BONES PRÀCTIQUES I AUDITORIA DE GÈNERE

Instruments per a polítiques locals

Projecte

Olympia de Gouges

BONES PRÀCTIQUES I AUDITORIA DE GÈNERE

Instruments per a polítiques locals

Projecte

Amb el suport de la Comunitat Europea /
Programa sobre l'estratègia comunitària en matèria
d'igualtat entre dones i homes (2001-2005)

Entitats associades

Xarxa de Promoció dels Drets de la Dona

Diputació Barcelona xarxa de municipis

Provincia della Spezia M.O.V.M.

Landeshauptstadt München

Amb el suport de la Comunitat Europea - Programa sobre l'estratègia comunitària en matèria d'igualtat entre dones i homes (2001-2005)

Direcció de la investigació
Judith Astelarra Bonomi

Equip d'investigació:
Coordinació
Anna Obradors i Pineda
Maria Eugènia Piola Simioli
Núria Rodríguez i Rodríguez
Gabriela del Valle Gómez
Col·laboracions
Àngela Costa Llorca
Lara Navarro Valls
Neus Milán Llorente
Patricia García Amado

Direcció del projecte:
Diputació de Barcelona
Oficina Tècnica del Pla d'Igualtat
Directora
Lidia Garcia Chicano
Coordinació
Isabel Tribó Mateu
Kontxi Odriozola Eizagirre

© de l'edició: Institut d'Edicions de la Diputació de Barcelona
Maig de 2003

Disseny gràfic i maquetació: Solucions Gràfiques i Editorials
Producció: Institut d'Edicions de la Diputació de Barcelona
Impressió:
DL:

ÍNDEX

9 Presentació del president de la Diputació de Barcelona

11 Presentació de la diputada delegada per a les polítiques d'igualtat dona-home de la Diputació de Barcelona

12 Introducció

17 PRIMERA PART
Bones pràctiques en polítiques locals de gènere

19 Bones pràctiques: conceptes i criteris
19 I. Bones pràctiques i els seus contextos
20 II. Criteris per a la recol·lecció de bones pràctiques
20 1. Aproximació pràctica: el qüestionari Delphi
21 2. Aproximació reflexiva
22 III. Categories per classificar les bones pràctiques
22 1. Estratègies de les polítiques de gènere
23 2. Etapes de les polítiques de gènere
25 3. Obstacles comuns a tots els tipus de polítiques de gènere
26 IV. Un model d'anàlisi reflexiva

29 Metodologia

31 El context territorial i institucional dels socis
31 I. Els socis transnacionals
31 1. La Diputació de Barcelona
32 2. La provincia de La Spezia
33 3. Landeshauptstadt München
34 II. Els socis col·laboradors de la Diputació de Barcelona
34 1. Les entitats municipals
37 2. Les associacions i entitats sòcies
38 3. L'Institut Asturià de la Dona

43 Bones pràctiques en polítiques de gènere
42 Relació general de les bones pràctiques obtingudes
43 I. Bones pràctiques en polítiques de gènere
44 1. Bones pràctiques en general
53 2. Bones pràctiques en anàlisi i diagnòstic
54 3. Bones pràctiques en disseny
56 4. Bones pràctiques en disseny i implementació
61 II. Bones pràctiques en transversalitat
62 1. Bones pràctiques en totes les etapes
62 2. Bones pràctiques en anàlisi i diagnòstic
67 3. Bones pràctiques en disseny i implementació
71 III. Bones pràctiques de treball en xarxa
72 1. Bones pràctiques amb institucions homòlogues
77 2. Bones pràctiques amb organitzacions de dones
78 3. Bones pràctiques amb ús de noves tecnologies de la informació

83 Reflexions generals a manera de conclusió

85 SEGONA PART
Instruments per a auditories de gènere

87 Metodologia d'anàlisi i diagnòstic del projecte Adagio
87 I. Model A/D Adagio
87 1. Descripció del projecte
87 2. Metodologia
89 II. Avaluació de la metodologia A/D Adagio
89 1. Consulta als socis del projecte Olympia de Gouges
90 2. Comentaris i suggeriments dels socis

91 Diagnosi de la sensibilització en gènere
91 I. Marc general per a l'anàlisi de la sensibilització
91 1. Les persones i les institucions
92 2. Àmbits: estructural i simbòlic
93 3. Claus per a la sensibilització en gènere: conèixer i tenir consciència
93 4. Dimensions d'anàlisi
94 II. Conceptualització de les dimensions i indicadors
94 1. Conceptualització
95 2. Indicadors
97 3. Indicadors de la combinació de tots els elements
99 III. Concreció tècnica de l'instrument
99 1. Tècniques de recollida d'informació
100 2. Índex de sensibilització en gènere

105 Bases per a una metodologia de participació en polítiques locals de gènere
107 I. Participació en polítiques de gènere
107 1. La participació de les associacions de dones
108 2. Ampliar la xarxa de la participació associativa
109 I. Bases per una metodologia de participació en polítiques de gènere
109 1. Temes que es tracten

113 Annexos
111 · Qüestionari Delphi sobre polítiques locals de gènere
115 · Qüestionari de bones pràctiques en polítiques d'igualtat entre dones i homes
133 · Metodologia participativa i bones pràctiques de les organitzacions de dones
139 · Model de fitxa de context territorial i institucional de les entitats sòcies
141 · Protocol Adagio de recollida d'informació
149 · Reflexió sobre el model Adagio d'anàlisi i diagnòstic

153 Glossari

155 Bibliografia

PRESENTACIÓ

Em satisfà molt presentar el llibre Bones pràctiques i auditoria de gènere. Eines per a polítiques locals, que l'Oficina Tècnica del Pla d'Igualtat de la Diputació de Barcelona ha realitzat, com a resultat del projecte transnacional Olympia de Gouges.

La igualtat d'oportunitats i la participació equilibrada d'homes i dones en l'espai públic i privat és un factor principal per al desenvolupament de la societat, simbolitza el seu nivell de maduresa i garanteix la democràcia.

En aquests moments tan crucials en el camí de la construcció europea, el treball perquè la igualtat entre homes i dones sigui una realitat és una tasca fonamental. En depèn no només la possibilitat de mantenir un desenvolupament econòmic sostenible, sinó també una major cohesió social i el benestar de la ciutadania.

És molt important, per tant, que totes les administracions realitzin aquesta tasca i, encara més, les administracions locals, que són, en definitiva, les receptores directes de les necessitats de la ciutadania i l'escenari idoni per a l'exercici dels drets i la convivència.

La Comissió Europea, que atorga una gran importància als ens locals com a promotors de les polítiques d'igualtat d'oportunitats de gènere, ho ha entès d'aquesta manera. I així ho entén la mateixa Diputació de Barcelona, amb la creació de la figura de la diputada delegada per a polítiques d'igualtat dona-home.

La Diputació de Barcelona, conscient del seu paper, té la voluntat d'impulsar les polítiques locals d'igualtat d'oportunitats i ho fa mitjançant l'Oficina Tècnica del Pla d'Igualtat, com a organisme gestor de suport a les actuacions locals.

Aquest llibre suposa una contribució al desenvolupament de polítiques locals de gènere, per les seves aportacions conceptuals i metodològiques per al desenvolupament de les actuacions locals, i pel compendi de bones pràctiques que presenta. Així mateix, l'exposició itinerant «Dona Segle XXI», elaborada en el marc del projecte Olympia de Gouges, és un instrument que ofereix un suport per informar i sensibilitzar la ciutadania.

Les persones amb responsabilitats polítiques i tècniques dels ajuntaments tenen sovint la necessitat de conèixer les actuacions i els plantejaments d'altres ciutats, des d'una perspectiva àmplia que els serveixi de referent i enriqueixi la seva actuació local concreta. L'esperit que ens impulsa a publicar aquest llibre és el de posar a l'abast dels ajuntaments eines que siguin una ajuda per a la tasca que desenvolupen, que, en definitiva, puguin contribuir a impulsar la participació de les dones en tots els àmbits per desenvolupar una convivència de ple dret entre homes i dones.

Manuel Royes i Vila
President de la Diputació de Barcelona

PRESENTACIÓ

El projecte Olympia de Gouges, que s'ha dut a terme per l'Oficina Tècnica del Pla d'Igualtat de la Diputació de Barcelona, l'ajuntament de Munic (Alemanya) i la província de La Spezia (Itàlia), i que ha rebut el suport de la Comissió Europea, ha sorgit de la necessitat d'elaborar uns instruments per a l'anàlisi i diagnòstic de la realitat de les dones i de generar eines conceptuals i metodològiques per al desenvolupament de polítiques de gènere i igualtat entre homes i dones en l'àmbit local.

Aquest projecte s'emmarca en l'objectiu de la Diputació de Barcelona d'impulsar i donar suport a les polítiques d'igualtat i de gènere a través de totes les seves àrees i de la seva organització gestora, l'Oficina Tècnica del Pla d'Igualtat.

En aquests moments, el repte de les polítiques de gènere està situat en el desenvolupament de l'enfocament del *mainstreaming* o transversalització de gènere, que proposa d'incloure la perspectiva de gènere en tots els àmbits de l'actuació municipal.

Amb el projecte Olympia de Gouges hem aprofundit en el tema, ja que s'han elaborat instruments que permetran ampliar les capacitats de les persones implicades en la igualtat d'oportunitats i les actuacions municipals

En aquest sentit el projecte suposa un gran impuls per a l'Administració local i una porta oberta a la participació d'altres agents claus de la comunitat per al desenvolupament de polítiques per a la igualtat i promoció de la dona.

El llibre INSTRUMENTS PER A POLÍTIQUES LOCALS DE GÈNERE. EINES PER A POLÍTIQUES LOCALS presenta una sèrie d'eines pràctiques que proporcionaran als ajuntaments un material de suport per a les seves actuacions. L'estructura i els exemples de les bones pràctiques així com la metodologia per analitzar i diagnosticar la realitat de les dones, el disseny de l'instrument per a la diagnosi de gènere de les organitzacions i la metodologia participativa són, tots, elements valuosos, tant des del punt de vista conceptual, com metodològic i d'aplicació pràctica.

Vull destacar també un altre dels productes elaborats en el marc del projecte Olympia de Gouges, l'exposició itinerant «Dona Segle XXI». L'exposició és una reflexió sobre les possibilitats i eines que el món local té al seu abast per aconseguir que la igualtat es consolidi i sigui la base d'una convivència més justa i equilibrada.

Tots aquests instruments han estat el resultat del treball conjunt dels diferents socis i col·laboradors del

projecte, als quals volem agrair les aportacions en aquest treball, que és un fita més en el camí cap a la consecució de la igualtat i la plena participació de la dona.

Tal com afirma la Comissió Europea, s'han fet progressos considerables quant a la situació de les dones als nostres països, si bé en la vida quotidiana aquesta igualtat no està del tot assolida perquè, a la pràctica, els homes i les dones no gaudeixen dels mateixos drets. La infrarepresentació persistent de les dones i la violència contra elles, entre altres aspectes, posa de manifest que continua existint una discriminació estructural per raons de sexe.

És, per tant, necessari millorar i dissenyar noves estratègies i eines que permetin l'aplicació de la transversalització en totes les àrees polítiques (accés al mercat laboral, equitat retributiva, conciliació laboral, familiar i personal, coeducació i educació en valors, democràcia paritària) i crear dinàmiques que potenciïn el treball en xarxa entre l'Administració pública local i les organitzacions de dones. I aquests són aspectes que s'han treballat àmpliament en el projecte Olympia de Gouges.

Desitjo i espero que aquests materials que presentem siguin una ajuda per a les persones amb responsabilitat política i tècnica dels ajuntaments i per al desenvolupament de les actuacions de gènere i la promoció de les dones en tots els àmbits.

Finalment volem agrair als socis transnacionals, als ajuntaments (Ajuntament de Terrassa, Ajuntament de Girona, Ajuntament de Cerdanyola del Vallès, Ajuntament de Reus, Ajuntament de Badalona, Ajuntament de Sant Boi de Llobregat, Ajuntament de Viladecans, Ajuntament de Lleida i Ajuntament de Sant Pere de Torelló) i a les entitats col·laboradores (Instituto Asturiano de la Mujer, Federación de Mujeres para la Igualdad de Cataluña i SURT –Associació de Dones per la Inserció Laboral–) les seves aportacions al projecte. També volem agrair a la Universitat Autònoma de Barcelona i al seu equip la seva col·laboració per a la realització d'aquest llibre.

Immaculada Moraleda i Pérez
Diputada delegada per a les polítiques d'igualtat dona-home de la Diputació de Barcelona

En aquest llibre es presenten els resultats tècnics del projecte Olympia de Gouges, coordinat per la Diputació de Barcelona. Des de l'inici del projecte fins a la seva publicació, el treball realitzat ha estat marcat per una col·laboració molt grata de tots els que s'hi han implicat, però també per una gran dificultat. Per diverses raons que ara

INTRODUCCIÓ

Com a punt de partida es va establir la finalitat de construir uns instruments tècnics que fossin útils en la implementació de polítiques d'igualtat d'oportunitats. Per això es van delimitar tres àrees temàtiques sobre les quals s'haurien d'elaborar uns productes finals:

1. Continguts de les polítiques d'igualtat, fent atenció especial a la detecció i diagnòstic de necessitats.
2. Treball transversal com a tipus d'acció institucional.
3. Treball en xarxa amb organitzacions de dones.

Aquests són temes centrals en la implementació de les polítiques de gènere. El gènere és un factor clau en l'articulació de polítiques públiques, perquè és un element present en totes les dimensions de la realitat social. Per aquest motiu és necessari, com a part de les polítiques, abordar aquests tres camps temàtics. En primer lloc, s'ha de saber com es manifesta en la societat la desigualtat de gèneres i quin tipus de polítiques s'han d'implementar per contribuir a eliminar-la. En segon lloc, cal decidir com s'han d'organitzar les institucions per impulsar aquestes polítiques. En els darrers anys, s'ha proposat el treball transversal com la manera idònia per fer-ho. Finalment, en tercer lloc, és necessari demanar quin és el paper que ha de tenir la ciutadania en la promoció de les mesures que s'apliquin. Per corregir la desigualtat és crucial la participació dels diversos sectors de la societat en els canvis que s'han de produir.

Es van determinar dos tipus de producte final que s'havien d'obtenir per a cada un d'aquests tres camps temàtics:

1. Un estudi sobre bones pràctiques
2. Uns instruments metodològics per auditories de gènere

Com el seu nom indica, el concepte de bona pràctica fa referència al fet que una acció concreta rep una avaluació positiva. D'aquesta manera, es transforma en una bona pràctica. Ara bé, la noció de bona pràctica no suposa que les accions que no són considerades bona pràctica siguin necessàriament «males

no esmentarem, l'estudi va començar amb molt de retard, de manera que una tasca complexa es va haver de condensar en un espai de temps curt. Malgrat això, s'han complert molts dels objectius proposats inicialment, i els que no ha estat possible de desenvolupar, poden donar lloc a projectes de futur.

pràctiques». Només indica que algunes actuacions poden servir de referència i convertir-se en models, perquè han aportat algun element nou que ha contribuït a millorar la implementació d'una certa política. Però també hi ha accions «neutres», en el sentit que són pràctiques ja institucionalitzades i rutinàries que, tot i que funcionin bé, no poden ser considerades com una aportació nova.

Per tant, és essencial establir els criteris sobre la base dels quals es decidirà quan una actuació es converteix en una bona pràctica. En aquest sentit, és important destacar que una acció pot ser definida com una bona pràctica en determinades ocasions, i no en unes altres. Per fer aquesta valoració es poden utilitzar molts criteris, però hi ha tres elements especialment rellevants: una, la presència d'un context institucional i territorial delimitat; dos, el moment en el temps en què es produeix l'actuació, i tres, l'existència d'una realitat social determinada. En el cas d'una política municipal, per exemple, una acció pot ser una bona pràctica en ajuntaments amb unes característiques institucionals i territorials concretes, i no ser-ho, en canvi, en altres realitats.

Quant a l'auditoria de gènere, es tracta d'una combinació de metodologies i instruments útils per analitzar la situació, els problemes i l'evolució de la desigualtat de gènere en un context institucional o social concrets. El seu objectiu fonamental ha de ser, per tant, conèixer els problemes i les necessitats per poder dissenyar els diferents plans, programes i actuacions que es cregui oportú desenvolupar. L'auditoria pot fer-se abans, durant o després de la implementació de les polítiques de gènere.

Així, es pot fer un diagnòstic previ sobre les demandes i les necessitats detectades; també es pot auditar la recepció i l'impacte d'un programa entre la població beneficiària; o les transformacions produïdes en la realitat social. Les auditories també permeten conèixer les característiques i el funcionament de les institucions encarregades de promocionar i executar les polítiques de gènere, de les associacions i organitzacions socials preocupades pels problemes derivats de la desigualtat, i de les relacions entre les esmentades institucions i organitzacions.

Bones pràctiques i auditoria de gènere com a instruments

La implementació de les polítiques de gènere requereix l'elaboració d'instruments per al seu disseny i la seva aplicació. Aquests instruments, però, poden ser molt diferents en funció de les característiques de les

institucions encarregades de les polítiques, de la realitat social de la població on s'actua i de la quantitat i les característiques de les organitzacions de dones. Tenint en compte, per tant, que els instruments mateixos poden variar, el projecte Olympia de Gouges va partir de la idea que els productes finals referits a les bones pràctiques i a l'auditoria de gènere haurien de tenir un caràcter instrumental.

Darrerament s'han publicat molts materials sobre bones pràctiques. La seva aportació principal ha estat donar a conèixer experiències concretes que poden ser útils pels que treballen en aquest camp. És per això que, a partir del coneixement del material disponible, es va pensar que fóra interessant no només conèixer els exemples de bones pràctiques, com fins ara, sinó reflexionar sobre per què eren considerades bones pràctiques; és a dir, conèixer el context en què s'havien produït, i els aspectes favorables i obstacles amb què s'havien trobat en aplicar-les. Es partia de la hipòtesi que una aproximació d'aquest tipus permetia que el coneixement de les bones pràctiques es convertís en un instrument de treball.

A partir d'aquest enfocament es va desenvolupar una metodologia reflexiva sobre les bones pràctiques. Com a aportació a la reflexió, es van fer consideracions sobre els conceptes, les categories i les etapes en què les pràctiques s'havien d'inserir, així com sobre els criteris possibles per seleccionar-les. A continuació, es va intentar un procés de reflexió conjunta entre l'equip tècnic i els socis transnacionals i locals del projecte Olympia de Gouges.

Les bones pràctiques presentades per les entitats associades es refereixen a tres àrees temàtiques del projecte. Per facilitar-ne la selecció es va proposar que poguessin ser escollides com a pràctiques generals o com a actuacions específiques de cadascuna de les etapes d'una política pública. Es van presentar un total de trenta-vuit pràctiques, amb una reflexió sobre cadascuna. Els resultats d'aquest treball es presenten en la primera part d'aquest llibre.

Quant a l'auditoria de gènere, es van elaborar tres instruments: sobre l'anàlisi i el diagnòstic de la realitat social de les dones; sobre el grau de sensibilitza-

ció de les organitzacions per dur a terme polítiques d'igualtat d'oportunitats, i sobre la participació i el treball en xarxa amb associacions. Els instruments plantejats poden abastar aplicacions o concrecions diferents segons quina sigui la seva realitat institucional o organitzativa. En aquest projecte només s'ha fet una proposta d'instruments. La seva aplicació serà possible en el futur si es decideix posar-los a prova.

En la segona part del llibre es presenten aquests tres instruments. En el cas de l'anàlisi i el diagnòstic, es va partir d'un instrument previ generat en el marc del projecte Adagio, promogut per la Diputació de Barcelona, i es va procedir a avaluar-lo. Pels altres dos temes, es van proposar instruments nous generats en el marc del projecte Olympia de Gouges: un instrument de diagnosi de la sensibilització de gènere i una proposta d'instrument de metodologia de participació.

La filosofia que es va proposar per l'estudi tècnic va ser que aquest estudi havia de buscar la reflexió de les entitats associades del projecte. En aquest sentit, no es va plantejar com una investigació realitzada només per un equip extern. Per aconseguir aquest objectiu, es va demanar l'opinió de totes les entitats associades en cadascuna de les etapes del treball: en l'elaboració dels qüestionaris, en l'anàlisi de les respostes, en l'elaboració dels instruments i en el desenvolupament conceptual. Aquesta metodologia s'ha mostrat adequada als objectius de l'estudi, però és més complexa i difícil que una metodologia convencional. Justament per haver escollit aquest procediment, la manca de temps a què s'ha fet referència abans es va convertir en un gran obstacle.

Això no obstant, malgrat els problemes, s'ha pogut comptar amb prou material per l'edició d'aquest llibre, que esperem que acompleixi l'interès principal que el va produir; és a dir, que es converteixi en un instrument de reflexió sobre l'aplicació de polítiques locals de gènere.

Bones pràctiques i auditoria de gènere: camps temàtics

En el quadre següent es presenta un resum sobre els conceptes i instruments del llibre.

CAMPS TEMÀTICS	BONES PRÀCTIQUES	AUDITORIA DE GÈNERE
Camps temàtics: · Polítiques d'igualtat. Anàlisi i diagnòstic de necessitats · Treball transversal · Treball en xarxa	Conceptes i criteris de les bones pràctiques. Etapes d'una política d'igualtat. Model d'anàlisi reflexiva: · Context: Territorial. Institucional. · Descripció de la pràctica. · Reflexió de bona pràctica.	Conceptes sobre auditoria de gènere. Instruments d'anàlisi de cada camp temàtic.
· Continguts de les polítiques d'igualtat Diagnòstic de necessitats	BP polítiques d'igualtat: · En general. · En anàlisi i diagnòstic. · En disseny. · En disseny i implementació.	Avaluació de la metodologia d'anàlisi i d iagnòstic del projecte Adagio.
· Acció transversal: acció institucional	BP en accions transversals: · En totes les etapes. · En anàlisi i diagnòstic. · En disseny i implementació.	Diagnosi de la sensibilització de gènere
· Treball en xarxa: relació amb organitzacions externes	BP en treball en xarxa · Amb institucions homòlogues. · Amb organitzacions de dones. · Amb usos de TIC.	Metodologies de participació.

*BP: Bones pràctiques

PRIMERA PART

BONES PRÀCTIQUES EN POLÍTIQUES LOCALS DE GÈNERE

BONES PRÀCTIQUES: CONCEPTES I CRITERIS

En els darrers anys, la Unió Europea ha propiciat un procés de detecció, recollida, anàlisi i difusió de bones pràctiques en àmbits diversos de la vida social i política.[1] El propòsit d'aquest tipus d'iniciatives és recuperar críticament les actuacions que s'estan duent a terme en matèria d'igualtat entre homes i dones, obrir un espai de reflexió sobre aquestes actuacions i avaluar, seguint uns criteris preestablerts, si poden ser considerades bones pràctiques o no s'hi poden considerar.

En el camp de les polítiques públiques de gènere, la noció de bona pràctica té a veure amb el fet que existeix una acció a la qual s'afegeix una avaluació positiva ja que compleix l'objectiu general d'eradicar la desigualtat entre homes i dones. Més específicament, es pot tractar d'una pràctica que estimuli la innovació en l'enfocament d'un problema, que faci visibles problemàtiques ocultes o no considerades com a «problema», que incorpori el tema del gènere en l'agenda pública, que promogui l'acció transversal, etc.

El procés de detecció, anàlisi i difusió de bones pràctiques és, per ell mateix, un instrument enriquidor en la mesura que promou una reflexió crítica conjunta entre els diferents agents que intervenen en les polítiques locals de gènere. Aquest ha estat l'enfocament adoptat en aquest treball. Es tracta, en certa manera, de tornar a observar i analitzar «els mateixos temes», però ara amb una mirada estranyada que es planteja preguntes com les següents:

- Quan i com és possible determinar la bondat d'una pràctica?
- Una pràctica que ha funcionat en un context concret pot ser útil en altres contextos?
- La reflexió interna i l'avaluació de la pràctica mateix poden ser considerades instruments de millora en la pràctica política?
- Les accions realitzades responen als objectius i als resultats que se n'esperen?
- El procés d'implementació de la política ha estat prou participatiu?
- Quines desigualtats no s'estan abordant adequadament o suficientment?
- Quins són els obstacles més habituals amb què es troben les polítiques públiques de gènere en l'àmbit local?

El fet que una acció es converteixi en una bona pràctica fa que es pugui prendre com a model o exemple de què es podria fer o de què s'hauria de fer. Així, aquest treball es proposa presentar de manera reflexiva un conjunt de pràctiques que poden ser preses com a referència o exemple pels diferents actors involucrats en les polítiques locals de gènere.

I. BONES PRÀCTIQUES I ELS SEUS CONTEXTOS

El context en què es desenvolupen les accions en l'àmbit local condiciona la consideració d'una pràctica com a bona. És a dir, les pràctiques no es poden considerar com a «bones per elles mateixes», sinó que han d'analitzar-se en relació amb el context en què es duen a terme. Per això, a continuació, es distingeixen els tipus de context que cal considerar per l'anàlisi:

[1] En primer lloc, cal aclarir la confusió a què es presta la traducció equívoca de l'anglès best practices per «bones pràctiques» i no per «les millors pràctiques». L'objectiu que perseguim no és fer una selecció de les millors pràctiques entre les que han dut a terme els nostres socis locals i transnacionals, sinó que és agafar dels uns i dels altres aquelles pràctiques que, per un motiu o un altre, els socis han considerat bones, és a dir, positives en el seu impacte, disseny, capacitat d'innovació, etc. EL motiu que impulsa a agafar «les bones» pràctiques, i no «les millors», és el fet que, enfront de contextos territorials, institucionals i socials tan diferents, no és possible determinar davant d'un problema social concret –encara que sigui compartit- quines són les millors pràctiques i quines són les pitjors, ja que els contextos i l'especificitat de cada territori i de cada institució determinaran quina pot ser l'acció millor i, per tant, aquesta acció podrà variar d'uns a altres.

El context social i territorial

La realitat territorial, demogràfica i socioeconòmica en què s'inscriu una pràctica és el primer tipus de context que s'ha de tenir en compte per detectar i avaluar bones pràctiques. En aquest àmbit s'han de tenir en compte:

- Les característiques de la població.
- Les característiques de la desigualtat de gènere.

Una pràctica determinada pot resultar insignificant en un context en què s'han registrat millores significatives en les relacions de gènere, mentre que la mateixa pràctica pot ser crucial en un context marcat per fortes desigualtats de gènere.

El context institucional

D'altra banda, també s'han de tenir en compte les característiques de la institució que desenvolupa una determinada pràctica o la posa en marxa. El fet de ser un ajuntament petit, una associació de dones o una administració provincial determinarà la bondat d'una pràctica concreta enfront de la resta de pràctiques. Des d'aquesta perspectiva, cal considerar les qüestions següents:

- La mida i el marge competencial de la institució
- Existència o no-existència d'una unitat de la dona i la seva antiguitat.
- Pressupost, personal i recursos.
- Aplicació de l'acció transversal.
- La trajectòria institucional en matèria de polítiques de gènere
- Polítiques d'igualtat implementades prèviament.
- Resultats obtinguts.
- L'existència o no-existència de treball en xarxa amb organitzacions de dones

D'aquesta manera, es pretén detectar els casos en els quals una pràctica està normalitzada, és a dir, institucionalitzada, versus els casos en els quals la mateixa pràctica pot ser considerada una bona pràctica a causa d'una institucionalització més dèbil de la qüestió de gènere.

Aquests indicadors de context, tant en l'àmbit territorial com en l'institucional, s'usaran en aquest treball per determinar la bondat d'una pràctica realitzada; és a dir, que ens ajudaran a establir les condicions objectives o de possibilitat pel desenvolupament de certes pràctiques.

II. CRITERIS PER A LA RECOL·LECCIÓ DE BONES PRÀCTIQUES

En l'àmbit de les polítiques de gènere entre homes i dones, les bones pràctiques s'estableixen a partir de la capacitat que tenen certes actuacions per corregir la desigualtat de les dones. Al marge d'aquesta consideració general, hi ha diferents definicions possibles sobre els criteris que s'haurien d'utilitzar per considerar una pràctica com a bona. En primer lloc, l'avaluació pot fer-se en termes dels objectius que té la pràctica. Si els objectius s'han assolit, podem considerar que la pràctica ha estat bona. En segon lloc, però, també es pot avaluar si l'objectiu mateix estava ben establert.

