

MANUAL DEL/ DE LES PARTICIPANTS

CURS:

LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT EN LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES.

Consell Comarcal del Baix Llobregat

4, 11 i 18 de maig del 2009



1ª SESSIÓ. Les polítiques d'igualtat en les administracions públiques. Marc normatiu.

Objectiu: Facilitar informació sobre les eines jurídiques existents per tal de dur a terme polítiques d'igualtat internes i vers la ciutadania.

Metodologia. Expositiva

Durada: 60'

1. Introducció

Per tal de poder emmarcar jurídicament les polítiques d'igualtat cal aclarir en primer lloc a quins tipus de polítiques ens referirem en aquest curs.

Per una banda, la històrica situació de domini d'un gènere sobre altre ha configurat un món on les dones únicament eren presents a l'àmbit privat, i la seva existència com subjectes de drets era molt limitada. Per altre banda, els suposats drets universals pensats i aplicats per homes, deixaven de costat les necessitats i interessos de la gran majoria de les dones.

Per això des de l'època moderna, la creixent visibilitat d'aquesta situació degut a la pressió de les dones, va tenir com a conseqüència en la majoria dels països. una reforma de la legislació existent i promulgació de noves lleis en gairebé tots els àmbits de la vida privada i pública fins que s'arriba a la consideració de la dona com a ciutadana amb els mateixos drets que els homes.

El marc normatiu que presentem no és ni molt menys exhaustiu i ens centrem en aquelles lleis de caràcter general, fonaments de les polítiques d'igualtat de les administracions públiques vers la ciutadania, i el referits a l'activitat laboral, fonaments de les polítiques internes d'igualtat.

2. Legislació

A hores d'ara, les polítiques d'igualtat d'oportunitats s'emmarquen en diferents nivells institucionals

Comunitari. L'UE ha experimentat també aquest mateix procés d'adaptació legislatiu del que hem parlat i, en el cas de la igualtat d'oportunitats, la seva influència ha estat fonamental per avançar en la consecució de drets, especialment laborals, per les dones en Europa.

Així diferents directives i reglaments, tractats, recomanacions i decisions del Consell, s'han anat desenvolupant des de la fundació. En la majoria dels casos, la legislació comunitària referida a igualtat de gènere ja està integrada a l'espanyola.

Les instruments comunitaris recents més importants són:

- El tractat d'Amsterdam (1997) que en el seu article 2 i 3 regulen la igualtat entre dones i homes com a missió i objectiu de la Comunitat, que ha de ser presents a totes es polítiques comunitàries i a l'article 13 permet a les organismes comunitaris la lluita contra tota mena de discriminació.
- Directiva 2002/73/CE que modifica la primera sobre aquest tema de l'any 76 (Directiva 76/207/CEE) en allò referit a l'accés al treball, promoció, condicions de treball, etc. i introdueix el famós principi de transversalitat.
- Directiva 2004/113/CEE. sobre aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés a béns i serveis i al seu subministrament.
- La creació de l'Institut Europeu per a la Igualtat de Gènere (20.XII.06)
- La Directiva 2006/54/CE, un text refós que integra les anteriors directives relatives a la igualtat d'oportunitats en el treball

Estatal. El marc normatiu espanyol relatiu a la no discriminació i a la igualtat, s'inicia amb la Constitució i els seus articles 14, que prohibeix la discriminació, i el 9.2 que obliga a les administracions públiques a promoure les condicions per la igualtat i a remoure els obstacles per exercir la igualtat de drets.

- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes on s'aprofita per fer la transposició de les directives comunitàries 2002/73/CEE i 2004/113/CEE.

Aquesta llei de gran abast introdueix mecanismes determinants en el camí per assolir una igualtat efectiva:

Transversalitat: Tots els organismes públics i les seves activitats han d'integrar la perspectiva de gènere

Conceptes: Igualtat de tracte:

- = Sexe-gènere
- = Discriminació directa i indirecta
- = Accions positives
- = Assetjament sexual i per raó de sexe.
- = Plans d'igualtat, amb els seus requisits

Obligacions: Per a les empreses privades: Plans d'igualtat interns per a les de més de 250 persones en plantilla i per empreses amb altres condicions (negociacions conveni, sancions)
Per les administracions públiques. (veure articles 14 i 15 annexos)

La llei d'igualtat ha tingut conseqüències en moltes altres normatives i lleis de caràcter estatal i, entre d'altres, en les següents relacionades amb l'àmbit laboral

- = L'Estatut dels treballadors, que tot i que d'una manera genèrica, també comptava amb alguns articles contra la discriminació a l'àmbit laboral, les modificacions derivades de la esmentada llei en fan de l'Estatut dels Treballadors actual un instrument molt més eficaç.
- = Llei de Prevenció de Riscos Laborals.
- = Llei de procediment laboral.

- Llei 7/2007 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. La disposició addicional VIII d'aquesta llei omple un buit de la llei d'Igualtat, ja que aquesta no obligava a totes les administracions públiques a negociar amb els sindicats i establir plans d'igualtat. (veure annex)

- Llei 39/2007 de Contractes del Sector Públic, que permet introduir determinades criteris socials (ocupació de dones, igualtat d'oportunitats, etc.) en l'adjudicació de contractes públics.

- Llei orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

Català

- Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya.

L'Estatut té un enfocament molt innovador ja que regula específicament els drets de les dones, fent visible la seva situació històrica i posant de relleu el canvi i introdueix i explica el concepte de perspectiva de gènere que ha de integrar-se a totes les seves polítiques (veure annex) .

- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

Debat: Amb aquest bagatge jurídic tan important, quines són les dificultats més significatives que es troben les administracions públiques i de manera especial les locals, per dur a terme polítiques d'igualtat internes i externes?

Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya.

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'explotació, maltractaments i 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:*

- 1.** *Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció professional, les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.*
- 2.** *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.*
- 3.** *Les polítiques públiques han de garantir que es faci front de manera integral a totes les formes de violència contra les dones, i als actes de caràcter sexista i discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques.*
- 4.** *Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials.*
- 5.** *Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències i en els casos previstos a la llei, han de vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que puguin afectar la seva dignitat, integritat i benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual.*

Llei 7/2007, de 12 de abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic

Artículo 1. *Objeto.*

- 3. Este Estatuto refleja, del mismo modo, los siguientes fundamentos de actuación:*
- d. Igualdad de trato entre mujeres y hombres.*

Artículo 14. *Derechos individuales.*

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

- h. Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.*
- i. A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

Artículo 52. *Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta.*

Los empleados públicos (...), y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: (.....) y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, (...)

Artículo 53. *Principios éticos.*

- 4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

Artículo 60. *Órganos de selección.*

1. *Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.*

Artículo 61. *Sistemas selectivos.*

1. *Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.*

Artículo 79. *Concurso de provisión de los puestos de trabajo del personal funcionario de carrera.*

1. *(.....). La composición de estos órganos responderá al principio de profesionalidad y especialización de sus miembros y se adecuará al criterio de paridad entre mujer y hombre. Su funcionamiento se ajustará a las reglas de imparcialidad y objetividad.*

DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA. *Planes de igualdad.*

1. *Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.*
2. *Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.*

Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes

CAPÍTULO I - Principios generales

Artículo 14. *Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.*

A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

- 1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.*
- 2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.*
- 3. La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.*
- 4. La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.*
- 5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.*
- 6. La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.*
- 7. La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.*
- 8. El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el*

fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.

