

Les dones havien manifestat la seva percepció d'inseguretat com a conseqüència del disseny de l'espai que permetia que alguns col·lectius, normalment d'homes joves, s'apropriessin de la plaça. El nou disseny es va realitzar amb criteris de visibilitat i accessibilitat, eliminant els petits murs i els elements que sectorialitzaven la plaça.

Després de la intervenció la plaça està essent utilitzada per diversos col·lectius del barri i es pot considerar un bon punt de relació veïnal.



Informació extreta de: Col·lectiu Punt 6 «Construyendo entornos seguros desde la perspectiva de género». *Informes Col·lecció Ciutat i Persones*, núm. 5. 2011. BCN: ICPS.

Per què és una política de gènere?

Aquesta bona pràctica és una política de gènere per dos motius, per un costat perquè inclou les dones en l'avaluació dels problemes que presenta l'actual disseny urbanístic del barri en la seva vida quotidiana. Per un altre costat, perquè inclou la perspectiva de gènere en la proposta de reforma de la plaça Llibertat.

1. Les dones i l'espai femení (relacionat amb les responsabilitats domèstiques i de cura) no han estat normalment incorporats en el disseny de les ciutats, que s'han basat principalment en les necessitats del mercat de treball. Per aquest motiu es considera imprescindible incorporar l'experiència de les dones en l'entorn quotidià com a coneixement urbà que s'ha de tenir en compte en qualsevol intervenció que es realitzi en el territori.

El Col·lectiu Punt 6 ha dinamitzat més de vuitanta tallers sobre «L'experiència de les dones en l'entorn quotidià». Taller que forma part dels instruments de participació que l'ICD ofereix a les associacions i entitats de dones a Catalunya des del 2005. Aquest col·lectiu defensa la necessitat de realitzar tallers només de dones, tot i que després s'incorporen tallers mixtos perquè només d'aquesta manera es reconeix la situació d'invisibilitat viscuda per elles i que les ha portat a una falta de seguretat en l'autoconeixement, fet que impedeix que es realitzi una participació en igualtat de condicions quan el grup des d'un inici és mixt. El procés de participació comporta l'aprenentatge, la sensibilització i la presa de consciència crítica per qüestionar el model imperant tant per part de la ciutadania com del personal tècnic i polític (2011: 123-124).

2. Realitzar una reforma urbanística amb visió de gènere implica analitzar i intervenir en els espais urbans tenint en compte la vida quotidiana de les persones, que és la suma d'activitats que es realitzen durant un dia en l'esfera productiva i reproductiva, en un espai físic (barri, ciutat, territori) i en un temps determinat (Cioccoletto, 2011).

I per adaptar els espais a la vida quotidiana de les persones s'han de tenir en compte cinc variables: proximitat, diversitat, vitalitat, autonomia i representativitat (Cioccoletto, 2011).

La reforma s'ha fet amb visió de gènere perquè ha tingut en compte aquestes variables i ha apostat per crear un espai que permeti la barreja d'usos per part de diferents col·lectius del barri, com per exemple persones joves i persones adultes amb infants; al mateix temps que ha tingut en compte la importància de la seguretat i de la percepció de seguretat perquè les dones utilitzin la ciutat.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Introduir la perspectiva de gènere i incloure les dones en el projecte de reforma d'un barri ens permet descobrir problemàtiques que no es coneixien i que poden ser degudes, com en el cas de la plaça Llibertat, a l'existència d'un petit mur que

s'aprofita per seure i que genera sensació d'inseguretat. Aquest coneixement esdevé clau en el moment que l'Ajuntament es planteja una diversificació en els usos de la plaça.

Introduir la perspectiva de gènere permet dissenyar els espais públics apropant-los a la diversitat dels col·lectius de persones usuàries; prestar atenció a les necessitats de les persones responsables de les tasques de cura i que utilitzen més que altres col·lectius els espais públics i les infraestructures municipals i assegurar que ofereixen una major sensació de seguretat.

Com explica Ània Pluma en el seu article «Què estan fent els municipis catalans en matèria de seguretat pública i gènere? Panoràmica global de Catalunya» on analitza vint actuacions incloses en el marc de la Llei de barris en diferents ciutats de Catalunya «La seguretat és un element que es té en compte a l'hora d'actuar a l'espai públic; s'inclou com un dels elements que s'han de preveure, de la mateixa manera que es tenen en compte els usos, els materials, etc. Tot i tenir clar que la gent gran, i en especial, les dones, són les més vulnerables, el gènere no es tracta de forma específica. Sempre s'actua pensant a resoldre les necessitats de totes les persones i s'evita pensar en perfils específics» (2011: 140).

Introduint la perspectiva de gènere en el projecte de rehabilitació del barri es compleix l'article 31.3 de la Llei orgànica 3/2007, de 8 de març d'igualtat efectiva de dones i homes quan diu que «Les administracions públiques han de tenir en compte en el disseny de la ciutat, en les polítiques urbanes, en la definició i execució del planejament urbanístic, la perspectiva de gènere, utilitzant per fer-ho, especialment, mecanismes i instruments que fomentin i afavoreixin la participació ciutadana i la transparència».

I també es compleix l'article 53.1 de la Llei catalana 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, sobre planificació de les polítiques de medi ambient, urbanisme, habitatge i mobilitat. Amb aquesta actuació se segueix, concretament, les directrius que es donen els seus apartats a) i b).

ARTICLE 53. PLANIFICACIÓ DE LES POLÍTIQUES DE MEDI AMBIENT, URBANISME, HABITATGE I MOBILITAT.

- c. Incorporar la perspectiva de gènere en totes les fases del disseny, la planificació, l'execució i l'avaluació urbanístics, per posar en igualtat de condicions, en el disseny i en la configuració dels espais urbans, les necessitats i les prioritats derivades del treball de mercat i del domèstic i de cura de les persones, i també per col·laborar a eliminar les desigualtats existents.
- d. Promoure la participació ciutadana de les dones i de les associacions de defensa dels drets de les dones en els processos de disseny urbanístic, i fer-ne el corresponent retorn.

2.3. Projecte d'intervenció integral al barri de Cerdanyola. Ajuntament de Mataró

Descripció de la realitat i plantejament de l'estratègia

El Projecte d'intervenció integral del barri de Cerdanyola es va realitzar dins el compliment de la Llei 2/2004, de 4 de juny, l'anomenada Llei de barris de la Generalitat de Catalunya. Aquest projecte ha estat desenvolupat del 2005 al 2012 i ha suposat un punt d'inflexió en la regeneració urbanística de la zona, segons explica el mateix Ajuntament de Mataró en el seu informe final del projecte.

El projecte s'inicia amb una diagnosi realitzada en els anys 2004 i 2005 i que va durar més de quinze mesos. Es tracta d'una diagnosi participada amb la implicació de l'Administració, diferents entitats i els veïns i veïnes de Cerdanyola. Aquest procés inicial va posar de manifest una sèrie de problemàtiques urbanístiques que eren fruit de la naturalesa constructiva d'aquest barri i que no s'havien abordat fins al moment.

El barri de Cerdanyola va patir un fort creixement gràcies a les onades migratòries de mitjan segle xx. El creixement, però, va ser ràpid i poc ordenat, fet que va causar alguns problemes urbanístics que es van anar agreujant amb els anys i amb l'envelliment dels edificis.

Amb els recursos del Fons de Barris que va posar a disposició la Generalitat de Catalunya, i els recursos disposats per part de l'Ajuntament es va poder desenvolupar aquest projecte.

Amb un pressupost de més de 7 milions d'euros, el Projecte ha permès millorar l'avinguda principal del barri, rehabilitar alguns edificis, augmentar l'accessibilitat de determinats carrers i construir nous equipaments.

De totes les accions realitzades en ressaltarem una com a exemple d'actuació amb perspectiva de gènere:

EIX CÍVIC.1.- AVINGUDA PUIG I CADAFALCH

1. Descripció

L'avinguda Puig i Cadafalch és una de les artèries més importants de la ciutat de Mataró. És un eix cívic on hi ha presència de comerços i una gran zona verda. Connecta la zona nord i sud del barri de Cerdanyola. Com a eix cívic central per al barri de Cerdanyola es va proposar poder eixamplar les voreres i incorporar arbrat en aquells trams on no n'hi havia. Tanmateix es plantejava l'arranjament de les cruïlles amb els diferents carrers i l'enjardinament de les places, el soterrament i ampliació dels contenidors de brossa i l'arranjament i millora de les infraestructures de clavegueram, aigua, gas i electricitat.

2. Objectius

- Recuperar l'espai públic dels carrers i espais existents per a la millora de la qualitat de vida de les persones.

- Millorar l'accessibilitat de les persones amb la supressió de barreres arquitectòniques i l'eliminació d'elements inadequats (pals elèctrics, baranes, mobiliari urbà obsolet...).
- Crear eixos cívics de recorregut intern de l'àrea que permetin desplaçaments amables i segurs per als vianants.



L'Ajuntament valora de forma positiva el projecte realitzat, ressalta els canvis fets en carrers, trams, cruïlles, equipaments, mobiliari urbà, xarxa de subministraments, etc. com els recursos més visibles de la intervenció, mentre ressaltava els nous usos, espais de relació, de passeig i oportunitat d'eixos que aquests ofereixen com els més intangibles.

Informació extreta de l'informe d'avaluació final del Projecte d'intervenció integral al barri de Cerdanyola. Programa de millora de barris, 2005-2012, publicat per l'Ajuntament de Mataró al mes de març del 2013.

Per què és una política de gènere?

Es tracta d'una política de gènere perquè és una actuació que respon a la Llei 2/2004, de 4 de juny, de millora de barris, àrees urbanes i viles que requereixen una atenció especial, i que especifica en el seu article 7.6 que els projectes i les actuacions susceptibles d'ésser finançats han de preveure accions que promoguin l'equitat de gènere en l'ús de l'espai urbà i dels equipaments.

Es tracta d'una política de rehabilitació urbana amb perspectiva de gènere perquè:

- El nou disseny de l'espai posiciona les persones que habiten en el barri com a element central de les propostes de canvi i de millora.
- Els canvis busquen millorar la qualitat de vida en la vida quotidiana de la població del barri, i això implica recuperar l'espai per a les persones i reduir la importància dels cotxes, que deixen de ser els elements privilegiats en el disseny de l'espai.
- Perquè es dissenya l'espai públic per ser utilitzat pels diferents col·lectius que viuen en el barri, reconeixent la importància de qui té mainada i necessita espais d'esbarjo segurs i pròxims al seu domicili.
- Es té en compte la importància que té la sensació de seguretat en el disseny dels espais públics perquè siguin utilitzats per tothom.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Introduint la perspectiva de gènere en la proposta de reforma de l'avinguda s'accepta que el més important són les necessitats de vida quotidiana de les persones que viuen i utilitzen aquest espai, per tant es reconeix el barri com a espai de vida i no només com a dormitori de qui treballa en altres zones de la ciutat. S'accepta la importància de crear una «ciutat amiga» on es puguin compaginar els diferents usos dels diferents col·lectius de persones.

Incorporant la perspectiva de gènere en el disseny de la proposta de rehabilitació de l'avinguda es compleixen les obligacions que estableix l'article 53.2.d) de la Llei catalana 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, per a les administracions públiques de Catalunya.

2.4. Auditoria de qualitat urbana amb perspectiva de gènere.¹⁸ **Col·lectiu Punt 6**

Descripció de l'eina

Adriana Ciocolleto, membre del Col·lectiu Punt 6, ha publicat sota el títol d'«Espais per a la vida quotidiana», aquesta eina d'avaluació urbana que permet comprovar l'aplicació transversal de la perspectiva de gènere a l'urbanisme, tant pel que fa als espais com a la gestió, a partir de l'anàlisi integral dels aspectes socials, físics i funcionals d'un entorn determinat.

Aquesta eina permet valorar si els barris o ciutats responen a les necessitats de les persones sense provocar discriminacions de cap tipus.

L'auditoria ha estat dissenyada perquè les administracions locals l'apliquin a l'escala temporal i espacial del barri, ja que s'enfoca i aprofundeix en un entorn proper on viuen les persones.

El manual comença amb una introducció conceptual, tres capítols en els quals es desenvolupa el procés a seguir per realitzar l'auditoria, un exemple de com aplicar l'eina, i es conclou amb un glossari i una relació de recursos.

Els tres passos a seguir per realitzar aquesta auditoria, i que s'expliquen en detall en el manual són:

1. Diagnòstic urbà participat: es desenvolupen les eines qualitatives utilitzades des de la perspectiva de gènere amb l'objectiu d'obtenir les dades necessàries per realitzar l'avaluació, incloent-hi l'experiència de les persones: recorreguts de reconeixement, observació participat, dinàmiques participatives i entrevistes.
2. Avaluació de l'espai urbà: es presenta un sistema d'indicadors per als tres tipus d'espais avaluats a partir de cinc qualitats urbanes considerades necessàries per respondre a les necessitats de la vida quotidiana, tenint en compte

¹⁸. Guia consultable en català i en castellà en la secció de guies pròpies en la pàgina web del Col·lectiu Punt 6: <http://punt6.org/recursos/guias-propias/>

aspectes físics, socials i funcionals: proximitat, diversitat, autonomia, vitalitat i representativitat.

3. Avaluació de la gestió urbana, a partir d'una proposta d'indicadors que avaluen la transversalitat de gènere en la gestió urbana del context socioespacial sobre el qual es treballa, considerant tres qualitats necessàries: multiescalar, interdisciplinària, participativa.

Per què és una política de gènere?

Perquè es tracta d'una eina pensada per aplicar en àmbit local amb l'objectiu d'ajudar a analitzar la realitat urbanística des de la perspectiva de gènere.

L'eina s'ha dissenyat per donar veu als veïns i a les veïnes del barri, reconeixent sempre la necessitat de crear un grup de dones del barri que liderin el procés com a expertes en l'ús dels espais.

És una política de gènere perquè reconeix que els usos que es donaran als espais i les activitats que s'hi realitzaran depenen de l'experiència de la vida quotidiana, és a dir, del que fan els homes i les dones que viuen en un determinat territori cada dia. I per conèixer totes les tasques que una persona fa en la seva vida quotidiana la guia diferencia quatre esferes: l'esfera productiva (activitat que es realitza a canvi d'un salari); esfera reproductiva (activitats domèstiques i de cura no retribuïdes); esfera pròpia (activitats relacionades amb el desenvolupament personal i intel·lectual de cada persona); i esfera política (activitats relacionades amb la participació social, cultural i política). I reconeix la importància que tenen els rols de gènere assignats a cada persona per definir les seves activitats i l'ús que fa de l'espai.

Es tracta d'una eina pràctica, fàcil d'utilitzar i que a través d'exemples concrets ajuda a introduir la perspectiva de gènere en l'estudi de l'entorn urbà.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Utilitzar aquesta eina implica complir amb tots els punts que indica l'article 53 de la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, sobre planificació de les polítiques de medi ambient, urbanisme, habitatge i mobilitat.

Es tracta d'una diagnosi exhaustiva dels espais de relació i dels equipaments quotidians i que aporta propostes específiques d'actuació per millorar la vida quotidiana de les persones que viuen en el territori.

Com s'explica a la mateixa guia en la pàgina 17 «aplicar criteris de gènere en el planejament urbanístic contribueix al desenvolupament d'una societat més justa i equitativa perquè influeix en la localització de les activitats, en la interrelació d'aquestes i en les qualitats dels espais. També contribueix al desenvolupament sostenible, ja que el model de ciutat òptim per al desenvolupament de la vida quotidiana es basa en la proximitat espai-temps, facilitadora de la mobilitat que prioritza els desplaçaments a peu i accessibles per connectar les activitats, i dels usos mixtos amb diversitat d'equipaments, comerços i transport a prop dels habitatges.