1. Aproximació pràctica: el qüestionari Delphi

Detectar bones pràctiques i reconèixer-les implica l'establiment d'un seguit de criteris sobre la base dels quals es pot considerar una pràctica com a bona. Per això, va semblar interessant obrir un procés de consulta i debat amb persones involucrades en la implementació de polítiques d'igualtat de gènere. Amb aquesta idea, en l'etapa inicial del projecte Olympia de Gouges es va elaborar un qüestionari Delphi per recollir les aportacions i les reflexions que un grup d'agents polítics, socials i tècnics que treballen en polítiques locals de gènere, creien apropiades per considerar una pràctica com a bona[2]. Les seves respostes també van evidenciar l'existència de nombrosos obstacles amb què es van trobar en la seva feina diària de disseny i implementació de polítiques; obstacles que poden ser considerats elements importants en la redefinició de les estratègies d'acció.

De l'anàlisi dels resultats d'aquesta primera enquesta es poden extreure uns criteris que cal tenir en compte per la definició d'una Bona Pràctica en polítiques de gènere.

[2] En aquesta primera consulta van participar diverses organitzacions i experts, vinculats i no vinculats, al projecte Olimpe de Gouges.

1. Quant a l'anàlisi i diagnòstic de la realitat i de les necessitats de les dones, es van assenyalar com a criteris més rellevants:

- Abordar els problemes en totes les seves dimensions, tenint en compte tant l'especificitat de cada col·lectiu com l'heterogeneïtat de les situacions en què es troben les dones.
- Promoure la participació de les dones en el procés d'anàlisi i diagnòstic, per la qual cosa es requereix la cerca d'instruments eficaços per sentir les «veu de totes les dones», i no només la d'aquelles que participen en organitzacions de dones.
- Propiciar l'objectivitat i la fiabilitat científica i tenir en compte els resultats finals de l'anàlisi i del diagnòstic com a base real per definir les polítiques.

2. Pel que fa a les estratègies per dur a terme els objectius fixats, se'n va destacar les següents:

- Prioritzar els col·lectius més desafavorits socialment i les actuacions que es puguin resoldre a curt termini.
- Partir d'un consens polític ampli.
- Propiciar la participació dels col·lectius i/o institucions afectats, no només en la definició dels objectius, sinó també en el mateix procés de la política.
- Arribar a un ampli espectre de la població.

3. En el tema de l'acció transversal, els criteris que s'han de tenir en compte són:

- Comptar amb un compromís polític i tècnic vinculant que permeti la implicació dels diversos departaments que formen l'administració local, impulsant la cultura de la col·laboració interàrea i interinstitucional.
- Partir de les bones pràctiques existents.
- Considerar el percentatge de la població que participa en el programa.
- Crear espais de formació en el marc de l'organització per consensuar conceptes bàsics d'acció transversal.

4. Quant a la participació d'organitzacions de dones i treball de xarxa, els criteris plantejats van ser:

- Consensuar, coresponsabilitzar, pactar criteris d'avaluació i avaluar. Generar participació real de les organitzacions en la definició i desenvolupament dels projectes.
- Tenir en compte la representativitat de les organitzacions de dones.
- Afavorir la creació de grups nous de dones que reflecteixin les noves necessitats creades a rel dels canvis produïts en les últimes dues dècades.
- Crear òrgans consultius de participació i diàleg amb els ajuntaments.

2. Aproximació reflexiva

Per determinar que una actitud és una bona pràctica, cal tenir un diagnòstic sobre els diversos aspectes que contribueixen a les bones pràctiques i sobre els principals obstacles existents, i establir els criteris segons els quals es podrà considerar una pràctica com a bona. Si es té en compte la informació obtinguda mitjançant el qüestionari Delphi i la literatura existent sobre la matèria, es poden establir uns criteris generals per reconèixer bones pràctiques en igualtat de gènere en institucions i organitzacions. Es pot distingir entre bones pràctiques de cara a la societat i a les persones beneficiàries de les polítiques locals i bones pràctiques dins de la institució.

2.1. Bones pràctiques en relació a la societat

Són aquelles que:

- Instauren una acció necessària i prèviament inexistent, o poc o mal encarada fins al moment. Són una bona pràctica en relació al context previ.
- Produeixen una innovació en relació a les actuacions tradicionals. Promouen la revisió de les actuacions «consolidades» que poden haver perdut eficàcia a causa de canvis en el context, de canvis en la situació de les dones, etc.
- Promouen la ruptura d'estereotips i rols de gènere tradicionals.
- Generen metodologies participatives per l'anàlisi, diagnòstic i disseny de polítiques.
- Produeixen transformacions estructurals. Es tracta d'accions que, sense ser excloents amb les encara necessàries accions assistencials/conjunturals, qüestionen el sistema en què es basa la dominació de gènere i intenten transformar-lo.

- Produeixen un ampli debat social i instal·len el tema en la societat. Per exemple: debats parlamentaris sobre lleis de salut reproductiva, de repartiment del temps, etc.
- Generen sensibilització activa. El treball en el tema de gènere és a llarg termini i requereix generar nivells creixents de consciència i sensibilització. Es parla de sensibilització activa quan aquesta sensibilització genera accions o disposició a actuar o totes dues coses.

2.2. Bones pràctiques en relació a la institució

Són aquelles que:

- Fan transversal la variable gènere en les polítiques i en les àrees de la institució.
- Sensibilitzen els representants polítics i els funcionaris.
- Instal·len el problema de la desigualtat de gènere en l'agenda de la institució.
- Aconsegueixen compromisos polítics per desenvolupar polítiques específiques.
- Aconsegueixen una redistribució pressupostària que assigni més pes a les polítiques d'igualtat.
- Promouen la creació de sistemes fiables d'informació sobre dades desagregades segons el sexe.

III. CATEGORIES PER CLASSIFICAR LES BONES PRÀCTIQUES

Hi ha dos tipus de categorització, entre altres, que permeten classificar les bones pràctiques. La primera permet ubicar cada pràctica en el si de l'estratègia de la política pública en què s'inscriu. La segona possibilita una classificació interna en funció de les etapes de les polítiques públiques. En aquest estudi, van ser utilitzades ambdues tipologies per categoritzar les bones pràctiques.

1. Estratègies de les polítiques públiques de gènere

En l'àmbit europeu, s'han dissenyat i implementat un seguit d'estratègies i tàctiques polítiques per afrontar la desigualtat entre homes i dones. A continuació se n'analitzen les tres que utilitzarem en aquest estudi com una mera tipologia de classificació.

1.1. La igualtat d'oportunitats

La igualtat d'oportunitats és l'estratègia més generalitzada els darrers vint anys tant a Europa com arreu del món[3]. La igualtat d'oportunitats implica que totes les persones han de tenir les mateixes oportunitats i que les desigualtats injustes han de ser corregides. L'Estat ha de ser un garant de la igualtat, implementant polítiques públiques que l'afavoreixin. Concretament, les polítiques d'igualtat d'oportunitats per les dones s'han desenvolupat per possibilitar l'accés en igualtat de condicions de les dones al món públic, definit com a masculí per la societat moderna. Així, s'han implementat programes per garantir-ne la presència en el mercat laboral, en l'activitat política i en la vida cultural.

Ara bé, l'avaluació de l'aplicació de l'estratègia d'igualtat d'oportunitats mostra que ha estat positiva per produir l'accés femení al món públic, però que no ha corregit la desigualtat. Aquest fet condueix a revisar els enfocaments que veuen la desigualtat de gènere com un problema «de les dones» i a fer visible la doble presència femenina, en l'àmbit públic i en l'àmbit privat de les activitats domèstiques, com a nucli central de la desigualtat que cal corregir. Això implica que, juntament amb la sensibilització, la conscienciació, la formació, etc., és necessari aprofundir les actuacions per produir canvis en l'estructura social bàsica que condiciona les relacions entre homes i dones, especialment en l'esfera de la divisió laboral i dels rols de gènere.

Aquestes tasques no només poden ser abordades des dels governs locals, sinó que han de ser abordades des dels governs locals. Els canvis estructurals necessaris només poden realitzar-se conjuntament per la societat civil, amb les seves organitzacions socials, econòmiques i culturals, i els governs.

[3] Vegeu «Conceptes generals sobre bones pràctiques» de Judith Astelarra, que es va presentar en el primer seminari del projecte Olimpe de Gouges, abril de 2002, com a marc conceptual per l'estudi tècnic.

L'administració local, a causa de la seva major proximitat als ciutadans i ciutadanes, és en un lloc privilegiat per promoure espais de debat i conciliació entre els diversos agents involucrats: empreses, sindicats, associacions i organitzacions socials, agents locals encarregats dels serveis públics i de les infraestructures urbanes, etc.

1.2. L'acció transversal

El fet que tota política tingui efectes diferencials sobre homes i dones condueix a proposar una estratègia que permeti integrar la perspectiva de gènere en totes les polítiques i programes, tenint en compte aquestes conseqüències diverses. Aquesta estratègia s'ha anomenat acció transversal de gènere –*Gender Mainstreaming*[4]. Un cop consolidada la feina en les unitats de dones, diverses avaluacions coincideixen a ressaltar la necessitat d'avançar cap a una nova estratègia de caràcter transversal que porti la dimensió de gènere a totes i cadascuna de les unitats, dels programes, de les accions i de les polítiques que es desenvolupin en l'àmbit institucional. Així, cada disseny, cada pla, cada implementació i cada avaluació ha d'anar acompanyat d'una anàlisi amb perspectiva de gènere capaç de posar en relleu les desigualtats manifestes o latents que puguin resultar de l'acció.

L'acció transversal parteix del principi que cap política pública no és neutral; totes afecten d'alguna manera a la situació de les dones i a la seva relació amb els homes. Polítiques que inicialment semblen no sexistes, desencadenen desigualtats per raó de gènere, ja que homes i dones presenten diferències substancials en les seves vides i en la majoria d'àmbits socials en què es desenvolupen.

1.3. El treball en xarxa

La participació social, en primer lloc de les dones, però també de la societat en conjunt, és imprescindible per produir els canvis necessaris en el sistema de gènere. És per això que, per impulsar les polítiques de gènere, és necessari propiciar el treball en xarxa amb les organitzacions de dones.

Des de la perspectiva de les polítiques públiques, és necessari acotar el procés. És important que existeixin organitzacions de dones que sensibilitzin les dones i les mobilitzin. Aquesta tasca forma part de la dinàmica social, i les organitzacions de dones han de fer-la en aquest context. Però, en termes de polítiques de gènere i de les institucions responsables d'implementar-les, el rol principal de les organitzacions de dones és fer arribar les demandes proposades per les dones i veure la manera com avaluen la implementació de les polítiques impulsades. Així, aquestes organitzacions poden arribar a tenir un paper molt important en el marc de les polítiques locals de gènere.

D'altra banda, i des de les instàncies del poder local, també és necessari fer transversal la dimensió de gènere en l'àmbit del treball en xarxa amb les organitzacions. És a dir, que, a més de la participació de les organitzacions de dones, s'ha de promoure la participació d'altres organitzacions.

2. Etapes de les polítiques de gènere

Les polítiques públiques, es poden dividir des del punt de vista teòric en diverses etapes. D'aquesta manera, és possible seleccionar bones pràctiques no només en termes genèrics, sinó classificar-les i analitzar-les en base a les diferents etapes de la política pública. Aquest estudi presenta les pràctiques en general i en el moment concret de desenvolupament polític en què s'insereixen. Aquest últim enfocament permet centrar l'anàlisi seguint el criteri de les etapes per les quals ha de passar qualsevol política pública. Aquest treball s'ha de fer amb prou flexibilitat per poder analitzar al mateix temps les bones pràctiques d'una manera integral i dinàmics, perquè en la realitat les diverses etapes i moments se superposen i es confonen, i és difícil traçar nítidament la frontera entre una etapa i una altra. La desagregació en termes d'aquestes etapes pot ser, però, útil per ampliar les possibilitats de detecció de bones pràctiques.

[4] El *Mainstreaming* de gènere, com a concepte nou, va aparèixer per primera vegada en textos internacionals posteriors a la Tercera Conferència Mundial de Nacions Unides sobre Dones (Nairobi, 1958), i va ser assumit explícitament en la Quarta Conferència de Nacions Unides (Beijing, 1995). D'altra banda, el febrer de 1996 la Comissió Europea va aprovar una comunicació sobre l'acció transversal com un primer pas cap a la realització del compromís de la Unió Europea d'integrar la perspectiva de gènere en les polítiques comunitàries. El Tractat d'Amsterdam va formalitzar aquest compromís esmentant explícitament entre les tasques i els objectius de la Comunitat que «la Comunitat es fixarà l'objectiu d'eliminar les desigualtats entre l'home i la dona i promoure la igualtat» (articles 2 i 3).

Així, per exemple, un programa pot haver tingut uns resultats que permeten considerar-lo una bona pràctica encara que no s'hi pogués considerar en analitzar el procés mitjançant el qual ha estat implementat o dissenyat. Al mateix temps, un programa pot partir d'una anàlisi i d'una detecció de necessitats exemplars, amb un subsegüent bon disseny, i en canvi no ha estat possible implementar-lo per manca de pressupost o per algun altre motiu. Aquesta perspectiva permet que tots i cadascun dels socis vinculats al projecte, molt diversos quant a característiques i història, comptin amb una experiència interessant, que pot ser definida com a bona pràctica, per aportar a la resta de socis.

Les etapes d'una política de gènere són:

2.1. Etapa d'anàlisi i diagnòstic de necessitats

L'objectiu d'aquesta etapa de la política és conèixer les necessitats i demandes relacionades amb la desigualtat de gènere. Les bones pràctiques que es poden recollir en aquesta àrea han d'informar sobre les metodologies, els mecanismes i els instruments que els socis han elaborat i/o han posat en pràctica per acomplir aquest objectiu. Aquest punt permet conèixer les diferents eines metodològiques utilitzades d'acord amb el tipus de projecte o política i comparar-les, i conèixer també el perfil i la participació dels agents intervinents. Els aspectes específics que s'han de recollir en les bones pràctiques són:

- Metodologies emprades per dur a terme l'anàlisi i el diagnòstic de la realitat social en el territori pel qual es podran conèixer les demandes i les necessitats existents
- Entitats i/o personal intern o extern que va elaborar les metodologies emprades.

Les dificultats principals tenen relació amb el millor mètode d'accedir a la informació dels diversos col·lectius de dones. En aquest sentit, és molt important que el procés de detecció de necessitats convoqui la major quantitat i varietat d'agents socials, organitzacions i institucions per tal de garantir un coneixement al més ajustat possible sobre les demandes i les necessitats existents.

Una altra qüestió que cal tenir en compte és l'existència de necessitats que no arriben a convertir-se en demandes, sigui perquè els col·lectius afectats no tenen capacitat o possibilitat d'organitzar-se, sigui perquè desconeixen els seus drets. Una política d'igualtat que pretengui ser integral s'ha de preocupar de conèixer aquests problemes i ha de ser capaç de donar-los resposta. Si no fos així, la institució es limitaria a atendre només les demandes explicitades, sense preocupar-se per una distribució equitativa dels recursos entre totes les problemàtiques i tots els col·lectius.

2.2. Etapa del disseny

En aquesta etapa es defineix l'abast de la política, el perfil de les persones beneficiàries i participants, l'extensió en el temps de la política, els recursos amb què comptarà el projecte o programa i els mecanismes ideats per implementar-la. Quant a les pràctiques, els aspectes específics que cal recollir són:

- Metodologies emprades
- Avaluació i viabilitat. Aquí es preveuen els mecanismes d'avaluació amb què comptarà la política i l'estudi de la seva viabilitat tenint en compte els condicionants interns i externs existents en el moment.

S'ha de tenir en compte els resultats de l'anàlisi i del diagnòstic que han permès establir les necessitats i demandes que cal atendre. També s'han de tenir molt presents els possibles efectes col·laterals no desitjats de la política, efectes que podrien reforçar la desigualtat en algun altre aspecte. Per tant, l'avaluació i l'anàlisi de la viabilitat i pertinença de l'actuació és molt important en aquesta etapa, ja que a partir d'aquí s'actuarà.

2.3. Etapa de la implementació de la política

En l'etapa de la implementació s'executen les decisions i les actuacions elaborades en l'etapa de disseny. Els aspectes específics que s'han de recollir sobre bones pràctiques són:

- Recursos humans i materials (interns i externs) amb què pot comptar el programa o la política.
- Difusió, tant interna com externa, de la política.

La implementació és l'etapa de la política pública en què es produeix el contacte directe entre la institució i les persones beneficiàries o els participants del programa. A causa d'aquesta interacció, la política pot

modificar el seu disseny inicial degut a l'aparició de realitats noves, d'aspectes, situacions i conflictes no considerats en l'etapa de disseny per manca d'informació.

2.4. Etapa de seguiment de la implementació

L'etapa de seguiment és molt important, ja que permet corregir no només els resultats no desitjats i no previstos, sinó que també permet incorporar elements que no van ser tinguts en compte en el moment del disseny i que poden ser corregits durant la implementació. Els aspectes específics sobre bones pràctiques que cal recollir són:

- Recursos humans i materials, interns i externs
- Temporalitat establerta per fer el seguiment
- Difusió interna i externa dels resultats obtinguts durant el seguiment

2.5. Etapa d'avaluació política

En aquesta etapa s'analitza en quina mesura la política ha assolit els resultats proposats. Els aspectes específics sobre bones pràctiques que cal recollir són:

- Anàlisi de l'acompliment dels objectius establerts en el disseny
- Punts forts i punts febles institucionals en la implementació de la política
- Avaluació de l'impacte de la política
- Proposta sobre línies futures per seguir

El desenvolupament d'aquesta etapa és de gran utilitat pel disseny de polítiques futures, ja que permet corregir els errors detectats en les diferents etapes: diagnòstic, disseny, implementació, seguiment i avaluació. Perquè l'avaluació sigui completa també s'ha de proposar avaluar els mecanismes d'avaluació que s'utilitzen i veure si són adequats, complerts i pertinents per la política en qüestió.

3. Obstacles comuns a tots els tipus de polítiques de gènere

Finalment, és fonamental no oblidar que tots els tipus de polítiques que hem definit abans es troben amb problemes i obstacles, de vegades generals i de vegades específics de l'etapa mateixa en què s'inscriuen. Conèixer aquests obstacles pot ser una bona font d'informació per millorar les polítiques i establir els mecanismes possibles per detectar-los i corregir-los en la fase següent o en la implementació d'una altra política o programa. Alguns dels obstacles principals amb què es pot trobar qualsevol política pública en les seves diverses fases són:

- Manca de pressupost.
- Manca de personal tècnic capacitat en polítiques d'igualtat de gènere.
- Manca de compromís i implicació per part de la direcció política de la institució; és a dir, manca de conscienciació, de sensibilització i de voluntat política real.
- Manca de tradició organitzativa de treball conjunt entre les diverses àrees i dependències de la institució, i que afecta a la possibilitat d'acció transversal.
- Dificultats per instal·lar en l'agenda municipal el tema de la desigualtat de gènere que superi la perspectiva assistencial.
- Tradició de treball en les àrees de la dona dins dels serveis socials. Tradició que reforça el caràcter assistencial de la desigualtat de gènere.

IV. UN MODEL D'ANÀLISI REFLEXIVA

Un model d'anàlisi reflexiva

Com a corol·lari a tot el que hem exposat fins ara, en l'apartat següent presentem un model per l'anàlisi de les pràctiques i experiències recollides entre les entitats associades d'aquest projecte. En el quadre següent es mostren gràficament els eixos d'anàlisi i la relació que tenen entre si per aconseguir una comprensió reflexiva de la pràctica.

CONTEXT			
CONTEXT TERRITORIAL		CONTEXT INSTITUCIONAL	
1. Breu ressenya històrica		1. Tipus d'institució	
2. Dades socio-demogràfiques	Població i territori	2. Estructura organitzativa interna i descripció de l'àrea	Any de posada en funcionament
	Educació		Ubicació espacial de l'àrea de gènere, i ubicació en l'organigrama general de la institució
	Immigració		Recursos
	Activitat	3. Antecedents en IOPG i transversalització	
3. Participació de la societat civil	Organitzacions de dones	4. Tipus de programes implementats en gènere	Temes
	Altres		Metodologia
			Orientació
		5. Antecedents de treball en xarxa	Recursos
			Metodologia

BONES
DESCRIPCIÓ
Objectius generals, a mitjà i llarg termini
Metodologia
Pressupost / Recursos humans i materials…
Difusió

CAMPS TEMÀTICS I ETAPES DE LA POLÍTICA		
LES DIMENSIONS DE LES POLÍTIQUES PÚBLIQUES DE GÈNERE		LES ETAPES DE LES POLÍTIQUES PÚBLIQUES
1. Polítiques genèriques d'igualtat d'oportunitats en gènere		1. Etapa d'anàlisi i diagnòstic de la realitat. Detecció i demanda de necessitats
		2 Etapa del disseny
2. Polítiques de transversalització del gènere		3 Etapa de la implementació
3. Polítiques de xarxes de treball	Amb organitzacions	4 Etapa del seguiment
	Amb Administració pública	
	Amb ús de TIC	5 Etapa d'avaluació

PRÀCTIQUES
REFLEXIÓ
Per què la pràctica descrita és considerada com una bona pràctica?
Quins varen ser els obstacles?

METODOLOGIA

El procediment metodològic seguit en l'elaboració d'aquest treball s'ha basat en una interacció constant amb les entitats associades del projecte. A més, les diverses fases han combinats tècniques d'investigació social qualitatives i quantitatives, amb l'objectiu d'establir criteris i recollir bones pràctiques entre les institucions socials.

En la primera etapa de l'estudi es va dur a terme una recerca intensa, en mitjans diversos però molt especialment a Internet, de literatura i projectes sobre bones pràctiques de gènere. Malgrat que en vam trobar poques i amb objectius molt allunyats dels nostres, la base de dades inicial va permetre desenvolupar una primera aproximació teòrica a les bones pràctiques, i l'organització d'aquest treball en base als objectius definits anteriorment. A més, amb la intenció d'establir criteris propis de classificació, en aquesta primera fase també es va posar en marxa el qüestionari Delphi entre les entitats associades i persones expertes en polítiques de gènere.

També en aquesta primera fase, i paral·lelament a la cerca bibliogràfica i de criteris, es va iniciar el treball sobre els contextos recorrent a fonts diverses. Així, a banda d'Internet, es van utilitzar estadístiques municipals i autonòmiques i es va dur a terme una recopilació de plans d'igualtat, memòries i descripcions de programes entre els socis integrants del projecte Olympia de Gouges i les entitats col·laboradores. Les fitxes elaborades en aquesta fase poden consultar-se en l'annex d'aquest treball.

En una segona etapa de treball, i un cop establerts el marc conceptual i els criteris de classificació i anàlisi de pràctiques, es va iniciar el disseny d'un qüestionari per la recollida de pràctiques. La col·laboració i les aportacions de les entitats associades del projecte van ser, de nou, fonamentals per arribar a la fórmula final del qüestionari, que trobareu en l'annex del llibre. Així, a més de les rondes successives que implica el mètode Delphi, també es van fer entrevistes personalitzades en les quals es van posar a prova alguns dels aspectes clau dels qüestionaris per la recollida de pràctiques.

Com es pot veure en l'annex, també es va dissenyar un qüestionari específic per entitats i associacions. La diferència entre ambdós qüestionaris és que en les primeres es va posar èmfasi en la detecció de bones pràctiques en anàlisi i diagnòstic de la realitat, mentre que en el segon, destinat a administracions públiques locals, es va donar la mateixa importància als tres grans blocs de polítiques de gènere –igualtat d'oportunitats, acció transversal i treball en xarxa– i es van contemplar en els dos primers camps totes les etapes constitutives de la política pública de forma desagregada.

Davant de les dificultats plantejades a causa de l'extensió i la complexitat aparents de la recollida de bones pràctiques, el mes de novembre de 2002 es va fer un seminari amb les entitats associades locals de Barcelona amb la intenció d'explicar de manera personalitzada com ressenyar les pròpies pràctiques dins de l'esquema proposat de classificació. En alguns casos va ser necessari recollir les pràctiques, la documentació i les dades de context de manera personalitzada i presencial; és a dir, que es van visitar diversos socis col·laboradors i se'ls va entrevistar.

Finalment, un cop recuperats els qüestionaris degudament complimentats, es va emprendre l'anàlisi dels resultats, que exposarem a continuació.

CONTEXT TERRITORIAL I INSTITUCIONAL DE LES ENTITATS ASSOCIADES[5]

En aquest capítol es descriuen els socis que participen en el projecte Olympia de Gouges. L'anàlisi s'ha estructurat en funció del tipus d'entitat i del seu àmbit d'actuació, i s'han contextualitzat, en primera instància, els socis transnacionals –Diputació de Barcelona, província de La Spezia i Landeshauptstadt München– i, en segona instància, els socis locals de la Diputació de Barcelona –municipis, associacions i l'Institut Asturià de la Dona.

Per fer la descripció s'ha seguit el mateix esquema en tots els casos. D'una banda, es presenten les característiques sociodemogràfiques de cada entitat –piràmide demogràfica, estructura productiva, nivell d'instrucció, ocupació...–, i d'una altra les seves característiques institucionals. A continuació es detallen les línies generals de polítiques concretes que han dut a terme.

I. LES ENTITATS ASSOCIADES TRANSNACIONALS

1. La Diputació de Barcelona

La Diputació de Barcelona és un òrgan administratiu d'àmbit provincial. Està composta per cinquanta-un diputats provincials escollits entre els alcaldes i regidors dels tres-cents onze ajuntaments que integren la província. Aquests municipis es troben organitzats territorialment en onze comarques: l'Alt Penedès, el Baix Penedès, l'Anoia, el Bages, el Baix Llobregat, el Barcelonès, el Berguedà, el Garraf, el Maresme, Osona, el Vallès Occidental i el Vallès Oriental.

Context territorial

La província té 4.800.000 habitants repartits de manera desigual en el territori. Barcelona, la capital de la província i que arriba als 14.900 hab/km^2, és el referent geogràfic per excel·lència, tant pel que fa a infraestructures, serveis i activitats productiva, com pel que fa a línies de desenvolupament i transformació municipal dels pobles i ciutats que conformen la Regió Metropolitana. En aquest sentit, a partir de la dècada de 1950, la proximitat a la capital va convertir els municipis de l'extraradi de la ciutat –entre els quals hi ha els col·laboradors del projecte: Badalona, Sant Boi de Llobregat, Viladecans, Cerdanyola del Vallès i Terrassa– en zones d'activitat industrial important, i per tant, en grans concentracions de població que procedia originàriament de les zones més rurals de l'Estat espanyol. Per contra, les comarques del nord de la província –el Bages, el Berguedà i Osona–, i on hi ha el municipi de Sant Pere de Torelló, entitat col·laboradora del projecte, compten únicament el 7% de la població total de la província.

Pel que fa referència a l'activitat productiva predominant, el sector serveis ocupa el primer lloc a la província de Barcelona, i el segueix el sector industrial. Així i tot, tal com hem apuntat abans, les diferències territorials són notables. Així, les comarques de l'interior i del nord estan marcades per un passat agrícola i industrial ric, que poc a poc deixa pas a la preponderància del sector serveis.

Respecte de l'estructura de població, observem en els últims anys un increment de la població major de seixanta-cinc anys i, al mateix temps, una reducció del nombre de persones menors de quinze anys. Aquesta tendència a l'envelliment de la població es manifesta en major grau en els municipis i comarques més rurals de la província, on, a més, es pot apreciar un percentatge de dones majors de seixanta-cinc anys més elevat que el d'homes, fet que es pot explicar per la major esperança de vida de les primeres i per l'emigració a zones urbanes de la província d'un nombre més gran de dones joves.

[5] Com que la bona pràctica va referida a un context, s'ha fet una fitxa que permet recollir les dades contextuals i que trobareu en l'annex.

En termes generals i fruit de l'extensió de l'educació, que afecta positivament de manera manifesta les dones, podem parlar de l'augment del nivell d'estudis de la població respecte de dècades anteriors. Així, mentre que en les generacions de més de cinquantacinc anys, la diferència percentual entre dones i homes analfabets mostra una clara desigualtat a favor dels homes, entre les persones de les generacions més joves que tenen estudis superiors, les dones passen a ser numèricament més importants.
Amb tot, i respecte de la situació sociolaboral per sexes, se segueix considerant població inactiva més de la meitat de les dones de la província, alhora que la taxa d'atur femení –aproximadament del 14%– duplica la masculina.