- 9.** *El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.*
- 10.** *El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.*
- 11.** *La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.*
- 12.** *Todos los puntos considerados en este artículo se promoverán e integrarán de igual manera en la política española de cooperación internacional para el desarrollo.*

Artículo 15. *Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.*

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

2ª SESSIÓ. Conceptes bàsics en les polítiques d'igualtat

Objectiu:	Aclarir i unificar conceptes relacionats amb la igualtat i la perspectiva de gènere
Metodologia:	expositiva i participativa
Durada:	90'

1. DEFINICIONS:

SEXE

Atribut innat determinat per la naturalesa que estableix diferències físiques, biològiques i anatòmiques entre dones i homes.

El sexe classifica les persones pel seu potencial en la reproducció sexual.

GÈNERE

Sèrie de característiques emocionals, afectives, intel·lectuals i de comportament, adjudicades socialment i culturalment a dones i homes, i derivades de les diferents experiències viscudes per unes i altres.

Es forma a partir de l'assumpció de rols tradicionals que són apresos i assimilats des del naixement i transmesos a través de diferents agents i mitjans i, especialment, prenent a les persones adultes com a models. El gènere s'aprèn, pot ser educat, canviat i manipulat.

IGUALTAT DE GÈNERE

Concepte que defensa que tots els éssers humans són lliures de desenvolupar les seves habilitats personals i prendre decisions sense limitacions per raons de gènere, i que, els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i homes són igualment considerats, valorats i afavorits.

PATRIARCAT

Xarxa d'estructures socials que té com nexa comú i articulador les relacions de poder i domini dels homes sobre les dones.

El patriarcat consisteix en una presa de poder històrica per part dels homes sobre les dones, l'agent ocasional de la qual va ser d'ordre biològic, si bé elevat aquest a categoria d'ordre política i econòmica. Aquesta presa de poder passa forçosament per la submissió de les dones a la maternitat, la repressió de la sexualitat femenina i l'apropiació de la força del treball total del grup dominat (treball reproductiu i domèstic), del qual el seu primer però no únic producte són els fills.

CIUTADANIA

Concepte que defineix les característiques de l'individu que té i exerceix els drets civils, socials, i polítics de la democràcia. Aquestes característiques són l'autonomia i la llibertat.

SEXISME

Conjunt d'idees, símbols i costums utilitzats per la societat patriarcal amb la finalitat de mantenir en situació de subordinació i inferioritat a les dones.

Es desenvolupa com:

Androcentrisme
Sobregeneralització
Insensibilitat respecte al gènere
Doble patró
Dicotomia Sexual

IGUALTAT D'OPORTUNITATS

S'anomenen polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes aquelles desenvolupades per les organitzacions públiques i privades destinades a eliminar les discriminacions existents en el seu àmbit d'actuació i a promoure mesures que permetin que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats pel seu desenvolupament personal i professional.

ACCIONS POSITIVES O DISCRIMINACIO POSITIVA

Es denominen accions positives a mesures que es porten a terme de forma voluntària i temporal, encaminades a accelerar i facilitar la participació equitativa de les dones en l'activitat socio-laboral, fins a aconseguir la paritat (ni el 40% ni el 60% del mateix sexe). Les accions positives es destinen a grups infrarepresentats però amb igual capacitat i mèrit.

Les accions positives no conculca el drets individuals de ningú ja que parlem de "en igualtat de capacitats i mèrits"

DISCRIMINACIÓ INVERSA.

Mesura que té com objectiu establir un tractament diferencial justificat per compensar la situació de desavantatge social patida per un determinat grup social, per igualar els grups: reserva de places per minusvàlides, grups ètnics tradicionalment desfavorits, dones víctimes de violència de gènere etc.

La discriminació inversa sacrifica el dret individual pel bé social

DISCRIMINACIÓ DIRECTA

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Llei d'igualtat 2007

DISCRIMINACIÓ INDIRECTA

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. Llei d'igualtat, 2007

MAINSTREAMING/TRANSVERSALITAT.

També **perspectiva de gènere**

“ És 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 pels/les agents normalment involucrats/des en l’adopció de mesures polítiques” *Consell d’Europa, 1999.*

Segons expertes europees hi ha cinc criteris per saber si hi ha transversalitat, també denominada sovint perspectiva de gènere, a un procés polític.

- 1) Un concepte ample d’igualtat de gènere amb un enfocament global i que interrelacioni les causes diverses i relacionades de la desigualtat entre homes i dones.
- 2) La perspectiva de gènere vol dir abordar els problemes de gènere dins de les tendències i polítiques generals (urbanisme, pressupost, medi ambient, treball, seguretat, etc.)
- 3) Paritat en la participació política, social i econòmica.
- 4) un canvi institucional i organitzatiu, que suposa: a) sensibilització i formació en gènere per a tota la classe política i la societat; b) cooperació entre departaments, personal tècnic i polític per dur a terme les polítiques i fer diagnòstics i avaluacions i c) participació ciutadana, de dones, de feministes, d’expertes, etc, en la elaboració i seguiment de les polítiques
- 5) Incloure no només el gènere sinó també altres diversitats

AGENT D’IGUALTAT

Professional amb tasques d’anàlisi, intervenció i avaluació de situacions per detectar i corregir discriminacions de gènere, que incorpora en el seu àmbit d’actuació el desenvolupament de polítiques d’igualtat i el principi de transversalitat de gènere, implantant plans d’actuació que tinguin com objectiu la promoció, la incorporació i l’apoderament de les dones en totes les esferes de la vida. (Diputació de Barcelona, lleugerament modificada).

IMPACTE DE GÈNERE

S’anomena impacte de gènere a les conseqüències socials, polítiques i econòmiques diferenciades que les decisions i actuacions dels poders públics tenen sobre homes i dones.

PARITAT

Es diu que hi ha paritat quan hi ha una representació equilibrada de dones i homes en posicions de poder i presa de decisions de totes les esferes de la vida. Consell d'Europa

FEMINISME

Doctrina que considera justa la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Movimiento encaminado a conseguir esa igualdad. (Maria Moliner, 1977)

MASCLISME

Ideologia que considera el sexo masculino superior al femenino, lo que supone cierta marginación de la mujer en la sociedad. Pequeño Espasa 1988.

SOBRE GÈNERE, SEXE I DONES. Sara Berbel Sánchez. Doctora en Psicologia Social. Directora general d'Igualtat d'Oportunitats del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya

Als darrers temps, degut sens dubte a la rellevància d'alguns temes relacionats amb les dones, s'han instal·lat en el llenguatge quotidià conceptes propis del feminisme acadèmic, com el *gènere*, o de la política feminista, com la *paritat*. No obstant, aquests termes no sempre són ben utilitzats, de forma que amb freqüència condueixen a confusió més que a la clarificació de les situacions.

Els professionals del periodisme s'han fet ressò de la desorientació general i estan apostant per aclarir conceptes i simplificar els termes. En un programa molt respectat a la TV3, la conductora va explicar públicament que parlar de gènere creava dubtes, ja que correspon a un terme gramatical, i que en conseqüència havia decidit parlar de "dones" en el seu lloc. És a dir, no es tractaria de violència de gènere sinó de violència "vers les dones", per posar un exemple. També s'ha parlat de l'eufemisme que significa parlar de violència de gènere quan en realitat el fet a què ens referim té ja un terme, conegut per tothom i de llarga tradició cultural que és el "crim passional".

Admetent que es tracta d'un tema polèmic i que, certament, parlar de dones en lloc de gènere clarifica i simplifica els discursos, em proposo introduir alguns matisos respecte els conceptes i les seves implicacions.