A més, respon a l'autonomia de les persones per a l'ús de diferents espais; a la vitalitat en els carrers perquè les persones els utilitzin i interactuin entre si i a la representativitat, per al reconeixement i la participació en igualtat d'oportunitats».

2.5. Mapa de la ciutat prohibida

Descripció de l'eina

Els mapes de la ciutat prohibida són una metodologia participativa per detectar els punts negres de la ciutat a través de la participació de les dones. Es consideren punts negres aquells que no es corresponen als criteris de qualitat i seguretat que voldrien les dones.

La metodologia del Mapa de la ciutat prohibida es basa directament en les experiències desenvolupades en les ciutats canadenques i que van ser recollits per CAFSU, entitat de col·laboració publicocomunitària, sota el títol *Criteris per aconseguir un espai públic segur*, publicat l'any 1996. Es tracta d'un recull del treball realitzat per les associacions de dones de Toronto en l'Auditoria de seguretat urbana, on es va proposar un procés participatiu que combinava tallers de reflexió, passejades per meditar conjuntament sobre els espais detectats com a insegurs i treballar propostes per millorar-los amb les entitats responsables de la seva gestió.

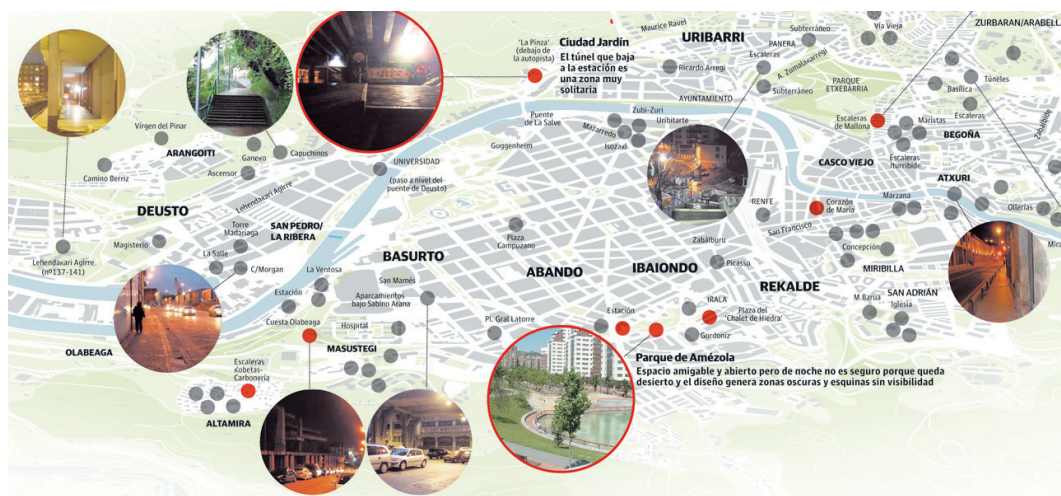
En el País Basc s'han portat a terme diferents experiències participatives per dissenyar els mapes de les ciutats prohibides, les primeres es van dur a terme a Basuri (2002), Ondorroa (2004), Hernani (2006) i Uribe Kosta (2007). Tenint en compte totes aquestes experiències i les bases proporcionades per les feministes canadenques el Govern basc va finançar el *Manual metodològic per a la realització de mapes d'anàlisi del planejament urbanístic des de la perspectiva de gènere i la vida quotidiana de la ciutadania. Mapes de la Ciutat Prohibida en municipis de la CAPV* (2008). A partir d'aquesta publicació s'han desenvolupat noves experiències als municipis de Galdakao (2007), Elorrio (2009), Miskiz (2010), Zumàraga (2011), Durango (2016 i 2010) i Vitoria-Gasteiz (2011), entre d'altres.

Aquests mapes i sobretot el procés participatiu que els acompanya serveix per reflexionar sobre el mateix concepte de seguretat amb les dones de la ciutat. Es tracta d'un plantejament que parteix de l'apoderament, i no del victimisme o sobreprotecció de les dones, que ressalta el paper important que han de tenir les dones en la construcció de la ciutat.

Segons explica l'Ajuntament de Basauri (2002), els objectius perseguits amb l'elaboració del Mapa de la ciutat prohibida per a les dones són els següents:

- Motivar les joves a participar en la realització d'un projecte atractiu.
- Reflexionar sobre la relació entre el disseny de les ciutats i la violència contra les dones.
- Destapar un problema silenciats com és la por de moltes dones a gaudir de la nit.

- Reivindicar millores urbanístiques en zones de poca visibilitat i/o abandonament que ajudin a fer que les dones gaudeixin del carrer amb més llibertat.
- Sensibilitzar la població sobre un problema social tan greu com és la violència contra les dones.



Imatge que es correspon a les conclusions del Mapa de la ciutat prohibida de Bilbao.

Per què és una política de gènere?

La seguretat és un dret fonamental, reconegut en la Declaració Universal de Drets Humans, que té una estreta relació amb la llibertat d'expressió, decisió i moviment, i amb el dret de les persones a no sofrir violència.

Aquest dret normalment ha estat identificat i gestionat a través de polítiques neutres respecte al gènere, la qual cosa no respon a les necessitats específiques de les dones, que han estat desatentes i invisibilitzades. En les darreres dècades s'ha posat de manifest el gran impacte que té la socialització de gènere en les diferents percepcions i experiències de seguretat d'homes i dones.

L'enfocament de gènere en les polítiques de seguretat posa l'èmfasi en la importància de la percepció i en la implicació de les ciutadanes en la identificació dels problemes i en el disseny de les estratègies preventives.

Segons Isabela Velázquez (2011: 105) per a un urbanisme segur cal seguir sis principis:

- Senyalització que ajudi a ubicar-se i orientar-se: saber on som i on anem.
- Visibilitat clara mitjançant il·luminació, camp visual i absència d'amagatalls. Veure i ser vistos per tothom.
- Afluència i vitalitat: un espai urbà ple de gent i activitats és un espai segur.
- Possibilitat d'ajuda formal ràpida: control continu dels espais urbans.
- Equipaments urbans acollidors, ben cuidats i adaptats a les necessitats de les dones.
- Participació de la comunitat: construcció col·lectiva de l'espai públic.

Els mapes prohibits de la ciutat són un bon exemple de política de gènere perquè, tenint en compte la veu de les dones, se senyalen els punts considerats negres o perillosos per a les dones de la ciutat, i permeten d'aquesta manera intervenir i millorar la seguretat d'aquests espais, i per tant, es recupera la seva utilització pública de part de diferents col·lectius de la ciutat.

Què hi guanyem amb la perspectiva de gènere?

Les experiències d'inseguretat de les dones no s'ubiquen dins del concepte clàssic de seguretat, entesa com a absència de criminalitat en el carrer; es necessita un concepte més ampli que tingui en compte tant els comportaments delictius com els no delictius en l'espai públic i en el privat (Naredo *et al.*, *Guía para la elaboración de diagnóstico sobre seguridad con enfoque de género tanto en el ámbito rural como urbano*. Pàgina 7).

Amb aquesta intervenció es compleix l'article 55.2 de la Llei catalana 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, que en relació amb la seguretat estableix les obligacions dels departaments competents en matèria d'urbanisme:

Article 55. SEGURETAT

2. El departament competent en matèria d'urbanisme ha de:
 - a. Promoure un model de seguretat que incorpori la perspectiva de les dones en el planejament urbanístic. Amb aquesta finalitat el planejament ha de vincular el disseny urbà i la violència masclista, per evitar entorns i elements que puguin provocar situacions d'inseguretat per a les dones.
 - b. Eradicar la percepció d'inseguretat en els espais públics, per mitjà de mesures que en garanteixin la visibilitat, la correcta il·luminació i l'alternativa de recorreguts, i que els dotin d'usos i activitats diversos, intergeneracionals i que fomentin la presència de gent diversa.

2.6. Pla d'il·luminació de Barcelona. Ajuntament de Barcelona

Descripció de la política

Com s'exposa en el mateix pla, aprovat l'any 2012, la il·luminació d'una ciutat té un paper social d'elevada importància, ja que sense ell resultaria impossible mantenir un ritme d'activitat adequat en la ciutat durant les hores nocturnes. És indiscutible que en aquests moments les instal·lacions d'enllumenat formen part del paisatge de la ciutat i una il·luminació correcta provoca sensació de seguretat, comoditat i confort.

Per aquest motiu l'Ajuntament entén que l'enllumenat exterior és un servei obligatori a realitzar i s'ha de fer garantint unes condicions òptimes respecte als nivells lumínics, la tecnologia i la gestió.

En el moment que es realitza aquest Pla, l'Ajuntament considera que la ciutat a la nit es troba a la penombra per diferents motius, com poden ser la utilització de llum groga i l'impacte dels arbres sobre aquesta. Així ho exposa el Pla:

...a les hores de fosc la ciutat s'oculta i és quasi impossible poder-ne fer una lectura urbanística, patrimonial i espacial. Cal recuperar la tercera dimensió de la ciutat de nit.

En el disseny d'aquest Pla d'il·luminació amb criteris del segle XXI s'inclou com a objectiu «prioritzar els i les vianants»:

Prioritzar la sensació del vianant. Incrementar els nivells de confort i sensació de seguretat. Es fa una aposta clara per la llum de qualitat amb una dedicació específica per la vorera, així com un treball acurat d'integració de l'arbrat i l'enllumenat.

En aquest Pla també es parla de la importància d'adaptar la il·luminació en funció dels usos que la ciutadania fa de cada carrer o espai, que rep el nom d'*ecosistemes urbans*. I serà en aquests ecosistemes urbans on la il·luminació haurà d'assolir un caràcter específic, el plus diferenciador de la resta dels carrers de la ciutat.

El Pla diferencia sis ecosistemes urbans: itineraris culturals, eixos comercials, espais públics de lleure, mobilitat sostenible, corredors verds i nova centralitat.

Dins del Pla es presenta el projecte pilot sobre la prioritat del vianant al carrer Galileu, que inclou dues accions específiques per millorar la il·luminació: utilització de llum blanca de led amb doble punt de llum, a vial i a vorera, a 5 m d'alçària.



Actuacions del Pla d'il·luminació de Barcelona del 21 de desembre de 2012. Document consultable en línia: http://es.slideshare.net/Barcelona_cat/pla-dilluminaci-de-barcelona?related=1

Per què és una política de gènere?

Es tracta d'una política de gènere per diferents motius: ubica les persones en el centre del disseny de la política, busca afavorir la diversitat d'usos en els espais públics gràcies a una bona il·luminació i garanteix una major seguretat i sensació de seguretat per afavorir que les persones s'apropiïn de l'espai públic.

La seguretat és un dels àmbits que s'inclouen dins de qualsevol projecte urbanístic amb perspectiva de gènere. La sensació d'inseguretat és una de les principals causes que impedeix a diferents col·lectius de la ciutat d'aprofitar al màxim els espais públics, creant, consegüentment fortes desigualtats en aquells col·lectius que es consideren possibles víctimes, molts cops perquè han estat socialitzades per tenir por de l'ús nocturn de l'espai públic.

Realitzar una bona il·luminació i sobretot tenir en compte que la il·luminació afecta l'ús de l'espai públic en les hores nocturnes vol dir incloure la perspectiva de gènere.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Introduir la perspectiva de gènere en la política d'il·luminació de la ciutat té com a conseqüència la utilització de l'espai públic per part de tots els col·lectius, també per part de les dones i de les persones grans, perquè una bona il·luminació implica la reducció de la sensació de perill i de risc.

Amb aquesta intervenció es compleix l'article 55.2.b) de la Llei catalana 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, que en relació amb la seguretat estableix les obligacions dels departaments competents en matèria d'urbanisme.

2.7. Creació d'una comissió de treball sobre Seguretat i Gènere en la Guàrdia Urbana de Barcelona. Ajuntament de Barcelona. 2013

Descripció de la política

L'Ajuntament de Barcelona l'any 2013 va crear una Comissió de Treball sobre Seguretat i Gènere en la Guàrdia Urbana de Barcelona. Aquesta comissió és la responsable de recollir les dades policials en funció del sexe, valorant la informació sobre gènere que recullen les estadístiques municipals i utilitzar-la en la planificació de la seguretat de la ciutat.

La comissió ja ha realitzat algunes tasques, com per exemple, a través de la col·laboració amb el Centre d'Informació i Recursos per a les Dones (CIRD), s'ha compromès a analitzar les dades de l'enquesta de victimització amb perspectiva de gènere; i també a estudiar quins canvis caldria fer als sistemes de bases de dades policials per tenir en compte, també, la qüestió del gènere.

Un altre tema molt important és l'estudi de l'espai urbà en funció de si fomenta o no la percepció de seguretat, i quines diferències en aquesta percepció hi ha entre homes i dones.

La Guàrdia Urbana de Barcelona (GUB) ajudarà a identificar els elements de l'espai públic que contribueixen a la millora de la percepció de seguretat en funció del gènere.

Informació extreta de la revista *Notícies de la Guàrdia Urbana*. Revista accessible en línia (<http://www.bcn.cat/guardiaurbana/pdf/revista/ca/46/GuB-46-8-12.pdf>) i de la Mesura de Govern per a la creació de la Comissió d'igualtat per a la Dona a la Guàrdia Urbana (CIB-GUB) aprovada per la Comissió de Seguretat i Mobilitat el 22 de març de 2012. Document consultable en línia: http://governobert.bcn.cat/sites/default/files/MG_Seguretat_Igualtat_220312.pdf

Per què és una política de gènere?

Perquè reconeix la importància de l'espai urbà en la percepció de seguretat i de l'existència de diferències en aquesta percepció entre homes i dones.

Crear un espai de reflexió és important per prendre consciència i incidir en la necessitat d'intervenir creant una major sensació de seguretat per a tots els col·lectius que viuen la ciutat.

Com s'explica en el document «Hàbitat per a la convivència» escrit per Pilar García, Blanca Gutiérrez i Adriana Ciocoletto (2012: 20), la configuració espacial pot ajudar a millorar la percepció de seguretat. «Espais permeables i sense desnivells i vegetació adequada que permeti la visibilitat; carrers ben il·luminats i senyalització que faciliti l'orientació. La percepció de seguretat condiona l'ús que fan les persones de l'espai públic, quan un espai és percebut com a insegur es deixa d'utilitzar o s'utilitza per grups concrets. Garantir unes condicions materials que millorin la percepció de seguretat fa que els espais siguin més utilitzats i per gent més diversa, cosa que augmenta les possibilitats que les diferents persones interaccuïn entre elles».

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Millorem la qualitat de vida de les persones que viuen en el barri, que se senten segures i que per tant utilitzen lliurement l'espai públic. La introducció de la perspectiva de gènere ha ofert una millora substancial a una política local bàsica tenint en compte que els homes i les dones no viuen el problema de la seguretat de la mateixa manera i que això té conseqüències en la utilització de l'espai públic.

Es dona importància no només a la seguretat entesa com a inexistència d'agressió, sinó que també es dona importància a la sensació de seguretat, que influeix directament en la llibertat per utilitzar l'espai públic, i en la qual existeixen importants diferències de gènere.

Amb aquesta intervenció es compleix l'article 55.1 de la Llei catalana 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, que afronta el tema de la seguretat:

Article 55. SEGURETAT

1. Per fer efectius els principis primer i sisè de l'article, el departament competent en matèria de seguretat ha de:
 - a. Tenir en compte la diferent percepció de la seguretat de dones i homes i incloure la perspectiva de gènere en les enquestes de victimització, en l'anàlisi de la realitat de la seguretat a Catalunya, en les diagnosis de seguretat dels espais públics, i també en la definició de les polítiques i en l'adopció de mesures de prevenció i de protecció relacionades amb l'autonomia personal i l'ús dels espais, tant públics com privats.