La taxa d'immigració de la província ha augmentat progressivament els últims anys, encara que de manera desigual en el territori. En termes globals, el gruix d'aquesta immigració es concentra en les àrees i municipis propers a la capital i a la mateixa ciutat de Barcelona. Els col·lectius més importants són els provinents del continent africà, que són majoritàriament homes, i els d'Amèrica del Sud, entre els quals el col·lectiu de dones és més nombrós, tot i que la diferència no és tan accentuada com en el cas del col·lectiu africà.

Context institucional

En relació als antecedents en política de gènere, la Diputació de Barcelona va crear, l'any 1996, l'Oficina Tècnica del Pla d'Igualtat, dependent de la Presidència. Dos anys més tard, va redactar, conjuntament amb totes les àrees que integren la Diputació i les aportacions d'alguns municipis i Consells Municipals de Dones, el Pla Integral per la Igualtat d'Oportunitats, vigent fins ara. L'Oficina actua principalment en els municipis, oferint suport tècnic i econòmic per la via de convenis o subvencions i per la via d'oferta de projectes. Secundàriament, fomenta les iniciatives sorgides de l'associacionisme amb l'objectiu d'obtenir productes per al suport de polítiques municipals de gènere.

Al mateix temps, els programes que s'implanten volen facilitar la formació, la investigació i l'avaluació per incorporar els avenços conceptuals, des d'una perspectiva de gènere, a totes les pràctiques locals i actuacions professionals que es duen a terme en el territori. Així mateix, també presta una atenció especial a la tasca de sensibilització i informació mitjançant publicacions, material divulgatiu, jornades, conferències, celebració d'actes, etc.

A més, la majoria de programes, actes o campanyes dutes a terme per l'Oficina Tècnica del Pla d'Igualtat es gestionen de manera integrada amb la resta d'àrees de la mateixa Diputació, ja que el Pla és de caràcter transversal pel que fa al suport municipal. En aquest sentit, des de l'Oficina s'impulsa l'estratègia del mainstreaming portant-la cap al conjunt de la Diputació i cap al suport als municipis.

La voluntat política de desenvolupar el suport als municipis en polítiques de gènere s'ha vist reforçada amb la creació, l'any 2002, de la Diputada delegada per a polítiques de gènere i igualtat dona-home.

2. La província de La Spezia

La província de La Spezia és a la regió italiana de la Ligúria i està subdividida en cinc àrees amb diferents característiques, tant geogràfiques com econòmiques: Comuni del Golfo, Comuni della Riviera, Comuni della Val di Magra, Area della Alta Val di Vara i Area della Media Val di Vara.

Context territorial

Té una població de 220.000 habitants repartits de manera desigual al llarg del territori, essent la Comuni del Golfo la zona més poblada, amb una densitat aproximada de 1.450 hab/km^2.

De la mateixa manera, la geografia i el territori ofereixen oportunitats de feina diferents segons l'àrea de referència. L'agricultura està més desenvolupada a l'Alta Val di Vara i a la Media Val di Vara, i la pesca i el turisme són les activitats econòmiques principals de la Comuni della Riviera. La indústria i les activitats portuàries ho són del municipi de La Spezia i a la Val di Magra, i l'artesania a la Val di Magra i a la Comuni del Golfo.

Per grups d'edat, l'estructura de la població ens indica que el 10,75% de la població està compresa en el grup d'edat de 0 a 14 anys, el 64,25% en el grup de 15 a 64 anys i un 25% de població major de 65 anys. Aquest fet ens indica una clara tendència a l'envelliment de la població. No s'observen diferències importants en funció del sexe, excepte en el grup d'e-

dat més avançada, que mostra les majors expectatives de vida de les dones respecte dels homes. De manera semblant, la tendència cap a l'augment de la població anciana dependent és significativament major a la Comuni della Alta Val di Vara, on l'any 2000 l'índex de dependència estructural va assolir el 83,22%.

Al territori de La Spezia, la població estrangera suposa aproximadament el 2% de la població total de la província, tot i que en relació a l'any 1999 s'ha produït un augment del 15%. Paral·lelament, la presència d'estrangers s'accentua a la Comuni del Golfo i a la Comuni della Val di Magra. En funció del sexe, s'observa una presència de dones estrangeres lleugerament superior a la d'homes, presència que s'accentua a la Comuni della Riviera.

Pel que fa a l'estructura ocupacional, la taxa d'atur de la província és del 6,1%, gairebé tres punts per sota de la mitjana nacional. En funció del sexe, la taxa de desocupació femenina se situa en el 9,8% i és superior a la masculina.

Context institucional

El Consell Provincial de La Spezia l'escull la ciutadania directament, i actualment governa el partit Democratici di Sinistra. La institució està organitzada internament amb vuit Comissions Consiliàries Permanents i, alhora, amb el Consell d'Igualtat d'Oportunitats (CIO), que sorgeix de la Comissió d'Afers socials-escola-cultura-comunicació.

Els serveis i programes que s'implementen des del CIO posen una atenció especial a la cura de les persones dependents, principalment nens/nenes i ancians/ancianes, amb la finalitat de millorar, indirectament, la posició social de les dones i el rol de curadores que socialment se'ls ha assignat, oferint ajuda jurídica i psicològica en les situacions de conflicte derivades dels processos de separació i/o divorci de la població de la província. Així mateix, es duen a terme programes dirigits a famílies en situació de risc i que contemplen tant serveis sociosanitaris com educatius per tots els membres de la unitat familiar i, en darrer terme, donat ajut econòmic a les famílies monoparentals.

En una altra línia d'actuació, el CIO també impulsa programes per afavorir la integració cultural, social i educativa dels nens i nenes i de les famílies immigrants –especialment dirigits als no comunitaris– amb la creació de la figura dels mediadors culturals. Paral·lelament, el CIO treballa conjuntament amb les associacions de dones i les associacions de voluntaris de la província i dóna una importància especial a les dones víctimes de la violència domèstica.

3. Landeshauptstadt München

Context territorial

La ciutat de Munic és la capital de la regió alemanya de Bavària, compta amb una població de 1.260.000 habitants en una superfície de 310 km^2 i presenta una estructura econòmica moderna basada en el sector serveis, que es va desenvolupar principalment a partir de la Segona Guerra Mundial gràcies, en part, al trasllat a la ciutat de la producció de grans multinacionals. Aquest fet la va convertir en un punt estratègic de comunicació industrial, d'informació tecnològica i d'alta tecnologia, i va significar un impuls a l'augment progressiu del turisme.

L'estructura poblacional de la ciutat mostra les mateixes tendències que les entitats analitzades fins ara: un grup cada cop més nombrós de persones de la tercera edat dependents en el qual la variable gènere adquireix una dimensió rellevant. D'altra banda, pel que fa al grau d'instrucció de la població, i sense tenir en compte els grups d'edat, s'observa un percentatge major d'homes amb els estudis primaris acabats, mentre que aquesta tendència s'inverteix en el cas dels estudis secundaris i superiors, en què el percentatge de dones que els han acabat és lleugerament superior.

El percentatge de persones immigrants sobre el total de la població total es calcula al voltant del 23%. En funció del continent d'origen, cal destacar que el 83% de la immigració procedeix del continent europeu –el 19% de Turquia, i al voltant del 10% de Croàcia, Iugoslàvia, Àustria i Grècia–, seguits en importància per la immigració d'origen asiàtic, que representa només el 10% sobre el total d'immigració de la ciutat de Munic. Cal fer nota que, en tots dos casos, els homes d'origen immigrant superen numèricament les dones.

Context institucional

L'administració municipal de la ciutat està dividida en tretze departaments al capdavant dels quals hi ha la figura del Lord Major. D'aquests tretze departaments, quatre estan encapçalats per dones. D'altra banda, el Consell Municipal està integrat per vuitanta membres, trenta-sis dels quals són dones.

L'Oficina per la Igualtat d'Oportunitats (OIO) va ser creada el 1985 sota el govern conjunt del SPD (partit socialdemòcrata alemany) i el Partit Verd. Des d'aleshores, aquesta oficina participa en el Consell Municipal sempre que el tema sigui rellevant per la igualtat d'oportunitats. A la OIO treballen vuit persones: una sociòloga, una treballadora social, una psicòloga, una advocada i tres secretàries. Quatre d'aquestes vuit persones treballen a temps parcial. També l'any 1985, el Consell Municipal va crear una comissió per treballar conjuntament amb la OIO. Aquesta comissió està formada per dotze membres d'associacions de dones de la ciutat i deu representants de diversos partits polítics, i el seu objectiu principal és el d'influir en les decisions governamentals en pro de les dones.

El treball de la OIO s'organitza d'acord amb el principi de l'acció transversal de les qüestions de gènere: s'interfereix en l'administració local en aquelles decisions rellevants per les dones; s'avaluen els esborranys de les decisions en temes municipals abans que es presentin al Consell Municipal; es participa en la implementació en l'administració mateix de la «gestió pública»; s'inicien i es promouen processos de canvia, i, finalment, s'impliquen en tots els camps de l'organització i gestió de personal. En aquest últim aspecte, l'any 1992 la OIO va redactar el Programa de promoció de les dones, i l'any 2000 va publicar-ne una avaluació i una revisió titulada Guia de principis 200 per la igualtat d'oportunitats per les dones. Els projectes que es propugna implementar des d'aquest marc s'orienten tant cap a la presència de les dones en el govern municipal com a la seva promoció.

D'altra banda, la OIO també col·labora amb grups i organitzacions de dones i en projectes diversos, ja que un dels seus objectius és fomentar-ne la participació política, oferint-los suport tècnic i econòmic. En aquest sentit, s'ha de senyalar que a la ciutat de Munic hi ha més de tres-centes associacions i entitats de dones.

Finalment, i dins del seu ventall de tasques, la OIO actua com a organisme conseller en tots els problemes que concerneixen a la igualtat d'oportunitats en qualsevol element de la ciutat i entre els ciutadans. A més, des de la seva creació, participa activament amb altres ciutats alemanyes per promocionar la formació d'oficines per la igualtat d'oportunitats, alhora que coopera amb altres municipis europeus amb la finalitat d'intercanviar experiències l'objectiu de les quals sigui reduir les desigualtats de gènere existents en la societat.

II. LES ENTITATS COL·LABORADORES DE LA DIPUTACIÓ DE BARCELONA

Amb l'objectiu d'aconseguir la participació en el desenvolupament del projecte, la Diputació va incorporar com a socis col·laboradors:

- Cinc ajuntaments de la província.
- Tres ajuntaments d'altres províncies i una entitat regional.
- Diverses associacions de dones.

1. Les entitats municipals

En aquest apartat es tractaran, d'una banda, les característiques generals de la població de cada un dels municipis col·laboradors de la Diputació de Barcelona en aquest projecte. Per fer-ho es comentaran primer els que pertanyen a la província de Barcelona, i després els de fora. Aquesta distinció, establerta en termes de geografia política, també abasta, com veurem, certes diferències territorials molt importants en l'estudi de l'àmbit contextual que ens ocupa. D'una altra banda, es descriurà, en termes generals, l'estructura institucional i la trajectòria dels diversos governs municipals en el tema de la igualtat d'oportunitats de gènere: la creació d'àrees dedicades al tema, la consecució de polítiques concretes, de plans d'igualtat, etc.

Àrea metropolitana, Girona, Lleida i Tarragona: context territorial

En la zona metropolitana les entitats col·laboradores del projecte de la Diputació són: Terrassa, Cerdanyola del Vallès, Badalona, Sant Boi de Llobregat i Viladecans. Tots aquests municipis tenen més de 50.000 habitants i s'ubiquen geogràficament a l'extraradi de la ciutat de Barcelona.

A partir de les dècades de 1950 i 1960, aquestes ciutats es van convertir en nuclis industrials importants que van acollir una gran massa de població provinent de les zones rurals de la resta de l'Estat espanyol. Com a conseqüència d'aquests fluxos migratoris, en aquests nuclis es va produir una reestructuració urbana molt ràpida, tant pel que fa als habitatges i a l'espai públic com pel que fa als serveis i equipaments de què disposaven fins aleshores. En aquest sentit, cal destacar la densitat de població de Badalona, que arriba gairebé als 10.000 hab/km^2. Actualment, la preponderància del sector industrial en aquests municipis ha estat substituïda pel sector terciari, que dóna feina a un percentatge molt elevat de la població resident. Així i tot, la presència d'un teixit industrial consolidat, encara que molt menor que abans, segueix tenint un pes específic remarcables en tots els casos.

Quant a l'estructura de la població, s'observa, en termes generals, un comportament demogràfic molt similar al de les entitats transnacionals: disminució de la natalitat, augment de l'esperança de vida i tendència a l'envelliment de la població. Com ja hem apuntat abans, aquests són els trets que caracteritzen les poblacions de la majoria de les societats occidentals europees.

El municipi de Sant Pere de Torelló també se situa geogràficament a la província de Barcelona, però pertany a la zona rural d'Osona nord. Té una població aproximada de 2.200 habitants –població molt inferior a la d'altres municipis– i la seva estructura productiva es basa principalment en la indústria i l'agricultura. En aquest sentit, va ser l'únic entre els que hem comentat que va quedar relativament al marge dels moviments migratoris de la dècada de 1950.

L'anàlisi del nivell d'instrucció de la població indica que la població jove té nivells d'educació més elevats que els seus antecessors, increment que és especialment rellevant en el cas de les dones, que actualment han accedit de manera massiva a l'educació. En concret, al voltant del 10% de la població de més de 55 anys no té cap tipus d'estudi –percentatge que augmenta si tenim en compte el sexe. D'altra banda, els i les joves sense estudis es mantenen en percentatges marginals. En la franja que va dels 35 als 55 anys –i on es defineix la major part de la població activa– trobem una situació transitòria, amb un grau d'instrucció més elevat que en la franja dels majors de 55 anys, però sense arribar al percentatge dels menors de 34, i encara hi predomina un grau d'instrucció més elevat en els homes que en les dones.

Pel que es refereix a l'estructura ocupacional per sexes, les dones tenen un alt percentatge d'inactivitat –més del 40%– en comparació amb el dels homes. Aquest percentatge tan elevat es deu principalment a la població femenina de més de 50 anys que es dedica a la provisió de béns i serveis en l'esfera familiar. En l'apartat de persones actives –al qual s'han incorporat de manera massiva les dones joves–, la taxa d'atur femení se situa per sobre de la taxa d'atur masculí en tots els municipis. En aquest cas, també sembla que són les dones d'una determinada edat les que tenen més dificultats per incorporar-se al mercat laboral.

A partir de la dècada de 1990, els municipis estudiats experimenten un creixement substancial d'immigració extracomunitària que procedeix sobretot del nord d'Àfrica i d'Amèrica del Sud, encara que en ambdós casos els percentatges són mínims: del 0,5% a l'1%. Com ja hem comentat abans, en el cas d'Àfrica el percentatge d'homes immigrants és superior al de les dones immigrants. En canvi, el col·lectiu de dones llatinoamericanes que s'estableixen en aquests municipis és superior al dels homes del mateix origen.
Els altres socis locals de la Diputació de Barcelona –Girona, Lleida i Reus– es troben fora de la província de Barcelona, i les dues primeres són capitals de província. Compten amb poblacions de més de 70.000 habitants, però la seva densitat de població no supera els 2.000 hab/km^2. En canvi, comparteixen la mateixa estructura de les piràmides poblacionals, caracteritzada per la baixa natalitat, l'augment de l'esperança de vida, l'envelliment de la població i unes taxes d'inactivitat i d'atur femení superiors a les masculines.

Les entitats locals col·laboradores: context institucional

Com a característiques generals de totes les entitats locals, destaca que la política de gènere es comença a tractar a Catalunya, en l'àmbit municipal, a partir dels anys noranta, quan la problemàtica s'incorpora en l'agenda pública municipal. En l'àmbit institucional, els ajuntaments analitzats han seguit estratègies diverses, amb la creació d'oficines, conselleries o plans per la igualtat de gènere, segons el cas. En aquest sentit, Terrassa és un dels ajuntaments pioners a incorporar en la seva agenda política el tema de gènere amb la creació de la primera conselleria específica de promoció de la dona l'any 1991. L'any següent es va crear el Consell Municipal de la Dona, òrgan de consulta i participació democràtica de les dones de la ciutat.

Seguint aquesta trajectòria, els altres ajuntaments –tots governats per majoria, absoluta o no, pel Partit Socialista de Catalunya– l'han anat incloent en els seus programes polítics, i, a final de la dècada de 1990, molts han creat conselleries per a la dona, o han establert un espai específic dins de l'Àrea de Benestar Social i/o de Serveis Personals –Lleida i Cerdanyola del Vallès– o han creat una àrea transversal –Girona. Només en alguns municipis amb poblacions relativament petites aquest tema no ha tingut prou pes específic per ser incorporat explícitament en la política municipal. En definitiva, la inclusió del gènere en l'agenda pública va portar no només un tractament polític i institucional del tema –com ja hem dit–, sinó també la seva materialització pràctica en programes de sensibilització, formació, capacitació, assistència i prevenció per les dones.

En termes generals, els àmbits de treball han estat:

- La sensibilització de la població en relació a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones es du a terme des dels ajuntaments a través de campanyes publicitàries concretes, del tractament del tema en les escoles, amb cursos que trenquin la divisió tradicional de sexes, etc.
- D'altra banda, la formació es dirigeix directament a dones amb característiques específiques –d'edat, educació, ocupació, etc.– amb la finalitat d'ajudar-les a incorporar-se en el mercat laboral o a millorar la seva situació en aquest mercat. La capacitació està basada a ensenyar a afrontar correctament aquesta problemàtica als professionals que la tracten -i que treballen principalment en l'administració pública.
- Finalment, quan parlem d'assistència i prevenció, ens referim a dones amb necessitats específiques: psicològiques, jurídiques, sexuals, etc. En el cas de l'assistència, l'ajuda en general arriba un cop el mal que s'intenta arreglar ja està fet. La prevenció, en canvi, va dirigida a grups de risc o a la població en general per evitar arribar a situacions irreparables.

Les diverses conselleries o departaments per la igualtat de gènere dels ajuntaments han incorporat aquests programes segons la seva trajectòria política, el context poblacional i els recursos de què disposen per tractar la problemàtica. Així, en alguns casos s'han creat centres especialitzats en problemàtiques femenines, i de manera especial els dirigits a assessorar i informar les dones en l'àmbit jurídic, psicològic, laboral i sexual. És significatiu el cas de Terrassa, que ja el 1994 va crear la Casa Galèria, on es treballa per ajudar les dones en aquest sentit.

En altres poblacions –com Cerdanyola del Vallès– on des de final de la dècada de 1970 hi havia associacions d'ajuda a la dona que actualment estan fortament consolidades municipalment, el consistori ha seguit una estratègia diferent a la que hem descrit: ha establert mecanismes de contacte amb aquesta base ciutadana amb l'oferta de recursos perquè pugui millorar els seus serveis o ampliar-los.

En aquest sentit, cal destacar l'existència en els diferents ens estudiats d'un nombre considerable d'organitzacions de dones creades amb fins diversos. Gràcies a la voluntat dels consistoris, algunes d'aquestes entitats han arribat a participar en programes municipals o han estat creades per aquests programes. Altres organitzacions, en canvi, no tenen cap contacte amb l'ajuntament i, en la pràctica, constitueixen grups de dones de barri que creen una associació amb l'objectiu de reunir-se pels seus fins particulars.

Per les seves característiques, el tema de la igualtat de gènere afecta a totes les dimensions de la vida social. Alguns ajuntaments han enfocat les seves polítiques des d'aquesta òptica i han intentat que hi participin tots els departaments, implicant-los en la qüestió de gènere. De fet, la majoria dels plans d'i-

gualtat estan dissenyats des d'una perspectiva transversal i treballen en les mateixes àrees de gestió municipal conjuntament amb serveis socials, cultura, educació i dones. Entre els municipis estudiats, el cas extrem d'aplicació de l'acció transversal com a mecanisme principal per la igualtat d'oportunitats de gènere es dóna a Girona, on el 2001 es va implantar un programa municipal per la igualtat d'oportunitats en el qual hi ha implicades diverses àrees de l'ajuntament.

Quan es tracta d'acció transversal és necessari relacionar aquest tema amb el dels recursos disponibles. Les Àrees de la Dona compten, en general, amb pressupostos reduïts i amb poc personal per gestionar-los en comparació amb les altres àrees de govern. Així, l'acció transversal pot ser un mecanisme per destinar recursos per la igualtat de gènere des d'altres departaments o, al contrari, pot servir per justificar un pressupost tan reduït. Però també poden passar les dues coses alhora. És a dir, d'una banda, per les persones no sensibles a les qüestiones de gènere es pot convertir en una forma de saltar la qüestió o esquivar-la i salvar la seva resistència al tema; i d'altra banda, per les persones amb un grau de sensibilització més gran, l'acció transversal pot ser vista com una gran oportunitat per millorar els seus serveis, ja que també els permet destinar els seus recursos a qüestions de gènere.

Per una altra part, molts ajuntaments han dissenyat i/o implementat programes en col·laboració amb altres municipis, amb la comarca on pertanyen o amb altres institucions –principalment la Diputació de Barcelona i la Unió Europea. Aquest treball en xarxa és més important en els municipis relativament grans de l'àrea de la Diputació de Barcelona sobretot des de final de la dècada de 1990.

2. Les associacions i entitats sòcies

Les dues associacions que participen en el Projecte Olympia de Gouges són la Federació de Dones per la Igualtat del Baix Llobregat i SURT. Seguint l'esquema de les entitats municipals, a continuació es descriuran les característiques de l'organització i, després, les polítiques concretes que realitzen a favor de la igualtat de gènere.

En el cas de la Federació de Dones per la Igualtat del Baix Llobregat, es comença amb una breu descripció territorial de la comarca, ja que és on aquesta organització actua.

2.1. Federació de Dones del Baix Llobregat

El Baix Llobregat té més de 660.000 habitants, amb una piràmide demogràfica compartida amb les societats occidentals: natalitat baixa, envelliment de la població, etc. Així i tot, en la seva estructura poblacional destaca un nombre molt elevat de persones amb edats compreses entre els 15 i els 30 anys. És a dir, ens trobem davant d'una comarca relativament jove.

Quant a educació, el Baix Llobregat presenta un percentatge relativament elevat de persones sense estudis, percentatge que s'agreuja en el cas de les dones. Evidentment, les diferències en el nivell d'estudis a causa del sexe entre la població jove són menors o inexistents; al contrari que en les generacions d'edats més avançades, en què els homes amb estudis són molts més en relació a les dones.

D'altra banda, quan parlem de l'estructura ocupacional, destaca un grau d'inactivitat molt elevat en el cas de les dones i una taxa de desocupació femenina superior a la masculina.

La Federació de Dones per la Igualtat del Baix Llobregat es va crear l'any 1989 gràcies a l'impuls de les dones de poblacions com Castelldefels, Gavà, Sant Boi de Llobregat, etc. Forma part de la Federació de Dones Progressistes d'Espanya, i actualment està formada per disset associacions de dones de diversos municipis de la comarca que participen activament en el desenvolupament de les polítiques municipals. Des de la seva creació, la Federació ha promogut campanyes i projectes la implantació dels quals s'orienta cap a tots els àmbits. Amb l'objectiu de sensibilitzar la població participen en actes lúdics, organitzen conferències i debats, editen fulls informatius, etc.

En l'àmbit de la formació, organitzen jornades i cursos per dones, entre els quals cal destacar els cursos de formació específics per dones immigrants. Igualment, es capacita professionals perquè puguin treballar amb dones procedents d'altres països. D'altra banda, també s'ofereixen serveis d'assistèn-

cia jurídica i psicològica, i grups d'ajuda mútua per dones maltractades. Des de 1990 es fa una campanya per la constitució d'una casa d'acollida, però encara no s'ha materialitzat en cap projecte concret.

2.2. SURT, Associació de Dones per la Reinserció Laboral

SURT es defineix com una associació de dones per la reinserció laboral i social. Va néixer l'any 1993 a partir de la iniciativa d'un grup de dones professionals de camps diversos que compartien activitats, interessos i expectatives dins de la xarxa de grups i associacions que configuren el moviment feminista de Barcelona.

La seva iniciativa és integrar sociolaboralment les dones en risc d'exclusió i, per tant, no actua en un territori delimitat, sinó que es dirigeix a les dones afectades, a persones tècniques i expertes en serveis d'atenció a les dones, a ONG, a persones amb responsabilitat política i de gestió d'administracions, a empresaris i a altres agents, indistintament de la seva ubicació geogràfica.

La seva estructura interna s'articula en cinc grans àrees de treball, amb funcions i àmbits d'actuació definits en relació a les necessitats que han marcat el desenvolupament de les activitats del centre: l'àrea de programes d'orientació, l'àrea de formació, l'àrea d'inserció, l'àrea de projectes i investigació i, finalment, l'àrea administrativa i financera.

En l'àmbit pràctic, ofereix itineraris d'inserció laboral, acull dones en risc d'exclusió i estableix programes d'orientació i seguiment, accions de formació ocupacional i preocupacional i, finalment, les insereix en el mercat laboral. En aquest sentit, també té un servei de seguiment de dones immigrants (SADI) que, mitjançant assessoria jurídica, laboral i de recolzament personal, intenta integrar-les socialment i laboralment. D'una altra banda, també impulsa la creació per part de les dones de petites empreses.

En un àmbit més teòric, a SURT es duen a terme projectes d'investigació sobre dones immigrants, persones amb risc d'exclusió social, competències transversals, experiències d'inserció sociolaboral, etc.

3. L'Institut Asturià de la Dona

Context territorial

L'Institut Asturià de la Dona centra la seva actuació política a l'àmbit autonòmic del Principat d'Astúries. La comunitat, situada al nord-oest d'Espanya, limita territorialment amb Cantàbria, Galícia i Lleó, i s'hi poden reconèixer tres zones geogràfiques clarament diferenciades: la de muntanya, la de les valls interiors i la zona costanera. La població d'Astúries, al voltant d'1.100.000 habitants, es distribueix de manera desigual pel territori. Així, l'àrea central acull els tres consells més poblats, que concentren aproximadament la meitat de la població asturiana en una superfície que és només el 4% del total de la regió. Les densitats més elevades de població corresponen als consells d'Avilès, Gijón i Oviedo, però en cap cas no superen els 3.500 hab/km^2.

En relació a l'estructura productiva, Astúries ha desenvolupat un teixit industrial diversificat –un cop superats els efectes de la reconversió dels sectors productius tradicionals que la caracteritzaven, és a dir, la mineria de carbó, la construcció naval, la ramaderia i la siderúrgia. Pel que fa a l'ocupació, el sector serveis ocupa el primer lloc, seguit del sector industrial, la construcció i, per últim, el sector primari. Sin embargo, i estretament lligat a l'activitat productiva, s'observa un desequilibri creixent en la distribució dels seus habitants, amb una zona central cada cop més densament poblada i amb les àrees oriental i occidental –on predominen més les activitats rurals i turístiques– que veuen la reducció progressiva del seu nombre d'habitants.

Astúries és la regió europea amb la taxa de natalitat més baixa, amb una piràmide de població envellida, i s'hi observa, a l'igual de la resta de socis analitzats, un augment gradual del grups de persones majors de 64 anys i una reducció de la població menor de 15 anys, fet que, d'entrada, fa preveure un augment durant els propers anys de la població anciana dependent. Al mateix temps, i en funció del sexe, les dones estan numèricament més representades respecte dels homes en els grups d'edat superiors als 64 anys, diferència que s'accentua progressivament amb l'edat, ja que les dones assoleixen una longevitat major. Paral·lelament, l'envelliment de la població és major en els municipis més petits de la regió, on es pot apreciar un menor percentatge de població

femenina en tots els grups d'edat inferior als 65 anys, com a conseqüència de l'emigració a les zones més urbanes de les dones de les zones més rurals.

Pel que fa al nivell d'estudis de la població per grups d'edat i sexe, s'observen les mateixes tendències que ja s'han comentat al llarg del capítol. Dins del col·lectiu de persones sense estudis, és considerablement superior la presència de dones en relació a la d'homes dels grups d'edat que superen els 55 anys, diferència que és reflex de la situació de desigualtat de la dona per accedir a l'educació en dècades passades. Aquesta tendència s'inverteix quan ens centrem en la població amb estudis superiors pels grups de menor edat, en els quals el nombre de dones és superior al d'homes.