Una primera confusió és la que es produeix entre gènere i sexe. El sexe ve determinat per la naturalesa, una persona neix amb sexe masculí o femení. En canvi, el gènere, home o dona, s'aprèn, pot ser educat, canviat i manipulat. S'entén per gènere la construcció social i cultural que defineix les diferents característiques emocionals, afectives, intel·lectuals que cada societat assigna com a pròpies i naturals d'homes i de dones, així com els comportaments corresponents.

Exemples d'aquesta adscripció de característiques a la nostra societat és pensar que les dones són parladores, carinyoses i organitzades i els homes són actius, forts i emprenedors. Podem dir, utilitzant les paraules de la doctora Victòria Sau, que **el gènere és la construcció psicosocial del sexe**. Una primera funció implícita en el gènere és la de fer patent que homes i dones són més diferents que similars i aquest és el motiu què les societats humanes hagin establert l'existència d'aquests dos gèneres, fenomen que té una dimensió universal.

La divisió que configura el gènere no és neutra, com han posat de manifest moltes pensadores al llarg de la Història. No tenim més que mirar al voltant per veure centenars d'exemples: el vestidet rosa o blau per al nadó que acaba de néixer segons sigui nen o nena, grans zones als supermercats amb joguines de

construcció, esports o cotxes per a nens i altres fàcilment identificables pels colors pastel plenes de nines de les que tenir cura i acaronar, joguines representant electrodomèstics i nines similars a les models televisives que es pretén que les nenes imitin en un futur proper. Si algú creu que això pertany al passat, només ha de visitar uns grans magatzems qualsevol, observar els anuncis televisius o revisar els regals que el passat Nadal han portat els Reis Mags. Les anàlisis realitzades pel Consell Audiovisual de Catalunya sobre espots publicitaris de joguines corresponents al Nadal de 2004 van mostrar una tendència a l'increment del sexisme i no a la seva disminució, com seria d'esperar. Altres signes mostren la incidència cultural en la determinació del gènere com, per exemple, la forma de vestir que encara impedeix moltes nenes pujar a determinats gronxadors o llençar-s'hi per terra mentre que els nens tenen absoluta llibertat de moviments. Si una nena plora, tothom la consola; si és un nen, se li assequen les llàgrimes i se li demana que es comporti com un "homenet". Insisteixo un cop més en què aquests comportaments educatius per part de les persones adultes són encara majoritaris, malgrat que existeix la percepció social que estan ja superats. La realitat social està lluny de la percepció que la ciutadania té en aquest aspecte, com mostren un cop i un altre els estudis que es realitzen periòdicament al respecte.

Després d'aquests exemples, no pot dir-se en consciència que les dones són diferents dels homes per naturalesa, més enllà de les seves característiques sexuals. Les diferències educatives que hem vist es posen diàriament en pràctica tant per homes com per dones: la majoria d'educador(e)s tracten de forma diferent als nens i les nenes segons el seu sexe, encara que sigui inconscientment. Al fer-ho, els hi estan proporcionant, sense saber-ho, un conjunt de comportaments vàlids, és a dir, un gènere amb el què identificar-se. A les diverses societats es configuren rols i estereotips assignats a homes i a dones que conformen diferents maneres de sentir, pensar, actuar i viure, en moltes ocasions oposades, incompatibles i, el que és encara pitjor, terriblement injustes.

Tanmateix, la forma com es generen i desenvolupen les relacions de poder ve determinada directament per la socialització en funció del gènere a que estan sotmesos nens i nenes des que neixen. Les nenes observen al seu voltant que la majoria de llocs importants estan ocupats per homes. Consells d'Administració de les empreses, governs locals i autonòmics, càrrecs de direcció d'institucions, científics guardonats... una aclaparadora representació masculina en llocs de poder que dificulta la seva possible identificació en aquests llocs on es prenen decisions. És cert que cada cop amb més freqüència se sent parlar a metgesses, alcaldesses, científiques o, fins i tot, ministres, però des d'un punt de vista global i també degut a una menor presència mediàtica, són casos que encara resulten relativament infreqüents. El Programa de la Dona que porta a terme la Universitat Politècnica de Barcelona, tractant de promoure l'interès de les joves vers carreres tècniques, podria aportar moltes dades sobre aquest particular. Aquesta educació que orienta majoritàriament un noi cap a una carrera tècnica i una noia cap a una carrera "humanística", aquesta educació diferenciada en funció del gènere, és la que

genera discriminació envers les dones, en la gran majoria de les societats conegudes.

El gènere es configura, per tant, com una categoria conceptual que explica com la construcció social de la nostra cultura ha transformat les diferències entre els sexes en desigualtats socials, econòmiques i polítiques. Aquesta translació de diferències biològiques a socials és primordial ja que el concepte de gènere no només designa el que en cada societat s'atribueix a cada un dels sexes sinó que evidència aquesta conversió cultural en desigualtat. En teoria, el tipus de relació existent entre els gèneres podria ser igualitària, amb dominant masculina o amb dominant femenina. Evidentment, en la major part de les societats conegudes, existeix el sistema del gènere/sexe amb dominant masculina però aquesta divisió entre els sexes és sempre construïda socialment i no el producte de diferències biològiques. No hi ha cap raó objectiva que expliqui que la diferència hagi de convertir-se en desigualtat.

Una altra de les situacions que donen lloc confusions és que, molt sovint, s'identifica *gènere* amb *dona* i no amb relacions socials de gènere, com seria més adequat tenint en compte l'origen del concepte. Per això no s'hauria d'oblidar que quan es parla de gènere les dones feministes ens estem referint a les relacions entre homes i dones i a les construccions socials que es fan de la feminitat i de la masculinitat. Aquest és el motiu pel qual el gènere és tant una categoria relacional com una categoria política ja que les atribucions de gènere són opressives i rígides tant pels homes com per les dones, encara que tradicionalment les dones hagin sortint perdent en aquest repartiment.

D'acord amb les premisses anteriors, les polítiques anomenades de gènere, no només s'adrecen a les dones, sinó també cap els homes, tractant de canviar els patrons que la cultura els hi ha assignat respectivament. Parteixen de la base que el gènere compromet a totes les persones, homes i dones, i arriben a la reflexió des de l'experiència. El gènere com a categoria relacional permet tractar a totes les persones com a iguals, en el sentit de tenir el mateix valor, independentment del sexe. No es tracta, i aquesta és ja la darrera confusió a la que al·ludiré, de considerar la igualtat de gènere com "igualtat a" els homes, ja que això significaria col·locar als homes com a mesura del que és desitjable, sinó com a "igualtat entre" diferents persones de diferent sexe davant el món públic i el privat.

En qualsevol cas, esdevé altament estimulants i sa per a la nostra societat comprovar com els conceptes relacionats amb les dones tenen per fi un espai en els mitjans de comunicació i contribuiran, com no pot ser d'una altra forma, a visualitzar i reconèixer els drets de totes les dones, assignatura encara pendent per a assolir una autèntica proclamació dels drets humans.

3ª SESSIÓ. La institucionalització de les polítiques de dones. El paper dels ajuntaments.

Objectius:	Oferir una panoràmica general de l'evolució de les polítiques de dones a les institucions.
Metodologia:	Expositiva i participativa
Durada:	60'

1. La institucionalització de les polítiques d'igualtat a l'Estat espanyol

Les polítiques d'igualtat , que avui integrem en un concepte més ample que denominem polítiques de gènere, comencen a implantar-se a l'estat espanyol amb l'adveniment de la democràcia però més concretament amb l'arribada dels socialistes al govern a l'any 1982.

Òbviament aquestes polítiques tenien darrere una forta pressió i les lluites de les dones que ja des dels darrers temps de la dictadura feien sentir la seva veu i les seves reivindicacions, dones feministes que van pertànyer al que es va denominar a tot el món "la segona onada del feminisme" . Moltes d'aquestes dones van integrar-se en partits d'esquerra i van fer notar poc a poc la seva influència.