2.8. Patis oberts

2.8.1. Patis oberts. Barri de Rocafonda. Ajuntament de Mataró

Descripció de la política

El projecte neix dins del Pla integral de Rocafonda-el Palau-Escorxador, implementat entre l'any 2007 i el 2013, en el marc de la Llei de barris, a la ciutat de Mataró. Els patis es comencen a obrir al barri l'any 2008 com a espais lúdics per als infants i les seves famílies en horari extraescolar.

Després d'haver detectat la mancança d'espais d'esbarjo per als infants del barri es va decidir aprofitar les infraestructures existents i obrir els patis de les escoles com a espai lúdic en horari extraescolar.

Segons explica el mateix Ajuntament l'objectiu és utilitzar els patis com a espais de lleure i esport fora de l'horari lectiu i potenciar-los com a prolongació de l'espai públic. Originalment es tractava d'un pati amb dinamitzadors de l'espai públic per a tothom, però acaba per redirigir-se cap a joves amb problemes familiars, sobretot immigrants que passen moltes hores sols al carrer. S'incorporen figures d'integradors socials. Té impacte positiu en termes de cohesió social. El repte de futur és la sostenibilitat econòmica, ja que està lligat als recursos de la Llei de barris.

Informació extreta de l'estudi del cas de Rocafonda-el Palau. *Barris i crisi*, realitzat per Nicolàs Barbieri, de l'Institut de Govern i Polítiques Públiques. UAB. Abril del 2014.

2.8.2. Patis oberts. Ajuntament de Viladecans

Descripció de la política

«Patis oberts» (curs 2015-2016)

L'Ajuntament de Viladecans, dins el Pla de millora integral de la Montserratina, a través del Departament d'Educació i dels professionals dels centres educatius, recullen la demanda de la ciutadania d'obrir espais de lleure i trobada per als infants, joves i les seves famílies.

Per donar resposta a aquesta demanda, des del curs 2010-2011 s'inicia el projecte «Patis oberts» que consisteix a obrir els patis de les escoles, per oferir als infants, els joves i les seves famílies un espai de trobada i de joc.

A més, des del maig del 2014, per tal de donar resposta a la demanda veïnal de dinamització de la zona de Can Guardiola, s'inicia l'obertura d'un nou pati escolar, per tal que es converteixi en un espai per desenvolupar activitats de dinamització del barri.

Un dels patis oberts, el conegut com a Montserratina, s'obre com a pati obert infantil, això implica que l'ús d'aquest espai és per a infants de fins a set anys que hauran d'anar acompanyats d'una persona adulta responsable.

El funcionament dels patis escolars està regulat, vinculat al calendari escolar i a un horari específic.

Informació extreta de la pàgina web municipal.

Per què són una política de gènere?

Es considera una política de gènere perquè aquesta iniciativa busca donar respostes de proximitat per millorar la vida quotidiana i crear noves relacions comunitàries en el barri.

Des de l'urbanisme amb perspectiva de gènere s'insisteix en la importància de la barreja en els usos i de la proximitat per facilitar la vida de les persones que viuen en aquell barri i que, per exemple en aquest cas, abans no tenien un espai per passar la tarda, ja que no existien places equipades com a espais per passar el temps lliure.

A més a més es considera una política de gènere perquè crea noves condicions d'igualtat, ja que afavoreix l'accés en condicions d'igualtat a espais de temps lliure de les persones del barri, siguin adolescents i joves sols o persones amb infants petits. S'incideix a donar nous usos a les infraestructures ja existents.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Donar una funció nova a una infraestructura pública ja existent és una manera més «econòmica» de resoldre mancances existents en determinats barris, que no han estat dissenyats com a espais de convivència, sinó com a mers «dormitoris».

Tenir en compte l'existència de necessitats específiques de la població en el seu dia a dia i proporcionar solucions que siguin pròximes a les seves llars és una manera òptima de millorar la qualitat de vida en el barri, al mateix temps que es creen noves xarxes comunitàries, ja que les persones resten en el seu barri en les hores de temps lliure.

Amb aquesta proposta es crea un nou espai de relació aprofitant una infraestructura ja existent en el barri i que pot satisfer altres necessitats, a més a més de la funció que ja té, ja que es tracta de patis escolars que s'utilitzen per part de l'escola.

Amb aquesta actuació es compleix l'obligació recollida en l'apartat d) de l'article 53 de la Llei catalana d'igualtat efectiva de dones i homes, Llei 17/2015, de 21 de juliol.

ARTICLE 53. PLANIFICACIÓ DE LES POLÍTIQUES DE MEDI AMBIENT, URBANISME, HABITATGE I MOBILITAT

- d. L'aplicació d'una política urbanística que tendeixi a crear ciutats compactes, mixtes i pròximes, que mantinguin la relació amb la natura (...). En aquest sentit, la política urbanística ha de preveure la descentralització de

serveis, de manera que la construcció d'infraestructures i d'ordenació del sòl donin resposta a les necessitats de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, disminuint els temps de desplaçament i garantint l'accessibilitat dels serveis en igualtat d'oportunitats.

2.9. Parcs infantils adaptats per a nens i a nenes amb discapacitat. Ajuntament de Sant Cugat del Vallès

Descripció de la política

En el ple del 16 de novembre de 2015 es va aprovar una moció per tal que els parcs infantils de Sant Cugat del Vallès estiguessin adaptats a tots els nens i nenes. El text acorda que l'Ajuntament treballi «conjuntament amb la Taula de Mobilitat Reduïda i la Taula de Discapacitats per tal de detectar les necessitats en matèria de jocs inclusius dels parcs infantils de la ciutat» i que en funció de les necessitats detectades es planifiquin les actuacions «per poder-les executar en un termini de dos anys».

La moció remarca que «no es tracta de fer parcs infantils específics per a infants amb discapacitat, sinó que l'objectiu és crear i adaptar zones i estructures en les quals els infants amb discapacitat s'hi sentin segurs i integrats amb la resta de companys de jocs». Per aquest motiu es proposa, entre altres actuacions, instal·lar als parcs ja existents gronxadors adaptats a infants amb cadira de rodes, incloure cartells en Braille que expliquin els jocs o eliminar barreres arquitectòniques. A més a més, la moció assenyalava que es prioritzaran les actuacions als parcs propers a les escoles que disposin d'Unitat de Suport a l'Escolarització.

Font informació: Espai de premsa de l'Ajuntament de Sant Cugat del Vallès.

Per què és una política de gènere?

Perquè es tracta d'un exemple de disseny d'espais de relació i selecció d'equipaments des de la perspectiva de gènere. Es tracta de treballar els espais de manera inclusiva, pensant en totes les edats i condicions de les persones que podran utilitzar l'espai, incorporant en aquest cas els infants amb diversitat funcional, moltes vegades exclosos sense que se'n tingui consciència.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Donem la possibilitat a tots els infants, sigui quina sigui la seva realitat, de poder aprofitar l'espai públic i jugar al parc amb altres infants. Es crea un espai on tots els infants podran jugar, convertint la diversitat funcional en quelcom natural dins de la convivència diària de la ciutat inclusiva.

Es tracta de realitzar una ciutat inclusiva i que no només accepta la diferència, sinó que la reconeix i la incorpora en el disseny dels seus espais.

La perspectiva de gènere aporta una innovació i millora substancial al disseny dels espais infantils.

2.10. L'espai d'esbarjo en equitat. CEIP Joan Solans. Ajuntament de Granollers

Descripció de la política

Equal Saree, associació responsable de la recerca-acció (realització i finançament), va decidir començar a estudiar, dintre del camp de l'arquitectura i l'urbanisme amb perspectiva de gènere, l'ús de l'espai durant la infància. Amb aquest objectiu es van posar en contacte amb l'Àrea d'Igualtat de l'Ajuntament de Granollers, amb la qual ja havien realitzat algun projecte comú, per proposar la possibilitat de fer la recerca en una de les escoles del municipi.

Es va decidir que aquest projecte es portaria a terme en el Centre d'Educació Infantil i Primària (CEIP) Joan Solans, pel fet d'estar situat en un barri on Equal Saree, en col·laboració amb l'Àrea d'Igualtat de l'Ajuntament de Granollers, tenia ja previst organitzar un taller participatiu d'urbanisme i gènere.

El projecte es va desenvolupar durant el curs 2014-2015 amb la participació del professorat i l'alumnat de tercer de primària.

L'objectiu final de la recerca era disminuir les desigualtats i jerarquies que es produeixen en l'ús que nenes i nens fan del pati d'esbarjo de les escoles de primària a través d'un canvi qualitatiu en l'espai.

El projecte combina una part de sensibilització amb una part de diagnòsi i intervenció. La primera busca que el professorat i el mateix alumnat prenguin consciència de les desigualtats de gènere que es donen en l'ús de l'espai i tinguin eines per evitar-les i prevenir-les. La segona pretén identificar i gestionar problemàtiques existents, amb l'objectiu d'aconseguir uns espais educatius que ofereixin les mateixes oportunitats per a totes les persones.

Les preguntes que s'han volgut respondre amb la recerca se centren en com afecten les qualitats de l'espai a les relacions entre gèneres i analitzen els següents paràmetres en els espais que s'estudiaran: flexibilitat, diversitat, relació, confort, representativitat i gestió.

Després de tot el procés d'observació i recerca participativa s'extreuen cinc principals conclusions, que són el punt de partida de les recomanacions i propostes de canvi que s'inclouen en l'informe final realitzat per l'Associació Equal Saree.

Les principals conclusions són les següents:

- La diversitat d'espais i elements afavoreix un repartiment i un ús més igualitari del pati.
- La flexibilitat dels elements i els espais permet el desenvolupament d'unes activitats menys estereotipades i menys segregades per gènere.
- Una relació adequada entre els diferents espais o elements en fomenta un ús més igualitari.
- El confort és una qualitat de l'espai que s'ha de tenir en compte per incorporar la perspectiva de gènere.

- Una representativitat real i simbòlica igualitària de les dones i els homes fomenta valors i conductes no sexistes que es reflecteixen en l'ús dels espais.

Informació extreta de l'informe publicat per Equal Saree titulat «L'espai d'esbarjo en equitat» i facilitat per l'Ajuntament de Granollers.

Per què és una política de gènere?

Perquè reconeix que el pati és on més es visibilitzen les desigualtats de gènere (Bonal, 2000; Carreras, 2011). En els espais d'esbarjo de les escoles de primària es reproduïen rols de gènere tradicionalment femenins i masculins i existeixen fenòmens d'exclusió i menysvaloració per raó de sexe, basats en estereotips sexuals i en la jerarquia de gèneres.

En diversos estudis realitzats a Espanya es posa de manifest que els nens solen ocupar l'espai central del pati i tenen papers actius en els jocs, ocupant l'espai de forma dinàmica. En canvi, les nenes solen ocupar racons i espais perifèrics, mostrant actituds més passives i estàtiques. La modalitat de joc desenvolupada generalment per les dones és el joc simbòlic.

Es tracta d'una política de gènere perquè, com explica l'estudi «Els patis de les escoles. Espai d'oportunitats educatives» (Imma Marín, 2010), els patis són un dels pocs espais, si no l'únic, pensat exclusivament per al joc i l'esbarjo dels infants i, alhora, és un espai educatiu dintre dels centres escolars, que no ha estat «regulat» i on, conseqüentment, es reproduïen certes desigualtats de gènere, que es poden combatre a partir d'un diferent disseny de l'espai.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Afavorir en els patis escolars un ús compartit no jeràrquic entre gèneres implica convertir aquest espai en un àmbit més a favor de la coeducació i de les relacions paritàries de gènere.

Es tracta de donar importància a com el disseny de l'espai influeix en la reproducció dels rols de gènere, ja que considerar que un espai com pot ser el jardí d'una escola és de gènere neutre, no té en compte la realitat i a més a més no té en consideració que determinats elements, com pot ser l'existència d'unes porteries de futbol fixes, predeterminen els usos d'aquest espai, convertint la pràctica d'aquest esport, opció més masculina que femenina, en l'ambient que domina tot l'espai de l'esbarjo.

Amb aquesta política l'Ajuntament compleix l'article 21.3.l) de la Llei catalana 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, que preveu que les administracions amb responsabilitats en l'àmbit de l'educació realitzin accions que persegueixin:

1. L'establiment de mesures perquè l'ús de l'espai i la participació d'ambdós sexes en les activitats escolars es doni d'una manera equilibrada.

2.11. Concurs d'idees dins del projecte «+ urbana + humana». Diputació de Cadis

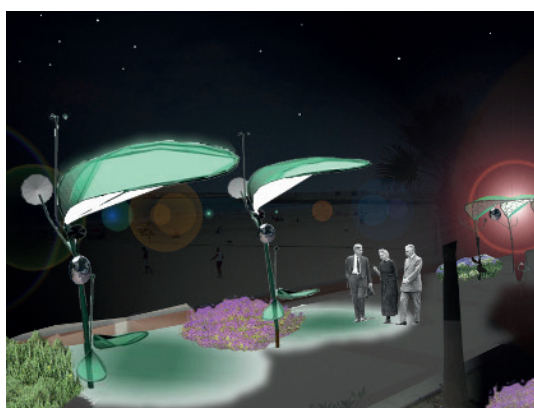
Descripció de la política

Com explica la Diputació de Cadis en les bases del concurs d'idees «+ urbana + humana», l'objectiu d'aquesta iniciativa és estimular el personal tècnic perquè dissenyi les ciutats incorporant la perspectiva de gènere en la seva anàlisi i plantejament, entenent que d'aquesta manera els projectes i els plans s'adequaran a les necessitats de tota la ciutadania i milloraran sensiblement les ciutats.

Es parla de la voluntat d'incentivar un desenvolupament urbà humà i sostenible, centrat en les persones, on la població participi de forma activa i la planificació de gènere contribueixi a obtenir resultats que tinguin en compte la igualtat i l'eliminació de desigualtats, el foment de la participació, la incorporació de grups poc representats i/o la millora de la qualitat de vida.

El concurs consisteix a dissenyar un petit element urbà en un entorn específic, escollit entre els diferents que s'han proposat, i dotar aquesta actuació d'un argument crític que el faci sostenible i amb un cert grau de compromís amb la realitat, tenint en compte els mitjans econòmics dels municipis i la viabilitat constructiva de la proposta, en unes zones concretes en què es podran ubicar aquestes actuacions.

Projecte guanyador: Luciérnagas de Laura Rojo Valdivieso i Celia López Aguado.



Fragments de la memòria justificativa del projecte:

(...) Afrontem el concurs com una oportunitat per reivindicar l'espai urbà, per repensar de manera més conscient, especialment sensible. Fent una mirada cap enrere i una altra cap endavant, reflexionem.

Quan pensem en com viuen la ciutat aquests altres sectors de població que no estan representats per l'home actiu en plenes facultats físiques, com els nens, els ancians i en concret les dones, ens adonem que són aquestes últimes les que més s'apropien de l'espai urbà. El seu dia a dia sol caracteritzar-se per realitzar múltiples funcions

fragmentades i disperses, i moltes d'elles acompanyades de la persona que cuiden, ancià, infant o malalt. Tantes funcions comporten tantes localitzacions. Per això la percepció de l'espai urbà per la seva banda és intens, segurament són les que millor coneixen el seu barri i la seva ciutat. Realitzen nombrosos trajectes, en diferents transports i a peu, sent aquests recorreguts freqüentment més curts que els realitzats pels homes. Generalment vinculen la percepció a la quotidianitat i aquests vincles es tornen afectius amb el que les envolta. Sempre estan en trànsit.

(...)