De la mateixa manera, les taxes d'activitat, inactivitat i atur que caracteritzen la població asturiana segueixen les mateixes directrius des de la dimensió de gènere que per a la resta de socis estudiats. Així doncs, la taxa d'activitat femenina està molt per sota de la masculina. Segons les dades publicades per l'Enquesta de Població Activa (EPA), la taxa de desocupació femenina del Principat durant el quart trimestre de l'any 2001 va ser del 20,13%, mentre que la desocupació masculina va ser del 8,30%.

Malgrat que el percentatge de població estrangera sobre el total de la població d'Astúries és substancialment baix si el comparem amb els percentatges de les entitats analitzades anteriorment, pot ser important remarcar que el col·lectiu africà representa només el 4,7% sobre el total de població immigrant, mentre que el col·lectiu procedent d'Europa representa el 42% i el procedent del continent americà, el 51%. Al mateix temps, el 70% dels que procedeixen del continent europeu ho fan des de països de l'Europa Comunitària, i el 90% dels americans procedeixen d'Amèrica Central i, principalment, d'Amèrica del Sud.

Quant a les migracions internes, s'observa, tal com s'ha assenyalat abans, l'augment progressiu des de l'any 1991 dels desplaçaments de la població d'uns consells a uns altres, de l'àmbit rural a l'àmbit urbà.

Context institucional

L'Institut Asturià de la Dona és l'organisme d'igualtat del Govern del Principat d'Astúries. El compromís del Principat amb les polítiques d'igualtat es remunta a l'any 1987, quan es va crear el primer organisme d'igualtat que, al llarg del temps, ha passat per fórmules jurídiques diverses. El naixement de l'Institut Asturià de la Dona, l'agost de 1999, dins de la Conselleria de la Presidència suposa un nou impuls per les polítiques d'igualtat entre dones i homes a Astúries. Aquest impuls es concreta en l'aprofundiment, d'una banda, de la incorporació de la perspectiva de gènere com a instrument d'anàlisi i interpretació de la realitat asturiana, i, d'una altra banda, de l'acció transversal o mainstreaming de gènere com a estratègia o enfocament pel disseny de les polítiques públiques.

Les finalitats i funcions de l'Institut Asturià de la Dona no es limiten al desenvolupament de polítiques específiques, sinó que el converteixen en l'organisme impulsor, dins del conjunt de l'Administració del Principat d'Astúries, de les polítiques d'igualtat com a factor de canvi estructural. Polítiques, accions i mesures que, amb l'assessorament de l'Institut, es dissenyen i executen pels organismes i departaments administratius corresponents.

L'aposta per avançar cap a la igualtat real entre dones i homes queda clarament reflectida en el IV Pla d'Acció Positiva per les Dones del Principat d'Astúries (2001–2005) i en el Pla del Principat d'Astúries per avançar en l'eradicació de la violència contra les dones. A més, la tasca de l'Institut Asturià de la Dona es complementa amb accions específiques com ara campanyes, convocatòries de subvencions, disposicions legals, premis, commemoracions, cursos, tallers, exposicions, congressos, jornades i seminaris, estudis i publicacions. Ressalten especialment les actuacions en matèria d'economia i ocupació, educació i cultura, així com les polítiques dirigides a col·lectius de dones en situacions de risc i exclusió social.

BONES PRÀCTIQUES EN POLÍTIQUES DE GÈNERE

En la taula següent es presenten els resultats obtinguts en la recollida de bones pràctiques, classificats segons les etapes i la política que pot contenir una bona pràctica.

RESULTATS QUANTITATIUS DE LA RECOLLIDA DE BONES PRÀCTIQUES		
Bones pràctiques en polítiques de gènere	BP en general	8
	BP en anàlisi i diagnòstic	2
	BP en disseny	2
	BP en disseny i implementació	6
	BP en seguiment	
	BP en avaluació	
	Total	18
Bones pràctiques en acció transversal	BP en totes les etapes	1 (4 pràctiques)
	BP en anàlisi i diagnòstic	2
	BP en disseny i implementació	4
	BP en seguiment	
	BP en avaluació	
	Total	10
Bones pràctiques en treball en xarxa	Institucions homòlogues	5
	Organitzacions de dones	2
	Amb ús de TIC	3
	Total	10
Total general de bones pràctiques recollides		38

BP: Bones pràctiques

Relació general de les bones pràctiques obtingudes

- Adagio / DIB (Adagio / Diputació de Barcelona)
- ADVVF / AStBLL (Circuit Local d'Atenció a Dones Víctimes de Violència Familiar / Ajuntament de Sant Boi de Llobregat)
- Banc de dades sobre dones / PS (Banc de dades sobre dones. «Donne al lavoro. Testimonianza spezzine a confronto attraverso parole e immagini» / Província de La Spezia)
- Campanya contra VG / DIB (Campanya contra la violència de gènere. «Informa-te'n més i millor» / Diputació de Barcelona)
- City Dona / AT (Projecte City Dona / Ajuntament de Terrassa)
- Combatre contra DDV / AR (Combatre contra tota forma de desigualtat, discriminació o violència contra les persones / Ajuntament de Reus)
- Comissió Ciutat i Igualtat / AGi (Comissió Ciutat i Igualtat del Consell Econòmic i Social de Girona / Ajuntament de Girona)
- Consell Municipal / ALL (Consell Municipal de Dones de Lleida / Ajuntament de Lleida)
- CRAD / AB (Centre de Recursos i Assessorament per la dona / Ajuntament de Badalona)
- Creativitat en femení / PS (Creativitat en femení / Província de La Spezia)
- Cursos de formació / DIB (Curs de formació en el marc de la campanya «Informa-te'n més i millor·contra la Violència de Gènere» / Diputació de Barcelona)
- Dones Acollidores / AB (Projecte Dones Acollidores / Ajuntament de Badalona)
- ELIONOR / DIB (ELIONOR / Diputació de Barcelona)
- EQUAL / IAM (Projecte EQUAL «LA IGUALDAD CREA EMPLEO» / Institut Asturià de la Dona)
- Avaluació / M (Pla d'Avaluació / Munic)
- Formació IOG / DIB (Formació en Polítiques Públiques d'Igualtat i Gènere / Diputació de Barcelona)
- Formació dones gitanes / SURT (Itinerari de formació com a dependenta de grans superfícies per dones gitanes del barri de la Mina / SURT)
- Fòrum IO / AStPT (Fòrum per la igualtat d'oportunitats / La Vall de Ges / Ajuntament de Sant Pere de Torelló)
- Gènere exclusió i pobresa / SURT (Gènere exclusió i pobresa / SURT)
- «La Guia» / AGi (Separata de gènere en la publicació La Guia / Ajuntament de Girona)
- Llista de Ciutat i igualtat / AGi (Llista de Ciutat i igualtat / Ajuntament de Girona)
- Dones TIC / AB (Observatori de dones en els mitjans de comunicació / Ajuntament de Badalona)
- Diari IO / PS (Diari Igualtat d'Oportunitats / Província de La Spezia)
- Pla transversal IOG / AGi (Pla transversal en l'acció municipal per la igualtat de gènere / Ajuntament de Girona)
- POM / PS (Programa Operatiu Multiregional. «La igualtat d'oportunitats en el servei descentralitzat per l'ocupació» / Província de La Spezia)
- Programa Atenció DVV / AC (Programa d'Atenció a Dones Víctimes de Violència / Ajuntament de Cerdanyola)
- Programa de Capacitació / M (Programa de Capacitació / Munic)
- Programa FMAM / PS (Programa de formació per dones amb ancians i/o menors a càrrec seu / Comune di Sarzana)
- Programa F i O / PS (Programa de Formació i ocupació per dones / Província de La Spezia)
- Protocol Atenció DVVD / AT (Protocol d'atenció a les dones víctimes de la violència domèstica / Ajuntament de Terrassa)
- Projecte «Marketing Territorial» / PS (Projecte "Marketing Territorial" (POM: Programa Operatiu Multiregional) / Província de La Spezia)
- Projecte «Promociona» / IAM (Projecte «Promociona» / Institut Asturià de la Dona)
- «Qui fa què?» / AGi (Programa «Qui fa què?» / Ajuntament de Girona)
- Xarxa de Serveis / FFDBLL (Xarxa de Serveis vinculats a Programes de Violència / Federació de Dones del Baix Llobregat)
- Sistema d'actuació / M (Sistema d'actuació sensible al gènere / Munic)
- Temps Propi / IAM (Temps Propi / Institut Asturià de la Dona)
- Tel. Atenció Dones / PS (Telèfon per l'atenció de dones / Província de La Spezia)
- Valoració de les actuacions / M (Anàlisi i diagnòstic: Valoració de les actuacions / Munic)

I. BONES PRÀCTIQUES EN POLÍTIQUES DE GÈNERE

En la taula següent es presenten els resultats obtinguts en la recollida de bones pràctiques, classificats segons les etapes i la política que pot contenir una bona pràctica.

BONES PRÀCTIQUES EN POLÍTIQUES DE GÈNERE	
BP en general	· ADAGIO / DIB · Programa F i E / PS · POM / PS · Banc de dades sobre dones / PS · Programa FDAM / PS · Creativitat en femení / PS · ADVVF / AStBLL · Dones Acollidores / AB
BP en anàlisi i diagnòstic	· Fòrum IO / AStPT · Gènere, exclusió i pobresa / SURT
BP en disseny	· ELIONOR / DIB · Formació IOG / DIB
BP en disseny i implementació	· Projecte «Marketing Territorial» / PS · Diari IO / PS · Tel. Atenció Dones / PS · Projecte «Promociona» / IAM · Combatre contra DDV / AR · Formació dones gitanes / SURT
BP en seguiment	
BP en avaluació	
TOTAL	18

· Adagio / DIB: programa basat en l'intent de crear noves metodologies que facilitin l'anàlisi i el diagnòstic de la realitat social i les necessitats existents en el territori, en clau de gènere.

· ADVVF / AStBLL: pràctica que proposa la realització d'un programa que abordi de manera integral la violència de gènere amb la voluntat de posar a disposició de les dones maltractades psicològicament, físicament i/o sexualment els serveis necessaris per ajudar-les a resoldre la problemàtica que comporta una situació de violència continuada.

· Banc de dades sobre dones / PS: programa que reuneix tota la informació disponible sobre la salut i la seguretat laboral, essencial en l'observació de les diferències existents entre dones en relació al tipus de risc i malalties laborals en funció de l'edat i l'activitat que desenvolupen.

· Creativitat en femení / PS: programa destinat a constatar que les dones tenen un patrimoni de creativitat, habitualment expressat en la vida

pública, que pot ser dut a l'àmbit públic a través de l'organització d'una mostra.

- Combatre contra DDV / AR: programa enfocat a combatre tota mena de desigualtat, discriminació o violència contra les persones, amb la finalitat de sensibilitzar la població i assegurar que el tema estigui present en els mitjans de comunicació.
- Dones Acollidores / AB: projecte que pretén abordar el tema de la immigració, des d'una perspectiva de gènere, en totes les actuacions i plantejaments de la Conselleria orientats a la sensibilització, a la prevenció i la formació en relació a la convivència entre cultures, a la tolerància, a la igualtat, etc..
- ELIONOR / DIB: projecte europeu per l'ocupació de persones inactives sense problemes greus de qualificació.
- Formació IOG / DIB: programa per la formació i la sensibilització que permeti a persones amb responsabilitat política i tècnica detectar les diferents manifestacions de la desigualtat i la discriminació de gènere.
- Fòrum IO / AStPT: fòrum destinat a l'anàlisi de la igualtat d'oportunitats entre les dones de diferents àmbits del territori de la vall de Ges, i destinat a la realització posterior d'actuacions a curt i llarg termini.
- Formació dones gitanes / SURT: projecte que tracta de formar la població gitana, especialment la femenina, amb la finalitat de facilitar-ne l'accés a la formació i a l'ocupació.
- Gènere, exclusió i pobresa / SURT: projecte destinat a la realització d'un estudi a través del mètode hipoteticodeductiu per intentar trobar els factors d'exclusió i comparar-los entre les dones immigrants, les responsables de famílies monoparentals i les gitanes.
- Diari IO / PS: publicació de caràcter intern per la divulgació dels drets de les dones en diversos àmbits mitjançant la qual es pretén promoure la comunicació i la circulació de la informació dins de l'administració comunal.
- POM / PS: programa que tracta d'orientar i acompanyar en la cerca de feina, especialment ideat per dones amb risc d'exclusió social i laboral.
- Programa F i E / PS: programa basat en la cobertura i assistència de les problemàtiques pròpies del mercat laboral i les de l'àmbit domèstic i personal.
- Programa FMAM / PS: programa que dóna la possibilitat que dones que tenen a càrrec seu persones dependents puguin seguir cursos de formació per l'ocupació sense que això suposi desatendre les persones que estan al seu càrrec.
- Projecte «Marketing Territorial» / PS: programa de formació per dones desocupades que tracta de capacitar-les, promocionant les pautes necessàries per la creació d'empreses i, per tant, generar autoocupació en camps nous poc explorats fins ara en la regió.
- Projecte «Promociona» / IAM: projecte que pretén abordar la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques municipals, especialment en els dispositius laborals per tal d'afavorir la incorporació de les dones al mercat laboral local.
- Tel. Atenció Dones / PS: servei d'auxili urgent per dones en situació d'emergència.

1. Bones pràctiques en general

1.1. Projecte Adagio[6]
Diputació de Barcelona

Context

Aquest projecte, impulsat per l'Oficina Tècnica del Pla d'Igualtat, parteix de la necessitat de produir una renovació metodològica sobre les actuacions per la igualtat de gèneres, la seva implementació i el desenvolupament de programes en les administracions locals. La seva finalitat és la tenir en compte la perspectiva de gènere en totes les actuacions i plantejaments, és a dir, aconseguir la sensibilització i l'acció transversal en gènere dins de l'administració.

Descripció

El programa Adagio neix com un intent de crear noves metodologies, en clau de gènere, que facilitin l'anàlisi i el diagnòstic de la realitat social i les necessitats existents en el territori. L'objectiu de la seva aplicació, com a projecte pilot, és extreure de l'experiència directa sobre la realitat models d'intervenció i

[6] En l'apartat d'Instrument per auditories de gènere hi ha més dades sobre aquest projecte.

guies per l'elaboració de programes transversals, materials didàctics i mòduls formatius.

De manera específica, es tracta de fer arribar als ajuntaments implicats en el programa la formació i la informació necessàries per sensibilitzar-los sobre el tema de les desigualtats de gènere existents. La seva realització, en clau d'investigació-acció i treball de camp, constitueix un intent per part de la Diputació de Barcelona de descentralitzar la seva tasca a favor de la Igualtat d'Oportunitats, i així aconseguir una major efectivitat, ja que els projectes podrien ser ideats, creats, dissenyats i implementats per persones pertanyents al context social del municipi amb l'ajut d'una professional creada expressament per aquesta tasca i anomenada Agent d'assessorament en gènere i Igualtat d'Oportunitats (Adagio), que va donar nom al projecte.

La metodologia emprada en aquest projecte es basa en tres qüestions principals: la rellevància de les informacions qualitatives, la nomenclatura dels indicadors i l'estructura de l'anàlisi. El protocol d'anàlisi es va dividir, al seu torn, en sis grans capítols: territori, organització municipal, anàlisi sociodemogràfica, educació/formació, activitats econòmiques i usos del temps lliure i salut.

Durant els tres anys d'implementació d'aquest projecte (2000–2003) i entre els objectius a curt i a mig termini, s'ha aconseguit formar un equip de deu agents d'assessorament en gènere. S'han elaborat eines d'anàlisi i diagnòstic sobre la realitat de les dones. Durant el treball de camp realitzat en els trenta ajuntaments petits que van participar en el programa, també es van elaborar trenta protocols d'actuació pel desenvolupament d'actuacions locals integrals en sentit de gènere. Es van crear dinou plans d'actuació municipal. Es va dissenyar un programa de formació per la implementació de polítiques de gènere dirigit a persones amb responsabilitat política i tècnica de l'administració local i es va implementar el Programa de Formació pel Desenvolupament del Pla d'Igualtat en un Municipi. Amb tot això, només queda afegir que realment el projecte, un cop vistos els seus resultats, va sensibilitzar aquests ajuntaments sobre les desigualtats de gènere, els va formar i els va mobilitzar, i va produir múltiples pràctiques positives en aquest sentit.

Una de les finalitats a assolir a llarg termini és el disseny d'eines per la participació de les dones en l'àmbit local i fomentar la creació de Consells Municipals de Gènere i Igualtat d'Oportunitats. Aquesta és també una bona pràctica, perquè el projecte promou sistemes més democràtics en el quals sigui possible escoltar directament la veu de totes les persones destinatàries d'aquests projectes i programes, de manera que sigui més fàcil diagnosticar-ne les necessitats i que participin activament en el disseny de propostes, en la seva implementació i en la seva avaluació.

També està prevista, a llarg termini, la creació d'eines per conscienciar homes i dones sobre els estereotips dels rols de gènere. Per augmentar la consciència sobre les desigualtats de gènere entre la població, cal mostrar que aquests estereotips no són naturals, sinó que han estat creats socialment i han estat imposats per la societat. Per fer aconseguir-ho es pretén la creació d'una xarxa de treball entre els diferents municipis per facilitar-hi la incorporació de la perspectiva de gènere i l'acció transversal, així com dissenyar una metodologia pel seguiment i l'avaluació de les polítiques.

Reflexió

Com a resum, podem dir que aquest projecte es considera una bona pràctica perquè promou un procés participatiu d'anàlisi i diagnòstic sobre la desigualtat de gènere (descentralització, elaboració de productes municipals d'actuació, participació de les dones de l'àmbit local). La millor definició de la realitat permet millorar el disseny i la implementació de les polítiques de gènere. Promou el treball en xarxa i l'acció transversal en gènere en totes les mesures adoptades pels municipis.

Tot i que els resultats obtinguts en aquest projecte són múltiples i molt beneficiosos, la Diputació també va trobar obstacles diversos alhora de dur-lo a terme. Per exemple, com que es tractava d'un projecte molt mou, va ser difícil que els ajuntaments li donessin més preeminència quant a espai i temps emprats. A més, en termes generals, la manca d'una cultura de gènere en l'àmbit polític ha condicionat l'avanç d'aquest projecte, ja que la seva tasca va haver de començar amb un treball exhaustiu sobre els conceptes bàsics. D'altra banda, no tots els ajuntaments adherits reunien les condicions indispensables per

acollir aquest projecte, sobretot en la formació de recursos humans.

1.2. Programa de formació i ocupació per dones. «Sportello Donna» *Província de La Spezia. CGIL*

Context

La regió italiana de la província de La Spezia, on s'ubica aquesta pràctica, és un territori caracteritzat per una estructura poblacional repartida de manera desigual entre les cinc àrees regionals que la componen. La seva estructura ocupacional presenta una taxa de desocupació del 6,1%, gairebé tres punts per sota de la mitjana nacional. Això no obstant, en funció del sexe, la taxa de desocupació femenina se situa en el 9,8%, i és molt superior a la masculina. Probablement aquest és el motiu més rellevant que fa que, d'entrada, prenguem aquesta pràctica com a positiva amb relació a les característiques del context social que aborda. És a dir, que davant d'una realitat objectiva com l'elevat atur femení, aquest programa, centrat precisament en la formació i l'ocupació amb una perspectiva de servei integral a dones, és rellevant per si mateix.

Descripció

En aquest sentit d'atenció integral, un dels serveis que s'implementen en el marc d'aquest programa des del CIO (Consell d'Igualtat d'Oportunitats) se centra en la mediació familiar. Així, ofereix ajuda jurídica i psicològica a dones en situacions de conflicte derivades de processos de separació, divorci, etc. Aquest Programa de Formació i Ocupació per Dones consisteix en un seguit de serveis oferts fonamentalment a través del sindicat CGIL. Per tant, d'una banda, és possible parlar d'un tipus de metodologia de treball en xarxa –administració pública/sindicat–, almenys en l'àmbit de l'anàlisi i el diagnòstic de la realitat social i en el del disseny de les actuacions que s'han de realitzar. A més, aquesta iniciativa també manté una estreta relació amb altres organitzacions, com Cáritas, i hi treballa conjuntament.

D'una altra banda, quant a la cobertura integral oferta pel programa, cal recordar que té en consideració l'assistència necessària a les problemàtiques pròpies del mercat laboral al mateix temps que també té en consideració les de l'àmbit domèstic i personal. En aquest sentit, en un segon desenvolupament, el Programa de Formació i Ocupació de la Província de La Spezia conté un objectiu d'atenció a dones en situacions de violència domèstica. En aquesta direcció, al marge del programa, també es fan des del sindicat altres accions en aquest sentit, i en destaca concretament la formació d'un grup de dones amb dificultats d'inserció sociolaboral amb l'objectiu d'arribar a construir un servei de protecció per les víctimes de la violència assistit per aquestes dones. Per poder-ho realitzar, col·laboren actualment en altres programes promoguts per associacions com Cáritas o la AUSL.

Els seus resultats són un altre dels motius fonamentals que permeten considerar aquest programa com una bona pràctica. El programa fa tres anys que funciona i, gràcies a les avaluacions positives fetes fins ara –encara que només quant a resultats, és a dir, del nombre de dones ateses–, s'ha consolidat com un dels serveis més estables oferts pel sindicat, fet que en garanteix la continuïtat. És a dir que, en aquest cas, el gran impacte extern de la pràctica s'ha convertit en el factor que en determina la continuïtat en el temps.

Reflexió

Per tot això, aquesta pràctica destaca per la seva coherència amb els objectius generals que planteja, amb els programes específics que implementa i amb la realitat institucional i ocupacional que aborda. A més, si tenim en compte el context territorial i el tipus de programes que s'impulsen, es pot considerar una bona pràctica, perquè té un caràcter transversal i promou el treball en xarxa: impulsat des del sindicat mateix, hi treballen psicòlegs, advocats, assistents socials, representants dels serveis socials i associacions diverses com Cáritas, UDI, centre antiviolència, cooperativa social, etc.

D'altra banda, aquest programa no redueix les prestacions a la formació i a l'ocupació, sinó que aborda integralment els problemes múltiples que les dones han d'afrontar en el desenvolupament de la seva vida social quotidiana, com per exemple les relacions afectives i familiars, la feina, etc. D'aquesta manera, a través dels serveis oferts, és possible atendre dones desocupades, extoxicòmanes, dones que van ser abandonades, famílies monoparentals amb ingressos baixos, ancianes amb problemes de subsistència... En

definitiva, dones amb risc d'exclusió social o en situació d'exclusió social.

Els obstacles trobats al llarg del temps han estat, fonamentalment, els derivats d'uns recursos sempre limitats, materialment i humanament. La inversió de tot tipus de recursos en polítiques de gènere és absolutament necessària per poder implementar programes innovadors en condicions òptimes.

1.3. La igualtat d'oportunitats en el servei descentralitzat per l'ocupació *Programa Operatiu Multiregional de la Província de La Spezia*

Context

La regió de la Província de La Spezia es caracteritza per una estructura ocupacional fortament marcada per la dimensió de gènere. Tal com hem comentat abans, les xifres de desocupació femenina estan molt per sobre de les masculines. Ens trobem, novament, davant d'una pràctica la bondat de la qual queda absolutament avalada per l'existència d'una problemàtica social que es pot detectar objectivament.

Descripció

El programa Igualtat d'Oportunitats en el Servei Descentralitzat per l'Ocupació tracta d'orientar i acompanyar en la cerca de feina, i està especialment ideat per dones amb risc d'exclusió social i laboral. En aquest sentit, aquesta pràctica està relacionada amb un dels serveis i/o programes que s'implementen des del CIO (Consell d'Igualtat d'Oportunitats). Els serveis i els ajuts previstos en aquest programa tenen un enfocament familiar i, per tant, estan dirigits a llars en situació de risc. Aquests serveis contemplen tant els aspectes sociosanitaris com els educatius, i tenen en compte les necessitats de tots el membres de la unitat familiar i de cadascun d'ells. A més, en el cas concret de les famílies monoparentals, aquests serveis poden fins i tot arribar a la prestació d'ajut econòmic. No obstant això, a llarg termini, l'objectiu d'aquesta política és afavorir l'accés de les dones al mercat laboral, i, en aquest cas, dóna una atenció especial a les condicions que determinen el seu entorn familiar, el qual, pel fet de ser dones, actua, quan no és favorable, com un llast més en el desenvolupament integral de la persona.

A més, aquest programa també pot ser considerat com una bona pràctica de treball en xarxa, perquè la seva implementació és de caràcter participatiu. Així, la metodologia de treball que utilitza consisteix a analitzar les característiques del territori, a fer reunions centralitzades i descentralitzades amb entitats i grups diversos de dones. També ha col·laborat amb els sindicats, amb l'objectiu de detectar demandes i necessitats i poder determinar les possibles solucions que el programa pretén aportar. Fruit d'aquest procés participatiu, també s'han elaborat dos qüestionaris: un sobre la imatge de la feina i un altre d'avaluació entre les dones que han participat en el projecte. D'altra banda, per tal de millorar la implementació de la pràctica, s'ha fet un curs de formació per formadors i formadores i un curs de màrqueting telefònic pels casos d'individualització de persones usuàries.

El fet que els participants hagin avaluat el programa també pot considerar-se un aspecte positiu de la pràctica, ja que mitjançant aquest procediment va ser possible verificar l'eficàcia de les accions empreses i es van poder millorar.

1.4. Donne al lavoro. Testimonianza spezzine a confronto attraverso parole e immagini *Província de La Spezia*

Context

Aquesta pràctica és, de nou, una de les polítiques concretes impulsades per l'administració pública de la província de La Spezia. Tal com hem assenyalat i comentat en l'apartat corresponent a l'anàlisi del context, l'àrea d'actuació administrativa de la província està formada per cinc zones amb característiques geogràfiques i econòmiques molt diferents governades per una institució local escollida directament per la ciutadania. Aquesta és la primera raó de pes que la converteix en una pràctica amb un alt valor i impacte intern, però també extern. Poder disposar de dades elaborades amb perspectiva de gènere, i a més territorialitzades, és fonamental per aprofundir en el coneixement de la realitat social que qualsevol política pública pretengui abordar.

Descripció

El programa Donne al lavoro. Testimonianza spezzine a confronto attraverso parole e immagini reuneix tota la informació disponible sobre un aspecte crucial

de l'àmbit laboral[7]: el de la salut i la seguretat laborals. Així, el treball contempla tot tipus de dades estadístiques sobre accidents i malalties professionals. A més, aquesta informació s'ha elaborat de manera que permet una anàlisi degradada segons els tipus de risc, d'activitat i, també, per edats. En aquest sentit, les dades permeten observar detalladament les diferències existents entre dones amb relació al tipus de riscos i malalties laborals en funció de l'edat i de l'activitat que desenvolupen.

Els objectius del programa –conèixer la realitat local– ja el converteixen per si mateixos en una bona pràctica, i més encara si considerem el context social de la província, caracteritzat, recordem-ho, per un atur femení molt elevat en relació al masculí. A més, el seu caràcter territorial permet una microanàlisi molt ajustada a la realitat que ha de permetre emprendre accions molt específiques i, per tant, més eficients per l'abordatge de les problemàtiques detectades. Aquest caràcter localista la fa, a més, una pràctica política innovadora. Més enllà dels elements vinculats al disseny i a la implementació d'aquesta política, se'n persegueix a llarg termini la consolidació com a eina de treball especialment destinada al disseny de nous plans i accions. Amb això també es podria aconseguir donar continuïtat la pràctica mateixa en la mesura que les dades s'actualitzin constantment.

La implementació d'aquest programa, és a dir, la seva posada en marxa i la seva execució, va començar el mes de maig de 2002. Tot i que s'ha aconseguit acabar el banc de dades, encara no se n'han pogut avaluar els resultats en base als objectius fixats d'anàlisi i diagnòstic per al disseny de noves polítiques de promoció d'ocupació femenina.

Reflexió

Probablement, un dels elements de reflexió més importants que aporta l'experiència d'aquesta pràctica són els obstacles que es poden derivar de la manca de participació dels sindicats o d'altres actors, com per exemples empreses o organitzacions de dones treballadores o desocupades. En definitiva, les aportacions que haurien pogut realitzar aquests actors hagués eixamplat els efectes externs d'aquesta pràctica. Així, el seu impacte ha estat molt més gran en la mateixa administració de la província que en qualsevol altre àmbit. D'altra banda, la rigidesa organitzativa que de vegades requereixen aquests tipus de projectes on intervenen processos d'investigació i d'anàlisi de dades, s'ha assenyalat com un element que obstaculitza la bondat de la pràctica. La tendència a la productivitat fa necessari intensificar tasques de comunicació i conscienciació interna que requereixen, per al seu desenvolupament ple, temps més extensos i organitzacions més flexibles.