A partir de la restauració de la democràcia, els programes electorals dels diferents grups polítics incloïen temes de dones i tenint com única referència la normativa pròpia la Constitució Espanyola, diferents àmbits públics, administració central, autonòmica i local, van introduir, amb més o menys èxit, mesures destinades a les dones.

A l'estat espanyol, l' Instituto de la Mujer (1983) va ser el primer esglaió d'una llarga cadena de institucions, regidories, plans, programes i serveis desenvolupades per les administracions públiques amb l'objectiu d'avançar en la igualtat d'oportunitats.

Aquesta situació, que es dona a tot arreu a partir dels anys 80, és la que s'anomena "feminisme institucional" . Es a dir els organismes públics promouen una agenda, uns objectius d'igualtat, que integren moltes de les reivindicacions de les feministes.

A l'estat espanyol, la institucionalització de les polítiques de dones ha tingut un desenvolupament ràpid i molt estès, amb notables resultats, a vegades millors que a d'altres països amb més tradició democràtica.

1.2. Conseqüències de la institucionalització de les polítiques de dones

- = Visibilització de les condicions de vida i treball de les dones.
- = Difusió de la situació
- = Increment de dones a la política
- = Les polítiques de dones estan a l'agenda política
- = Recursos econòmics
- = Legislació
- = Igualtat de les dones en l'accés a bens i serveis públics.

2. El paper dels ajuntaments a Catalunya

2.1 Evolució de les programes i polítiques

A Catalunya el paper dels ajuntaments democràtics en la difusió i aplicació de les polítiques d'igualtat han passat per tres moments: en un primer, basat en bona voluntat i una certa idea de "servei social", els ajuntaments de poblacions mitjans i grans, molts d'ells recolzats per projectes europeus a partir de 1986, van dedicar esforços i recursos a l'accés de les dones al treball: formació i assessorament per l'ocupació van ser els principals serveis que s'oferien a les dones.

També la salut reproductiva de les dones va a ser una de les primeres preocupacions dels consistoris catalans, impulsats pels moviments de dones, i així, per exemple, a varies poblacions del Baix Llobregat, els centres de planificació familiar, que a més, omplien altres buits en relació a les necessitats de les dones, van ser assumits pels ajuntaments.

De manera simultània, una tasca fonamental dels ajuntaments ha estat la difusió del concepte d'igualtat d'oportunitats que, completada amb una xarxa d'entitats de dones, ha anat impregnant poc a poc el teixit social.

L'entrada als consistoris de promocions de dones formades i, especialment, de dones a la política municipal als anys 90, i la influència del moviment feminista ha

anant millorant i ampliant les responsabilitats i objectius de les administracions locals en relació a les dones, entrant en una segona etapa de plans i intervencions. Apareixen de forma generalitzada les regidories i serveis de les dones i vers les dones, s'amplien les àrees d'intervenció a temes com la violència de gènere, es creen consells de dones, es fan publicacions, etc.

La tercera etapa, i aquesta és una classificació pròpia, s'inicia als finals del anys 90, després de la Conferència de Pequín, a la que van assistir moltes feministes de Catalunya i es generalitza al nou segle XXI quan els concepte de gènere i transversalitat s'estenen i les polítiques de les dones ja no es troben circumscrites a un servei o regidoria, si no que, sota l'impuls d'aquestes, pretenen incidir en totes les àrees municipals.

Tot i no tenir competències pròpies, com a molts altres àmbits, molts ajuntaments, al ser les administracions de "proximitat", han assumit amb més o menys voluntat, recursos i estructures l'objectiu de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i la millora de la situació de les dones.

2.2 Conseqüències de les polítiques municipals més habituals vers les dones

- = Visibilització de les condicions de vida i treball de les dones.
- = Difusió de la situació
- = Suport a les entitats de dones
- = Foment de la participació de les dones al municipi
- = Atenció a col·lectius femenins discriminats, desfavorits i víctimes de la violència
- = Foment de la formació i ocupació femenina
- = Recursos generals a favor de la igualtat (oci, cultura, salut, etc.)
- = Recursos per a les persones dependents (llars d'infants, centres de dia, esplais....)
- =

2.3 Els obstacles per l'aplicació de polítiques de gènere.

La manca de competències específiques i el fet de que l'abast i importància de la seva tasca depengui de la voluntat, sensibilitat i compromís de persones amb càrrecs de responsabilitat fa que hi hagi una gran diferència entre unes i altres administracions locals i que en molts ajuntaments la igualtat d'oportunitats sigui absent com objectiu del govern o no es destinen recursos suficients, no n'hi hagi el personal suficient i adequat per dur a terme les polítiques i fins i tot hi hagi resistències, conscients i inconscients per la seva aplicació. Cal una normativa que estableixi les competències i obligacions de les administracions locals en aquest tema.

La manca de formació en temes de gènere dels càrrecs electes, del personal tècnic i del propi funcionariat és un buit molt generalitzat que dificulta l'acceptació i aplicació de les polítiques transversals de gènere.

En aquest sentit, els plans d'igualtat cap a la ciutadania són un important avanç en molts ajuntaments, avanç que s'ha de completar amb els plans d'igualtat interns, considerant que les corporacions locals són centres de treball, i que han de ser exemples i models per les organitzacions de tota mena, obligades per la Llei d'Igualtat a elaborar el seu propi pla intern.

Debat: quina importància té en la agenda política del teu consistori la igualtat d'oportunitats, la perspectiva de gènere?

SEGON DIA

4ª SESSIÓ. Els plans d'igualtat. Origen i desenvolupament a l'àmbit europeu.

Objectiu: Oferir una panoràmica general dels plans d'igualtat

Metodologia: Expositiva i debat

Durada: 45'

1. Origen dels plans d'igualtat

Les polítiques i programes d'Igualtat d'Oportunitats es van iniciar als anys 60 als Estats Units com a conseqüència d'una sèrie de canvis polítics i socials i en resposta a la creixent diversificació de la força de treball. En el seu origen estaven destinades a eliminar la discriminació en el accés a la formació i al treball en igualtat d'oportunitats. Aquesta finalitat va ser la majoritària durant les primeres dècades d'aplicació d'aquestes polítiques tant en el context anglosaxó com en el europeu.

El fonament d'aquestes polítiques actives d'Igualtat d'Oportunitats es trobava en la constatació empírica de que criteris aliens a les capacitats i a les actuacions professionals condicionaven molts processos a les empreses i a les organitzacions de tot tipus. Els prejudicis en relació a les dones, les persones de color o les cultures no anglosaxones es reproduïen a les organitzacions a l'hora de prendre decisions en matèria d'ocupació, essent la discriminació una conseqüència d'ells. Reconeguda aquesta discriminació per la societat i la Llei, els programes d'igualtat d'oportunitats es converteixen en instruments per a transformar una situació discriminatòria objectivament reconeguda.

Als Estats Units on es van iniciar aquestes polítiques, la majoria d'empreses i organitzacions (universitats, administracions locals, etc.) tenien programes d'Igualtat d'Oportunitats que es van reforçar per la legislació existent i el requisit de comptar amb un programa d'aquestes característiques per a accedir a contractes públics.

El desenvolupament d'aquests conceptes ha fet que Universitats de gran prestigi com Harvard establissin una metodologia pròpia per a portar a terme plans d'igualtat a les organitzacions.