En localitats petites com Barbate, el lloc triat per a l'estudi, amb gran proporció de població femenina sense activitats laborals fora de la llar, l'obstacle de la **MOBILITAT** augmenta la seva dependència, els transports no són ni tan variats ni tan nombrosos com en una gran ciutat i la majoria de les vegades és ineludible l'ús del transport privat per compatibilitzar horaris i trajectes amb llibertat, suposant que se'n pugui disposar.

(...)

En l'àmbit urbà el nostre element formarà una xarxa. No volem que sigui una cosa aïllada. Serà un element que formi part de la xarxa urbana de la mobilitat. Té a veure amb les parades i l'espera, amb els intercanvis o els subministraments. Nosaltres ja posem la parada encara que s'hagi d'esperar un temps fins que s'implanti la línia d'autobús.

SEGURETAT. L'ús sense por de la ciutat. Un altre de les diferències en la manera de moure té a veure amb el sentiment de seguretat.

(...)

Creiem que els espais urbans han de ser segurs, han de deixar-se recórrer sense l'ansietat de la por. Simbòlicament el nostre element comptarà amb il·luminació, quan les condicions ambientals així ho requereixin, la seva presència ha d'ajudar a l'assossec, serà com «tocar casa» en els jocs infantils.

CONFORTABILITAT. QUALITAT URBANA

(...)

Creiem que cal generar llocs confortables que promoguin una sensació de benestar, que siguin de qualitat, amb personalitat. És important recordar que la població no activa —com la gent gran o els nens—, hi passen la major part del seu temps; i si no ho fan és perquè no se senten a gust. Les mides, els pendents, les orientacions i un llarg etcètera.

El nostre element servirà com a aixopluc, ens procurarà ombra, ens servirà de seient, serà una font i ens explicarà una història. Ajudarà a configurar un lloc. A més entenem l'element com a suma d'altres elements, volem amb això reivindicar un ordre a la ciutat.

(...)

ACOSTAMENT SENSUAL. Proponem a més un acostament diferent al disseny urbà, que té a veure amb la percepció sensorial, amb el moviment natural, amb les

formes obertes i flexibles, amb l'adaptació i l'acoblament enfront de la rigidesa, amb la fluïdesa i l'esdevenir que tenen a veure amb processos de la natura.

Informació extreta de la pàgina web de la Diputació de Cadis: <http://www.cadizprovinciaigualitaria.com/urbanismo/index.php/concurso-de-ideas/presentacion-concurso>

Per què és una política de gènere?

Perquè es tracta d'un exemple de disseny del mobiliari urbà amb perspectiva de gènere, ja que té en compte qui utilitzarà aquest banc i les seves necessitats, a més de garantir major seguretat i comoditat en l'ús de l'espai urbà.

En el disseny d'aquest banc per esperar l'autobús es té en compte les diferències de gènere existents en la mobilitat i que converteixen les dones en les principals usuàries del transport públic, quan aquest existeix, i en aquelles que més caminen per la ciutat.

En el disseny de l'espai públic és tan important el propi espai com els elements que s'utilitzen per equipar-lo i que poden assegurar que sigui un espai realment compartit, que ajuda a fer que les persones conquereixin els seus carrers.

Es tracta d'un projecte amb perspectiva de gènere perquè busca convertir l'element dissenyat en un element que faciliti i millori l'ús de l'espai urbà, perquè sobretot les dones, en ser encara les principals responsables de la cura i els nens, s'apropiïn d'aquest espai, que serà més amable i més segur.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Realitzar un concurs on es plantegen propostes de mobiliari urbà amb perspectiva de gènere implica incidir en la necessitat de crear espais diferents, que persegueixin, principalment, ser inclusius al mateix temps que busquen millorar la vida quotidiana, oferint seguretat i comoditat.

I amb aquest tipus de propostes s'innova i s'obre el ventall de possibilitats i respostes a les polítiques locals clàssiques de mobiliari urbà.

Es tracta de complir els articles 31 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; i l'article 53 de la Llei catalana 15/2017, de 21 juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Articles que exigeixen a les administracions públiques que incloguin la perspectiva de gènere en el disseny, planificació, execució i avaluació urbanística. Obligació que també afecta el mobiliari urbà.

2.12. Igualtat de drets en la seguretat viària

2.12.1. Semàfors igualitaris. Ajuntament de Fuenlabrada

Descripció de la política

L'Ajuntament de Fuenlabrada (Madrid) al mes de novembre del 2006 va col·locar ideogrames femenins en els senyals dels passos de vianants i el 2007 va començar a utilitzar semàfors amb la imatge d'homes i dones que s'alternen

cada pocs segons. L'Ajuntament s'ha compromès a anar incorporant senyals igualitaris a mesura que s'hagin d'anar canviant els existents.

Aquestes iniciatives corresponien al programa municipal d'igualtat de drets en la seguretat viària, que sota el títol «Igualdad, también en la seguridad vial» busca incloure la imatge femenina en els senyals de la ciutat.

L'Ajuntament posa en evidència l'existència de problemes amb les empreses subministradores de la senyalització vertical, perquè moltes no tenen previst incorporar símbols igualitaris.

Informació extreta del *Manual pràctic per a una senyalització urbana igualitària* de la FEMP.

2.12.2. Semàfor igualitari. Ajuntament de Tremp

Descripció de la política

El 8 de març de 2013, coincidint amb el Dia Internacional de la Dona, el municipi de Tremp va començar a substituir els llums led dels semàfors de la ciutat. A partir d'ara, els semàfors alternen la tradicional figura masculina amb una de femenina.



Informació extreta de l'article publicat en el diari *La Vanguardia* el 13/03/2013 sota el títol «Paritat als semàfors de Tremp».

Per què són una política de gènere?

Com explica el *Manual pràctic per a una senyalització urbana igualitària* publicat per la Federació Espanyola de Municipis i Províncies, la senyalització de l'espai urbà forma part de la construcció de l'espai públic.

Posar semàfors igualitaris implica apostar per una senyalització urbana no sexista.

Aquest espai urbà, sota una aparent neutralitat de gènere està concebut, ordenat i regulat des d'un ordre social que podem definir com a androcèntric, ja

que continua col·locant l'home (sexe masculí) com el centre, el prototip i referent universal. I això es tradueix en els senyals que trobem als carrers i que representen els homes com a vianants, conductors, usuaris d'edificis públics, etc. Podent trobar imatges femenines només quan aquestes estan relacionades amb activitats privades o amb l'àmbit domèstic i de la cura.

Introduir la imatge femenina en els senyals implica treballar contra els estereotips de gènere i posar en evidència que les dones també són protagonistes de l'espai públic.

No s'ha d'oblidar que la senyalització forma part del disseny de la ciutat, i per tant quan la Llei d'igualtat ens parla d'incorporar la igualtat de gènere en les polítiques urbanes i la planificació urbanística, també ens parla de la senyalització.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Incorporar en les nostres ciutats una senyalització igualitària ens permet assolir tres objectius:

1. Convertir les dones en protagonistes de l'espai públic.
2. Donar valor a les tasques realitzades per les dones.
3. Evitar la segregació de l'espai social.

Es tracta de buscar alternatives incloents, no sexistes i integradores que afavoreixin una organització i un accés i ús dels espais urbans més igualitari i que no creï discriminacions de gènere.

Com explica el *Manual pràctic per a una senyalització urbana igualitària* els avantatges que una ciutat obté són:

- Complir amb la legalitat, ja que s'incorpora la igualtat en la planificació urbanística i en el disseny de la ciutat.
- Afavorir la democràcia simbòlica, ja que s'ofereix una resposta més adequada a les necessitats de dones i homes, que volen sentir-se igualment representats i representades en l'espai públic, per l'existència d'una forta relació entre la visibilitat i el poder social.
- Fomentar la ciutadania activa, ja que es fomenta que la ciutadania participi en el disseny de la seva ciutat.
- S'aposta per la modernització de les ciutats, que mostren una imatge no sexista.
- Crear una ciutat integradora i cohesionada, ja que es fomenta el sentiment de pertinença a la ciutat.

2.13. Compromís amb l'equitat de gènere en el Reglament de la Comissió del Nomenclàtor de les Vies Públiques. Ajuntament de Terrassa

Descripció de la política

La Comissió del Nomenclàtor és un òrgan assessor i de caràcter consultiu de l'alcaldia que s'encarrega del manteniment de la nomenclatura dels carrers i vies públiques de la ciutat.

En el **Reglament de la Comissió del Nomenclàtor de les Vies Públiques** de l'Ajuntament de Terrassa s'especifica el seu compromís amb l'equitat de gènere:

Objecte. La Comissió del Nomenclàtor d'Espais Públics de Terrassa és un òrgan assessor i de caràcter consultiu de l'alcaldia, per a l'exercici de les competències municipals en matèria de manteniment actualitzat de la nomenclatura dels carrers i vies públiques de la ciutat.

(...)

Criteris generals de denominació d'espais:

- Incorporar al nomenclàtor els noms dels llocs, dels personatges, dels oficis, dels fets i dels objectes que hagin contribuït, des de la perspectiva local, del país o universal, a la causa del progrés de Terrassa i de la humanitat, en els àmbits social, cultural, polític i, que, en definitiva, formen part de la vostra vida col·lectiva, de la memòria història i dels senyals d'identitat de la ciutat.

(...)

- **Garantir la paritat de gènere tot incorporant noms de personatges femenins que s'ajustin al punt 1 d'aquest article en els casos en què la Comissió pugui escollir el nom del personatge.**

Informació extreta de: <http://www.terrassa.cat/comissio-del-nomenclator-de-les-vies-publicues>

Com a resultat de la proposta feta per la Comissió del Nomenclàtor i aprovada per l'alcalde de la ciutat de Terrassa, Pere Navarro, al mes de setembre del 2014, quatre dones científiques: Juliana Morell, Maria Àngels Cardona, Marina Mitchell i Rosalind Franklin donaran nom a carrers de nova creació a la ciutat de Terrassa, però que de moment només existeixen sobre el mapa. Juntament amb aquesta mesura, també s'ha donat llum verda al canvi de denominació d'un tram de l'antic traçat de la carretera de Talamanca que s'anomena a partir d'ara Concepció Camí Soler.

Alguns d'aquests carrers ja són realitat a finals del 2015.

Per què és una política de gènere?

És una política de gènere perquè incideix en la incorporació de l'àmbit femení en la imatge simbòlica de la ciutat assegurant una major presència de noms de dones en els carrers i places de la ciutat.

El compromís explícit en el reglament de la comissió amb l'equitat de gènere demostra que la ciutat està implicada en la representativitat de les dones.

Com explica Adriana Ciocoletto en la seva *Auditoria de qualitat urbana amb perspectiva de gènere* (2014: 47) «existeix representativitat quan es percep reconeixement i visibilitat real i simbòlica de tota la comunitat de manera que es valori la memòria, el patrimoni social i cultural amb equitat i la participació de les persones en les decisions urbanes. La manca de reconeixement i visibilitat tant de les persones que han format part del passat de la societat com de les que formen part del seu present en els espais públics del barri, en especial de les dones, que han estat majoritàriament invisibilitzades en la memòria històrica i quotidiana, impedeix construir una societat més igualitària i justa».

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Assegurant l'equitat de gènere en el nomenclàtor de la ciutat, en millorem la imatge simbòlica, que es converteix en reconeixement de les aportacions femenines en la història, sigui de la nostra societat, sigui de la nostra ciutat.

És una manera d'ajudar a la recuperació de la memòria històrica femenina de la ciutat i reconèixer el paper que les dones han tingut en la història més enllà del nostre territori.

La ciutat i específicament el seu nomenclàtor s'enriqueix amb una nova perspectiva. Els nomenclàtors de les ciutats tenen, en general estabilitat, permanència, i permeten lectures de cada etapa històrica i aquesta incorporació marca una nova etapa.

2.14. Pacte per a l'ús del temps a la ciutat. Ajuntament de Sant Boi de Llobregat

Descripció de la política

El Pacte per a l'ús del temps a la ciutat va ser firmat per la Regidoria de Polítiques per a la Igualtat de Gènere i Nous Usos del Temps de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat al març del 2011.

El Pacte vol donar visibilitat a les diferències que es produeixen en l'ús del temps i de l'espai segons variables com el sexe o l'edat, i alhora facilitar l'establiment d'un acord que garanteixi la implicació de tots els sectors polítics, econòmics i socials en l'objectiu comú d'aconseguir que la ciutat esdevingui un referent de qualitat de vida.

Com el mateix pacte explica en la seva introducció «les polítiques de nous usos socials del temps (NUST) es fonamenten a situar el temps de les persones en el centre del debat de l'agenda política, posant l'accent en la qualitat de vida de la ciutadania i en la necessitat d'actuar enfront de les desigualtats entre homes i dones existents en la distribució de treballs –productiu i reproductiu– i la disponibilitat de temps resultant».

Les polítiques NUST parteixen de dos principis fonamentals. En primer lloc, cal tenir ben present que l'ús harmonitzat del temps és un requisit imprescindible per a la qualitat de vida de la ciutadania. La percepció de manca de temps i les dificultats per assolir una distribució racional i equilibrada són elements que condicionen de manera molt evident la vida diària de les persones. D'altra banda, és necessari entendre l'ús del temps com un dret de ciutadania. Una societat igualitària passa pel dret de qualsevol persona a poder escollir com gestionar i organitzar el seu temps, de forma equilibrada, i en consonància amb les seves necessitats i segons les seves circumstàncies laborals, personals i familiars, en les diferents etapes de la vida.

El temps és un indicador privilegiat per mesurar les desigualtats de gènere perquè travessa tots els aspectes de la vida quotidiana, tant en l'espai públic i com en el privat.

Sant Boi, a través del Pla de millora integral del barri de Casablanca, va ser una ciutat pionera en la inclusió del temps com a unitat de mesura de la qualitat de vida de la població.

El conjunt de propostes que recull aquest document vol constituir un pla integral, estructurat i viable, que garanteixi el repartiment equilibrat i millori la qualitat del temps de què disposen els ciutadans i les ciutadanes de Sant Boi. Per assolir aquest objectiu s'han establert complicitats amb tots els agents que intervenen en la manera com s'organitza la vida quotidiana.

Algunes de les mesures previstes en aquest pla per millorar la gestió quotidiana del temps incideixen o intervenen en l'espai, al qual es dedica una línia estratègica sota el títol «La ciutat com a escenari: estratègies per aconseguir una gestió del territori que millori l'ús del temps».

Algunes de les mesures que incideixen en el disseny o en l'ús de l'espai per millorar la gestió del temps i la vida quotidiana són les següents:

- 2.1. Consolidar i ampliar l'obertura dels espais recreatius de les escoles, tant de les públiques com de les concertades, més enllà de l'horari escolar per tal de promoure la pràctica d'esport i activitats de lleure, tal com es preveu en el Pla d'esports i en el Projecte educatiu de ciutat.
- 2.7. Programar actuacions de lleure, formatives, informatives, etc. adreçades a les famílies en la mateixa coordinada espai-temps que les programacions infantils.
- 2.10. Ampliar el recorregut amb bicicleta per la ciutat, que faciliti la connexió entre els itineraris existents.
- 2.14. Incentivar l'ús del transport públic, especialment en les zones urbanes amb més dificultats de circulació i aparcament.
- 2.18. Fomentar el disseny i la remodelació dels espais urbans millorant l'accessibilitat i incorporant la perspectiva de gènere i de cicle de vida.
- 2.19. Fomentar el disseny i la remodelació dels espais urbans potenciant la creació d'itineraris segurs per als infants.

- 9.1. Incorporar el factor temps com a variable a tenir en compte en els projectes de millora de barris i àrees urbanes.
- 9.2. Incorporar l'ús del temps en els instruments de recollida i explotació de dades relacionades amb la realitat de la població.

Per què és una política de gènere?

Es tracta d'una política de gènere perquè incorpora la variable temps en el disseny de les propostes per millorar la vida quotidiana de la ciutadania, sobretot d'aquella part de la ciutadania que combina les seves responsabilitats productives i reproductives.