Finalment, la pràctica exposada es pot definir com a bona pel nivell de difusió aconseguit un cop implementada. A partir del banc de dades elaborat, s'ha construït una xarxa d'investigació amb altres ens, com el INPS i el AUSL, que treballen en el territori sobre temes de salut i de feina.

1.5. Programa de formació per dones amb ancians i/o menors a càrrec seu *Comune di Sarzana*

Context i descripció

És un programa realitzat per l'òrgan de govern de la Comune di Sarzana i impulsat des del Consell d'Igualtat d'Oportunitats (CIO) en el marc de la Comissió d'Afers social-escola-cultura-comunicació. Aquesta àrea s'encarrega principalment d'implementar, entre altres, programes que posen una atenció especial en la cura de les persones dependents, principalment nens i nenes i ancians i ancianes, però també persones malaltes, discapacitades, etc. La finalitat d'aquest programa és la de tenir cura de les persones dependents per, indirectament, millorar la situació social de les dones en la mesura que se les allibera del rol de vetlladores que tenen assignat socialment.

Així, el programa dóna la possibilitat que dones que tenen a càrrec seu altres adults, nens/nenes i ancians/nes dependents puguin seguir cursos de formació laboral sense que això suposi desatendre les persones que tenen a càrrec seu. Si s'estableix un servei de custòdia de les persones menors i/o ancianes del nucli familiar, és possible atendre la necessitat de formació que requereix la reinserció laboral d'aquestes dones.

Reflexió

Aquesta pràctica intenta pal·liar d'alguna manera la característica general de les nostres societats: la divisió sexual del treball i els rols de gènere socialment

atribuïts. Probablement, d'aquí emergeix un doble argument que permet, d'una banda, considerar-la com una bona pràctica en la mesura que té un plantejament innovador per atenuar en certa manera una desigualtat d'arrel estructural. D'una altra banda, també ens podem plantejar, com a reflexió, si els mitjans utilitzats són els més adequats; és a dir, si la política definida no hauria d'encaminar-se més cap al repartiment de les feines que no pas cap a pal·liar de manera lleu els efectes de la desigualtat de gènere en les tasques domèstiques.

Una de les característiques rellevants per considerar-la una bona pràctica, és a dir, per valorar positivament l'acció que promou, és el fet que compta amb la col·laboració d'entitats, associacions i empreses diverses. Així doncs, a més dels aspectes que ja hem comentat, l'obertura a la participació en aquesta pràctica d'agents socials diversos, és a dir, el treball en xarxa que hi ha implicat, permet afegir-hi un aspecte positiu més a l'hora d'avaluar-la.

Finalment, el fet de donar accés al programa solament a aquelles dones que han fet reconeixement públic oficial i institucionalitzar de les seves cares familiars, incentiva la generació de dades molt específiques i veraces sobre la situació d'aquest col·lectiu de dones extremadament vulnerables a l'exclusió social. Així doncs, la pràctica fomenta la recollida d'unes dades que poden analitzar-se i poden prendre's com a punt de partida pel disseny de polítiques socials amb perspectiva de gènere que atenuïn les dificultats d'inserció amb què aquest col·lectiu es troba tantes vegades.

1.6. La creativitat en femení *Província de La Spezia. Consulta provinciales*

Context

La creativitat en femení és un programa impulsat pel Consell d'Igualtat d'Oportunitats (CIO), ubicat en la Comissió d'Afers social-escola-cultura-comunicació de la província de La Spezia. Una de les línies d'actuació impulsades pel CIO són els programes per afavorir la integració social, cultural i educativa dels nens i nenes i de les famílies d'origen immigrant. Aquests programes estan dirigits especialment a persones no comunitàries. En aquest marc, s'ha creat la figura de les mediadores culturals, que és un grup format per dotze dones representats de les cultures diverses presents en el territori.

Descripció

En el cas d'aquesta pràctica, encara que no vagi dirigida específicament a dones immigrants extracomunitàries, l'interès consisteix en el fet que, a banda de constatar que les dones tenen un patrimoni de creativitat que habitualment s'expressa en la vida privada, és possible –i aquest és el seu objectiu principal– portar a la vida pública aquestes capacitats mitjançant l'organització d'una mostra. En aquest sentit, aquesta pràctica encarna la continuïtat de les activitats del 8 de març de 1997, quan es va realitzar la mostra Un giorno donna, un mese, un anno, una vita ('Un dia dona, un mes, un any, una vida'). Així doncs, a curt termini els objectius d'aquesta pràctica són la realització de dues mostres més, i a llarg termini, la creació d'una empresa femenina que doni continuïtat a l'objectiu general d'aquesta pràctica: la celebració de mostres que portin a l'àmbit públic les capacitats creatives de les dones. Per tant, aquest programa també és important pel que fa a la problemàtica específica de l'atur femení que pateix la regió, ja que apunta a la creació de fonts de treball per les dones, i, per tant, és coherent amb la realitat que viu el territori.

L'activitat, l'organització i la celebració de les mostres compta, a més, amb la col·laboració de la Fundació Carispe, de la Confederació i de la Cambra de Comerç. Els resultats obtinguts han estat la realització d'una mostra en el centre de la ciutat de La Spezia. Per tant, es pot considerar una bona pràctica en les etapes de disseny i d'implementació. A més, i a causa de l'impacte extern de l'acció, també es pot considerar una bona pràctica en relació als resultats, que en garanteixen en bona part la continuïtat. No només s'ha aconseguit la celebració d'exposicions, sinó que en transformar una afició en una activitat econòmica, també s'ha aconseguit una reafirmació de la subjectivitat femenina. També han tingut cura a valorar les capacitats i habilitats de les dones i, en definitiva, han fet una acció que serveix de promoció social per les dones.

1.7. Circuit local d'atenció a dones víctimes de violència familiar *Ajuntament de Sant Boi de Llobregat*

Context

Des de la creació del Consell Municipal de la Dona[8] al municipi de Sant Boi de Llobregat, s'han incrementat des de l'Ajuntament els programes orientats a la millora de la situació social de la dona. Abans ja s'havia treballat en projectes relacionats amb el treball en xarxa en temes de gènere. Els antecedents més destacats els trobem en programes com el Butlletí Municipal de la Dona (butlletí creat amb l'objectiu de tenir un mitjà de comunicació propi dirigit i coordinats per les dones del municipi), el projecte Observatori mediàtic (amb l'objectiu de denunciar la publicitat i els programes que fan un ús vexatori de la imatge de la dona), les jornades d'intercanvi entre les associacions de dones de Sant Boi i d'altres municipis i, finalment, el programa de l'Agenda 21 (participació de dones en la confecció de l'agenda social en l'àmbit local, en el marc de l'Agenda 21).

Descripció

Aquesta pràctica, Circuit local d'atenció a les dones víctimes de violència familiar, té el seu origen l'any 1999 i neix amb la creació de la Conselleria de l'Àmbit de la Dona. Es proposa realitzar un programa que abordi de manera integral la violència de gènere, i amb la voluntat de posar a l'abast de dones maltractades (psicològicament, físicament i/o sexualment) els serveis necessaris per ajudar-les a resoldre la problemàtica que comporta una situació de violència continuada.

A curt termini, els objectius se centren a poder atendre de manera ràpida i eficaç les dones víctimes de violència domèstica a través de la coordinació dels i de les agents que participen en el Circuit. A mig termini, es planteja la necessitat preventiva de capacitar específicament els i les agents que treballen amb víctimes de violència de gènere, a fi de revisar-ne els valors, les actituds, els estereotips, l'actitud enfront de la violència, etc. Finalment, els objectius a llarg termini estan encaminats a la consolidació i a la millora constant del Circuit Local de Violència mitjançant l'organització del treball en equip de manera multidisciplinar i transversal, basat en la participació activa i el consens de la totalitat dels agents. Una tasca difícil a causa de la xarxa complexa d'agents locals que hi estan involucrats.

El servei municipal T'escoltem Dona actua en l'escenari social com una mena de persona mediadora que posa en contacte les diferents parts en l'atenció de la dona maltractada. Està constituït per una coordinadora (Tècnica del Programa Municipal en l'àmbit de la Dona), una informadora o orientadora, una psicòloga que atén de manera individual amb visita concertada i dues psicòlogues responsables de dissenyar, organitzar i dinamitzar els grups de suport per les dones. La seva finalitat és la de contribuir a la resolució de problemàtiques de complexitat diversa que poden afectar a les dones. El servei, creat per la iniciativa de l'Associació de Dones de Sant Boi, ofereix una atenció especialitzada individual, psicosocial, confidencial i gratuïta, i està dirigit a totes les dones que ho sol·licitin.

Quant a la metodologia de treball, cal assenyalar que el programa s'ha dissenyat de manera consensuada i participativa amb els diversos actors, ja que permet coordinar les actuacions i articular-les. A més, es fa un seguiment permanent d'aquesta activitat a fi de produir-hi modificacions que millorin el programa: cada sis mesos s'analitza el perfil de les usuàries del servei, la quantitat de dones ateses, les dificultats i els obstacles trobats.

Entre la diversitat d'agents que participen en el Circuit, destaca l'Ajuntament, que coordina de manera interna l'actuació de tots els àmbits per millorar-ne els resultats. També en formen part la policia municipal, la policia nacional, la justícia, els agents sociosanitaris, els hospitals, els CAP (Centre d'Atenció Primària), Salut Mental, psicòlegs i psicòlogues, associacions de dones de Sant Boi, etc.

Els resultats obtinguts durant el període 1999–2001 mostren que s'han atès 271 dones, nombre que augmenta dia a dia. Així doncs, s'ha incrementat el coneixement ciutadà sobre l'existència del servei i, per tant, se n'ha produït un augment de demanda.

[8] Òrgan de participació de les dones del món associatiu i dotat d'un Plenari, una Comissió Permanent i Comissions de Treball.

Gràcies a aquests resultats, es preveu la continuïtat del programa a llarg termini.

Reflexió

La metodologia participativa dels i de les agents implicats en l'àmbit local destaca perquè és un aspecte innovador, juntament amb el que fa referència al nivell de la transferència d'experiència en acció transversal cap a altres àrees i el fort caràcter preventiu. Aquests són els motius pels quals aquest programa ha estat considerat pioner i s'utilitza com a model en altres administracions i en altres realitats europees.

El caràcter preventiu i local del programa també expliquen per què es considera una bona pràctica. El fet que parlem d'un programa preventiu no és nou, però sí que ho és el seu caràcter integral, ja que estableix tres modalitats de prevenció. Mitjançant l'educació per la no-violència, la Prevenció Primària està dirigida a joves i consisteix a informar, motivar i ajudar la població a adoptar formes no violentes en la resolució de conflictes familiars, i a mantenir aquestes formes. La Prevenció Secundària se centra en l'elaboració d'estratègies de prevenció, dirigides a la població més vulnerable, i proporciona recursos i recolzament social eficient i assequible. Per últim, la Prevenció Terciària assegura els recursos assistencials a la població afectada per la violència familiar, és a dir, que els esforços van dirigits cap a una resposta mèdica, psicològica, social i legal adequades.

Així i tot, a causa de la seva heterogeneïtat i complexitat, les dificultats per coordinar i unificar les perspectives entre els diversos agents són permanents i dificulten la comunicació entre ells i l'actuació. La dependència de les persones i la manera com s'involucren personalment en el projecte, i que fàcilment pot anar més enllà de l'àmbit estrictament professional, també poden arribar a ser un obstacle. Les relacions informals tenen un paper fonamental que implica, inevitablement, avantatges i inconvenients.

1.8. Projecte dones acollidores *Ajuntament de Badalona*

Context

Durant l'últim quart de segle, la ciutat de Badalona ha experimentat un creixement demogràfic significatiu com a conseqüència de l'augment dels fluxos migratoris procedents de països d'Amèrica llatina (30,03%), el Marroc (32,63%, especialment des de 1999) i Àsia (19,98%).

Descripció

Dones Acollidores neix com un projecte urbà, com a part d'un pla integral en Igual d'Oportunitats per la integració del creixent col·lectiu de dones immigrants, impulsat des de la Regidoria Delegada de la Dona, amb el recolzament del Consell Municipal de la Dona i el conjunt d'entitats i associacions preocupades per les problemàtiques de gènere. Parteix, doncs, de la preocupació de les instàncies municipals de respondre les demandes i necessitats creixents d'un sector concret de la població.

Aquest projecte pretén abordar el tema de la immigració, però des d'una perspectiva de gènere i immigració, en totes les actuacions i plantejaments de la Regidoria, orientats a la sensibilització, la prevenció i la formació en relació a la convivència entre cultures, la tolerància, la igualtat, etc. El treball de camp pretén recopilar informació i indicadors precisos que permetin la creació de metodologies noves que facilitin l'anàlisi i el diagnòstic de la realitat social i de les necessitats existents al municipi de Badalona pel que fa a les dones immigrants. L'objectiu principal del projecte consisteix a donar sentit, mitjançant el diàleg, a la convivència i a la diversitat de cultures que conviuen a la ciutat.

En una primera fase, d'anàlisi i diagnòstic, la Regidoria Delegada de la Dona de l'Ajuntament de Badalona, va encarregar un estudi («Apropament al fenomen migratori femení i els recursos de suport per la seva integració a Badalona») a l'Associació Centre d'Estudis de Cultura i Societats Danaides amb la finalitat de conèixer les condicions de vida de certs col·lectius de dones immigrants de la ciutat i compilar una guia de recursos i serveis per aquest col·lectiu per part de l'Administració local, ONG, sindicats, etc.

La metodologia emprada per dur a terme aquest estudi va consistir en l'elaboració d'un qüestionari que permet fer una anàlisi quantitativa de les dades rebudes en relació amb la realitat social de les dones immigrants de Badalona. Encara que la mostra no és del tot representativa, perquè es va escollir amb un mètode no probabilístic casual (que facilita l'accés al

col·lectiu), està constituïda per un centenar de dones de dotze nacionalitats diferents.

L'estudi descriu detalladament les necessitats d'aquest col·lectiu i els recursos a què tenen accés les immigrants a la ciutat de Badalona.

L'anàlisi va abordar sis grans apartats: coneixement personal de l'entrevistada (nacionalitat, edat, estat civil, fills...), relacions de parentesc i relacions socials, situació laboral (actual i passada), habitatge (problemàtica a l'hora de trobar pis), coneixement i ús dels serveis socials i, finalment, necessitats i prioritats de les dones enquestades i les seves expectatives de futur.

El perfil de les dones que arriben a Badalona és, a grans trets, el d'una dona d'origen magrebí, d'Amèrica llatina o d'Àsia. La majoria provenen d'un àmbit urbà, el 70% són dones casades (entre 21 i 40 anys), amb fills (78%) i amb família resident a Badalona (78%), motiu pel qual, entre altres coses, l'habitatge no apareix com a preocupació rellevant. Moltes d'aquestes dones queden immerses en l'esfera familiar, sense cap altre contacte que la pròpia família. No entrar en contacte amb l'exterior en dificulta la integració social.

A part de la informació obtinguda mitjançant els qüestionaris, l'estudi es complementa amb les dades de l'empadronament del 2001 i una sèrie d'entrevistes a persones i entitats relacionades amb el treball amb immigrants (escoles per a adults, associacions, centres de planificació familiar, organitzacions sindicals i el Centre de Normalització Lingüística).

Les conclusions d'aquest primer estudi van assentar les bases per posar en pràctica els resultats obtinguts, és a dir, per la realització d'un pla integral per la integració de la dona immigrant a la ciutat de Badalona. Tanmateix, per dur a terme un canvi estructural d'aquesta magnitud cal fer una tasca, no només des de l'Ajuntament (Conselleria Delegada de la Dona), sinó també des de les diverses regidories coordinades amb les associacions, entitats i organitzacions, etc., amb una perspectiva orientada a la sensibilització de la població autòctona i a la de la immigrada, juntament amb un tractament transversal de la problemàtica de gènere.

Tenint en compte els resultats obtinguts a rel de l'anàlisi i diagnòstic, que ha permès delimitar adequadament les característiques de les necessitats i demandes que cal atendre, s'ha seguit amb la implementació del projecte. Pel que fa referència al disseny d'aquesta política, es vol treballar en la difusió dels serveis actius existents en el municipi, a causa del gran desconeixement que en té la població femenina immigrada. Les preocupacions principals de les dones immigrants se centren en la regularització de la situació i la inserció laboral, seguides per la formació. Així doncs, se les dotarà dels recursos formatius necessaris perquè puguin assolir les seves expectatives de futur més immediates.

Durant el període d'implementació del projecte Dones Acollidores (tot l'any 2002), els objectius a curt i mig termini es van orientar a la difusió i coneixement del medi i dels recursos locals (el projecte està recolzat pel CRAD, Centre de Recursos i Assessorament per la Dona, que proporciona documentació i assessorament sobre qualsevol temàtica de gènere). També es treballa el coneixement de les cultures de les persones que arriben a la ciutat i, finalment, es dirigeixen tots els esforços cap a la construcció del diàleg social com a mitjà de convivència i pràctica de la tolerància i la solidaritat. Perquè tots aquests valors i coneixements puguin donar-se a conèixer a través de projectes com aquests, es té en compte el paper tan important que juga la dona en la societat, i que sigui ella qui els pugui transmetre al seu cercle familiar o veïnal.

Un grup de voluntàries s'encarrega de confeccionar els cursos de formació proposats, de realitzar itineraris urbans per fer conèixer la ciutat i els seus serveis, de quatre tallers de cuina multicultural (que facilita el contacte amb dones d'altres cultures però en la mateixa situació), i, finalment, de l'edició i difusió de material d'interès. El projecte està finançat per la Conselleria Delegada de la Dona (entra en el pressupost de l'Ajuntament, 6010,12 euros), amb la contractació d'alguns serveis i amb grups i vocalies de dones de la ciutat.

A llarg termini es pretén el disseny d'eines per la participació de les dones en l'àmbit local i la coordinació de les diverses demandes amb les regidories corresponents. Així doncs, emprendre aquesta problemàtica, des de la perspectiva d'igualtat d'oportu-

nitats, requereix un tractament transversal, en què s'hi impliquin tots els àmbits de la vida social que estan en contacte amb el col·lectiu. Amb el caràcter afegit i innovador d'unir immigració i desigualtat de gènere es pretén, des de la Conselleria de la Dona i també a llarg termini, arribar a incidir en l'educació, en les escoles, per facilitar la convivència a través del coneixement i el respecte mutus.

Reflexió

En definitiva, Dones Acollidores pot considerar-se una bona pràctica pel fet que passa per totes les etapes, ja que forma part d'un pla integral impulsat per la Conselleria Delegada de la Dona en igualtat d'oportunitats de gènere, pla que intenta conciliar la vida laboral i les necessitats familiars d'aquest col·lectiu de dones. Que el projecte s'hagi elaborat a partir d'un estudi sobre la immigració femenina a Badalona i s'hagi dissenyat a partir dels resultats i les conclusions que se'n van obtenir i que, finalment, s'hagi implantat, li dóna una consistència considerable.

Finalment, al llarg del procés d'implementació s'han detectat un seguit d'obstacles que han servit per corregir certs aspectes, com ara el desconeixement dels serveis disponibles en el municipi. Sovint, aquest desconeixement està motivat per la dificultat de l'idioma a l'hora de fer-se entendre i d'expressar les necessitats. Altres vegades, la reduïda xarxa social, limitada a l'àmbit domèstic, és el factor clau per entendre aquesta desinformació generalitzada. En aquest sentit es pretén informar de manera més directa, cara a cara, perquè la dona pugui expressar la seva opinió, les seves qüestions, els seus dubtes, etc., en relació a qualsevol tema. Es fa, doncs, un seguiment més individualitzat, que compta amb la participació de voluntàries, preferentment un grup de dones immigrants ja establertes, que puguin assistir les que arriben i ensenyar-los coses bàsiques de la vida quotidiana (demanar hora al metge, saber on és el mercat...).

2. Bones pràctiques en anàlisi i diagnòstic

2.1. Fòrum per la Igualtat d'Oportunitats *La Vall del Ges*

Context

Aquesta pràctica es va dur a terme a Sant Pere de Torelló, municipi que pertany a la província de Barcelona, però que no és a la regió metropolitana. Té una població aproximada de 2.200 habitants, i per tant ens referim a un territori petit si el comparem amb els altres municipis que participen en el projecte Olympia de Gouges. És per això que es valora positivament el fet que, des d'una institució tan petita s'impulsin polítiques de gènere en igualtat d'oportunitats en l'etapa d'anàlisi i diagnòstic.

Descripció

El Fòrum per la Igualtat d'Oportunitats va partir de la necessitat del Pla estratègic de la vall del Ges, del qual aquest municipi és membre, i de la necessitat d'analitzar la situació sotmetent a debat la qüestió de la igualtat d'oportunitats entre les dones dels diferents àmbits d'aquest territori i poder, posteriorment, dur a terme actuacions a curt i a llarg termini. D'aquesta manera, en el fòrum van tractar el tema de la violència domèstica per conscienciar les dones, formar més agents socials i sensibilitzar-los. En definitiva, a llarg termini, es proposava canviar profundament i proposar solucions i respostes a l'Administració. Per fer-ho, una tècnica de cultura, una bibliotecària, una treballadora familiar de l'Ajuntament, la tècnica de joventut, una bibliotecària de Torelló i un grup de dones «anònimes» de la vall del Ges van organitzar conferències, col·loquis, cinefòrums, debats a la televisió i, finalment, van publicar articles de premsa.

Reflexió

Encara que el plantejament de la pràctica es pot considerar bona i innovadora pel context territorial on ens trobem, els obstacles principals per implementar-la i donar-li continuïtat van ser la manca de recursos econòmics, tècnics i de temps, habitual en ajuntaments petits. A més, aquesta nova mirada de gènere que es plantejava com a reflexió va topar amb la resistència de la ciutadania. Així i tot, no es pot treure importància a aquesta pràctica, ja que va canviar la perspectiva de totes les accions de l'Ajuntament i

moltes dones es van adonar del rol que se'ls ha atorgat. Es pot considerar com a bona per la innovació que suposa promoure el coneixement de l'actuació de les dones. I, alhora, perquè impulsa una política de sensibilització i prevenció que, probablement, iniciï la incorporació de la visió de gènere en la política d'un ajuntament amb poca població.

2.2. Gènere, exclusió i pobresa
SURT

Context

SURT és l'associació impulsora d'aquesta pràctica i, principalment, dedica els seus esforços a promoure iniciatives que tinguin, entre altres, els objectius següents: integració sociolaboral de dones amb risc d'exclusió, oferta d'itineraris d'inserció laboral, acollida de dones amb risc d'exclusió, establiment de programes d'orientació i seguiment i ajuda a projectes d'investigació relacionats amb dones en risc d'exclusió social.

Descripció

El projecte «Gènere, exclusió i pobresa» fa un estudi, mitjançant el mètode hipoteticodeductiu, per intentar trobar els factors d'exclusió en les dones immigrants, les responsables de famílies monoparentals i les gitanes, i comparar-los. Aquest estudi ha de servir per extreure les tendències que determinen els factors d'exclusió i, en definitiva, fer propostes, que s'inseriran en programes, i difondre posteriorment els resultats.

Així, a curt termini, es pretén introduir la perspectiva de gènere com a factor d'anàlisi de l'exclusió i arribar a dissenyar polítiques actives que tinguin en compte aquesta variable.

Aquesta pràctica es pot considerar com a bona en l'etapa d'anàlisi i diagnòstic de les problemàtiques d'exclusió de gènere, i també perquè pretén estudiar i entendre la situació de les dones amb risc d'exclusió fent un desglossament dels factors d'exclusió en problemes centrals, causes i conseqüències. És per això que els resultats són importants, ja que en principi són la validació de les hipòtesis que determinen els factors d'exclusió i que permeten fer propostes futures.

Reflexió

A més d'analitzar els factors d'exclusió en perspectiva de gènere en grups desafavorits socialment, un altre aspecte innovador d'aquesta pràctica és que incorpora els resultats de la investigació en els programes Surt d'aplicació directa a les dones. Com a fruit d'aquests objectius, es pot considerar una bona pràctica, a causa de l'impacte intern de l'estudi, que incorpora l'anàlisi dels projectes en la nostra activitat, i la seva publicació a l'Estat espanyol, França, Itàlia i Gran Bretanya. També per l'impacte extern que genera, ja que es difon en la comissió europea, en institucions i entitats de l'Estat espanyol i d'Europa, fet que permet identificar els factors d'exclusió des de la perspectiva de gènere en els col·lectius amb risc d'exclusió o socialment exclosos.

3. Bones pràctiques en disseny

3.1. Projecte Elionor
Diputació de Barcelona

Context

Aquest projecte, que coordina l'Àrea de Promoció econòmica, té diversos grups de treball i entitats associades nacionals i transnacionals, i l'Oficina Tècnica del Pla d'Igualtat n'és una entitat col·laboradora.

En la descripció breu de la província de Barcelona que hem fet en els apartats anteriors, es posava de relleu la desigualtat en les taxes d'atur i de població activa que hi ha a la regió. Aquestes xifres mostren que en el nombre de dones en atur i el de dones inactives és el doble del d'homes. Probablement, aquesta ha estat la raó que va impulsar la Diputació de Barcelona a adherir-se a aquest programa, i també és un dels motius pels quals aquest projecte es pot considerar una bona pràctica en relació al context en què es planteja.

Descripció

Elionor és un projecte europeu per l'ocupació de persones inactives sense problemes greus de qualificació. Com ja hem dit, juntament amb l'atur, actualment el nivell mitjà dels estudis de les dones a la província de Barcelona supera el dels homes. Durant l'any 2001, el 53,21% de les persones matriculades en ensenyaments superiors eren dones, i el 46,79% homes. Malgrat que el nombre de dones amb un títol

és superior, les xifres d'atur femení continuen sent superiors a les xifres d'atur masculí, la qual cosa posa de manifest les desigualtats tan importants que pateix el col·lectiu femení en aquest àmbit.

El projecte va comptar amb un pressupost total de 3.282.175 euros, amb els quals es va intentar desenvolupar un estudi sobre la realitat de la província i elaborar un seguit de materials previs per poder actuar sobre el terreny. Es van crear diversos grups de treball que van intentar definir les línies d'actuació que s'haurien de seguir per la implementació dels dispositius locals. Això no obstant, la Diputació assenyala com a obstacle l'existència de problemes per consensuar les línies d'actuació adequades.

La finalitat última del projecte Elionor és incrementar la taxa d'activitat i ocupació femenines (i la d'altres grups desafavorits) i intercanviar els materials i les experiències resultants amb la resta d'Europa. Aquest projecte es troba encara en la primera fase, la de disseny, i la seva continuïtat està en l'acompliment del seu objectiu, que és l'aplicació en els països participants dels materials i projectes dissenyats per la inserció laboral. Actualment el disseny ja està superat i estan en marxa diversos grups de treball. Falta que s'iniciïn dos grups.

Reflexió

Tot i que s'ha de deixar clar que aquest projecte ha estat concebut per a persones inactives (dones, joves i immigrants), resulta que a Catalunya el 65% de les persones inactives són dones. Per tant, les accions també estan dirigides a joves i a immigrants. El seu objectiu és informar aquests grups sobre el mercat actual de treball, sobre el seu funcionament i sobre les demandes més freqüents. És a dir, aproximar les persones inactives, que encara no han fet cap tipus de feina, al mercat, i formar-les tecnològicament, acostar-les a les noves tecnologies per poder tenir un suport en el currículum.

És important destacar que aquest projecte té en compte els problemes de conciliació entre les esferes pública i privada de les persones inactives. El 53,64% de la població femenina de la província de Barcelona es considera inactiva. La raó que justifica aquesta taxa és la gran proporció de dones que dediquen la seva activitat principal a les tasques domèstiques i a la cura de la família (nens/nenes, persones grans o persones discapacitades). El projecte Elionor tracta d'ajudar-les a inserir-se laboralment. El programa es considera una bona pràctica perquè en el seu disseny té en compte aquesta desigualtat d'oportunitats.