Paulatinament aquestes polítiques també es van anar introduint a Europa, en primer lloc al Regne Unit, molt influït per l'exemple nord-americà en relació primer

a les seves minories ètniques, que també incloïen a les dones, i als països nòrdics que, per llei i des de fa ja molts anys, tenen tot tipus de mesures per a la igualtat d'oportunitats en tots els àmbits, empresarial, econòmic, social, etc.

2. Evolució dels plans d'igualtat

L'evolució d'aquests plans originaris s'ha bifurcat, donant lloc a dos tipus de programes. Per una banda, els promoguts per les administracions públiques cap a la ciutadania i incidint en totes les àrees de la vida pública, i per altre els que, com els originaris, estan destinats a igualar oportunitats i millorar les condicions de les dones en les organitzacions i empreses.

Dels primers n'hi ha, des de l'any 80 a l'UE i a l'estat espanyol, el primer el va elaborar el Instituto de la Mujer. Posteriorment, autonomies i administracions locals han desenvolupat els seus propis plans. Aquests plans o programes ja comptaven amb certa estructura, objectius, accions previstes i certs recursos.

Els plans d'igualtat a les empreses i organitzacions a l'estat espanyol s'inicien als principis dels anys 90, quant recolzats per programes europeus, el Instituto de la Mujer engega el programa OPTIMA i CCOO el LUNA. El projecte OPTIMA, que encara funciona i el projecte LUNA son dos exemples pioners de programes d'Igualtat d'Oportunitats a les empreses, i s'inicien a l'any 1994.

Es comença a utilitzar la metodologia anglosaxona, que encara empram, per a diagnosticar la situació de les dones a les empreses i dissenyar un pla d'acció

De totes maneres, aquests exemples esmentats eren molt voluntaristes i finançats amb diners públics i tot i que noves teories sobre els recursos humans a les empreses, l'evolució demogràfica i l'evolució social col·laboraven a donar sentit als plans, no es va continuar per aquest camí.

Hi va haver aleshores un llarg període, els vuit anys de govern del PP, on les temes d'igualtat van passar a segon pla per prioritzar els temes de conciliació i aquests van ser la prioritat també de les mesures legislatives i de l'interès d'algunes empreses i organitzacions.

Als últims anys, es torna al tema de la igualtat amb força, davant la pressió de les dones que estudien, treballen, tenen família, s'ocupen de la casa i de la seva gent, dels moviments feministes y de la presencia creixent de dones en política i el resultat ha estat la promulgació de la Llei d'Igualtat efectiva entre homes i dones, amb mesures més dràstiques, quotes en alguns casos, per a afavorir la igualtat d'oportunitats.

Debat: ¿Hi ha discriminacions a les administracions públiques? Calen plans d'igualtat d'oportunitats interns?

5ª. SESSIÓ. Els plans d'igualtat interns dels ajuntaments. Concepte i desenvolupament.

- Objectiu:** Facilitar eines per la realització d'un pla d'igualtat intern.
- Metodologia:** Expositiva i participativa
- Durada:** 2 hores i 40 minuts.

1. Concepte

Una estratègia destinada a assolir la igualtat real entre dones i homes al treball, eliminant estereotips, actituds i obstacles que dificulten a les dones accedir a determinades professions i llocs de treball en igualtat de condicions que els homes.

El pla d'igualtat ha de promoure mesures que afavoreixen la incorporació, la permanència i el desenvolupament de la carrera professional de les persones amb l'obtenció d'una participació equilibrada de dones i homes en tots els llocs de treball i en tots els nivells de responsabilitat.

Es desenvolupa a llarg termini i requereix la definició de plans d'acció per horitzons temporals concrets, que s'aniran succeint de manera consecutiva. Per cadascun d'aquests terminis temporals s'han de definir objectius específics i mesurables i el conjunt d'accions que cal portar a terme dins d'aquest període de temps.

2. Desenvolupament dels plans d'igualtat interns

Com qualsevol procés de millora, es desenvolupa en fases

Fase 1. INICIATIVA I DIAGNOSI

- = **Acord del govern municipal per portar-ho a terme**
- = **Acord per part del govern municipal i la representació legal de les persones treballadores.**
- = **Difusió.** Una bona difusió i comunicació del pla és fonamental per la seva acceptació i èxit. Es necessita la complicitat, el suport i, sovint, la feina de molta gent i la comunicació és una eina bàsica. La comunicació i informació sobre el pla al llarg de la seva vida ha de ser constant.

- = **Assignació d'una àrea responsable (serveis centrals, personal, etc., dependent de la organització municipal) i dins d'ella d'una persona responsable (agent d'igualtat) o grup impulsor.**
- = **Dotació de recursos econòmics, humans i/o materials per tal d'elaborar i aplicar el pla d' Igualtat d'oportunitats.**
- = **Formació en gènere.** Als responsables de àrees o departaments, als càrrecs electes, a comandaments intermedis...
- = **Fer el diagnòstic.** El diagnòstic es realitza a través d'una recerca a la organització municipal sobre la situació d'homes i dones. Aquesta recerca té dues fonts d'informacions fonamentals.
 - Informacions estadístiques, **totes desagregades per sexe**, sobre l'estructura de la plantilla.
 - Dades demogràfiques: edat i formació
 - Situació laboral (contractació)
 - Distribució per àrees funcionals, categories i nivells salarials.
 - Dades salarials: salari mitjà per categories, plusos, complements, incentius, etc.
 - Dades sobre promocions i tipus de promoció
 - Dades sobre formació continua, tipus de la formació rebuda, lloc i horari de la formació
 - Absentisme (no s'inclouen permisos per maternitat/paternitat)
 - Permisos per conciliació
 - Horaris i jornades

Hi ha dades més difícils de trobar com les referides a les situacions familiars (núm. de fills i filles, persones dependents, etc.) o les referides a mobilitat, que es poden aconseguir a través d'un qüestionari fet per aquesta finalitat.

- = Informacions qualitatives
 - Documents interns i externs (llenguatge i iconografia)
 - Entrevistes amb responsables de la política de recursos humans
 - Reunions de grup amb treballadores/rs (en funció del número total de persones a la plantilla)
 - Reunió amb el comitè d'empresa

Anàlisi dels resultats i detecció dels punt forts i febles que ens assenyalaran per on han d'anar els objectius del pla.

Detectats i concretats els elements que generen desigualtat o que produeixen directament discriminacions, ja tenim el material per elaborar el pla d'igualtat, ja que aquests elements trobats són els que serveixen per establir els objectius del pla.

Aquests elements s'han de prioritzar en funció de criteris com la dificultat, la desigualtat que genera, la urgència.

Fase 2. ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

= **Disseny del pla.** Fruit de la diagnosi anterior cal dissenyar el Pla d'acció, que s'aconsella sigui consensuat amb la representació legal de les persones treballadores.

El pla d'acció té dos objectius fonamentals:

- = Eliminar les discriminacions i els obstacles existents
- = Facilitar el desenvolupament professional de les dones en igualtat de condicions que els homes

El Pla d'igualtat d'oportunitats ha de determinar

- = Objectius
- = Indicadors de seguiment i avaluació per a cada objectiu.
- = Accions concretes per assolir cada objectiu
- = Temporització. Quan ha d'estar feta l'acció, assolit l'objectiu.
- = Pressupost (recursos econòmics, humans i materials)
- = Sistema d'avaluació i seguiment.

A – OBJECTIUS.

Com han de ser els objectius del pla?

- = Realistes
- = Possibles
- = Rellevants
- = Directament relacionats amb els elements trobats al diagnòstic
- = Prioritzant les discriminacions directes si hagués
- = Mesurables qualitativa o quantitativament

B – INDICADORS

Els indicadors serveixen per saber si, efectivament, amb el que estem fent arribem a on volem, als objectius proposats.