L'objectiu central de les polítiques sobre els usos del temps és conciliar, harmonitzar, coordinar els temps de vida i els horaris de treball, amb els temps socials assegurant l'accessibilitat espai/temps dels serveis i dels espais públics urbans.

Mitjançant aquestes polítiques es busquen mecanismes per introduir flexibilitat en la ciutat, que ha estat tradicionalment dissenyada amb criteris de rigidesa. Són polítiques que busquen millorar el benestar quotidià dels diferents col·lectius que utilitzen i viuen la ciutat mitjançant acords entre tots els actors implicats.

Quan es dóna importància al temps i es tenen en compte les necessitats de conciliació de vida privada, familiar i laboral que tenen moltes persones s'aposta per la proximitat i això afecta el disseny dels espais i els seus usos, influeix en l'urbanisme i les polítiques de mobilitat municipals.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Realitzar intervencions en l'espai tenint en compte el temps implica que moltes vegades amb petits canvis s'aconsegueixen grans resultats i millores en l'eficiència de polítiques locals. Per exemple, a través de la socialització dels béns urbans, és a dir, donar una altra funció a un bé col·lectiu o infraestructura que ja s'utilitza per a una altra cosa, però al qual es pot atribuir una altra funció en l'horari en què no s'utilitza tradicionalment, s'incrementa la seva funcionalitat i es donen més opcions a les persones en la seva utilització del temps.

Incloure el factor temps com a element a tenir en compte en el disseny de la ciutat implica seguir el consell que la Llei orgànica 3/2007 d'igualtat efectiva de dones i homes dóna en el seu article 22, en el qual proposa als ens locals la possibilitat de realitzar plans municipals d'organització del temps de la ciutat.

A més a més implica complir l'obligació que estableix l'article 46 de la Llei catalana d'igualtat, Llei 17/2015, en el seu apartat a) quan indica que en aplicació dels principis segon (equilibri entre el treball de mercat i el treball domèstic i de cura de persones i coresponsabilitat en el treball) i quart (apoderament de les dones) de l'article 3 d'aquesta llei, l'Administració competent haurà de:

ARTICLE 46. ACCIONS SOBRE ELS USOS DEL TEMPS

- a. Analitzar les desigualtats i les diferències existents entre dones i homes en els usos del temps i aplicar polítiques que tinguin en compte de manera integral la percepció i la visió del temps segons els diversos àmbits quotidians (...).

També suposa complir l'article 53 de la Llei catalana d'igualtat perquè incorpora la perspectiva de gènere en el disseny urbanístic, posant en igualtat de condicions, en el disseny i en la configuració dels espais urbans, les necessitats i les prioritats derivades del treball de mercat i del domèstic i de cura de persones.

3. Habitatge: eines i bones pràctiques per incloure la perspectiva de gènere

3.1. Pisos de lloguer amb serveis. Ajuntament de Vilafranca i Fundació Amàlia Soler

Descripció de la política

La Societat Municipal d'Habitatge de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès va construir dinou habitatges rehabilitant uns edificis antics al centre de la vila, concretament al carrer dels Ferrers, a l'antiga escola de Cal Mencia. L'equipament de l'edifici ha estat subvencionat per la Generalitat de Catalunya a través de l'Obra Social de Caixa Catalunya.

Disset d'aquests habitatges van ser adquirits per la Fundació Amàlia Soler i els altres dos són propietat de la Parròquia de la Trinitat com a canvi per la cessió d'un immoble per tal de fer els pisos una mica més grans.

Aquests habitatges reuneixen les condicions adequades perquè les persones grans amb necessitats gaudeixin de més autonomia i facilitat en l'accés a uns determinats serveis. També permeten l'accés ràpid als serveis bàsics de la comunitat ja que són molt centrals.

Els pisos s'han dissenyat per afavorir la vida comunitària de les persones que hi viuen. Es tracta d'espais funcionals, adaptats, tenint en compte, a més, criteris de sostenibilitat i estalvi energètic, com l'escalfament d'aigua sanitària mixta.

La Fundació Amàlia Soler, amb l'objectiu de millorar la qualitat de vida de les persones grans, gestiona aquests dinou habitatges amb l'ànim de donar resposta una vegada més a les necessitats d'habitatge de la gent gran per tal de fomentar i incrementar el seu benestar.

En l'edifici trobem catorze pisos d'un dormitori (aprox. 40 m²) i cinc pisos de dos dormitoris (aprox. 50 m²), espais comuns, sala polivalent per fer activitats (gimnàstica, lectura, tallers...), la bugaderia i el terrat.

Les sol·licituds per poder accedir a un pis es fan a l'Oficina Local d'Habitatge de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès.

Els requisits per accedir a l'habitatge són els següents:

- Tenir més de 65 anys, en la data de termini d'acceptació de sol·licituds, totes les persones que hagin de viure a l'habitatge, excepte situacions en què les persones que depenen de la persona sol·licitant puguin acreditar una discapacitat.
- No tenir patrimoni cap dels membres excepte l'habitatge habitual. En aquest cas, s'haurà de cedir temporalment a la borsa d'habitatge de lloguer amb finalitats socials de l'Ajuntament de Vilafranca. Lloguer que revertirà directament als propietaris. Per a les sol·licituds de la comarca es podran establir unes altres condicions.
- Que el nucli de convivència sigui com a màxim de tres persones: dues persones per als pisos d'una habitació i tres persones per als pisos de dues habitacions.
- Gaudir, qui ho sol·liciti, d'unes condicions personals que permetin participar en el manteniment i la cura de la llar i que garanteixin el desenvolupament de les activitats de la vida diària. Cal que tots els membres de la unitat familiar tinguin actituds positives per a la convivència amb la resta de residents. (A justificar abans de signar el contracte.)
- Acreditar la residència continuada, mitjançant l'empadronament, en el municipi de Vilafranca durant cinc anys o en algun municipi de l'Alt Penedès per als dos pisos reservats a la comarca.
- Acreditar la necessitat de l'habitatge.
- Que els ingressos anuals ponderats de la unitat de convivència siguin superiors a *7455,14 € anuals i inferiors a 2,33 vegades l'IRSC (indicador de renda de suficiència de Catalunya segons taules de la Generalitat):
 - 1 membre: 23.297,32 €
 - 2 membres: 24.017,86 €
 - 3 membres: 25.050,89 €

Informació obtinguda de la pàgina web de la Fundació Amàlia Soler: <http://www.amaliasoler.org/index.php/pisoslloguer>

Per què és una política de gènere?

Aquesta política és un bon exemple de política d'habitatge amb perspectiva de gènere per dues raons principalment: la seva funció social i el mateix disseny de l'espai.

Es tracta d'una política de gènere perquè els pisos amb serveis, gestionats per l'Oficina Local d'Habitatge de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès busquen millorar la qualitat de vida, incrementant l'autonomia de les persones de més edat. L'existència d'espais comuns facilita la realització de determinades tasques, com per exemple rentar la roba, al mateix temps que es converteix en un espai comunitari, per compartir i per tant per combatre la solitud i afavorir l'autonomia.

Aquesta autosuficiència també es veu afavorida per la ubicació que s'ha buscat d'aquests pisos, en el centre de la ciutat, on és possible accedir caminant a tots els serveis que es poden considerar necessaris, des dels comerços als serveis públics, serveis sanitaris, places i espais verds, etc.

Com explica Zaida Muxí (2009: 91) en les seves recomanacions per a un habitatge no jeràrquic ni androcèntric, publicades per l'ICD, «no podem considerar l'habitatge de manera isolada, sense un context urbà real dins del qual sigui possible tenir a l'abast tot el necessari per a una qualitat de vida basada en la igualtat d'oportunitats de dones i homes a l'hora d'escollir».

També és una política de gènere perquè és un bon exemple d'habitatge dissenyat amb criteris no androcèntrics, com demostra la presència d'espais d'ús comunitaris com són la bugaderia, la sala polivalent i els terrats. Al mateix temps que s'adapten a les necessitats específiques de les famílies que hi viuran.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

La realització d'edificis amb serveis comuns adreçats a la gent gran permet allargar l'autonomia d'aquestes persones i, per tant, evitar que necessitin suport o assistència municipal, que normalment es gestiona des de serveis socials.

Facilita les relacions intrageneracionals, ja que no és fàcil per a moltes famílies poder afrontar l'inici de pèrdua d'autonomia dels seus pares i mares, al mateix temps que resol molts problemes de solitud que es donen en l'actualitat com a conseqüència de la gran mobilitat que caracteritza la població, que pot produir que els progenitors no visquin a la mateixa població que la seva descendència, com també els horaris laborals.

Millora la qualitat de vida de les persones més ancianes que tot i ser autònomes podrien començar a tenir problemes per viure soles en la seva llar, però que no volen renunciar a tenir un espai propi on viure.

3.2. Promoure que els terrats i les cobertes de la ciutat esdevinguin espais d'ús comunitari i nous espais de verd urbà. Ajuntament de Barcelona

Descripció de la proposta

L'Ajuntament de Barcelona, emmarcat en els objectius d'Hàbitat Urbà i seguint la línia del Pla del verd i la biodiversitat, es proposa activar els terrats i les cobertes dels edificis de la ciutat com a espais d'ús comunitari, de manera que es pugui treure un rendiment social, ambiental i energètic d'aquestes superfícies ara, en bona part, en desús.

Es vol, així, recuperar una tradició i un dels trets característics de Barcelona. Els terrats van associats a una forma constructiva tradicional, l'anomenat «terrat a la catalana», que incorpora una cambra d'aire entre el sostre del darrer pis i la coberta final. Aquesta cambra produeix una sèrie de corrents d'aire a l'estiu i una protecció a l'hivern, fent que esdevingui un eficaç mitjà passiu de reducció dels canvis de temperatura de les estances que cobreix i per donar confort als habitatges.

Per tal desenvolupar aquest tipus de projectes, poc coneguts per bona part de la ciutadania, els serveis tècnics de l'Institut del Paisatge Urbà i Qualitat de Vida (IMPUQV) i de les Oficines de l'Habitatge del Consorci de l'Habitatge oferiran assessorament tècnic.

Informació extreta del dossier de premsa del 23 de setembre de 2014 de l'Ajuntament de Barcelona «Barcelona impulsa els terrats vius i les cobertes verdes».

Per què és una política de gènere?

Un dels objectius perseguits per l'urbanisme des de la perspectiva de gènere és millorar la qualitat de vida i sobretot facilitar la vida quotidiana de les persones que viuen a la ciutat. Moltes vegades per aconseguir aquest objectiu no és necessari realitzar grans canvis, sinó que senzillament cal aprofitar els espais existents, convertint-los en nous espais de proximitat i de relació.

Recuperar els terrats de la ciutat implica fomentar nous espais comunitaris, que volen promoure les relacions intrapersonals i reforçar les xarxes de proximitat existents dins del territori.

Les persones responsables de les tasques de cura i domèstiques seran les principals beneficiàries de la recuperació d'aquests espais, que es poden convertir en nous espais de lleure per als més petits i els més grans.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Amb aquesta política es recupera una part important de la ciutat, que a més a més de ser representativa de la imatge urbanística de Barcelona, ofereix un nou espai per compartir i crear xarxa veïnal.

Fomenta relacions de bon veïnatge i per tant millora la qualitat de vida de les persones que compartiran aquest espai, actualment existent, però oblidat.

A través d'una acció en els habitatges es millora l'espai intracomunitari, de gran importància per a les persones amb responsabilitats de cura.

3.3. Introducció en les ordenances d'edificació de requisits per millorar la seguretat en les entrades dels edificis. Ajuntament d'Urretxu

Descripció de la política

L'Ajuntament d'Urretxu va incloure en les ordenances públiques d'edificació i ús de les parcel·les edificables unes condicions en relació amb les característiques que han de tenir l'entrada dels nous edificis per assegurar una major seguretat i evitar possibles agressions. Es tracta de millorar la sensació de seguretat dels col·lectius que se senten més amenaçats a través de la introducció de petites variacions que s'han demostrat eficaces i que es proposen des de l'acadèmia per crear habitatges amb perspectiva de gènere.

ORDENANÇA PÚBLICA D'EDIFICACIÓ I ÚS DE LES PARCEL·LES EDIFICABLES

(Ordenança publicada al Butlletí Oficial de Gipuzkoa número 180 el 20.09.2010, pàgina 156).

Article 12. Condicions d'aplicació en els locals destinats a l'habitatge.

6. Condicions dels accessos als locals d'habitatge:

a. Portals:

(...)

- *La fachada del portal deberá contar con la mayor superficie acristalada transparente posible, y garantizará la visibilidad total desde el exterior de la embocadura de la escalera y la entrada al ascensor.*
- *No se admiten en el portal retranqueos, pasillos, o lugares que no tengan visibilidad desde la vía pública.*

Informació extreta de la pàgina web de l'Ajuntament d'Urretxu.

Per què és una política de gènere?

Es tracta d'una política de gènere perquè inclou dins dels criteris municipals per a la creació d'habitatges normes per assegurar una major seguretat i sensació de seguretat en les plantes baixes i portals dels edificis de pisos, la qual cosa té un impacte molt important en la vida de les dones i en la prevenció de la violència de gènere.

En aquest cas concret l'Ajuntament intervé amb l'objectiu de reduir les oportunitats de ser víctimes d'una agressió i per tant incideix directament en la sensació de seguretat de les persones que viuen en aquests edificis, sobretot les seves dones.

Telleria Andueza (2013: 94) especifica que és molt important tenir en compte en el disseny de portals, escales i ascensors que siguin transparents i tan oberts com sigui possible, perquè són espais on es registren moltes agressions.

La capacitat d'emancipació de les dones, l'autonomia personal i la seva seguretat són temes relacionats amb l'espai públic. La inseguretat impedeix que moltes dones participin de la vida pública quan el lloc i l'hora no són les convenients, i això va contra el dret a l'ús complet de la ciutat. Parlar de seguretat implica garantir un accés i ús igualitari de l'espai públic. L'ordenació i el disseny urbà poden reduir o incrementar les oportunitats de ser víctimes d'una agressió i per tant incidir en la sensació de seguretat (Hiria Kolektiboa, 2014: 368).

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

El principal guany que s'aconsegueix amb aquesta mesura és incrementar la sensació de seguretat de les persones que viuen en aquests edificis de nova construcció, al mateix temps que es redueixen els possibles actes violents en les entrades i es millora la qualitat de vida dels col·lectius més subjectes a aquest tipus d'agressions, com poden ser les dones o les persones ancianes. Aquest petit canvi implica una millora en l'eficiència de les polítiques locals de seguretat ciutadana.

L'Ajuntament a través d'una actuació tan puntual com la inclusió d'aquest article en les ordenances afavoreix la igualtat d'oportunitats de dones i homes en el seu municipi, incrementant la sensació de seguretat i afavorint l'autonomia personal.

Complim amb l'article 55 de la Llei catalana 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, que se centra en la seguretat i estableix obligacions per als departaments d'urbanisme de prevenir i crear entorns segurs:

Art.55.2 El departament competent en matèria d'urbanisme ha de:

- a. Promoure un model de seguretat que incorpori la perspectiva de les dones en el planejament urbanístic. Amb aquesta finalitat el plantejament ha de vincular el disseny urbà i la violència masclista, per evitar entorns i elements que puguin provocar situacions d'inseguretat per a les dones.

4. Mobilitat: eines i bones pràctiques per incloure la perspectiva de gènere

4.1. Estudi sobre mobilitat i gènere a la ciutat de Barcelona. Ajuntament de Barcelona

Al mes d'abril del 2015 es van publicar els resultats de l'anàlisi des de la perspectiva de gènere de l'Enquesta de mobilitat en dia feiner (EMEF, 2013).