3.2. Formació en polítiques públiques d'igualtat de gènere *Diputació de Barcelona*

Context

Aquesta bona pràctica també és una actuació de la Diputació de Barcelona a través de la seva Oficina Tècnica del Pla d'Igualtat. Ara, es tracta d'oferir uns cursos de formació en polítiques públiques d'igualtat d'oportunitats i gènere. En aquests cursos s'incorporen els avanços conceptuals i les propostes metodològiques per les pràctiques locals i actuacions professionals dintre dels ajuntaments adscrits al programa. L'objectiu és proporcionar la formació i la sensibilització que permeti polítics i tècnics detectar les diverses manifestacions de la desigualtat i la discriminació de gènere. D'aquesta manera, els i les agents locals podrien tenir capacitat per desenvolupar des de l'administració local línies d'actuació que contribuïssin a la promoció de les dones. També es podrien proposar eines i estratègies per millorar la gestió municipal en matèria d'igualtat d'oportunitats i gènere.

Descripció

El projecte de Formació en Polítiques Públiques d'Igualtat es va dividir en cinc cursos realitzats en un període de tres anys, des del 2000 fins al 2002, amb una durada aproximada de 16 a 20 hores per curs, i tenia un pressupost de 8.400 euros i l'ajuda tècnica i d'infraestructura de l'OTPI.

Com que les àrees de la dona són de creació recent i tenen estructures administratives diferents i posicions en l'organigrama també diferents, és molt important un procés de formació, capacitació i sensibilització dels agents que hi treballen. És en aquest sentit que aquesta pràctica es considera bona, ja que promou la construcció i la transferència de coneixements sobre polítiques d'igualtat d'oportunitats i gènere, la qual cosa suposa un augment de la conscienciació i la sensibilització sobre la desigualtat en uns contextos institucionals amb antecedents i escassos i poca cultura política al voltant del gènere. Aquest projecte de formació promou, a més, el treball en xarxa entre els ajuntaments, ja que els ofereix

un fòrum per posar en comú les seves propostes i els seus dubtes sobre polítiques públiques enfocades des de la perspectiva de gènere. D'altra banda, permet una determinada homogeneïtzació dels coneixements teòrics i pràctics que tenen els diversos ajuntaments. Hem de tenir en compte que setanta ajuntaments van participar en aquesta activitat. Van assistir als cursos 126 persones, el 70% de les quals eren tècnics i tècniques de l'administració i el 30% eren polítics i polítiques.

Reflexió

Aquest projecte ha estat considerat una bona pràctica en l'etapa de disseny de la política ja que facilita estratègies i coneixements per l'elaboració de línies d'actuació i programes específics de gènere en l'àmbit municipal. A més, proporciona les eines necessàries perquè es pugui impulsar l'acció transversal de l'enfocament de gènere en les administracions públiques i locals i en les actuacions que aquestes administracions duen a terme. La Diputació actua, doncs, oferint formació als municipis, i els municipis treballen en xarxa a través dels seus ajuntaments.

Segons l'avaluació d'aquest programa, feta de manera interna per l'Oficina Tècnica del Pla d'Igualtat de la Diputació de Barcelona, el 82% dels municipis que coneixen aquests cursos de capacitació els valoren positivament, amb una nota de 7,7 –de 0 a 10. Això no obstant, s'ha de dir que la continuïtat d'aquest projecte va unida al desenvolupament del Centre Francesca Bonnemaison, en la mesura que aquest centre ha de garantir l'espai necessari pel desenvolupament d'aquestes activitats formatives.

4. Bones pràctiques en disseny i implementació

4.1. Projecte de màrqueting territorial *Programa Operatiu Multiregional de la província de La Spezia*

Context

Un cop més, la pràctica que presentem fa referència a la província de La Spezia, les característiques ocupacionals de la qual ja hem exposat. Només recordarem que la província pateix una gran desigualtat de gènere pel que fa a ocupació, ja que la xifra de dones desocupades és molt superior a la dels homes. Probablement és per això que, una altra vegada, i en relació a aquesta província, presentem una pràctica destinada a pal·liar la situació de desocupació entre les dones de la província.

Descripció

El Projecte Màrqueting Territorial és un programa de formació per dones desocupades que, donant-los les pautes necessàries per a la creació d'empreses, tracta de capacitar-les per generar autoocupació i en camps nous poc explotats fins al moment a la regió. Aquesta formació s'ha concretat en l'emergència d'una figura femenina pràcticament desconeguda fins avui: l'experta en desenvolupament local i màrqueting territorial.

Com en altres projectes del Consell d'Igualtat d'Oportunitats –CIO–, en aquest programa també participen altres organitzacions, i es potencia així el treball en xarxa i la tranversalització de la dimensió de gènere en tots els àmbits de la vida social, cultural i econòmica. Això s'ha aconseguit a través de la col·laboració d'àrees diverses –oficines–, que han contribuït molt al projecte –Oficina d'Igualtat d'Oportunitats i Unitat Organitzativa en Política Comunitària–, d'una consultoria –la Comune de Temi– i dues entitats de formació.

Reflexió

Tot i que la majoria d'arguments ressaltats permeten considerar aquesta pràctica com a bona, també cal aturar-se en els obstacles o reflexions que s'han detectat o generat en el seu desenvolupament. Una política no consolidada com aquesta es pot veure molt afectada per un canvi de govern. Aquest va ser l'obstacle principal amb què va topar la implementació d'aquest projecte, els resultats del qual encara no s'han pogut veure. Per tant, no ha estat possible constatar-ne l'impacte i el grau d'eficiència i acompliment dels objectius proposats.

4.2. El diari «Igualtat d'oportunitats» *Comune della Spezia*

Descripció

La iniciativa d'aquest programa va sorgir del Comune della Spezia i es concreta a través de l'Oficina d'Igualtat d'Oportunitats del Comune La Spezia, que és la institució encarregada d'impulsar aquesta política i que té uns antecedents importants en políti-

ques de gènere. Això no obstant, la majoria d'accions desenvolupades per aquesta oficina tenien un caràcter de polítiques externes. Aquest és el primer programa que aquesta oficina impulsa en l'àmbit intern. Desenvolupar un programa com aquest permet detectar elements de la sensibilitat de gènere de la mateixa institució i de les persones que la integren. Per aquest motiu, l'objectiu plantejat en aquesta pràctica és interessant per si mateix, ja que treballa en l'àmbit de la difusió i la comunicació de qüestions de gènere.

Aquest diari és una publicació per la divulgació dels drets de les dones en àmbits diferents i el financia completament la Comuna della Spezia. És una publicació de caràcter intern mitjançant la qual es pretén promoure la comunicació i la circulació de la informació dins de l'administració comunal. Amb la publicació, fins ara, de quatre números s'ha acabat la primera fase d'implementació. S'estima que hi ha participat el 56% de dones treballadores de la Comuna i que entre el 35% i el 40% han llegit el diari. Aquesta dada és significativa per veure el grau de sensibilització de les treballadores de l'administració.

Reflexió

En termes generals, aquesta pot ser considerada una bona pràctica perquè els seus resultats en les etapes de disseny i implementació van ser òptims, fet que, d'altra banda, en pot estimular la continuïtat.

4.3. Telèfon per l'atenció de les dones *Província de La Spezia*

Context

De nou es tracta d'un programa impulsat pel Consell d'Igualtat d'Oportunitats –CIO– de la Comuna della Spezia i realitzat per la Unione de Donne Italiane. Des d'aquesta institució es promouen serveis i programes diferents dedicats a la millora de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Aquesta institució, a més d'impulsar aquestes pràctiques, treballa conjuntament amb diverses associacions de dones i de volutariat de la regió per detectar demandes i necessitats i per dissenyar i implementar els seus programes.

Descripció

Probablement, la clau d'aquesta pràctica rau en el fet que el Telèfon d'Atenció a les Dones va sorgir d'una proposta realitzada per la Unió de Dones Italianes, va ser finançat per la Comuna della Spezia i va ser dissenyat i implementat pel CIO. Això no obstant, un dels obstacles principals per al desenvolupament del programa va ser la manca de recursos econòmics. L'objectiu principal d'aquesta pràctica no anava més enllà de constituir-se en un servei d'auxili urgent per dones en situació d'emergència. Per atendre aquestes persones es va disposar d'un equip integrat per un advocat, una psicòloga i una pedagoga. En aquest sentit, es podia respondre un ventall de problemàtiques molt ampli.

Reflexió

Actualment el projecte ha acabat i, tot i que en la seva implementació i continuïtat va topar amb una mancança real de recursos, pel que fa al disseny ha respost de manera adequada a una necessitat efectiva explicitada per les dones mateixes. D'altra banda, també és possible que, malgrat tot, el plantejament i l'execució de la pràctica constituexin una bona pràctica, perquè van aconseguir la implicació de diverses àrees i competències.

4.4. Projecte «Promociona» *Institut Asturià de la Dona*

Context

Els projectes Promociona i La igualdad crea empleo fan part de la iniciativa comunitària EQUAL i s'orienten a corregir les desigualtats de gènere en els àmbits econòmic i laboral a tot el Principat d'Astúries. Al territori asturià i segons l'Enquesta de Població Activa del 4t trimestre de l'any 2002, la taxa d'activitat de la població femenina és del 34,38%, molt per sota de la taxa masculina (57,62%). Pel que fa a la formació qualificada, les dones d'edat avançada, normalment amb una formació precària, són les més perjudicades respecte dels homes a l'hora d'accedir al mercat laboral. Aquestes dades permeten veure cap a cal dirigir els esforços d'institucions com l'Institut Asturià de la Dona.

Descripció

Promociona és un projecte que pretén incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques municipals, especialment pel que fa a l'ocupació, per afavorir la

incorporació de les dones al mercat laboral local. Es desenvolupa en municipis amb menys de 50.000 habitant; si hi ha dones amb discapacitats, inclou municipis amb més de 50.000 habitants. El període d'execució previst per assolir els objectius d'aquest programa va des de gener de 2002 fins a juny de 2004, i té un pressupost estimat de 495.577,43 euros.

Els objectius generals d'aquest projecte s'orienten directament a l'economia i a l'ocupació. Per poder proposar actuacions concretes per al col·lectiu de dones, s'intenta descobrir totes les causes que dificulten la incorporació de les dones al mercat laboral i, així, poder explicar la relació existent entre les causes de l'abandonament dels estudis, els factors d'ocupabilitat i les conseqüències en els estils de vida i valors de les dones. En termes més específics, es pretén emprendre accions d'orientació, tutela i acompanyament per al desenvolupament d'itineraris personalitzats per la inserció laboral, ajudant a reconèixer les possibilitats particulars de feina en relació amb els interessos i competències personals i orientant les dones cap a les ofertes formatives que incrementin les seves oportunitats laborals.

El projecte pretén integrar el principi d'igualtat d'oportunitats en els mecanismes d'ocupació que ja existeixen al territori. D'aquesta manera es preveu que els coneixements i les competències professionals millorin notablement i poder actuar mitjançant accions formatives. A curt termini, es proposa proporcionar formació en l'ús de noves tecnologies de la informació i en capacitat tècnica, ja que aquesta formació ajudarà les dones a assolir els objectius professionals que s'hagin fixat en els itineraris d'inserció professional (quan no es trobi en l'oferta formativa existent al territori). La finalitat última és millorar l'ocupabilitat de les dones amb més dificultats per la inserció laboral.

Des dels serveis del projecte s'ha dissenyat un itinerari d'acompanyament de les dones amb barreres específiques per accedir a l'ocupació. D'altra banda, es preveuen mesures específiques de suport per conciliar la vida personal, familiar i professional mitjançant el desenvolupament d'experiències pilot. Aquestes experiències consisteixen en ajuts econòmics per pagar serveis d'atenció i cura a persones dependents, anomenats Cheque Servicio; el Banco del Tiempo, que es refereix a sistemes d'intercanvi de béns i serveis; i el Tiempo Solidario, experiència que articula una xarxa de persones curadores en situació de prejubilació o jubilació anticipada, principalment homes, que tenen cura d'altra gent.

Les entitats col·laboradores en el programa Promociona, inclòs en el projecte EQUAL, són l'Institut de la Dona, l'Institut de Migracions i Serveis Socials (IMSERSO), l'Institut Asturià de la Dona, el Servei Gallec d'Igualtat, la Fundació Asturiana d'Ajuda a Persones amb Discapacitat (FASAD) i l'Organització de Dones Empresàries i Gerència Activa (OMEGA).

Reflexió

En tractar-se d'un projecte en fase de planificació i desenvolupament, els resultats no poden avaluar-se encara, i, per tant, no es pot considerar estrictament com una bona pràctica. Tanmateix, el plantejament del programa sembla sòlid. Així i tot, s'haurà d'esperar a obtenir resultats definitius per poder fer-ne una anàlisi més detallada.

El fet que aquest programa tracti d'integrar l'enfocament de gènere en el tema de l'ocupació, fa necessària la coordinació d'actors locals diferents, combinat amb la tasca d'actors de l'Estat i trasnacionals. De manera que, tot i que ens trobem davant d'un aspecte realment innovador, les dificultats de coordinació de totes les parts es poden convertir en un dels obstacles principals que cal superar de cara a pràctiques futures.

4.5. Combatre tota forma de desigualtat, discriminació o violència contra les persones *Ajuntament de Reus*

Context

La Conselleria de Polítiques per la Igualtat de l'Ajuntament de Reus s'ha plantejat la finalitat d'evitar les discriminacions de gènere i millorar el benestar i la qualitat de vida de les dones i els homes de la ciutat.

S'ha de destacar que aquest ajuntament es caracteritza per una gran trajectòria a incorporar polítiques de gènere en l'agenda municipal, ja que des dels anys noranta treballa en aquesta direcció.

Descripció

Reus és un dels territoris fora de la província de Barcelona. Des d'aquesta conselleria s'impulsen diverses pràctiques, englobades en cinc eixos d'acció:

- Participació
- Combatre tota desigualtat
- Discriminació o violència contra les persones
- Informació, formació i sensibilització per la igualtat d'oportunitats i sociocultural
- Sociocultural

En cada un d'aquests eixos s'han anat incorporant accions que afavoreixen les polítiques d'igualtat de gènere a la ciutat d'acord amb els objectius plantejats en cadascun.

Es poden destacar, en cada eix:

- Combatre qualsevol desigualtat, discriminació o violència: les campanyes publicitàries concretes que tenen l'objectiu de sensibilitzar la ciutadania del fet que els maltractaments es produeixen en qualsevol àmbit. Aquest tema també s'ha treballat en els instituts de la ciutat, amb cursos que trenquen la divisió de sexes, etc.
- Participació: un centenar de cursos de formació per la dinamització de les juntes directives de les associacions de dones de la ciutat.
- Informació: per sensibilitzar la població s'han dut a terme campanyes perquè el tema estigui present en els mitjans de comunicació; i una campanya contra la violència domèstica que tracta de sensibilitzar la població que els maltractaments existeixen i que s'han de combatre. S'han fet taller per prevenir la violència domèstica. S'han creat espais per al debat que tracten els comportaments abusius en la vida quotidiana i en les relacions de parella. També és molt important destacar que s'ha fomentat la formació dels treballadors i treballadores municipals amb la incorporació en els cursos de documentació del tractament no sexista de la gestió municipal. També s'han fomentat cursos de formació informàtica per dones desocupades que vulguin reciclar-se o reincorporar-se al món laboral.
- Sociocultural: s'ha de destacar el foment de les activitats esportives, l'accés a les obres de teatre a preus mòdics, el foment de la lectura mitjançant tallers, les visites culturals, el foment de la investigació en temes d'igualtat mitjançant la beca anual Frederica Montseny i Mañé, etc.

Per dur a terme totes aquestes accions, s'ha fet estratègies intensives de comunicació amb la difusió de material en paper (cartells, fulletons informatius) i a través dels mitjans de comunicació (premsa, ràdio, televisió), tot coordinat des de la conselleria de polítiques per la igualtat i amb la col·laboració de monitors i monitores pels tallers, i ponents pels debats. Gràcies a tots aquests esforços, els resultats han estat força òptims, i s'ha arribat a aconseguir un cert grau de conscienciació de la població, ja que en la conselleria hi ha espais de participació i comunicació amb les associacions de la ciutat.

Reflexió

Hem exposat algunes de les accions que du a terme la Conselleria de Polítiques per la Igualtat, i no hem d'oblidar el Programa Transversal de Gènere iniciat durant l'any 2002 la finalitat del qual és definir les línies estratègiques i els objectius generals de la política municipal dirigides a la perspectiva de gènere. Aquesta tasca té un caràcter multidisciplinar que ha permès que pugui ser utilitzat com a eina d'acció transversal per incorporar la visió de gènere en la planificació, programació i execució de les actuacions municipals promogudes des dels diversos serveis, departaments i organismes.

4.6. Itinerari de formació com a dependenta de grans superfícies per dones gitanes del barri de La Mina *Associació SURT*

Context

SURT és una de les associacions de la província de Barcelona que té com a objectiu principal la reinserció laboral de les dones, especialment de les que es troben en una situació de risc d'exclusió. Per dur a terme aquest projecte global no s'actua en un sol àmbit, sinó que va dirigit a dones afectades, personal tècnic i personal expert en serveis d'atenció a les dones, ONG, responsables polítics, personal gestor de l'administració i empresaris i empresàries.

Descripció

Per fer possible aquesta pràctica, és important la participació de diversos agents que acabem d'esmentar. L'objectiu general d'aquest projecte és el de reduir la distància de la població gitana, especialment les dones, a l'accés a la formació i l'ocupació. L'itinerari específic pretén:

- Dotar d'una formació tècnica per desenvolupar amb efectivitat les funcions i tasques dels llocs de treball diferents en les grans superfícies (carnisseria, peixateria, xarcuteria i reponedores).
- Dotar dels recursos necessaris per estimular la motivació, l'autoestima i la seguretat personal i professional necessàries per realitzar aquestes tasques.
- Crear precedents en la comunitat gitana de dones gitanes que accedeixen a la formació i l'ocupació.
- Establir un sistema de mediació amb les grans superfícies concretat en un acord de col·laboració que reguli les estades en pràctiques, la formació i la contractació posterior de les dones que participen en l'itinerari.

La metodologia es basa en la interculturalitat, la perspectiva de gènere, l'acompanyament tutorial i la mediació sociocultural. També és important la perspectiva d'una feina des de la comunitat.

Amb tot això es vol disminuir els prejudicis cap a aquest col·lectiu, prejudicis normalment basats en raons econòmiques, i promocionar la dona gitana en la seva comunitat. Això, a llarg termini, potser podrà permetre la promoció de la dona gitana en la societat.

Reflexió

En aquest sentit destaquen els bons resultats, ja que es va aconseguir que vint-i-set dones gitanes del barri de la Mina s'incorporessin al món laboral. Aquests resultats permeten pensar que aquesta es pot considerar una bona pràctica, perquè: en primer lloc, aconsegueixen un impacte extern important amb la incorporació a la feina remunerada; en segon lloc, la incorporació a aquesta feina remunerada es dóna després d'una formació específica, i en tercer lloc, possibiliten la promoció, en l'àmbit laboral, de les dones gitanes que hi participen.

Aquesta pràctica es caracteritza perquè és una bona pràctica en el disseny i la implementació del programa. D'altra banda, si ens basem únicament en els objectius o metes que es planteja, també pot ser considerada una bona pràctica.

II. BONES PRÀCTIQUES EN TRANSVERSALITAT

BONES PRÀCTIQUES EN TRANSVERSALITAT	
BP en totes les etapes	Pràctica de Munic · Valoració de les actuacions / M · Sistema d'actuació / M · Programa de capacitació / M · Avaluació / M
BP en anàlisi i diagnòstic	· Pla transversal IOG / AGi · City Dona / AT
BP en disseny i implementació	· Campanya contra VG / DIB · «Qui fa què?» / AGi · Protocol Atenció MVVD / AT · CRAD / AB
BP en seguiment	
BP en avaluació	
Total	10

· Avaluació / M: pla destinat a la millora de la recollida i interpretació de dades que inclou un criteri transversal de la temàtica de gènere.
· Campanya contra VG / DIB: campanya dirigida a l'elaboració, de manera conjunta entre els ajuntaments inscrits en el programa i organitzacions socials dels diversos municipis, d'un protocol d'actuació enfront de situacions de violència de gènere que també sigui un instrument útil per prevenir-la.
· City Dona / AT: projecte de renovació del pla municipal per la Igualtat entre homes i dones (1996) amb l'objectiu d'involucrar, més enllà de les associacions de dones, totes les àrees de l'Ajuntament i la ciutadania en general.
· CRAD / AB: eina per la sensibilització social en temes de gènere, des d'un punt de vista transversal, que recull tota mena de demandes de dones en clau de gènere i, posteriorment, les transmet a la regidoria o entitat corresponent.
· Pla transversal IOG / AGi: pla per sistematitzar l'aplicació del principi d'acció transversal de la igualtat de gèneres en l'organització i l'acció municipals.
· Programa de capacitació / M: pràctica basada en l'avaluació de la influència dels estereotips de gènere entre el personal de l'Administració.
· Protocol Atenció MVVD / AT: circuit d'actuació nascut a instància del Consell Municipal de la Dona i que respon a la voluntat ciutadana de trobar una solució eficaç a la problemàtica del maltractament de la dona en l'àmbit domèstic.
· «Qui fa què?» / AGi: pràctica basada en un conjunt de recursos educatius per la promoció d'un discurs d'igualtat entre la joventut, en el marc del Projecte de Ciutat i Igualtat, en l'eix de la coresponsabilitat.
· Sistema d'actuació / M: pràctica destinada a la modernització del sistema d'actuació dins de l'Administració que crea un sistema sensible al gènere que ha de substituir l'existent.
· Valoració de les actuacions / M: programa d'avaluació de l'impacte del sistema de diagnòstic i de la seva implementació entre homes i dones en l'administració pública de la ciutat de Munic a través d'indicadors que donin compte del sistema de discriminació de les dones.

1. Bones pràctiques en totes les etapes

L'Oficina d'Igualtat d'Oportunitats del Consell Municipal de l'Ajuntament de Munic va considerar que una pràctica només podia ser bona si ho era en cadascuna de les etapes generals de la política en qüestió. Per això, va presentar quatre bones pràctiques que corresponen a quatre etapes referides al mateix programa.

1.1. Anàlisi i diagnòstic: valoració de les actuacions *Landeshauptstadt München*

Context

Aquesta pràctica s'impulsa des de l'Oficina d'Igualtat d'Oportunitats de la ciutat de Munic. L'OIO participa en el Consell Municipal quan es tracta de temes relacionats amb el gènere. Aquesta oficina actua com a organisme conseller en qualsevol element de la ciutat i entre la ciutadania, a més de participar activament amb altres ciutats alemanyes per promocionar la formació d'oficines per la igualtat d'oportunitats. Aquí rau la importància de la pràctica, ja que cada administració pública alemanya ha dut a terme almenys una acció relacionada amb l'anàlisi i el diagnòstic de necessitats. A més, els resultats aconseguits són molt rellevants per organitzar el reclutament i la promoció de personal dins de la mateixa institució.

Descripció

L'objecte que s'ha d'avaluar en aquesta pràctica és l'impacte del sistema de diagnòstic i la seva implementació entre homes i dones de l'administració pública de la ciutat de Munic a través d'indicadors que facin adonar del sistema de discriminació de les dones. Per portar a terme aquesta pràctica s'han analitzat les estadístiques dels resultats del diagnòstic mitjançant un examen de les regulacions del sistema d'actuació. Tot s'ha fet amb uns objectius molt clars: d'una banda, augmentar la consciència sobre la manca de neutralitat en matèria de gènere –sobre la valoració de les actuacions– i, d'una altra banda, iniciar una reforma en el sistema de diagnòstic que, a llarg termini, ha de permetre comprovar si efectivament la pràctica ha servit per sensibilitzar el personal i el funcionariat de l'Administració en dimensió de gènere.

Així, un dels primers resultats detectats, i un dels més rellevants, en aquest estudi d'avaluació és que els sistemes de diagnòstic no són en absolut eines neutrals quant a gènere. Encara més, els estereotips de gènere influeixen molt en els processos de valoració. Per pal·liar aquesta problemàtica, es van buscar aliances que permetessin continuar l'estudi en emprendre una reforma del sistema de diagnòstic.

Reflexió

Per tots aquests motius, aquesta pràctica destaca per la coherència amb els objectius que planteja i amb el que promou l'OIO; i és una bona pràctica d'anàlisi i diagnòstic institucional en clau de gènere. A més de donar informació específica sobre l'abast que pot assumir el sistema de discriminació de gènere en l'Administració, també es planteja com a objectius conscienciar més les persones sobre l'existència d'aquesta discriminació. Finalment, aquesta pràctica és una manera d'assegurar la producció de diagnòstics adequats per, posteriorment, encarar polítiques de personal en l'Administració. Això no obstant, en aquesta direcció trobem obstacles com, per exemple, que en tractar-se d'una administració gran, alguns departaments no hi vulguin col·laborar o que el diagnòstic es plantegi com un qüestionament del personal sobre la seva feina.

1.2. Sistema d'actuació sensible al gènere *Landeshauptstadt München*

Context i descripció

Tal com s'ha dit, l'Oficina d'Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament de Munic, institució promotora d'aquesta pràctica, té una gran tradició en implementació i impuls de programes relacionats amb la qüestió de gènere. Per aquest motiu, són molt importants els programes dirigits a la mateixa administració. La pràctica proposada tracta de modernitzar el sistema d'actuació dins de l'administració amb la creació d'un sistema sensible al gènere que reformi el sistema actual. Amb aquest objectiu de crear un bon sistema d'actuació es pretén, en primer lloc, eliminar totes les parts del sistema existent que generin discriminació cap a les dones i, en segon lloc, i a llarg termini, reduir pas a pas els trets masculins en la presa de decisions, els valors i les pràctiques entre tot el personal de la institució.

Per dur a terme aquest programa s'ha treballat en grups formats per representants del departament de personal i representants de l'assessor de l'alcalde i l'Oficina d'Igualtat d'Oportunitats. És una pràctica interessant perquè hi participen treballadors i treballadores de totes les categories professionals dins de l'Administració. Fins al moment, els primers resultats indiquen que, pel que fa a les valoracions de les accions, ha disminuït la distància entre els homes i les dones. Però per poder veure si el sistema és realment efectiu, el programa continuarà quatre anys més. Aquest serà un bon moment per avaluar els resultats i, en funció d'aquests resultats, s'emprendran reformes més profundes.

Reflexió

És per tot això que aquesta pràctica es pot considerar com una bona pràctica en l'etapa de disseny de polítiques d'igualtat d'oportunitats. D'altra banda, si s'arriben assolir els resultats esperats, l'objectiu de la pràctica podria ajudar a conscienciar i sensibilitzar els membres de l'administració sobre els aspectes pràctics de la desigualtat de gènere en la feina i en la vida quotidiana. I encara que aquest pot ser un aspecte positiu de la pràctica, també pot ser-ne un obstacles, ja que aconseguir sensibilitzar tot el personal d'administracions tan gran requereix molt de temps, i a més, normalment les administracions no estan habituades a processos de canvi.

1.3. Programa de capacitació *Landeshauptstadt München*

Context

L'Oficina d'Igualtat d'Oportunitats de Munic es caracteritza per la seva novetat en el sentit que procura avaluar la influència dels estereotips de gènere entre el personal de l'administració. Per assolir aquest objectiu general, a curt termini cada persona que hi participa rep formació per detectar la influència dels estereotips de gènere en els valors, les opinions i, per tant, la conducta de les persones; d'aquesta manera s'hi pot intervenir. El motiu pel qual es pot considerar com una bona pràctica s'ha de relacionar amb l'objectiu del programa, que permet la reflexió sobre els valors de gènere interioritzats entre el personal de l'administració i que ajuda a fer aquesta reflexió. La importància d'aquesta acció rau, lògicament, en el fet que aquests valors s'acaben traduint en les actituds i accions dels i de les agents.

Reflexió

Els primers resultats obtinguts durant l'inici del programa doten de capacitats per la sensibilitat de gènere. No obstant això, per poder continuar el programa s'han de generar més capacitacions i s'ha d'informar més el personal, perquè falten experts que dominin el tema. D'aquí ve una dels primers obstacles trobats: la manca de seguretat per poder continuar el programa. Fruit d'aquest obstacle, s'ha de pensar en les dificultats que té la pràctica, ja que, tot i que l'acció transversal constitueix una formació específica en gènere necessària per totes les persones que treballen en la institució, encara queda molt camí fins a arribar a les persones no sensibilitzades amb la temàtica. A més, la manca de presència de personal expert fa que posar en pràctica el programa i continuar-lo sigui lent i car. En definitiva, és una pràctica que es caracteritza pel fet de ser acció dissenyada per tenir un gran abast en l'àmbit intern de l'administració; per això s'ha classificat com una bona pràctica.