Com han de ser els indicadors del pla?

- = Mesurables
- = Lligats a l'objectiu
- = fàcils de trobar
- = fàcils d'explicar i d'entendre

Per altra banda, a l'hora de triar i fer servir indicadors, s'ha de tenir en compte dos conceptes claus:

- = El nivell o quantitat a assolir en el temps determinat
- = La tolerància, es a dir que es pot permetre com desviació, per sobre o per sota, d'aquest estàndard determinat prèviament.

C – ACCIONS

Per cada objectiu s'han de triar una o més accions. Les accions poden ser de molt diferent caire però òbviament han d'anar estretament relacionades amb els objectius.

- = **Destinades a millorar processos**
- = **Destinades a potenciar les dones** (accions positives)
- = **Destinades a treure obstacles**
- = **Destinades a abolir discriminacions**

D – TEMPORITZACIÓ

Un any és un període raonable per fer la diagnosi i dissenyar el pla. L'aplicació és un procés de millora continua i la temporització s'haurà d'anar decidint en funció de les accions i seguiment corresponent.

- = **Primer les que ajuden a altres** (sensibilització)
- = **Després les que necessiten més implicació organitzativa**

E – RECURSOS

No hi ha plans sense recursos

- = **Humans**
- = **Materials**
- = **Econòmics**

Fase 3. APLICACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

- = **Execució i implementació del Pla d'igualtat**, desenvolupant les actuacions, segons la temporització i metodologia previstes. La persona responsable o grup impulsor coordina i fa el seguiment de l'aplicació de les accions
- = **Accions de comunicació, sensibilització i formació complementaries a diferents col·lectius de treballadors i treballadores**

Fase 4. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

- = **Seguiment:**

Sistema de control continu que permet obtenir informació actualitzada sobre el procés d'implantació del pla i els resultats parcials assolits. Tota la informació obtinguda i elaborada al seguiment forma part de l'avaluació final.

Els objectius del seguiment són:

- recollir informació sobre el grau d'acompliment del pla
- facilitar informació a la organització sobre el compliment d'objectius
- modificar/millorar el disseny i procés

- = **Avaluació:**

L'avaluació és el procés per reunir sistemàticament evidències a fi de determinar si en realitat es produeixen els canvis esperats.

La seva funció és comprovar fins a quin punt s' està assolint (procés) o s' ha assolit els objectius.

Annex

La utilització de fitxes amb totes les informacions referides al pla és molt útil i facilita la feina.

En una fitxa poden aparèixer aquests elements, O altres considerats importants per la organització:

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS AJUNTAMENT DE RESPONSABLE
Situació a millorar
Departament, àrea o procediment afectats
Objectiu
Indicador/s
Accio/ns a realitzar
Persona o persones responsables de dur-les a terme
Altres departaments, àrees o procediments relacionats
Tasques a realitzar
Accio/ns de seguiment
Resultats accions de seguiment

TERCER DIA

6. SESSIÓ. Els plans d'igualtat dels municipis. La transversalitat de gènere en les polítiques públiques sectorials

Metodologia: expositiva i participativa

Durada: 2 hores i 40 minuts

1. Noves polítiques públiques

L'escenari demogràfic, social i econòmic actual, fa palès que el model i les polítiques de benestar i de serveis socials de les administracions públiques han de ser capaços de donar resposta a les demandes i necessitats que la nova societat planteja.

Les polítiques socials tradicionals estan concebudes per donar resposta a les necessitats d'una societat que presenta una estructura social poc complexa amb unes necessitats socials homogènies. Necessitats que s'articulaven en funció de les característiques socioeconòmiques i dels interessos de grans grups socials.

Davant un context social amb aquestes característiques el sistema polític construeix, en el seu dia, el que es coneix com el model clàssic de benestar keynesià: les polítiques es fonamenten en la redistribució de riquesa a través d'una gran administració, que garanteix uns mínims de supervivència per a tothom. Es constitueix una oferta de serveis públics centralitzada, monopolista, burocràtica i estandarditzada.

Sistema ja poc apropiat. Aquest sistema polític dissenyat per donar resposta a unes situacions i demandes concretes i molt definides esdevé a dia d'avui poc apropiat. Es fa necessari adaptar les polítiques tradicionals a noves demandes i necessitats d'una societat més complexa i en constant moviment, demandes més fragmentades i complexes.

Com a conseqüència de l'acumulació d'aquests canvis contextuais es van constituint progressivament noves àrees d'intervenció a determinats nivells de govern, principalment en el local, com:

- = Promoció ocupacional.
- = Lluita contra l'exclusió.
- = Dinamització cultural i del temps lliure.

I encara de forma més recent:

- = Igualtat entre homes i dones.
- = Polítiques del temps

És a dir, es va obrint un nou ventall de polítiques socials connectades amb els canvis que s'estan vivint i que requereixen tractaments personalitzats de noves necessitats i demandes cada cop més heterogènies.

En aquest context, i també basades en les competències que permet la Ley de bases del regim local s'integren els plans municipals d'igualtat.

2. Motivacions per fer plans d'igualtat municipals.

1. **Perquè una ciutat moderna, eficaç i competitiva ha de ser capaç de liderar la reducció de desigualtats i discriminacions entre els seus membres.** Un govern democràtic i de progrés, ha de poder i saber avançar-se envers les seves desigualtats i discriminacions, convertint-se en referent i exemple de justícia social i saber-ho explicar a la pròpia ciutadania i a altres entorns i agents socioeconòmics.
2. **Perquè les dones són cada vegada més i més visibles i tenen major influència en tots els àmbits socials.** Per posar solament alguns exemples, a dia d'avui les dones ja conformen el 30% del Parlament Europeu. Són paritàries en els ministeris del govern espanyol. I a Catalunya els càrrecs electes femenins al parlament i a les administracions locals són a prop del 30%
3. **Perquè cada vegada hi ha més dones al món laboral.** Si bé encara són menys respecte als homes, La població activa femenina catalana arriba a percentatges europeus. Això suposa que més dones tenen independència econòmica, prenen decisions i decideixen...
4. **Perquè les dones estan més formades.** La proporció de dones amb estudis secundaris ja és superior a la dels homes: un 50,39% de les persones amb estudis secundaris a l'Estat Espanyol són dones. Hi ha més dones que homes universitaris, són el 50,32%. Més formació suposa major ventall de criteris i de possibilitats de maniobra.
5. **Perquè s'evidencien canvis en els models familiars tradicionals.** Tots els indicadors –i la pròpia vida relacional- confirmen que s'estan donant pautes de transformació d'una de les institucions més influents de la societat: la família. Disminució de matrimonis, augment de les separacions, convivències amb fills i filles dels membres de l'altre parella, llars monomarentals i monoparentals, persones que viuen soles però en parella ("cadascú a casa seva"), són exponents d'una àmplia gamma de diversitats

familiars que un Ajuntament ha de poder tenir en compte a l'hora d'establir "targetes" d'actuacions.