Aquest estudi ha estat realitzat pel CIRDA, Direcció del Programa Dona, que pertany a la Regidoria de Dona i Drets Civils de l'Ajuntament de Barcelona. S'ha dut a terme per posar en evidència l'existència d'una mobilitat diferencial per raó de gènere a la ciutat.

Com s'explica en la introducció del document «L'anàlisi de la mobilitat, tradicionalment, ha entès que totes aquestes tasques derivades de les responsabilitats familiars i de cura no eren obligades. S'ha considerat que els desplaçaments obligats només derivaven d'anar a treballar de manera remunerada o d'anar a estudiar. Però cal entendre que la mobilitat per qüestions familiars és també obligada, i és necessària per tal de realitzar activitats quotidianes imprescindibles tant pròpies com del nucli familiar. Sense l'acompliment d'aquestes obligacions, el funcionament quotidià de la societat i la vida de les persones no seria possible».

I per aquest motiu és important estudiar la mobilitat des de la perspectiva de gènere, fet que implica tenir en compte els patrons de mobilitat de les dones en relació amb la dels homes.

Aquests patrons diferencials de mobilitat entre homes i dones, juntament amb la invisibilització tradicional de les dones en l'anàlisi de la mobilitat, porten a la necessitat de fer una anàlisi de la mobilitat amb perspectiva de gènere que serveixi de base per a l'elaboració de polítiques públiques. Aquestes han de tenir en compte les necessitats i els condicionants de totes les persones residents a Barcelona (do-

nes i homes), per tal de poder aplicar polítiques específiques que corregeixin les desigualtats en l'accés i en l'ús dels mitjans de transport a la ciutat.

Per incorporar la perspectiva de gènere a l'EMEF (2013) s'han utilitzat diferents tècniques d'investigació qualitativa:

1. Anàlisi de documentació i dades secundàries.
2. Entrevista a una persona experta: Pilar Carrasquer, professora de Sociologia de la Universitat Autònoma de Barcelona, membre del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT) i persona experta en mobilitat, vida quotidiana i gènere.
3. Grup de discussió.
4. Qüestionaris.

Després de l'anàlisi realitzada, el document estableix una sèrie de propostes amb l'objectiu d'incorporar la perspectiva de gènere a les polítiques públiques en matèria de mobilitat:

- **Accessibilitat.** Barcelona fa anys que està treballant per ser una ciutat accessible. Tot i així, encara hi ha demandes, en aquest cas per part de les dones, de millores respecte a l'accessibilitat.
- **Proximitat.** Des de la perspectiva de gènere es dona molta importància als desplaçaments de proximitat en la planificació, organització i disseny dels serveis públics de transport. Les dones realitzen la major part dels seus desplaçaments o bé dins el barri, o bé dins el districte. Van fora de Barcelona en menys mesura que els homes. La raó és que gran part dels desplaçaments femenins tenen finalitats de conciliació entre la vida laboral i la familiar. Per tant, és necessari que la xarxa de serveis públics de transport faciliti els desplaçaments en femení, més curts però més freqüents que els desplaçaments en masculí.
- **Horaris de pas i freqüència.** Habitualment les línies de transport públic estan molt determinades pels horaris laborals. Les dades han mostrat, però, que les dones realitzen gran part dels seus desplaçaments entre les 11 h i les 14 h, i entre les 17 h i les 18 h. Tenint en compte que elles utilitzen en major mesura que els homes el transport públic, i tenint en compte que en aquesta franja horària probablement les dones es mouen amb finalitats de conciliació, caldria garantir que la freqüència de pas dels transports públics en aquests horaris és tan elevada com ho és en els horaris d'entrada i sortida de la feina.
- **Conceptualització de la seguretat.** Es recomana ampliar el concepte de seguretat perquè no solament es tingui en compte la por de les persones a tenir un accident. Ampliant el concepte de seguretat, es facilita l'eradicació de la violència, i l'ús pacífic i ordenat de vies i d'espais públics.
- **Sensibilització i foment de la mobilitat.** La promoció de l'ús del transport públic i la racionalització de l'ús del transport privat són elements clau per a les polítiques de mobilitat d'una ciutat tan gran i complexa com Barcelona.

Les campanyes de sensibilització haurien d'incorporar la perspectiva de gènere i orientar-se de forma específica i diferenciada a dones i homes, tant en la definició del públic objectiu, com en la selecció de missatges, en el llenguatge i les imatges que s'utilitzin i en els mitjans de difusió escollits. Això permetria augmentar-ne l'eficàcia.

Informació extreta de la síntesi de l'estudi «Mobilitat i gènere a la ciutat de Barcelona» publicat pel CIRD al mes d'abril del 2015 i consultable virtualment: <http://www.amaliasoler.org/index.php/pisoslloguer>

Per què és una política de gènere?

Perquè tal com explica Pilar Carrasquer, membre del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT), «és important analitzar la mobilitat en clau de gènere perquè la vida quotidiana és diferent en clau de gènere». La mobilitat té a veure amb el que fem a la nostra vida diària i, alhora, està fortament influenciada per l'etapa del cicle vital de les persones.

Si ens centrem en els usos del temps observem importants diferències entre homes i dones i aquestes deriven, principalment, de les diferències existents en l'assumpció de responsabilitats derivades de les tasques domèstiques. Segons dades de l'Institut d'Estadística de Catalunya, l'any 2012 les dones dediquen 3.54 hores al dia en tasques de llar i família, mentre que els homes hi dediquen 2.02 hores. I si sumem el temps de treball remunerat més el temps de treball a la llar i la família, trobem que els homes treballen un total de 5.05 hores al dia de mitjana, i les dones 5.55 hores.

I aquestes diferències influeixen en la mobilitat, que està condicionada pels diferents rols que es desenvolupen en la societat.

L'única manera de saber si la política de mobilitat s'ajusta a les necessitats reals de la població és analitzar les seves necessitats específiques i no limitar-se a analitzar l'ús real que es fa dels transports públics, ja que és possible que introduint canvis en l'actual política de mobilitat s'obtingui també un increment en les persones que l'utilitzen. Fer això és prendre consciència que «les polítiques de mobilitat s'han dissenyat tenint en compte l'eficiència del món productiu, oblidant que aquest es recolza en el funcionament no reconegut de l'esfera reproductiva» (Zaida Muxí, 2007: 43).

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Incloure la perspectiva de gènere en el disseny de les polítiques de mobilitat, i per tant, prestar atenció tant a la mobilitat per obligacions productives com a la mobilitat per obligacions reproductives implica millorar l'eficiència del servei, ja que s'ajusta a les necessitats reals de la seva població usuària, actual i potencial.

Si millorem aquesta eficiència estem donant un servei que s'ajusta millor a les necessitats específiques de les persones que es desplacen per la ciutat, fet que pro-

duirà un increment de les persones usuàries, i això implica una major sostenibilitat en el seu sentit ampli, és a dir, des del vessant social, econòmic i ambiental.

Dissenyar les polítiques de mobilitat incloent-hi la perspectiva de gènere implica complir amb les obligacions que estableix la Llei catalana d'igualtat efectiva de dones i homes, Llei 17/2015, de 21 de juliol, en el seu article 53 en relació amb les polítiques de mobilitat i amb la importància de realitzar estudis que tinguin en compte si els homes i les dones es mouen de la mateixa manera a la ciutat i quin és l'impacte de gènere de la política de mobilitat existent diu:

Article. 53

2. Les administracions públiques a Catalunya, per complir les mesures a què fa referència l'apartat 1, han de garantir:
 - b. La planificació en els àmbits de medi ambient, urbanisme, habitatge i mobilitat basada en estudis amb estadístiques desagregades per sexe, que permetin de detectar les desigualtats mesurables.
 - c. Els estudis d'impacte de gènere i les mesures correctores pertinents per minimitzar els impactes diferencials en tota actuació urbanística, d'habitatge, de mobilitat i de medi ambient.

4.2. Eix dedicat a la mobilitat equitativa dins del Pla de mobilitat urbana de Barcelona (PMU) 2013-2018

Descripció de la política

El Pla de mobilitat urbana de Barcelona 2013-2018 (PMU) té com a objectiu planificar la mobilitat de la ciutat considerant tots els mitjans de transport, tant pel que fa al transport de persones com de mercaderies, fent un esment especial al foment dels desplaçaments en mitjans no motoritzats, d'acord amb els principis i objectius dels articles 2 i 3 de la Llei 9/2003, de 13 de juny, de la mobilitat.

El Pla de mobilitat urbana de Barcelona 2013-2018 s'estructura basant-se en quatre grans eixos estratègics:

1. Mobilitat segura.
2. Mobilitat sostenible.
3. **Mobilitat equitativa.**
4. Mobilitat eficient.

I el Pla dona una definició de la mobilitat equitativa en la qual es persegueix que la política municipal tingui en compte la importància que poden tenir les diferències de gènere en la mobilitat de la ciutadania, única manera per assegurar-se que no es creen noves desigualtats o discriminacions de gènere.

Mobilitat equitativa. Mateixes oportunitats de desplaçar-se per a totes les persones (mobilitat democràtica). Llibertat individual de moviment. Dret a la mobilitat. Igualtat de gènere en la mobilitat. Foment de la convivència. Foment d'usos alternatius de la via pública. Augment de la disciplina viària. Integració social.

Objectius: Promoure la cohesió social. Distribuir equitativament els béns, serveis i oportunitats entre la població (sostenibilitat sociocultural). Garantir el dret a la mobilitat. Millorar la qualitat de vida.

Informació extreta del Pla de mobilitat urbana de Barcelona 2013-2018 (PMU).

Per què és una política de gènere?

Incorporar la mobilitat equitativa dins del Pla de mobilitat urbana és introduir dins d'aquesta planificació la perspectiva de gènere perquè és reconèixer l'existència de diferències en la mobilitat tenint en compte els rols de gènere que les persones assumeixen durant la seva jornada, i que es tradueixen en diferents necessitats de mobilitat.

Com explica Zaida Muxí (2007: 44) es tracta de «projectar i reprojectar les ciutats i els territoris amb una visió i valoració que equipari i iguali les necessitats del món reproductiu i de les persones amb els interessos macroeconòmics i macroestructurals».

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Incloure la perspectiva de gènere en el disseny de la política de mobilitat converteix el transport públic en un servei real per a tota la població, que a més a més de millorar la qualitat de vida de tota la ciutadania (amb responsabilitats de cura i sense), també permet millorar les condicions mediambientals de la ciutat i millorar la gestió del temps de les persones que viuen i utilitzen la ciutat.

La gestió del temps és una de les principals dificultats que preocupen les persones que viuen en les ciutats modernes, perquè estan obligades a realitzar diverses tasques en un espai i temps limitat, per tant, millorar la mobilitat implica millorar la gestió del temps i la qualitat de vida de les persones.

En els desplaçaments les persones perden molt de temps i en alguns casos es pot convertir en una causa d'exclusió en la participació en el mercat laboral, o l'obligació de participar a temps parcial, opció que moltes vegades acaba sent l'única alternativa, necessària, però no volguda per a qui té responsabilitats reproductives.

Tenir en compte la diversitat existent en les necessitats de mobilitat de la població perquè s'ha de donar resposta tant a les necessitats productives com reproductives implica millorar el disseny de la política de mobilitat urbana. D'aquesta manera es compleix amb l'obligació que estableix la Llei catalana 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, en el seu article 53.2.i).

Article 53.2.i) Una planificació de la mobilitat que doni prioritats als temps dels desplaçaments i que tingui en compte l'accessibilitat en els itineraris quotidians relacionats amb l'organització de la vida personal, associativa, familiar, domèstica i laboral.

4.3. «Camí escolar, espai amic». Ajuntament de Barcelona

Descripció de la política

L'Ajuntament de Barcelona, conjuntament amb els centres educatius, entitats, associacions dels diferents barris de la ciutat, està implementant el projecte anomenat «Camí escolar, espai amic» que pretén afavorir els desplaçaments a peu, segurs i agradables dels nens i les nenes des de casa a l'escola, potenciant la seva autonomia personal, la responsabilitat i el civisme de la ciutadania. Aquest projecte s'està duent a terme a diferents districtes de la ciutat de Barcelona.

«El camí escolar, espai amic» és, per tant, un recurs educatiu i una iniciativa destinada a impulsar la recuperació de l'espai públic com a espai de relació i convivència i com una manera innovadora i participativa d'abordar l'educació per a la mobilitat dels infants i adults.

Es tracta d'un projecte comunitari amb suport municipal, que promou canvis en l'organització de l'espai públic i en les conductes dels ciutadans i ciutadanes per fer possible la creació d'espais de convivència comuns. A través del camí amic, es pretén fer possible recorreguts més agradables i segurs per a infants i joves, adults i gent gran, que connectin les zones verdes i els diferents equipaments i serveis de la zona.

En alguns barris de Barcelona, com per exemple l'Eixample, ja fa més de set anys que funciona, i s'especifiquen millores concretes gràcies a aquest projecte:

- Conversió del carrer del Comte Borrell en una «via 30», que suposa la inversió de prioritats entre vianants i vehicles, ampliant voreres i fent un carril de velocitat de 30 km/h.
- Millores en la via pública, com ara la col·locació de nous semàfors, tanques de protecció, senyalitzacions específiques, ampliació de voreres, aparcaments de motos i bicicletes.
- Participació en diferents consells i comissions.
- Reconeixement social i ciutadà amb els premis Acció 21, promoguts pel Consell Municipal de Medi Ambient i Sostenibilitat (Consell del Pacte per la Mobilitat). Així mateix, participació, des dels seus inicis, en el Projecte educatiu de ciutat.

Informació obtinguda de la pàgina web sobre «El camí escolar, espai amic» de l'Ajuntament de Barcelona.

Per què és una política de gènere?

Els camins escolars segurs neixen a Itàlia dins de les polítiques sobre els usos del temps que porten a terme els ajuntaments italians.

Les polítiques sobre els usos del temps són polítiques que neixen de la presa de consciència de les dones dels partits d'esquerra de les grans dificultats que tenen per realitzar tot el que han de fer en un dia. Les dobles jornades són difícils de compaginar, sobretot perquè perdem molt de temps en desplaçaments i perquè no existeix la xarxa familiar o comunitària d'ajuda mútua, que fa molts anys facilitava la gestió de la quotidianitat.

Per crear un camí escolar s'ha d'intervenir en l'espai perquè s'ha de garantir la seguretat del trajecte que els infants realitzaran, cal la supervisió de l'Ajuntament i la realització dels canvis necessaris perquè les persones guanyin espai als cotxes: ampliar voreres, realitzar passos de vianants, instal·lar semàfors, etc. Al mateix temps que es promou la socialització dels nens i de les nenes amb el seu barri, amb els seus veïns i veïnes i amb l'espai que els envolta.

Es tracta d'un bon exemple de la urbanística del temps, que pretén projectar, a petita escala, una nova arquitectura i escenografia dels espais públics tenint en compte el temps en la seva definició.

Les polítiques temporals urbanes són polítiques de qualitat que inclouen en l'actualitat els següents aspectes:

- la millora de la qualitat de vida individual de la ciutadania facilitant la conciliació dels temps familiars, dels horaris de treball i del temps per a un mateix;
- la millora de la ciutat habitada, mitjançant la intervenció sobre l'arquitectura urbana es busca una major accessibilitat al patrimoni públic de béns i serveis i un disseny dels espais públics per afavorir noves pràctiques de vida social;
- la millora de les condicions territorials per al desenvolupament econòmic sostenible. Les propostes incorporen nous valors atribuïts a la qualitat de l'ambient i a la millora social de les ciutats.

Què hi guanyem amb la introducció de la perspectiva de gènere?

Incloure la perspectiva de gènere implica tenir en compte que en la vida de les persones que viuen en un barri es relacionen molts àmbits i que conciliar les obligacions productives i reproductives no és fàcil.