1.4. Pla d'avaluació *Landeshauptstadt München*

Context

El context institucional des d'on s'impulsa aquesta pràctica, l'Oficina d'Igualtat d'Oportunitats de Munic, es va crear l'any 1985 i té una llarga tradició en la implementació de programes municipals per la igualtat d'oportunitats. El primer d'aquests programes es va executar el 1992, i durant el 2002 es van analitzar les estratègies realitzades l'any 1992. Per tant, ens trobem davant d'una administració amb una trajectòria significativa en polítiques d'igualtat entre homes i dones i a la qual l'experiència ha portat a la necessitat de revisar i millorar la formació, la capacitació i la sensibilització dels agents que hi treballen, amb l'objectiu de millorar les actuacions de l'Oficina. Aquesta pràctica procura solucionar un problema de fons que pateixen les administracions: la manca de dades estadístiques sobre el sistema de valoracions. Les dades que tenen no donen prou informació per saber si l'avaluació és bona o no ho és i, per tant, es necessita més informació i millor.

Descripció

Davant d'aquesta manca d'informació, el Pla d'avaluació pretén millorar la recollida i la interpretació de les dades i, a més, introdueix un criteri transversal de

la temàtica de gènere. Es considera que per millorar la recollida de dades els objectius principals han de ser: comptar amb dades més diferenciades en un primer moment i, en un segon moment, actualitzar les dades obtingudes. Finalment, en una tercera etapa, cal fer-ne una avaluació qualitativa.

Per dur a terme el programa, i a causa de la seva complexitat i dels seus objectius, va ser necessari recórrer al departament d'estadística, que va portar a la pràctica la provisió de dades. Actualment el procés ja s'ha iniciat. Els primers resultats es van obtenir a final del 2002, i en el 2003 han entrat en la segona fase d'execució.

Reflexió

Aquesta pràctica es pot considerar bona principalment pel seu objectiu fonamental, que permet construir dades amb perspectiva de gènere i pretén aconseguir, a la llarga, un procés d'avaluació qualitativa. Arribar a la necessitat de millorar la provisió de dades, qualitativament i quantitativament, millora la capacitat d'establir bones pràctiques en altres àmbits i es poden avaluar molt millor els programes impulsats.

2. Bones pràctiques en anàlisi i diagnòstic

2.1 Pla transversal en l'acció municipal per la igualtat de gènere *Ajuntament de Girona*

Context

Aquest pla ha estat impulsat per l'Ajuntament de Girona. La ciutat de Girona es caracteritza per una densitat de població poc elevada, tot i que en els darrers anys ha augmentat. A més, Girona destaca especialment perquè és un territori amb una estructura social força homogènia, encara que amb una quantitat significativa de població en les generacions intermèdies i més joves.

Descripció

L'Ajuntament de Girona es caracteritza per una tradició recent –concentrada sobretot en l'acció de l'última legislatura– en la implementació de programes per promoure les polítiques d'Igualtat d'Oportunitats. En aquest sentit, el Pla Transversal en l'acció municipal per la igualtat de gènere s'inspira en l'estratègia del mainstreaming de la UE, que ja es va practicar l'any 2001 en el projecte europeu d'intercanvi d'experiències Ciutat i Igualtat. Aquest pla tracta de sistematitzar l'aplicació del principi d'acció transversal en la igualtat de gèneres en l'organització i l'acció municipals. El seu objectiu principal és, en primer lloc, promoure la perspectiva de gènere en totes les accions, polítiques, programes, plans i projectes d'àmbit municipal i, en segon lloc, avaluar impactes de gènere i elaborar una memòria anual –revisió actual del pla d'acció. Per tant, destaca per la coherència que hi ha entre els objectius generals de la pràctica, els programes específics que es desenvolupen a partir d'aquesta pràctica i la realitat institucional del govern local del municipi.

A curt, mitjà i llarg termini, els objectius d'aquest Pla Transversal són dos: avaluar els impactes de les accions de la política pública des d'una perspectiva de gènere i elaborar una memòria anual d'aquestes accions. En general, a llar termini, es persegueixen els objectius generals de la política municipal que emmarca els objectius primers: promoure la incorporació de la dona en tots els àmbits de la ciutat, augmentar-ne la participació laboral i promoure la coresponsabilitat entre els gèneres, tant en l'esfera pública com en la privada.

Per poder dur a terme aquest pla, s'han disposat els recursos següents: una direcció política a temps parcial, un tècnic/ca a temps parcial, 64 hores de formació i unes hores de tutoria personalitzada. Pel que fa als recursos materials, com que el pla és transversal no hi ha partides pressupostàries específiques, fet que obliga o a disposar de recursos de totes les àrees o a no poder realitzar l'acció. Aquest element converteix la pràctica en una acció innovadora en la mesura que també gestiona el seu pressupost de manera transversal.

D'altra banda, també cal esmentar que l'elaboració i la implementació d'aquest pla es fa mitjançant metodologies participatives de formació-acció que, de manera interna, consisteixen a comprovar la dimensió de gènere en cada acció municipal per part del personal responsable corresponent, i no per part d'una àrea especialitzada en gènere. Aquesta comprovació es fa, primer, en un procés que va de baix a

dalt i, després, es fa una devolució de les propostes de dalt a baix.

Reflexió

El motiu pel qual s'ha considerat aquesta pràctica com a bona s'ha de trobar en la reflexió que ha fet la institució i, en nom seu, les persones implicades en el seu desenvolupament, sobre la pràctica mateixa i sobre els seus obstacles principals. En aquest sentit, el factor més rellevant n'és l'impacte, intern i extern. És a dir, que en l'àmbit de la decisió política s'han generat efectes positius derivats del fet d'activar el procés transversal de les qüestions de gènere. D'altra banda, en l'espai extern de la institució i, en part, fruit d'aquesta activació, també s'ha aconseguit un efecte col·lateral d'exemplificació per la ciutat. En concret, per estendre al màxim aquest impacte cap a l'exterior, el pla preveu involucrar-hi les empreses privades municipals. Malgrat que els efectes anteriors poden considerar-se elements positius, motiu pel qual aquesta pràctica es pren com a bona, també poden suposar-ne obstacles, ja que el temps que requereixen pel seu desenvolupament no és en absolut breu. Així, per exemple, les dificultats que suposa la formació en gènere de la gerència de les empreses fan que, en l'àmbit directiu, aquesta formació no es vegi com una acció molt convenient.

En definitiva, aquesta pràctica destaca, d'una banda, per un aspecte innovador vinculat a les seves maneres pressupostàries de caràcter transversal, i, d'una altra banda, perquè assaja per primera vegada amb mètodes que fan transversals les polítiques de gènere.

Aquesta proposta pot ser en certa manera una mica arriscada, ja que la manca de recursos materials i/o humans poden acabar impedint-la. Tot i això, és probable que el seu abast més significatiu sigui, primer, la sensibilització sobre la dimensió de gènere en la pràctica concreta i quotidiana que s'ha produït internament i, segon, que la sensibilització externa sigui extensiva i suficient entre els llocs de més autoritat en la presa de decisions.

2.2 Projecte City Dona
Ajuntament de Terrassa

Context

La pràctica proposada s'impulsa des de l'Ajuntament de Terrassa. La ciutat de Terrassa és una de les ciutats més grans del Vallès Occidental, i es caracteritza per un augment de la població femenina durant els darrers anys i per tenir un ajuntament amb una llarga tradició en l'impuls de polítiques de gènere.

Descripció

El projecte City Dona tracta de renovar el Pla municipal per la Igualtat entre homes i dones (1996) amb l'objectiu d'involucrar, més enllà de les organitzacions de dones, totes les àrees de l'Ajuntament i la ciutadania en general.

Per tant, mitjançant la creació d'un marc organitzatiu de participació ciutadana que serveixi com a model de reflexió i d'anàlisi conjunts i de formulació de projectes de futur, el projecte tracta de definir un model de ciutat que integri l'enfocament de gènere en tots els seus àmbits i, alhora, que detecti les estratègies que permetin aconseguir aquest model de ciutat. La innovació de la pràctica des del punt de vista de la institució que la impulsa és l'ús de la metodologia participativa a través de la tècnica DAFO.

Per tant, es pretén:

- Identificar els temes crítics que dificultin la igualtat.
- Identificar els factors que la puguin frenar.
- Intercanviar coneixements i compartir punts de vista.
- Identificar les participacions i les actituds de la ciutadania enfront de les problemàtiques plantejades.
- Aconseguir fonts d'informació que puguin ser útils.

D'aquesta manera, els objectius a curt termini són poder recopilar informació des d'una perspectiva qualitativa i quantitativa i arribar a la creació de comissions tècniques de treball per facilitar l'anàlisi de la realitat. A mig termini es pretén identificar les persones que puguin aportar qualsevol recurs, valorar la situació de la ciutat pel que fa a la igualtat d'oportunitats, fer una enquesta sobre la igualtat d'oportunitats a les associacions de dones, promoure conferències i reunions de grup, i fer una anàlisi DAFO.

Acomplir tots aquests objectius permetrà probablement, a partir de la identificació de les estratègies

que cal seguir, la realització de projectes concrets de futur. Per això han calgut quatre persones com a nucli bàsic i l'ajut, en moments puntuals, de tot el personal del Servei de promoció de la dona.

El fet que sigui una bona pràctica és a causa de la innovació que suposa la introducció de la metodologia DAFO en polítiques locals d'igualtat d'oportunitats, ja que aquesta metodologia permet treballar des d'una visió global, objectiva i compartida, sistematitzar la presa de decisions, oferir transparència de recursos i fomentar la cultura de la pro activitat.

Els resultats obtinguts fins ara són una anàlisi amb la metodologia DAFO, un document que descriu la realitat de la ciutat des de la perspectiva de gènere, una anàlisi prospectiva amb diversos escenaris de futur i una anàlisi qualitativa en la qual s'han sintetitzat els punts de vista de les persones entrevistades. Fruit d'aquests resultats s'ha arribat a sensibilitzar sectors de la ciutat que desconeixien la problemàtica existent o que no n'eren conscients i, finalment, s'ha fet un intercanvi amb tres ciutats mitjanes europees. Aquesta pràctica és important en l'àmbit extern perquè, a més d'un intercanvi amb altres ciutats europees, ha aconseguit que entitats locals com els sindicats, la patronal, les escoles o els centres cívics s'impliquin en el projecte.

Si tenim en compte que la primera fase del projecte City Dona és l'anàlisi i el diagnòstic de la ciutat, una segona fase haurà de fixar, en primer lloc, els objectius i, en segon lloc, especificar les estratègies futures amb una perspectiva de gènere per poder definir el model de ciutat possible i desitjable i poder determinar els objectius específics de cada àmbit tenint en compte els seus indicadors i els criteris per fer-ne un seguiment posterior. Amb aquesta perspectiva de futur és possible que es pugui aconseguir una proposta d'actuació mitjançant projectes concrets impulsats amb el protagonisme compartit de totes les institucions i sectors socials que hi participin.

Reflexió

S'ha de pensar, per tant, que aquesta és una bona pràctica en polítiques que tenen en compte el fet transversal en gènere i en l'etapa d'anàlisi i diagnòstic. Per dur a terme aquesta anàlisi s'ha utilitzat la metodologia d'investigació-acció, que ha generat que la pràctica sigui de tipus preventiu en igualtat d'oportunitats, amb un abast local.

Una dada important per poder entendre els resultats obtinguts finalment són els obstacles trobats. Aquest obstacles han estat els següents: la implementació de l'acció transversal en l'àmbit intern de l'Administració no ha acabat de ser efectiva a curt termini per la manca d'implicació de certes àrees de l'Ajuntament a l'hora de treballar en comú amb el Servei de Promoció de la Dona, encara que a llarg termini sí que doni bons resultats; en l'àmbit extern, la dificultat d'aconseguir la participació i el compromís de determinats sectors de la ciutat (jovent, homes...). A més, la maca de dades estadístiques que tinguin en compte la variable de gènere va dificultar que els resultats de l'anàlisi i del diagnòstic fossin òptims.

En definitiva, aquesta pràctica és bona perquè, en primer lloc, ha motivat la reflexió dins la institució mateixa sobre la igualtat d'oportunitats en diverses àrees de l'Ajuntament i perquè ha format un voluntariat que probablement dinamitzarà polítiques de gènere. En segon lloc, perquè quant a impacte extern l'operativitat del programa ha aconseguit que s'identifiquin els punts crítics principals que dificulten la igualtat, ja que l'objectiu del programa era aconseguir el compromís polític de tota la ciutadania respecte del tema de la igualtat d'oportunitats. Aquest objectiu es pot assolir mitjançant un pla estratègic local i participatiu en totes les seves fases que, després, pot aplicar-se en altres ciutats mitjanes europees.

Si es té en compte que el model integra l'enfocament de gènere, fer una anàlisi i un diagnòstic amb el mètode de planificació estratègica permet definir on som i on volem arribar, i també permet la creació d'un marc organitzatiu de participació ciutadana.

3. Bones pràctiques transversals en disseny i implementació

3.1 Campanya «Informa-te'n més i millor» contra la violència de gènere *Diputació de Barcelona*

Context

La pràctica concreta que ens ocupa fa referència a un dels aspectes més dramàtics en què actualment es manifesta la desigualtat entre els gèneres: la violència física o psicològica que els homes exerceixen cap a les dones en un percentatge cada cop més alarmant. Aquesta desigualtat afecta a tots els aspectes del desenvolupament de la dona (psicològic, físic, social i econòmic) i en minva les capacitats. La Diputació, amb aquesta pràctica, va subvencionar els vint-i-nou ajuntaments i un Consell Comarcal –que representa quaranta-dos ajuntaments– que van sol·licitar entrar en el programa. La seva finalitat és l'eradicació de la violència de gènere mitjançant la prevenció, la informació i la sensibilització de la població. Per aconseguir-ho, les institucions subvencionades comptaven, a més, amb l'ajut tècnic de l'Oficina Tècnica del Pla d'Igualtat (OTPI). Es tracta d'un projecte de gran envergadura, tal com correspon a la magnitud i a les possibilitats institucionals de la Diputació de Barcelona.

Descripció

En termes generals, la campanya de la Diputació de Barcelona contra la violència de gènere proposa fomentar el treball en xarxa entre els ajuntaments adscrits en el programa i les diverses organitzacions socials dels municipis. L'objectiu és que elaborin, de manera conjunta, un protocol d'actuació davant de situacions de violència de gènere que també sigui un instrument útil per prevenir-la. D'altra banda, la campanya també promou que la perspectiva de gènere sigui transversal dintre dels ajuntaments i les associacions que hi participen.

A llarg termini, l'objectiu fonamental és l'elaboració d'un protocol d'actuació davant de la violència de gènere mitjançant el qual es puguin continuar implementant programes que aconsegueixin eradicar-la. Es calcula que el projecte concret de la campanya va tenir un impacte extern que va afectar a un milió tres-centes mil persones. A més, un cop acabada la fase d'implementació, les institucions que el van adoptar en van fer una avaluació, i el 74% dels ajuntaments el van valorar molt positivament. Amb tot, l'Oficina Tècnica del Pla d'Igualtat de la Diputació considera que els recursos econòmics destinats a elaborar-lo i desenvolupar-lo van ser escassos, i també hi va haver obstacles interns en forma d'una implicació institucional baixa per part dels organismes adscrits.

Reflexió

Aquest programa s'ha considerat una bona pràctica, especialment en les etapes de disseny i implementació i en relació al treball en xarxa que suposa, ja que amb els ajuntaments adscrits al programa s'hi ha implicat un nombre molt elevat d'entitats.

S'ha classificat en l'apartat de bones pràctiques transversals ja que en l'elaboració de la campanya van participar diversos organismes de la Diputació (les àrees d'educació, salut pública, cultura i l'Oficina del Pla Jove) i associacions de dones i organitzacions socials (Salut i Sexualitat, Associació d'Atenció a les Dones Agredides Sexualment –AADAS– i TAMAIA), de manera que es van establir col·laboracions més directes amb la societat civil. A més dels recursos financers, la implementació del programa també va comptar amb la cooperació i l'assistència de l'Oficina Tècnica del Pla d'Igualtat, d'una metgessa, de l'Associació Drac Màgic i de la companyia de teatre La Casona.

3.2 Programa «Qui fa què?» *Ajuntament de Girona*

Context

L'Ajuntament de Girona, institució impulsora d'aquesta pràctica, es caracteritza per haver implementat altres programes d'igualtat de gènere entre els seus diversos departaments. Així, per exemple, des de l'any 2001 s'ha implementat un programa municipal per la igualtat d'oportunitats en el qual el treball transversal és el mecanisme principal per aconseguir la igualtat. D'aquesta manera, continuant amb el principi transversal, s'impulsa aquesta pràctica, que proporciona recursos educatius per promoure un discurs d'igualtat entre la joventut, en el marc del Projecte de Ciutat i Igualtat dins de l'eix de coresponsabilitat. En definitiva, Qui fa què? és un recurs educatiu sobre la coresponsabilitat que es concreta,

sobretot, com una bona pràctica en el disseny i la implementació.

Descripció

A curt termini, els objectius eren fer arribar el recurs als instituts de la ciutat per implicar la comunitat educativa. En la primera convocatòria (2001) va arribar a dos instituts d'ensenyament secundari, i en la segona a tres (onze grups-aula). La finalitat d'aquesta pràctica no és sinó arribar a crear un canvi social, i d'aquí ve la seva importància, ja que tracta de transmetre a la població jove valors bàsics de coresponsabilitat. Amb tot, en la primera convocatòria ja es va observar la necessitat de facilitar recursos als educadors/res perquè poguessin afrontar casos latents de violència domèstica. En l'oferta municipal de recursos educatius a la comunitat docent de Girona no hi ha hagut cap recurs que eduqués preventivament contra la violència familiar, ja que en el discurs majoritari aquesta violència no és estructural, sinó esporàdica i marginal. Avui encara es considera un discurs minoritari en el sentit que tracta la violència familiar com un problema estructural que no té importància en el currículum escolar, però que, en canvi, afecta de ple a la vida i al rendiment escolar. La política pública ha de ser més preventiva que assistencial i ha de tenir en el sistema educatiu la porta principal de detecció dels casos de violència domèstica, la majoria dels quals segurament passen desapercebuts per l'atenció social primària.

Per dur a terme aquesta pràctica es va preveure una despesa aproximada de 330 euros l'any 2001. Els resultats van ser que l'alumnat va agrair treballar aquest tema, que els preocupa, i va tenir l'oportunitat d'expressar les seves experiències durant els tallers. Per això, des de la Comissió de Ciutat i Igualtat, es valoren positivament aquests tallers, encara que no va servir perquè l'experiència arribés als altres set instituts de Girona.

Probablement, els obstacles vénen motivats per una qüestió de fons que es manifesta en la manca de revisió dels catàlegs de recursos educatius des de la perspectiva de gènere, en el sentit de prioritzar l'educació perquè és estructural en la societat, i de la violència familiar i els dèficits de coresponsabilitat en les famílies, ja que no es preveu en el currículum oficial. Amb tot, es pot considerar una bona pràctica per l'impacte extern de la política, que va permetre treballar amb una de les necessitats pròpies de l'adolescència.

Reflexió

La reflexió sobre els aspectes innovadors d'aquesta política, que pretén ser transversal i tenir un caràcter preventiu i de sensibilització en educació, permet considerar-la una bona pràctica. De totes maneres, en la implementació d'aquests tipus de pràctica es poden trobar obstacles que en dificulten el desenvolupament, com, per exemple, la falta de formació en gènere entre la comunitat educativa, les dificultats per treballar aquest tema des de l'educació i la limitació de les institucions, que no tenen prou recursos per implementar-la, ja que l'ensenyament i l'assistència social secundària (atenció a la violència familiar) són competència de la Generalitat. Així i tot, no deixa de ser una pràctica interessant a causa de l'abast local de la política i de la població a la qual va dirigida.

3.3. Protocol d'atenció a les dones víctimes de la violència domèstica *Ajuntament de Terrassa*

Context

El Protocol d'Atenció a les Dones Víctimes de la Violència Domèstica és un circuit d'actuació que neix a petició del Consell Municipal de la Dona de Terrassa i que respon a la voluntat ciutadana de trobar una solució al maltractament de la dona en l'àmbit domèstic. L'Ajuntament de Terrassa es caracteritza per una llarga tradició en qüestions de gènere, tradició que comença amb la creació de la Conselleria de la promoció de la dona l'any 1991 i, posteriorment, amb la creació, l'any 1992, del Consell Municipal de la Dona, que és l'organisme impulsor d'aquesta pràctica.

Descripció

Aquest programa pretén que les dones víctimes de la violència domèstica tinguin els recursos i les vies necessaris per tractar amb eficiència i eficàcia la problemàtica que pateixen. I coordina tots els esforços dels professionals que des de diverses entitats públiques i privades treballen diàriament en aquests casos per sensibilitzar i implicar el personal que intervé en el procés.

D'aquesta manera, per dur a terme aquesta pràctica, s'hauria de dissenyar un circuit d'atenció per part dels serveis sanitaris, dels serveis jurídics de protecció, de l'Administració i dels moviments associatius i impulsar un marc d'actuació que permetés millorar la situació de la dona víctima de la violència domèstica. D'altra banda, per implementar-la també s'hauria de donar a conèixer el protocol a la ciutadania i als professionals de tots els sectors implicats. Així, és possible que a llarg termini s'aconseguís, mitjançant l'aplicació i el seguiment del protocol, eradicar el problema de la violència domèstica.

Però per poder implementar aquesta política transversal cal que s'hi impliquin tots els agents esmentats o els més propers a aquesta problemàtica. Aquest és un dels obstacles més grans trobats per al bon desenvolupament de la pràctica: la manca d'implicació institucional a l'hora d'obligar els professionals a aplicar el protocol, és a dir, la manca de compromís intern per aplicar-lo. Un altre obstacle va ser la manca de recursos econòmics per poder implementar aquest protocol a les ciutats.

Les persones implicades en el disseny del circuit d'actuacions són dos advocats, un metge, dos policies nacionals, tres policies municipals, una representant dels grups de dones, una jutgessa fiscal, un administratiu i personal tècnic (d'educació, de foment, d'acció cívica i de promoció de la dona). Per difondre els resultats a la ciutadania i al personal professional dels diversos àmbits que intervenen en el procés, s'han editat quatre-cents exemplars del protocol d'atenció a les dones víctimes de la violència domèstica. A més, s'ha establert un circuit d'actuació coordinat per atendre les dones víctimes de maltractaments i, finalment, s'ha presentat en unes jornades el protocol d'atenció a les dones. A causa del tipus de pràctica, el que interessa és que hi hagi continuïtat i es pretén, en una segona fase, crear un observatori que centralitzi les fitxes de les dones maltractades en una base de dades i que faciliti la coordinació entre les diverses entitats que treballen diàriament en aquests casos.

Reflexió

Aquesta pot ser una bona pràctica a causa del tipus de política que es vol implementar, ja que és preventiva sobre el tema de violència i és d'abast local. A més, si tenim en compte la institució i el territori on s'impulsa aquesta pràctica, té aspectes que es poden considerar innovadors, ja que es creen canals des dels quals la població pot fer les demandes i pot involucrar institucions socials diferents. Aquest és el motiu pel qual probablement la pràctica té un doble impacte: intern, perquè en evitar la duplicació de la feina del personal tècnic, s'optimitzen els recursos; i extern, ja que facilita una bona derivació dels casos que necessiten intervencions professionals d'àmbits diversos.

3.4. CRAD (Centre de Recursos i Assessorament per la dona) *Ajuntament de Badalona*

Context

La projecció social dels temes d'igualtat, drets i reivindicacions socials històriques de la dona ha fet necessària la creació d'un espai documental, específic a la ciutat de Badalona, sobre la temàtica de gènere. Des de l'any 1998 s'havia plantejat la necessitat de dotar la ciutat d'un centre de recursos dins del Programa Integral d'Atenció a la Dona. Però no és fins l'any 1999, amb la creació de la Conselleria Delegada de la Dona, que s'impulsa la creació d'un centre de documentació propi com a espai de referència en l'àmbit de la investigació, informació i orientació per totes les persones que vulguin informació sobre el tema.

Descripció

El CRAD és, doncs, una eina per la sensibilització social en temes de gènere des d'un punt de vista transversal, ja que recull totes les demandes de dones en clau de gènere i, posteriorment, les transmet a la regidoria o entitat que correspongui.

L'objectiu principal que persegueix el CRAD és el d'arribar a crear un fons documental prou ampli per respondre qualsevol demanda. Aquest servei és un instrument útil per associacions i grups de dones i també per totes les ciutadanes interessades en aquests serveis.

A curt termini i a mitjà termini els objectius de disseny remeten a un augment de l'ús del fons documental per part de la població femenina i a la difusió dels serveis. No només es vol informar, sinó dur a terme una assessoria personalitzada de consulta i orientació, tant pel que fa a entitats, associacions i

ajuntament –per la planificació i el disseny de les seves activitats, plans i programes locals– com pel que fa a les persones que de manera individual vulguin utilitzar aquest servei. La seva funció en l'entramat social és clau: que les problemàtiques de gènere siguin transversals des d'aquest espai serveix per canalitzar les demandes i les ofertes als destinataris que els correspongui.
A llarg termini es pretén que sigui un punt de referència pels ciutadans i ciutadanes del municipi per usar la ciutat i els seus recursos des d'una perspectiva de gènere. Així doncs, el CRAD vol penetrar en l'àmbit educatiu amb la finalitat d'introduir elements de reflexió per tal de desenvolupar la igualtat de gènere en el currículum escolar, en els continguts didàctics i en les relacions que s'estableixen en el col·lectiu escolar.

Per poder dur a terme aquest pla, el Centre compta amb el finançament de diverses regidories de l'Ajuntament de Badalona, ja que la desigualtat de gènere és present en tots els àmbits de la vida social. Així doncs, es necessita una actuació col·laboradora entre entitats i actors socials mitjançant una metodologia participativa enfocada en els àmbits institucional i social. Per aquest motiu, una part del pressupost de cada conselleria de l'Ajuntament es destina a aquesta finalitat.

Reflexió

El motiu pel qual aquesta pràctica es considera com a bona en l'etapa de disseny l'hem de trobar en la reflexió feta pel mateix equip del CRAD. La funció de mediació que adopta el CRAD és un aspecte innovador que, a la pràctica, ha facilitat el diàleg entre les diverses parts involucrades, que, en tenir accés a la mateixa informació, adopten una visió global de la problemàtica de gènere. També es considera una bona pràctica pel fet que proporciona informació i dades constantment actualitzats i ajustats a la realitat.

Després d'aquest període de disseny, la manca d'infraestructura i de personal apareixen com els obstacles principals per la implementació de la pràctica, és a dir, per un funcionament òptim del centre i dels seus serveis. Els resultats destaquen l'augment d'usuaris i usuàries del servei, especialment l'alumnat universitari i de secundària que fan treballs sobre aquest tema. Per implementacions posteriors, es proposa dotar el centre de més personal i infraestructures per atendre al màxim de consultes possibles (horari de matí i tarda) i concentrar esforços en una major difusió dels serveis amb l'ampliació de material documental, exposicions monogràfiques, pàgina web, etc.