6. **Perquè es diversifiquen els interessos vitals de la població masculina.** Cada cop hi ha més homes que, per salut mental, tenen més interès en passar temps amb la família, i en participar activament en l'educació dels fills i de les filles. És més, un bon nombre d'homes va deixant de girar entorn la feina, per poder dedicar temps a altres aficions.
7. **Perquè el municipi no es pot permetre perdre o no tenir talents.** Una dona que "es queda a casa" perquè la ciutat no li ofereix les mateixes oportunitats que a un home, és un talent que es perd..
8. **Perquè homes i dones tenen molt a aportar a la ciutat.** Perquè veure -també- la ciutat amb perspectiva de gènere, empoderant a les dones i donant-los veu, és també una manera de donar-los vot. Passar-los la paraula (les que més hi passegen, més empen els transports públics, més interactuen amb la ciutat), donarà molta més fiabilitat i racionalitat a les polítiques i intervencions públiques presents i futures.
9. **Perquè la ciutadania mostra noves exigències.** Les persones -dones i homes- demanden majors drets socials, drets col·lectius, de justícia i d'igualtat, de forma creixent. Cada cop les discriminacions vers les dones són més mal vistes, i això farà que, cada vegada més, la ciutadania reclami a les institucions que intervinguin. I vegi amb molts bons ulls que ho està fent. I ho està fent bé.
10. **Perquè tots i totes hi guanyem: guanyen elles, guanyen ells, guanya el municipi.** Perquè moltes coses ja s'estan fent, és qüestió de poder-les ordenar i visibilitzar en un Pla d' Igualtat. Perquè prioritzar el que falta per fer i fer-ho de forma transversal, entre totes les àrees i departaments que governen el municipi, aconseguirà que la Casa Gran sigui el que ha de ser sempre: la Casa dels béns comuns de totes i de tots. I la igualtat és un bé comú.

3. Metodologia dels plans d'igualtat municipals

La metodologia per elaborar un pla d'igualtat municipal no difereix substancialment de la que s'empra per realitzar un pla d'igualtat intern. La seva complexitat i abast dependrà molt de les característiques de la població (grandària, demogràfica, situació socioeconòmica, organització municipal, etc.) on es desenvoluparà i també de la voluntat i compromís de l'equip de govern.

És obvi que en un marc municipal de caràcter progressista, la voluntat política de dur a terme **el pla d'igualtat municipal necessàriament suposa incloure la transversalitat de gènere**. És a dir que totes les polítiques, programes i serveis municipals han d'integrar, tal i com diu l'Institut Català de les Dones, "*el reconeixement de l'existència de dones i homes per respondre a les realitats, oportunitats, necessitats i expectatives dels dos sexes*".

Per tant caldrà seguir els mateixos passos que amb els plans d'igualtat interns.

1ª fase. Iniciativa i Diagnosi

- = Acord Municipal
- = Assignació de recursos
- = Assignació de persones, o grup, responsables
- = Realització de la diagnosi.

La realització de la diagnosi en el municipi es fonamenta en les **dades estadístiques sobre la població femenina** (en comparació con la masculina) al municipi, en les **informacions qualitatives sobre les necessitats d'intervencions municipals de tota mena que faciliten la igualtat d'oportunitats**, i en **l'avaluació de l'impacte que les polítiques fins aquell moment han tingut sobre homes i dones**. A més de les persones tècniques que han de elaborar i participar en la realització de la diagnosi, aquesta exigeix un procés participatiu, amb la presència necessària de les associacions de dones i feministes del territori.

2ª. Fase. Disseny del pla

- = Determinació d'objectius. Aquesta és una tasca política. El Govern municipal ha d'establir aquests objectius i és convenient que s'integrin en les línies estratègiques de característiques més generals que hi hagi al municipi.

- = Els objectius han d'anar distribuïts per les àrees de treball de l'ajuntament. S'ha de comptar amb els seus responsables, tot i que la última decisió és política. Alguns objectius poden incidir en més d'una àrea de treball.
- = Determinació d'indicadors en relació amb els objectius, tal i com s'ha indicat a la sessió anterior
- = Determinació de les accions concretes per assolir objectius. S'han de trobar les sinergies entre els plans d'acció municipals ja establerts, els programes de govern, etc. per incloure accions de tota mena que, moltes vegades ja es fan, i que no afecten únicament a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes si no que, en general, incideixen en la millora del benestar i qualitat de vida de tota la població.
- = Determinació dels temps. Un pla d'igualtat municipal té una complexitat que obliga a pensar en objectius a curt, mig i llarg termini. Una legislatura és un temps raonable per realitzar la primera i segona fase del pla i engegar accions a curt i mig termini, sempre dependent de la grandària i situació de la població.. Però s'ha de tenir en compte que l'aplicació d'un pla d'igualtat municipal pot trigar anys....
- = Designació de recursos per a cada acció. L'eficiència de la utilització dels recursos públics obliga a un exercici de rigor des de la planificació.
- = És convenient que en cada departament, a més de la màxima responsabilitat en l'aplicació del pla, hagi una persona, tècnica, per gestionar la implementació de les accions previstes.

3ª fase. L'aplicació del pla

És vital que tots els departaments s'impliquin en el Pla i se'l facin seu. Està demostrat que únicament amb la implicació dels i de les responsables i equips tècnics, pot tenir èxit una iniciativa d'aquesta envergadura.

S'ha de partir del convenciment que el desplegament del Pla suposarà un avanç en drets i oportunitats, però que a més, és necessari.

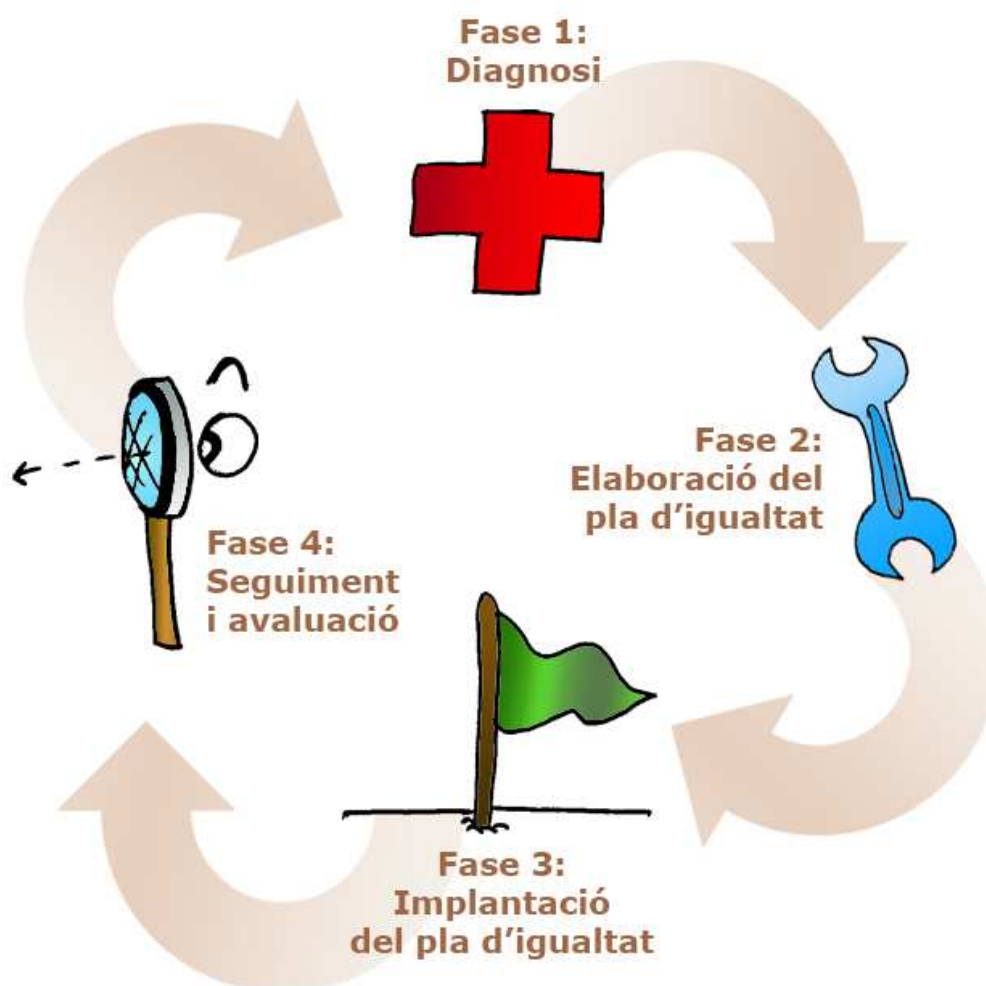
No existeix una metodologia única i cada ajuntament ho fa en funció de la seva organització, objectius, grandària, etc.