Dissenyar «camins escolars segurs» permet millorar la qualitat de les relacions veïnals, socials i comunitàries.

Aquesta mesura té un impacte positiu en els més petits, que assumeixen responsabilitats al mateix temps que coneixen el seu barri i aprenen a moure's de forma autònoma. També afavoreix les famílies que alliberen temps, la qual cosa implica una millora en l'harmonització de tots els seus temps. I al mateix temps té un impacte mediambiental important, ja que la majoria de persones menors que ara van caminant a l'escola prèviament hi anaven en cotxe.

Els itineraris escolars segurs segueixen les indicacions donades en la Llei catalana 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes de la ciutat, en l'apartat i) de l'article 53 sobre planificació de la mobilitat:

ARTICLE 53. PLANIFICACIÓ DE LES POLÍTIQUES DE MEDI AMBIENT, URBANISME, HABITATGE I MOBILITAT

- i. Una planificació de la mobilitat que doni prioritat als temps dels desplaçaments i que tingui en compte l'accessibilitat en els itineraris quotidians relacionats amb l'organització de la vida personal, associativa, familiar, domèstica i laboral.

5. Conclusions

Realitzar **polítiques transversals de gènere en l'àmbit de l'urbanisme** implica:

- Incorporar en el disseny, la planificació i l'avaluació urbanística de la vida quotidiana.

La vida quotidiana és el resultat de la suma i l'equilibri entre les activitats productives (feina remunerada), reproductives (treball de cura i domèstic no remunerat), les activitats de lleure i per a un mateix, i les activitats públiques i comunitàries.

Aquest equilibri s'ha de produir en un espai físic concret i en un temps determinat.

- Reconèixer la diversitat existent entre els col·lectius que utilitzen la ciutat, prestant una especial atenció a les diferències de gènere que es deuen al diferent procés de socialització de gènere dels homes i de les dones.
- Incorporar l'experiència del rol femení en el disseny de l'entorn quotidià, cosa que comporta, en molts territoris, donar veu a les dones.
- Recuperar el rol de l'espai públic com a espai de relació creant ciutats inclusives, compactes, mixtes i pròximes.
- Donar pes al binomi temps-espai i reconèixer la seva importància en la vida quotidiana.
- Garantir unes condicions materials que millorin la percepció de seguretat, entesa com a dret fonamental que garanteix la llibertat d'expressió, decisió i moviment en qualsevol lloc i hora del dia i de la nit.
- Afavorir la democràcia simbòlica assegurant la presència masculina i femenina en la imatge simbòlica de la ciutat.
- Crear mobiliari que s'adapti a les necessitats específiques dels diferents col·lectius que viuen i utilitzen la ciutat, oferint confort, seguretat i qualitat.

Els ajuntaments poden **introduir la perspectiva de gènere en les polítiques municipals sobre habitatge**:

- Afavorint la creació d'espais de transició segurs entre l'exterior públic i l'interior privat de l'habitatge.
- Donant importància a la transparència i a la il·luminació per donar una major sensació de seguretat.
- Fomentar espais de relació i ús comunitari entre els veïns i les veïnes dins dels habitatges.

Un ajuntament que vulgui dissenyar una **política de mobilitat amb perspectiva de gènere** ha d'estudiar els patrons de mobilitat masculins i femenins existents en la seva ciutat, perquè moltes vegades no són coincidents. Qui assumeix un rol femení i s'encarrega de les tasques de cura realitza més desplaçaments de proximitat, curts i freqüents, moltes vegades amb transport públic o caminant; diferent de qui desenvolupa un rol masculí, concentrant els seus desplaçaments de casa a la feina i a la inversa.

Una política de mobilitat amb perspectiva de gènere ha de donar resposta a les necessitats específiques de tota la població, i això no es coneix si s'analitza solament l'ús. La introducció de canvis en la política de mobilitat pot implicar l'aparició de noves persones usuàries. La nova proposta ha de garantir l'accessibilitat als transports públics, que han de prevaldre per sobre del transport en vehicle privat, la possibilitat de realitzar desplaçaments de proximitat, definir l'horari i la freqüència tenint en compte les obligacions laborals i reproductives, garantir la seguretat en tot transport i en qualsevol horari, fomentar els transports no contaminants com la bicicleta.

6. Guies i recursos existents

ALBENIZ GOIKOETXEA, Amaia; ALONSO MÉNDEZ, Ane; RUIZ MENÉNDEZ, Oihane; TELLEIRA ANDUEZA, Koldo. *Manual de análisis urbano. Género y vida cotidiana. Manual para la realización de mapas de análisis urbanístico desde la perspectiva de género y vida cotidiana de la ciudadanía. Mapas de la Ciudad prohibida en municipios de la CAPV*. Vitoria-Gasteiz: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, 2010.

<<http://docplayer.es/3099133-Manual-de-analisis-urbano-genero-y-vida-cotidiana.html>>

BIENCINTO LÓPEZ, Natalia. *Manual práctico para una señalización urbana igualitaria*. Federación Española de Municipios y Provincias, 2009.

BOFILL LEVI, Anna. «Guia per al planejament urbanístic i l'ordenació urbanística amb la incorporació de criteris de gènere». Col·lecció Eines 11. Barcelona: Institut Català de les Dones, 2008.

<http://dones.gencat.cat/web/.content/03_serveis/docs/publicacions_eines11.pdf>

CASANOVAS, Roser [et al.]. *Dones treballant. Guia de reconeixement urbà amb perspectiva de gènere*. Barcelona: Col·lectiu Punt 6, 2013.

<<https://punt6.files.wordpress.com/2011/03/dones-treballant-final-baixa.pdf>>

- CIOCOLETTO, Adriana. *Espais per a la vida quotidiana. Auditoria de Qualitat Urbana amb perspectiva de Gènere*. Barcelona: Col·lectiu Punt 6, 2014.
<<http://issuu.com/punt6/docs/evq>>
- MUXÍ, Zaida; CASANOVAS, Roser; CIOCOLETTO, Adriana; FONSECA, Marta. *Recomanacions per a la implantació de la perspectiva de gènere al projecte urbà*. Gavà: Ajuntament de Gavà i Col·lectiu Punt 6, 2010.
<<http://www.gavaciutat.cat/documents/1694232/1699661/Manual+d'Urbanisme+setembre+2010.pdf/1e94a3c1-144c-48ba-9a53-8c4051006bd5>>
- NAREDO MOLERO, Maria; PRAXÁGORA COOPERATIVA. *Guía para la elaboración de diagnósticos sobre seguridad con enfoque de género tanto en el ámbito rural como urbano*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, 2010.
<[http://www.fepsu.es/file/2010%20Guia%20para%20elaborar%20diagnc3%B3sticos%20locales%20de%20seguridad%20\(M_Naredo-Interior%20CAT\).pdf](http://www.fepsu.es/file/2010%20Guia%20para%20elaborar%20diagnc3%B3sticos%20locales%20de%20seguridad%20(M_Naredo-Interior%20CAT).pdf)>

7. Bibliografia de referència

7.1. Urbanisme

- APODAKA OSTAIKOETXEA, Marije (coord.). *Urbanismo inclusivo. Las calles tienen género. Conclusiones del seminario*. Vitoria-Gasteiz: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, 2012.
- BARBIERI, Nicolàs. «Estudi del cas de Rocafonda-el Palau». *Barris i crisi*. Barcelona: IGOP, 2014.
<<https://barrisicrisi.files.wordpress.com/2014/07/informe-igop-rocafondaelpalau.pdf>>
- CIOCOLETTO, Adriana. «La experiencia cotidiana en el análisis urbano». A: Seminario Internacional de Investigación en Urbanismo. *V Seminario Internacional de Investigación en Urbanismo, Barcelona-Buenos Aires, junio 2013*. Barcelona: DUO. Pàg. 471-479, 2013.
<<http://upcommons.upc.edu/handle/2099/14175>>
- COL·LECTIU PUNT 6 «Construyendo entornos seguros desde la perspectiva de género». *Informes Col·leccions CiP*, número 5. Barcelona: ICPS, 2011.
<<http://www.icps.cat/publicacions/materials-cip/informes>>
- EHIZMENDI, Aldasoro; SANZ DEL POCO, Anabel. «Memoria. Mapa de la Ciudad Prohibida para las mujeres. Una experiencia de participación con las mujeres jóvenes. Besauri», 2002.
<http://www.diba.cat/c/document_library/get_file?uuid=bf40de55-40fd-4ad3-9ecd-97895a7a801b&groupId=7294824>
- GUTIÉRREZ, Blanca; CIOCOLETTO, Adriana (coord.). *Estudis urbans, gènere i feminisme. Teories i experiències*. Barcelona: Col·lectiu Punt 6, 2012.

- MARÍN, Imma (dir.). «Els patis de les escoles: espais d'oportunitats educatives». *Informes breus*, núm. 31. Barcelona: Fundació Jaume Bofill, 2010.
<<http://www.fbofill.cat/sites/default/files/525.pdf>>
- MARÓN, Imma (dir.). «Els patis de les escoles: espais d'oportunitats educatives». *Informes Breus #31*. Barcelona: IPA Espanya, Associació Internacional pel Dret dels Infants a Jugar i Fundació Jaume Bofill, 2010.
<<http://www.fbofill.cat/sites/default/files/525.pdf>>
- MUXÍ, Zaida; CASANOVAS, Roser; CIOCOLETTO, Adriana; FONSECA, Marta. *Recomanacions per a la implantació*, 2010.
- MUXÍ, Zaida; CASANOVAS, Roser; CIOCOLETTO, Adriana; FONSECA, Marta; GUTIÉRREZ, Blanca. «¿Qué aporta la perspectiva de género al urbanismo?». A: GUTIÉRREZ MOZO, María Elia (coord.) «La arquitectura y el urbanismo con perspectiva de género». *Revista del Centro de Estudios sobre la Mujer de la Universidad de Alicante*, núm. 17, juny 2011.
<http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/22338/1/Feminismos%2017_06.pdf>
- PLUMA, Ània. «Què estan fent els municipis catalans en matèria de seguretat pública i gènere? Panoràmica global de Catalunya». A: FREIXENET, Maria (coord.) «No surtis sola». *Espais públics segurs amb perspectiva de gènere*. Barcelona: ICPS. Pàg. 115-144, 2011.
- VELÁZQUEZ, Isabela. «Recorrido histórico: aportaciones del feminismo a la construcción de la Ciudad segura deseada». A: Maria Freixenet (coord.) «No surtis sola». *Espais públics segurs amb perspectiva de gènere*. Barcelona: ICPS. Pàg. 89-114, 2011.

7.2. Habitatge

- FONSECA, Marta. «Casa sin género». Ponència presentada al I Congrés Internacional de Vivienda Colectiva Sostenible. Barcelona: Escola Tècnica Superior d'Arquitectura de Barcelona. 25 al 27 de febrer. Pàg. 84-89, 2014.
<http://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/14880/84_89_Marta_Fonseca_Salinas_.pdf>
- GARCÍA ALMIRALL, Pilar [et al.]. «Hàbitat i temps per a la convivència». *Col·lecció Dossiers del Temps*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona, 2014.
<<http://w110.bcn.cat/UsosDelTemps/Continguts/Documents/Publicacions/Dossiers/Fitxers%20estatics%20pdf%20dossiers/habitat%20i%20temps%20def%20-baixa.pdf>>
- GARCÍA, Pilar; GUTIÉRREZ, Blanca; CIOCOLETTO, Adriana. *Hábitat para la convivencia. Herramientas de análisis y evaluación urbana*. Barcelona: UPC, 2012.
<http://www-cpsv.upc.es/HabitatConvivencia/HABITAT_I_CONVIVENCIA_%20Boletin.pdf>
- MUXÍ, Zaida. «Recomanacions per a un habitatge no jeràrquic ni androcèntric». *Col·lecció Eines 13*. Barcelona: Institut Català de les Dones, 2009.
<http://dones.gencat.cat/web/.content/03_serveis/docs/publicacions_eines13.pdf>

7.3. Mobilitat

MIRALLES, Carme; MARTÍNEZ, Montserrat. «Las divergencias de género en las pautas de movilidad en Cataluña, según edad o tamaño del municipio».

Revista Latino-americana de Geografía y Género, Ponta Grossa, v. 3, n. 2.

Pàg. 54-60, ag. / des. 2012.

<http://www.revistas2.uepg.br/index.php/rlagg/article/viewFile/3254/pdf_24>

MIRALLES, Carme; MARQUET, Oriol. «La proximidad en Barcelona. Un análisis desde los tiempos de desplazamiento cotidianos». *Ciudades*, 17: 99-120, 2014.

<<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4733392>>

MIRALLES-GUASCH, Carme. *Usos del temps i mobilitat*. Regidoria Nous Usos Socials del Temps a la Ciutat. Ajuntament de Barcelona, 2006.

<<https://w110.bcn.cat/UsosDelTemps/Continguts/Documents/Publicacions/Dossiers/3%20Usos%20del%20temps%20i%20mobilitat.pdf>>

MIRALLES-GUASCH, Carme. «Dones, mobilitat, temps i ciutats». *Quaderns de l'Institut* núm. 14. Barcelona: Institut Català de les Dones, 2010.

<http://dones.gencat.cat/web/.content/03_serveis/docs/publicacions_quaderns14.pdf>

MUXÍ, Zaida. «Ciudad Próxima: Urbanismo y género». *Ciudad y Territorio* 75: La ciudad habitable, 2006.

8. Associacions i entitats

Col·lectiu Punt 6



Col·lectiu punt 6

Col·lectiu que treballa l'arquitectura i l'urbanisme des de la perspectiva de gènere interseccional, la sostenibilitat, la participació i acció comunitària i l'economia solidària, perquè a través de l'espai també es pot transformar la realitat.

<<http://punt6.org/>>

Red Mujer y Hábitat en América Latina

Xarxa constituïda per institucions i dones compromeses amb la promoció dels drets de les dones i amb una major equitat de gènere en el camp de l'hàbitat.

<<http://www.redmujer.org.ar/>>

The International Archive of Women in Architecture (IAWA)



Arxiu que té com a objectiu documentar la història de la contribució de la dona a l'entorn construït mitjançant la recopilació, preservació, i accés als registres de les organitzacions de l'arquitectura de la dona i els papers professionals de les dones arquitectes, paisatgistes, dissenyadores, historiadores de l'arquitectura i les crítiques i planificadoras urbanes.

<<http://spec.lib.vt.edu/IAWA/>>

ONU Hàbitat. Per un major futur urbà. Tema Gènere



Secció dedicada a la igualtat de gènere dins de l'àmbit temàtic sobre l'hàbitat de l'ONU.

<http://es.unhabitat.org/temas-urbanos/genero/?noredirect=es_ES>

Capítol 7

**Conclusions. Consells per
implementar polítiques
transversals de gènere**

1. Introducció

Després de la lectura d'aquest document esperem haver resolt els dubtes existents al voltant dels dos interrogants principals que perseguia respondre l'estudi:

- Què són les polítiques transversals de gènere en l'àmbit local i
- de quina manera es poden implementar en cada una de les àrees o àmbits municipals.

Les polítiques transversals de gènere són totes aquelles polítiques realitzades, des de l'àmbit local, que han tingut present en el seu disseny que existeixen estereotips, rols i relacions de gènere que influeixen en les oportunitats que tenen els homes i les dones d'organitzar lliurement la seva vida quotidiana.

Com a conseqüència de l'evolució històrica de la nostra societat, el rol femení es relaciona amb la cura i la intimitat de la llar; mentre que el rol masculí s'assimila amb el poder, el mercat laboral i la presa de decisions.

Tot i que els homes i les dones han traspassat els seus rols de gènere i són presents, en major o menor mesura, en totes les esferes de la vida quotidiana, continuen existint les estructures de gènere que produeixen que homes i dones no visquin la ciutat de la mateixa manera i no tinguin les mateixes opcions per accedir als béns i serveis públics.

Qualsevol àrea pot introduir la perspectiva de gènere dins de les seves polítiques i serveis i, per tant, es poden realitzar polítiques transversals de gènere de cultura, esport, educació, urbanisme, mobilitat i un llarg etcètera.

Però si observem la realitat dels nostres municipis comprovem que, tot i fer més de vint anys que es treballa per la igualtat d'oportunitats de dones i homes, que s'ha incorporat l'enfocament de la gestió transversal de gènere en les regidories responsables d'igualtat i que s'han realitzat experiències molt positives, com totes les recollides en aquest document, encara no es pot considerar que es treballi sempre i des de tots els departaments amb perspectiva de gènere, i per tant que les polítiques transversals de gènere siguin una realitat en els municipis catalans.

I és per aquest motiu que en aquest darrer capítol indicarem l'estratègia a seguir per aconseguir amb èxit implementar la gestió transversal de gènere en tot l'ajuntament.

2. Estratègia per dotar de poder les polítiques transversals de gènere dins l'ajuntament

El punt de partida ha de ser el compromís polític de l'equip de govern, que s'ha de convertir en direcció política, obligació tècnica i recursos.

PRIMER. Compromís polític de l'equip de govern

És important que existeixi compromís polític que atorgui poder dins de l'ajuntament a les polítiques transversals de gènere. I aquest compromís polític ha de tenir un clar lideratge polític dins del consistori, la qual cosa implica que la direcció política es concreti en una regidoria que s'ubiqui en una posició dins de l'organigrama municipal que pugui interactuar amb la resta d'àrees o departaments, i que la persona a qui s'atribueixi aquesta responsabilitat política sàpiga què són les polítiques d'igualtat de gènere i ocupi una posició de poder dins de l'equip de govern.

Regidoria polítiques d'igualtat de gènere

Per realitzar polítiques transversals de gènere és important l'existència d'una directriu política clara que es vegi per part de tot l'ajuntament com una obligació clara d'actuació, que impliqui tot el personal tècnic i no exclusivament el personal tècnic de l'àrea d'igualtat.

Per tant, la direcció política s'ha de convertir en un encàrrec polític per a tots els departaments i ha de suposar recursos, humans i econòmics per realitzar aquestes polítiques.

SEGON. Mandat polític específic per a tot el personal tècnic

Recursos humans i econòmics

Si existeix compromís polític que dota de poder les polítiques transversals de gènere i es tradueix en una regidoria encapçalada per una persona que compta dins de l'equip de govern, que realitza un encàrrec que obliga a totes les àrees i a la qual s'atribueixen recursos humans i econòmics per portar-lo a terme, podem dir que hem vençut les resistències institucionals que hi puguin haver. En aquest cas, l'ajuntament demostra que el seu compromís polític és seriós perquè no es tracta d'una mera declaració de bona voluntat, sinó d'un mandat per a tot el consistori amb una clara direcció política.

Una vegada existeix el compromís polític i s'ha dictat l'obligació per a tot el personal tècnic cal oferir recursos que permetin que tothom sàpiga realitzar polítiques transversals de gènere, és a dir, introduir la perspectiva de gènere en tota la seva actuació i d'aquesta manera destruir les resistències individuals que poden tenir el personal tècnic que no és especialista en polítiques d'igualtat de gènere.

3. Estratègia perquè el personal tècnic aprengui a realitzar polítiques transversals de gènere

Una vegada existeix el mandat polític no és immediat que el personal tècnic sàpiga com convertir la teoria en pràctica i dissenyar polítiques transversals de gènere. No és un procés ni natural ni innat, sinó que cal aprendre a mirar la ciutat amb lents liles. Per aquest motiu és important, en primer lloc, saber què vol dir introduir la perspectiva de gènere en qualsevol política o servei, i en segon lloc, proporcionar les eines necessàries per saber-ho fer.

Què implica introduir la perspectiva de gènere en una política o servei

PRIMER. Per introduir la perspectiva de gènere en qualsevol política o servei és imprescindible donar resposta a tres preguntes:

1. Existeixen diferències de gènere que afectin la política o servei?
2. Existeixen desigualtats de gènere que estiguin relacionades amb la política específica?
3. Quin impacte té la política en les relacions i els rols de gènere?

Per donar respostes a aquestes preguntes cal entendre, en relació amb l'àmbit específic d'actuació i sobretot en relació amb el nostre municipi quines diferències, desigualtats i discriminacions de gènere existeixen i per què es caracteritzen.

És important assenyalar que per poder realitzar aquest estudi preliminar és imprescindible disposar de dades desagregades per sexe, que no sempre es tenen. Això implicarà revisar les bases de dades amb les quals treballa l'ajuntament i incloure aquesta informació quan no es tingui present.

SEGON. Una vegada tenim la nostra petita diagnosi de gènere cal que sapiguem dissenyar objectius d'igualtat de gènere per a la política o servei específic.

TERCER. Quan dissenyem la política també hem d'incloure una proposta d'indicadors de gènere que permetin analitzar l'evolució de les diferències i desigualtats de gènere, i que ens permetin conèixer qui se'n beneficia en cada cas i quin impacte té la política en els rols i les relacions de gènere.

Eines necessàries per aprendre a realitzar polítiques de gènere

Per aprendre a treballar amb perspectiva de gènere existeixen tres elements clau que seran les fonts a les quals podrà accedir el personal tècnic municipal:

- Personal tècnic d'igualtat de la regidoria
- Formació específica
- Suport dels ens supralocals

El personal tècnic especialitzat que treballa dins de la regidoria d'igualtat serà el primer suport al qual es podrà sol·licitar ajuda i que haurà d'acompanyar en tot aquest procés d'aprenentatge per a la implementació de la gestió transversal de gènere. Per poder realitzar aquesta tasca de seguiment i acompanyament caldrà que la regidoria tingui recursos humans i econòmics suficients que permetin que, mentre unes persones s'encarreguin d'afrontar les tasques que la regidoria d'igualtat de gènere tingui directament encarregades, com podria ser la política de prevenció de la violència de gènere, una altra part de l'orgànic s'ocupi de la transversalitat de gènere.

La formació en polítiques d'igualtat de gènere és clau per canviar dinàmiques, ja que per poder incloure la perspectiva de gènere en qualsevol actuació que es realitzi s'ha d'aprendre a mirar a través de les ulleres liles que posen en evidència el pes dels rols de gènere i ajuden a visibilitzar les diferències i desigualtats de gènere que existeixen en les nostres ciutats. Només creant espais de formació en què es posi sobre la taula i es discuteixi cada un dels àmbits, al mateix temps que s'ofereixen eines per saber crear indicadors de gènere, saber llegir els pressupostos amb sensibilitat de gènere, per aprendre a utilitzar un llenguatge inclusiu, etc., serà possible treballar amb perspectiva de gènere.

I finalment serà de gran importància la participació en aquest procés de les administracions supralocals, perquè són aquestes les que per un costat ofereixen formació i finançament als municipis, formació i finançament que ja ha de tenir incorporada la perspectiva de gènere; i per un altre costat perquè són també aquestes les que poden ajudar els municipis a crear xarxa i treure el màxim profit dels esforços realitzats a favor de la igualtat de gènere.

4. Bibliografia de referència

- ALFAMA, Eva. «Les polítiques municipals de gènere». *Materials CIP. Articles Feministes*, núm. 12. Barcelona: ICPS, 2012.
- ALFAMA, Eva; CRUELLS, Marta; DE LA FUENTE, María. «¿Qué ha cambiado con esta crisis? El mainstreaming de género en la encrucijada». *Investigaciones Feministas*. Vol. 5: 69-95, 2014.
- ALONSO ÁLVAREZ, Alba. *El Mainstreaming de género en España. Hacia un compromiso transversal con la igualdad*. València: Tirant lo Blanch, 2015.
- ARRANZ, Fátima (ed.). *Las políticas públicas a favor de las mujeres*. Madrid: Instituto de Investigaciones Feministas UCM, 2000.
- ASTELARRA, Judith. «Les polítiques de gènere». A: E. Bodelón i P. Giménez (Coord.) *Construint els drets de les dones: dels conceptes a les polítiques locals*. Barcelona: Diputació de Barcelona. Col·lecció Estudis. Sèrie Igualtat i Ciutadania, 1. Pàg. 75-98, 2008.

- BETTIO, F. M.; CORSI, C.; D'IPPOLITI, A.; LYBERAKI, M. S. LODOVICI and A. Verashchagina. «The impact of the economic crisis on the situation of women and men and on gender equality policies», European Commission, FGB – Fondazione Giacomo Brodolini–, IRS –Istituto per la Ricerca Sociale–, Desembre del 2012.
- BUSTELO, María; LOMBARDO, Emanuela (ed.). *Políticas de igualdad en España y en Europa*. Madrid: Ed. Cátedra, 2007.
- CASTRO, Carmen. «¿Réquiem? Por la igualdad de género –que no fue– en Europa. Cambiemos la hoja de ruta». *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, núm. 126: 87-101, 2014.
- DALY, Mary. «Gender Mainstreaming in Theory and Practice», *Social Policies: international Studies in Gender, State and Society*, Vol.12 (3): 433-450, 2005.
- DALY, Mary. *Multiple Meanings of Gender Equality. A Critical Frame Analysis of Gender Policies in Europe*. Hungary: CEU Press, 2007.
- DE LA FUENTE, Maria; FREIXANET, Maria; GELAMBÍ, Mònica; RIFÀ, Roser. «Fòrum de Polítiques Públiques sobre Mainstreaming de Gènere». *Materials CiP. Informes s/n*. Recerca 2008-2009. Barcelona: ICPS, 2009.
<http://www.icps.cat/archivos/CiPdigital/cip-i0fuente_freixanet_gelambi_rifa.pdf>
- GAGO, Cándida; RODRÍGUEZ, Juana M. «Presente de las políticas de igualdad en ámbito local de la comunidad de Madrid». *Boletín de la Asociación de Geográficos Españoles*, núm. 66: 341-367, 2014.
- GELAMBÍ, Mònica. «Polítiques públiques i relacions de gènere: les polítiques d'igualtat entre dones i homes a Catalunya». A: Ricard Gomà i Joan Subirats (coord.) *Govern i polítiques públiques a Catalunya (1980-2000)*. *Autonomia i benestar*. Pàg. 245-276, 2001.
- GELAMBÍ, Mònica. «Les polítiques de gènere als ajuntaments catalans: en procés de construcció». *Working Paper Institut de Ciències Polítiques i Socials*, núm. 243, Barcelona: ICPS, 2005.
- GELAMBÍ, Mònica. «Políticas municipales de género en Catalunya y la Lombardía. Estudio del cambio institucional y organizativo realizado para facilitar su implementación». *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*. ISSN 1699-597X, núm. 3. Pàg. 367-402, 2008.
- GELAMBÍ, Mònica. «La gestión transversal de género en momentos de crisis. Análisis de los municipios catalanes» *Gestión y Análisis de Políticas Públicas, Nueva Época*. ISSN: 1989-8991, núm. 14, julio-diciembre 2015.
- Grup d'especialistes en Mainstreaming (EG-S-MS). *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer, 1999.
- LOMBARDO, Emanuela; LEÓN, Margarita. «Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica». *Investigaciones feministas*, vol. 5: 13-35, 2014.

- LOMBARDO, Emanuela. *La europeización de la política española de igualdad de género*. València: Tirant lo Blanch, 2004.
- MAZEY, Sonia. «Introduction: Integrating Gender – Intellectual and “Real World” Mainstreaming», *Journal of European Public Policy*, 7(3), 333-345, 2000.
- MERGAERT, Lut; LOMBARDO, Emanuela. «Resistance to implementin gender mainstreaming in EU research policy». A: Weiner, Elaine; Heather MacRae (ed.) «The persistent invisibility of gender in EU policy». *European Integration online Papers* (EIoP), Special issue 1, vol. 18, article 5: 1-21, 2014.
- MERGART, Lut. *The Reality of Gender Mainstreaming Implementation: The Case of the EU Research Policy*, Ph.D. dissertation. Radboud Universiteit Nijmegen, Netherlands, 2012.
- O'CONNOR, Julia. «Gender, Class and Citizenship in Comparative Analysis of Welfare State Regimes: Theoretical and Methodological issues». *British Journal of Sociology*, 44. Pàg. 501-518, 1993.
- ORTÍ, A. « La apertura y el enfoque cualitativo o estructural: la entrevista abierta semidirectiva y la discusión de grupo». A: GARCIA FERRANDO, M.; IBÁÑEZ, J.; ALVIRA, F. *El análisis de la realidad social*. Madrid: Alianza, 1994.
- OTERO, Paula; BOUZAS, Ramón. «Estructura, recursos y desarrollo de las políticas de igualdad en el ámbito local». *Revista de Estudios Políticos* (nueva época). Madrid, núm. 158: 139-163, 2012.
- PALEO, Natalia; ALONSO, Alba. «¿Es solo una cuestión de austeridad? Crisis económica y políticas de género en España». *Investigaciones feministas*. Vol. 5: 36-68, 2014.
- RAO, Aruna; KELLENHER, David. «Is There Life after Gender Mainstreaming?», *Gender and Development*, 13(29): 57-69, 2005.
- REES, Teresa. *Mainstreaming Equality in the European Union*. Londres: Routledge, 1998.
- ROLDÁN GARCÍA, Elena; LEYRA FATOU, Begoña. «Reforma local, servicios sociales y perspectiva de género». *Investigaciones Feministas*. Vol. 5: 129-156, 2014.
- RUBERY, Gill. «From “women and recession” to “women and uasterity”: a framework for Analysis». Karamessini, M.; J. Rubery (ed.) *Women and Austerity. The Economic Crisis and the Future for Gender Equality*. Londres: Routledge. Pàg.: 17-36, 2014.
- SANZ, J. *La metodología cualitativa en l'avaluació de polítiques públiques*. Barcelona: Ivàlua, 2011.
<http://www.ivalua.cat/documents/1/11_04_2011_10_41_12_Guia8_MetodologiaQualitativa.pdf>
- VALIENTE, Celia. «El feminismo de Estado en los ayuntamientos de la Comunidad Autónoma de Madrid: creación y actuaciones». *GAPP*, 13-14, 1999.
- VALIENTE, Celia. *El feminismo de Estado en España: El Instituto de la Mujer (1983-2003)*. València: Institut Universitari d'Estudis de la Dona. Universitat de València, 2006.

- VALLES, M. *Técnicas cualitativas de investigación social*. Madrid: Síntesis, 2000.
- VARELLA, Raquel. «Las políticas de igualdad en el ámbito del trabajo: una propuesta de construcción teórica desde el género». A: R. Radl Philipp (ed.). *Cuestiones actuales de sociología del género*. Madrid: CIS, Universidad Santiago de Compostela. Vilanova, M. (comp.) (1994). *Pensar las diferencias*. Barcelona: UB, ICD, 2001.
- VERLOO, Mike. «Multiple inequalities, intersectionality and the European Union». *European Journal of Women's Studies*, 3, 211-229, 2006.
- WALBY, Silvia. «Gender Mainstreaming: Productive Tensions in Theory and Practice». *Social Politics*. Vol. 12, Issue 3, November 8. Pàg. 321-343. Oxford University Press, 2005.
- WOODWARD, Alison. «Gender Mainstreaming in European Policy: Innovation or Deception?» *Discussion Paper FS I 01-103*, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, 2001.
- WOODWARD, Alison. «European Gender Mainstreaming: Promises and Pitfalls of Transformative Policy», *Review of Policy Research*, vol. 20 (1): 65-88, 2003.