Però s'han de tenir algunes coses en compte:

- = No s'ha de mirar com més càrrega de feina, com és despesa. És una inversió. A cada acció que es dugui a terme en els plans, s'estarà incorporant la perspectiva de gènere.

- = S'ha de tenir present que, en general, les accions que afavoreixen a col·lectius més "vulnerables" com ara les criatures petites, les persones grans i les dones, afavoreixen d'una manera clara a tota la ciutadania.
- = S'ha de tenir en compte també, que algunes de les accions que contempla el Pla ja s'estan realitzant o estaven previstes per fer abans que el Pla així ho estipulés.

Presentarem la metodologia que es fa a Sabadell però primer compartirem algunes pràctiques d'altres ajuntaments.



7ª SESSIÓ. Metodologia d'implementació d'un pla d'igualtat. El cas de Sabadell.

Objectiu:	Treballar un cas pràctic de pla d'igualtat
Metodologia:	expositiva i participativa
Durada:	90'

1. Antecedents

El pla d'igualtat de Sabadell, elaborat amb la col·laboració de la Diputació de Barcelona, s'inicia a l'any 2006.

1.1. Diagnosi. Durant 2007 i amb les següents eines:

- Estudi dels projectes municipals que es diuen a terme
- Dades demogràfiques i socioeconòmiques
- Entrevistes a personal tècnic i polític
- Entrevistes a altres agents municipals.

1.2. Disseny del pla. Durant l'any 2008

- Elaboració d'una primera proposta
- Procés de difusió i participació: grups polítics, entitats veïnals, de dones i altres, consells de districtes.
- Inclusió d'esmenes i afegits
- Aprovació del pla. (Novembre 2008)

El pla aprovat es distribueix en sis grans eixos o àmbits d'actuació:

- 1. ORGANITZACIÓ MUNICIPAL.** Construcció d'una cultura de treball a l'Ajuntament per al desenvolupament de les polítiques sensibles al gènere.
- 2. TERRITORI.** Per una organització territorial sostenible des d'una perspectiva de gènere.
- 3. POBLACIÓ.** Prevenció i atenció de les situacions de violència, exclusió social i feminització de la pobresa.
- 4. EDUCACIÓ.** La coeducació: eina per al desenvolupament de les persones.
- 5. USOS DEL TEMPS.** Temps professional, familiar, social i personal, per una nova distribució dels temps.
- 6. SALUT INTEGRAL.** Gestió de la pròpia salut i adequació del sistema sanitari.

Posteriorment cada eix desenvolupa línies estratègiques i dins de cada línia objectius concrets.

Per exemple, del segon **àmbit**.

2. TERRITORI.

Per una organització territorial sostenible des d'una perspectiva de gènere.

En aquest cas, se'n desprenen dues **línies estratègica**:

- 1.** Assolir una organització territorial sostenible i favorable a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones
- 2.** Incorporar la mirada de les dones en el disseny i desenvolupament de les polítiques ambientals

A cada línia li pertanyen una sèrie d'**objectius**. Per exemple, de la línia 2, s'hi desprenen varis objectius. Per posar-ne dos, a mode d' exemple:

- 2.1** Impulsar la participació de la ciutadania, i en concret de les dones, en el plantejament i disseny de la ciutat.
 - 2.2** Fomentar una organització territorial i urbanística que tingui en compte les diferents situacions i necessitats de les persones en l'ús i la vivència de l'espai
- Etc.

De cada objectiu se'n deriven una sèrie d'**accions generals**. Per exemple, de l'objectiu 2.1, surten algunes accions com les següents:

- 2.1.1** Conèixer i incorporar en el plantejament i disseny del municipi les necessitats de les dones respecte a l'ús de l'espai urbà alhora que sensibilitzar a les dones sobre la importància que tenen les decisions urbanístiques en les seves vides.
 - 2.1.2** Promoure la participació de tota la ciutadania en la planificació urbanística
- Etc.

Les accions generals que generen els objectius poden afectar a un únic departament o a més.

En el cas anterior, els departaments implicats serien:

- Igualtat dona-home
- Urbanisme
- Obres públiques
- Seguretat ciutadana
- Manteniment via pública.

4. Aplicació del pla. Començaments del 2009. La primera etapa d'aplicació del pla esta pensada pel període 2009-2012.

Com es fa?

= **Sessió de treball** amb tots els responsables de les àrees implicades en el pla. En aquesta sessió es lliura un dossier a cada responsable que conté:

- Els objectius i accions en les quals aquell departament en concret està vinculat.
- Fitxa per a prioritzar les accions departamentals.
- Dues fitxes cronograma:
 - Fitxa Cronograma 1: serveix per a temporalitzar les accions que pertocuen al departament d'acord amb el Pla en els 4 anys acordats per a la seva implantació.
 - Fitxa Cronograma 2: s'empra per calendaritzar de forma concreta. Recull la primera priorització d'accions a dur a terme durant l'any 2009.

= **Priorització de les accions.** Cada departament distribueix i prioritza les accions durant el període establert, amb els requeriments bàsics (tasques, durada, cost, etc). Les fitxes esmentades són les eines per dur a terme aquesta tasca.

= **Establiment d'indicadors.** Els departaments establiran els indicadors corresponents al seu àmbit amb l'ajut d'un manual d'elaboració d'indicadors proporcionat per la consultoria externa que col·labora en el desenvolupament del pla. Aquest manual té el propòsit de donar eines i paràmetres per poder elaborar de forma correcta, i amb unes pautes comuns per tots els departaments, els indicadors que han de servir per poder anar fent el seguiment, així com una ulterior avaluació.

= **"El dia a dia"**

Una vegada consensuades, definides, temporitzades les accions i emplenades les fitxes corresponents, es posa en marxa el desplegament.

- = Cada Departament s'encarrega d'implantar les accions previstes.
- = Algunes de les accions preveuen una actuació conjunta entre diferents departaments. La coordinació interdepartamental d'aquestes anirà a càrrec del Programa d'Igualtat Dona-Home
- = Cada departament va avançant en les tasques.
- = Es desenvoluparà una base de dades on el departaments hauran d'anar bolcant la informació sobre l'evolució de les accions que han desenvolupar d'acord amb el Pla d'Igualtat.
- = Durant aquest procés, es compta amb l'assistència d'una consultora externa tot i que la coordinació la du a terme Programa d'Igualtat Dona-Home
- = La informació bolcada a la base de dades per part de cada departament serà buidada i tractada per la consultora externa que s'encarregarà d'anar fent seguiment cada dos mesos, i que elaborarà dues auditories anuals, on es farà una revisió i una avaluació sobre com està produint-se la implantació del Pla per part de cada departament.
- = Hi haurà una avaluació final a finals de legislatura.

Agraïments a les dones i documents que han "participat" al curs....

- Alba Garcia
- Encarna Sanahuja
- Pilar Rubio
- Kate Millet
- Victoria Sau
- Marc legislatiu i competència de les polítiques d'igualtat de gènere en l'àmbit local i propostes de futur. Diputació de Barcelona, 2007.