III. BONES PRÀCTIQUES DE TREBALL EN XARXA

BONES PRÀCTIQUES DE TREBALL EN XARXA	
Institucions homòlogues	· Curs de Formació / DIB · Consell Municipal / ALL · Comissió Ciutat i Igualtat / AGi · Temps propi / IAM · «La Guia» / AGi
Organitzacions de dones	· Programa Atenció DVVD / AC · Xarxa de Serveis / FFDBLL
Amb ús de TIC	· Llista de Ciutat i Igualtat / AGi · EQUAL / IAM · Observatori de Dones / AB
Total	10

· Comissió Ciutat i Igualtat / AGi: consell consultiu que s'emmarca en el partenariat local necessari per impulsar el projecte transnacional Ciutat i Igualtat format per la patronal, els sindicats i les organitzacions actives en matèria de gènere.
· Consell Municipal / ALL: espai de trobada entre representants d'entitats de dones de caràcter veïnal, sindical, polític i d'altres (universitàries, consumidores, mestresses de casa, etc.).
· Curs de Formació / DIB: curs de capacitació de tres setmanes de durada durant les quals es fan activitats i es lliura material que pot ajudar al desenvolupament de polítiques i accions per prevenir i eliminar la violència de gènere.
· EQUAL / IAM: fòrum de participació de dones emprenedores en el qual les dones que s'inicien en l'autoocupació plantegen preguntes i dubtes que solucionen altres dones que es troben en la mateixa situació.
· «La Guia» / AGi: agenda ciutadana de gestió privada publicada quinzenalment i promoguda per l'ajuntament i que inclou tota la informació sobre les activitats socioculturals de la ciutat.
· Llista de Ciutat i Igualtat / AGi: programa que introdueix un seguit d'actuacions en la lluita contra les desigualtats de gènere en tots els àmbits de l'escena social. Es crea amb l'objectiu de permetre que la ciutadania s'organitzi en el portal municipal mitjançant una llista de correu i amb possibilitat de consultar qualsevol tema relacionat amb el gènere o amb la ciutat.
· Observatori de Dones / AB: iniciativa promoguda des d'ajuntaments diferents amb la finalitat de crear per a la ciutadania un servei en la xarxa en el qual es denuncia, i es veu, l'ús indegut de la imatge de la dona en els mitjans de comunicació, ús derivat dels estereotips sexistes del paper de la dona en la societat.
· Programa Atenció DVVD / AC: programa de treball en xarxa amb dues associacions de dones, Dones del safareig i Dones per la Igualtat, amb les quals l'Ajuntament ha subscrit convenis per atendre les dones víctimes de violència i per ajudar a l'elaboració de dols personals i situacionals.
· Temps Propi / IAM: espai creat per la millora de la salut i el benestar personal de les dones a partir dels cinquanta anys residents en municipis de menys de 50.000 habitants.
· Xarxa de Serveis / FFDBLL: xarxa creada per facilitar la xarxa de serveis d'assessorament per dones en situació de violència.

1. Bones pràctiques amb institucions homòlogues

1.1. Cursos de formació en el marc de la campanya «Informa-te'n més i millor» contra la violència de gènere *Diputació de Barcelona*

Context

Dintre de la mateixa campanya contra la violència de gènere de la Diputació de Barcelona presentada en l'apartat de bones pràctiques transversals, l'acció formativa Informa-te'n més i millor contra la violència de gènere, també s'ha considerat una bona pràctica per si mateixa. Concretament, aquesta acció que presentem en el marc del treball en xarxa és un curs de capacitació de tres setmanes de durada durant les quals es fan activitats i es lliuren materials que poden ajudar al desenvolupament de polítiques i accions per prevenir la violència de gènere i eliminar-la. Entre aquests materials s'inclou un dossier que facilita la feina amb dones maltractades, a més de sessions de vídeo amb debats posteriors.

En si mateixa i al marge del projecte general en el qual s'emmarca, aquesta pràctica s'ha considerat bona ja que persegueix la finalitat de capacitar en matèria de gènere professionals dels ajuntaments i de la resta d'organitzacions receptores. L'objectiu és que aquestes institucions disposin d'un material de recolzament que les ajudi a desenvolupar polítiques que tinguin en compte la perspectiva de gènere. És a dir, que es proposa facilitar eines pel disseny i la implementació de polítiques per la igualtat d'oportunitats i contra la violència en l'àmbit local.

Descripció

Aquest curs de formació es va dur a terme en els ajuntaments adscrits a la campanya i va comptar amb una subvenció de 2.400 euros per municipi.

Un cop acabat el curs, els participants en van avaluar l'impacte extern. Segons els resultats d'aquesta avaluació, el 30% dels ajuntaments implicats consideren la violència domèstics un dels seus àmbits prioritaris d'actuació. Com ja hem dit abans, aquest programa va tenir una qualificació de 7,7 (en una escala del 0 al 10) en el 74% dels municipis. Per tant, ha estat una pràctica que destaca pel seu impacte extern, elevat i positiu.

Reflexió

La creació de personal especialista en política de gènere en les institucions municipals és, sens dubte, un èxit que cal tenir en compte. Això no obstant, aquesta pràctica també va tenir dificultats per la poca implicació de les institucions a l'hora d'implementar-la. La incidència d'aquest obstacle en els resultats obtinguts en la campanya ha de ser avaluada. Un compromís més ampli per part de les institucions locals implicades és el condicionant més fort a l'hora de plantejar actualment la continuïtat d'aquesta campanya i dels cursos de formació que conté.

1.2. El consell municipal de dones de Lleida *Ajuntament de Lleida*

Context

El Consell Municipal de Dones és un organisme integrat per representants de setze entitats[9] i es reuneix un cop cada trimestre amb l'objectiu de promoure actuacions dirigides a desenvolupar la integració de la dona en tots els camps de la vida quotidiana, informar sobre els assumptes encomanats per l'Ajuntament i proposar a les administracions públiques mesures que fomentin la igualtat d'oportunitats. Avui, l'Ajuntament de Lleida és el major centre demogràfic i econòmic de l'interior de Catalunya. Com a capital de província es presenta com la promotora principal d'aquesta pràctica. En aquest context, sembla que actualment la qüestió de gènere és un dels temes més importants del municipi i de tota la província, almenys pel que fa a les demandes de la societat civil.

[9] El Consell Municipal de la Dona està integrat per representants de les entitats següents: Secretaria de la Dona del Partit dels Socialistes de Catalunya, Unió de Dones d'Unió Democràtica de Catalunya, Secretaria de la Dona de Convergència Democràtica de Catalunya, Secretaria de la Dona d'Iniciativa per Catalunya-Verds, Secretaria d'Igualtat d'UGT, Secretaria de la Dona de CCOO, Associació de Dones de La Mariola, Associació de Dones Àrea de la Dona de Cappont, Vocalia de Dones de l'AV de Magraners, Sectorial de Dones de la Federació d'Associacions de Veïns de Lleida, UNAE, Associació de Dones per la Democràcia, Grup Feminista de Ponent, Associació de Dones de Pi i Margall, Associació Tornar, Seminari Interdisciplinari d'Estudis de la Dona, Secretaria de Dones d'Esquerra Republicana de Catalunya.

En el territori distingim antecedents rellevants de treball en xarxa, com el plenari de les representants de les vocalies de dones de les entitats veïnals i de les cases regionals, que han implantat programes diversos com el de Promoció i suport a l'associacionisme femení o la celebració de la jornada Dones i Associacions de Lleida. En termes generals, aquests programes tenen com a funció destacada l'orientació per la millora de la interrelació entre els grups de dones. Pretenen convertir-se en un suport per les entitats de dones existents, afavorir-ne la creació de noves i arribar a crear un sentiment de ciutadania i cohesió. Finalment, i com a referent més destacat, la xarxa de professionals d'atenció a les dones víctimes de la violència és una iniciativa relativament recent que busca la millora de la coordinació entre el personal professional –de l'àmbit policial i judicial, dels serveis socials, dels serveis de promoció de la dona i del teixit associatiu femení– per conèixer de manera més exhaustiva la problemàtica de la violència contra les dones i, de manera específica, la de la violència domèstica i poder crear fórmules d'intervenció que permetin una atenció més eficaç de la víctima.

Descripció

El Consell Municipal de Dones de Lleida pretén ser un espai de trobada entre representants d'entitats de dones de caràcter veïnal, sindical, polític, etc. A curt termini, els seus objectius consisteixen a coordinar i promoure, en primer lloc, activitats de sensibilització ciutadana en igualtat d'oportunitats i, en segon lloc, un seguit d'activitats reivindicatives enfront de la problemàtica de gènere. Així doncs, en un període de temps relativament curt, s'espera potenciar un coneixement major de la realitat que viuen les dones de la localitat i augmentar la presència del col·lectiu femení en els òrgans locals de participació. A mitjà termini, està prevista la creació d'un espai de debat que permeti l'intercanvi d'idees entre les representants de les entitats locals de dones i l'administració local. Aleshores, el consell passarà a ser part d'una plataforma constituïda per l'Ajuntament i altres entitats i administracions públiques, amb la finalitat de potenciar accions per la igualtat. Per últim, els objectius a llarg termini pretenen convertir el Consell Municipal de Dones en un referent per la política municipal i per les entitats i institucions del municipi de Lleida. Així, es convertirà en l'òrgan màxim de representació dels interessos de les dones i en el vetllador principal perquè aquests interessos es tinguin en compte en la planificació i execució de totes les polítiques ciutadanes, tant laborals com culturals, sanitàries, educatives, etc. És a dir, es pretén que sigui un organisme capaç de transversalitzar la perspectiva de gènere portant-la a tots els àmbits de la intervenció pública local.

En la pràctica, el Consell Municipal de les Dones de Lleida està dirigit per una presidenta i una secretària tècnica, i disposa de recursos materials com, per exemple, una sala de reunions i els equips i el suport informàtics de la Conselleria de Serveis Personals i de Salut Pública.

La concepció del Consell i la seva activitat quotidiana recorren constantment a metodologies participatives per acomplir els objectius establerts prèviament. Concretament, l'activitat quotidiana es du a terme mitjançant trobades plenàries de les representants en el Consell. Posteriorment, aquestes trobades donen lloc a l'elaboració de manifestos o documents que traslladen alguna proposta de millora o compromís d'actuació a l'entitat o institució que es vol implicar o demandar. La representació en el Consell de delegades de l'administració local i d'altres institucions o entitats és un factor clau per entendre el treball en xarxa fet al voltant de la problemàtica de gènere en tot el territori de Lleida. A més, la capacitat de cohesió d'aquest organisme en relació amb les problemàtiques de gènere que s'acusen en la zona és extremadament positiva en la consecució d'una bona pràctica política en termes generals respecte del gènere.

Així, en els darrers anys, gràcies al Consell Municipal de Dones, s'ha pogut elaborar conjuntament, per exemple, un programa unitari que engloba les activitats organitzades per les diverses entitats amb motiu de la celebració ciutadana del Dia Internacional de la Dona, juntament amb altres actes de sensibilització en matèria de violència contra les dones. Així mateix, també destaquen la participació d'una representant del Consell en la col·lecció de llibres Dones de Lleida i els informes, recomanacions i/o denúncies dirigides a les institucions i entitats competents en els diferents temes (assetjament sexual, atenció a les víctimes de maltractaments, presència de les dones en la cultura local, etc.). Per últim, el Consell Municipal, ha contribuït amb la seva pràctica a l'elaboració i la difusió de manifestos relacionats amb temes espe-

cialment rellevants per la promoció de les dones i la igualtat d'oportunitats en el municipi, així com també ha contribuït a l'assistència a trobades sobre Consells Municipals de la Dona en altres fòrums de representació.

Reflexió

La metodologia participativa explica per què aquesta pràctica es considera bona. El fet d'elaborar un programa únic permet conèixer amb antelació les activitats que s'han proposat, quin n'és l'objectiu, quines d'aquestes activitats s'han de potenciar tot i que abans no s'hagin tingut en compte, quines activitats se solapen i cal coordinar, i com es pot implicar el conjunt de les entitats ciutadanes en la reivindicació dels drets de les dones. Com a contrapartida, el recanvi continu de les representants es converteix en un obstacle que cal superar, ja que freqüentment suposa un alentiment de l'activitat del Consell en la mesura que cada membre nou requereix un temps d'aprenentatge i adequació. També és un obstacle el fet que, moltes vegades, en els òrgans governamentals de participació ciutadana no es tingui en compte l'existència d'aquest Consell, amb l'ajut de persones que coneixen bé les necessitats i els punts de vista de les dones, i per tant no hi incloguin les seves representants.

Al marge de l'establiment de xarxes sociopolítiques per desenvolupar la seva tasca diària, l'aspecte més innovador d'aquesta pràctica és, precisament, el seu caràcter participatiu en l'elaboració del programa del Consell Municipal de Dones. Aquest programa fomenta la promoció i la participació ciutadana de les dones en diverses comarques de la província. Així i tot, la manca de sensibilització sobre el tema de gènere en moltes de les administracions de govern local de la província, juntament amb la poca participació de les dones en termes quantitatius, es converteix sovint en un veritable obstacle per la realització dels objectius previstos.

1.3. Comissió Ciutat i igualtat del Consell econòmic i social de Girona (CESGi) *Ajuntament de Girona*

Context

La creació de la Comissió Ciutat i Igualtat, integrada en el Consell Econòmic i Social de la ciutat de Girona, es va dur a terme l'any 1998. Girona és una localitat amb organitzacions, associacions, moviments socials i agrupacions entre els quals les organitzacions de dones han anat adquirint un major protagonisme en l'escena social. Des de l'Ajuntament s'han impulsat iniciatives per coordinar les diverses institucions i associacions de dones enfront de les problemàtiques de gènere, i els ofereix la possibilitat de participar en la comissió específica Ciutat i Igualtat.

Descripció

No hi ha altres antecedents de treball en xarxa en polítiques de gènere des de l'Ajuntament. Totes les iniciatives promogudes fins ara remeten al projecte Ciutat i Igualtat. Així, per exemple, la Comissió Ciutat i Igualtat del CESGi fa referència al partenariat local necessari per impulsar el projecte transnacional Ciutat i Igualtat, format per la Patronal, els sindicats i les organitzacions actives en matèria de gènere.

El 1999, els objectius a curt termini i a mitjà termini se centren bàsicament en la formació de partners o socis locals per un projecte europeu comunitari i a intentar mantenir una plataforma participativa per cooperar en tot allò referent a la igualtat de gènere a la ciutat de Girona. Els objectius fixats a llarg termini plantegen el tema de la igualtat de manera transversal, i repercuteixen en els agents públics i privats, ja que pretenen implicar les diferents àrees que integren la institució.

En tractar-se d'una institució local i no tenir cap àrea de dedicació exclusiva a la dona, els diversos plans s'impulsen des de la Conselleria de Serveis Socials, ja que la resta d'entitats involucrades no hi aporten recursos significatius. Així doncs, els recursos de la Comissió a l'hora de dur a terme els plans d'acció procedeixen de l'Ajuntament de Girona a través del Consell Econòmic i Social (òrgan municipal consultiu sectorial). Els recursos humans destinats pel CES, i que formen els components d'aquesta comissió, són: tres persones a títol individual, sis associacions de barri amb finalitats socioculturals i una associació directament implicada en la lluita per la igualtat. Els recursos materials depenen de cada pla proposat per la Comissió. En aquest sentit, es van destinar 6.010,12 € a un dels plans d'acció proposats, en el qual es preveu generar, com a contrapartida, 102.172,06 € mitjançant campanyes de sensibilització finançades per espònsors convinguts d'antuvi. Per

portar a l'acció un altre dels plans es requerirà un finançament de 2.404,05 €.

En una fase inicial, la metodologia utilitzada consisteix a impulsar un procés de caràcter participatiu orientat a la ciutadania que parteix dels resultats obtinguts en la investigació La situació de la dona a Girona. Un cop endegat el projecte Ciutat i Igualtat, la comissió treballa en una dinàmica de Consell Municipal.

Els resultats no mostren grans resultats en treball en xarxa, ja que com que no existeixen antecedents en aquest terreny, els obstacles s'interfereixen directament en una execució correcta dels plans d'acció. Com a conseqüència d'aquesta marcada inexperiència en aquest camp, encara avui la coordinació és mínima. Així i tot, destaca la difusió d'actes com els del 8 de març i el 25 de novembre, així com la campanya publicitària que té per lema «Compartir és cosa de dos» i que avança en el terreny de la sensibilització i la conscienciació per la coresponsabilitat a la llar com a eix central. En aquest sentit, es van dur a terme tot un seguit de tallers de debat, de reflexió i de participació dirigits a l'alumnat de 3r d'ESO. Finalment, en l'àmbit jurídic destaca el consens a què es va arribar després de la negociació d'una clàusula sobre l'assetjament sexual en els convenis col·lectius laborals. Actualment, la comissió encara es reuneix per impulsar plans d'acció.

Els resultats obtinguts en un període de temps relativament curt expliquen per què aquesta pràctica es considera bona. Així i tot, l'homogeneïtat dels actors implica poca pluralitat local pel que fa a les entitats que lluiten exclusivament per la igualtat. La relativa baixa sensibilització que presenta la patronal, juntament amb un poca implicació qualitativa dels sindicats, han dificultat la implantació del projecte, que ha hagut d'assentar les seves bases a partir de la constitució d'una comissió concreta que ha introduït metodologies participatives desconegudes fins ara.

Reflexió

En definitiva, la implantació d'aquestes metodologies participatives apareix en aquest context com un element clarament innovador de treball en xarxa. D'altra banda, aspectes com la sensibilització, la incorporació dels sindicats, els problemes de tecnologia política dels mètodes participatius i la formació són els obstacles més freqüents als quals s'enfronta la Comissió. La finalitat del projecte Ciutat i Igualtat està orientada a la sensibilització en l'àmbit local, en un intent per involucrar els sindicats i la patronal en temàtiques de gènere i coordinar-los.

1.4. Tiempo propio
Institut Asturià de la Dona

Context

L'Institut Asturià de la Dona ha impulsat, els darrers anys, quatre plans d'acció positiva per les dones al Principat d'Astúries, i aquest any passat un pla concret per l'eradicació de la violència contra les dones. La desigualtat de gènere és patent en les demandes de la població asturiana. En trobem un exemple en les conseqüències de l'envelliment de la població, més accentuat en el col·lectiu femení. Les dones majors de 65 anys tenen grans dificultats per subsistir amb les pensions de caràcter assistencial i/o l'ajut familiar. El perfil de moltes d'aquestes dones respon a vídues que no han cotitzat en el mercat laboral i que, un cop mort el cap de família, perden la font principal d'ingressos a la llar. Així doncs, l'Institut Asturià de la Dona intenta donar sortida a moltes de les necessitats d'aquest col·lectiu de risc pel que fa al benestar, la salut, etc.

Descripció

La pràctica Tiempo Propio gira al voltant d'aquesta problemàtica, i és un espai dirigit a la millora de la salut i el benestar personal de les dones majors de 50 anys residents en municipis de menys de 50.000 habitants. En destaquen cinc mòduls: Envelliment Actiu, Internet, Animació a la lectura, La història a través de les dones i Salut. A partir dels temes tractats en aquests mòduls, s'organitzen quatre visites guiades.

Aquesta iniciativa pretén, a curt termini, promoure l'adquisició d'hàbits que afavoreixin un envelliment actiu i positiu. També pretén acostar les dones majors de 50 anys a les noves tecnologies, com Internet, per tal que les dominin i les utilitzin com a eines de comunicació, informació i formació a les quals pot accedir qualsevol persona. A mitjà termini, s'estimula l'interès per la cultura i el coneixement des d'àmbits no formals, a partir de la ruptura dels estereotips sexistes, que mostri una visió de la realitat que parteixi de la que tenen les dones. Finalment, a llarg

termini, es treballa en la millora de la qualitat de vida i el benestar de les dones més grans de 50 anys i en el foment de la participació social de les dones d'aquestes edats, propiciant la trobada i la relació entre les destinatàries en un espai adaptat especialment als seus interessos. Així s'afavoreix tot l'entramat de xarxes socials de dones.

Per dur a terme aquesta tasca complexa, hi ha una coordinadora del programa (treballadora de l'Institut Asturià de la Dona), una persona responsable en cada municipi i també es contractarà una professora per cadascun dels cinc mòduls. Aquests mòduls s'impartiran en aules de les Cases de Trobades de Dones de cada municipi i en aules d'ordinadors dels Telecentres de cada consell.

L'Institut no treballa sol, sinó que compta amb la col·laboració activa de les Direccions Generals de diverses conselleries del Principat d'Astúries: Salut pública, Atenció a persones discapacitades i dependents, Comerç i turisme, Ordenació acadèmica i Formació Professional. El programa es du a terme amb la col·laboració estreta de les Conselleries de la Dona dels diversos municipis.

Reflexió

El fet que el programa Tiempo Propio involucri participativament la ciutadania, i en particular les dones, en el tractament del tema salut, que vagi dirigit principalment a la generació afectada de manera més directa (dones majors de 50 anys) i que utilitzi metodologies de la informació, reflecteix una proposta innovadora i creativa. Aquests són els motius pels quals aquesta pràctica es pot catalogar com una bona pràctica en el tema de gènere.

Es tracta d'una pràctica preventiva situada en l'àmbit de la salut i el benestar social en l'àmbit local. La clau per una resolució bona rau en la metodologia participativa que s'usa, que posa en contacte institucions diferents per tractar conjuntament el tema de salut.

1.5. Separata de gènere de la publicació de *La Guia* *Ajuntament de Girona*

Context, descripció i reflexió

L'Ajuntament de Girona treballa en una agenda ciutadana de publicació quinzenal anomenada La Guia i la promou. El seu contingut informatiu se centra en totes aquelles activitats socioculturals de la ciutat. El canal de distribució dels exemplars el constitueixen tots els serveis d'atenció al públic de la ciutat, tot i que es gestiona de manera privada. Es va pactar un conveni amb l'empresa per dedicar la pàgina central a la difusió dels actes del 8 de març –Dia Internacional de la Dona– i del 25 de novembre –Dia Internacional Contra la Violència de Gènere–, a causa de la importància que tenen pel que fa al gènere.

A curt termini, els objectius d'aquesta pràctica se centren a difondre, per cada esdeveniment, un díptic amb els diversos actes organitzats durant aquesta jornada. Els objectius a mitjà termini s'orienten a la coordinació, en l'àmbit de la difusió, dels actes organitzats en motiu d'aquestes festes amb la finalitat d'aprofitar la receptivitat que generen aquests esdeveniments. Finalment, els objectius a llarg termini es mouen en l'àmbit de les entitats que poden participar en el moviment per la igualtat a la ciutat de Girona amb la intenció d'enriquir-ne la coordinació i agilitar-la.

Els recursos humans que l'Ajuntament designa per l'elaboració de La Guia estan formats per les secretàries de les entitats implicades i el dissenyador gràfic. El díptic es difondrà aprofitant els recursos ordinaris de La Guia: distribució en els mostradors dels centres i establiments més concorreguts de Girona.
La metodologia emprada és bàsica i es tracta de demanar les programacions de totes i cadascuna de les entitats convocants: l'Ajuntament de Girona, tres agents socials, cinc entitats culturals i dues entitats orientades al tema de la igualtat a la ciutat.
Els resultats obtinguts de la difusió de l'agenda ciutadana mostren que aquesta iniciativa ha ajudat a donar contingut a la taula que coordina el moviment per la igualtat de gènere al municipi. Són aquests resultats els que expliquen per què l'agenda La Guia es considera una bona pràctica. Així i tot, la poca capacitat de coordinació de les diverses accions d'aquest tipus en la ciutat per parts dels diferents actors és l'obstacle principal per aquestes iniciatives de treball en xarxa a Girona.

2. Bones pràctiques amb organitzacions de dones

2.1. Programa d'atenció a dones víctimes de violència *Ajuntament de Cerdanyola del Vallès*

Context i descripció

L'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès ha impulsat el Programa d'Atenció a Dones Víctimes de Violència amb el suport dels Grups d'Autoajuda per l'Elaboració de Dols Personals i Situacionals del municipi. A Cerdanyola, les pràctiques d'atenció a dones tenen l'origen durant la dècada de 1950, quan la ciutat va adquirir importància econòmica i demogràfica en l'Àrea Metropolitana de Barcelona.

En aquesta ocasió, el treball en xarxa gira al voltant de dues associacions de dones: el Grup de Dones del Safareig –creada l'any 1976 i dedicada a l'orientació laboral, psicològica i jurídica– i l'Associació de Dones per la Igualtat de Cerdanyola del Vallès –creada l'any 1989–1990 i dedicada fonamentalment a la informació sobre recursos per dones i ajuda a associacions. L'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès ha subscrit convenis amb les dues entitats per atendre les víctimes de violència i per ajudar a l'elaboració de dols personals i situacionals.

El municipi de Cerdanyola del Vallès va començar a treballar el tema de la violència, de manera assistencial i amb una clara orientació a la sensibilització, a partir de la creació de l'Oficina Tècnica per la Igualtat. Així doncs, no trobem antecedents de pràctiques de treball en xarxa fins l'any 1999, quan Cerdanyola va participar per primera vegada en programes comarcals d'atenció en casos de violència i en programes europeus com Network o Dona i Ciutat.

Els objectius fixats des de l'Ajuntament per aquest programa estan dirigits, a curt termini, a l'atenció a les dones víctimes de violència de gènere. A llarg termini, se centren en aspectes com la sensibilització o la conscienciació de la societat civil.

Per acomplir aquests objectius, les associacions Dones del Safareig i Dones per la Igualtat compten amb una consultora, una psicòloga, una infermera i una administrativa. Aquests recursos humans s'usen tant per al programa d'elaboració de dols personals i situacionals com per a l'atenció a dones víctimes de violència domèstica. Pel que fa als recursos materials disponibles, l'Ajuntament cedeix a aquestes associacions dues cases, els facilita els serveis de llum, gas, etc. i, finalment, destina un pressupost a aquesta causa, pressupost que el passat 2002 va ser de 59.583 euros.

Reflexió

Els dos programes, que com hem vist estan enllaçats estretament, recorren a instruments metodològics diversos. Els Grups d'Autoajuda, organitzats per Dones de Safareig, són un bon exemple d'aquesta diversitat, juntament amb altres activitats com xerrades i conferències i taller d'educació per la no-violència en col·legis de secundària. També s'ha facilitat atenció psicològica a dones víctimes de violència domèstica mitjançant intervencions individuals i de grup. Per tant, són les entitats, i no l'Ajuntament, les que implementen l'acció. No obstant això, l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès supervisa les activitats i els resultats obtinguts en cada cas i els avalua.

La previsió actual de l'Ajuntament contempla la continuïtat de les pràctiques i les considera bones en la mesura que no poden ser assumides per l'Àrea de Serveis Socials a causa de la seva manca d'infraestructures. Així dons, en aquest cas, el motiu que determina la bondat de la pràctica és el seu context social i institucional, context que, tot i que socialment requereix actuacions immediates, no disposa de la infraestructura necessària per dur-les a terme des de l'administració pública. Recórrer a convenis perquè entitats de dones puguin assumir funcions i actuacions pertinents en el territori pot ser una pràctica de gran valor en certs contextos institucionals de caràcter local.

2.2. Xarxa de serveis vinculats a programes de violència *Federació de Dones del Baix Llobregat*

Context

La Federació de Dones per la Igualtat del Baix Llobregat, nascuda l'any 1989, està formada per un conjunt d'associacions de dones de diferents municipis de la comarca. En els darrers deu anys, aquesta organització ha impulsat diversos programes de caràcter assistencial, preventiu, de sensibilització, de

formació, etc., encarats principalment a la lluita contra la violència domèstica, encara que no de manera exclusiva.

Descripció

La xarxa de serveis vinculats a programes de violència es va crear, en principi, per facilitar serveis d'assessorament a les dones que es trobessin en situació de violència. Tanmateix, en l'actualitat s'ha ampliat a causa de l'aparició d'altres demandes. Un dels programes dirigit a l'assistència de dones en l'àmbit jurídic es va iniciar amb l'Associació de Dones de Castelldefels i, a través de la Federació, es va estendre a la resta de poblacions de la comarca. Un altre dels programes, de caràcter psicològic, es va iniciar a l'Associació de Dones de Sant Boi de Llobregat, però actualment ja cobreix municipis com Castelldefels, Olesa i Sant Joan Despí gràcies a l'actuació activa de la Federació.

Els objectius fixats a curt termini per aquesta xarxa se centren, principalment, a atendre les demandes jurídiques i psicològiques de les dones. Un cop s'hagi assolit aquesta meta, s'actuarà de manera activa i preferent en la millora de la qualitat de vida de la població i en la promoció dels drets d'igualtat entre la ciutadania en l'àmbit comarcal. A llarg termini, es pretén generar projectes que permetin estendre el servei a altres demandes que hi estan relacionades, és a dir, que es pretén establir un servei capaç d'emetre un diagnòstic dels problemes de consulta per arribar a perfeccionar el sistema d'atenció que es requereix.

Per l'execució pràctica del servei actual, la Federació compta amb la col·laboració de tres advocats i una psicòloga, juntament amb la infraestructura dels ajuntaments i les associacions implicats. Els recursos econòmics es defineixen en un conveni establert amb la Diputació de Barcelona mitjançant el qual es paguen els sous dels professionals contractats.
La metodologia usada per coordinar els diferents programes de la xarxa de serveis consisteix, en primer lloc, en serveis itinerants, amb la qual cosa els professionals poden arribar a tenir un panorama general de les problemàtiques de la comarca. En segon lloc, consisteix en la participació activa i necessària dels ajuntaments i associacions per prestar el servei de manera efectiva.

Reflexió

Aquesta pràctica, a més d'ajustar perfectament els seus continguts a les demandes i necessitats de la societat en la qual s'insereix, ha obtingut fins ara uns resultats veritablement importants. Ha aconseguit institucionalitzar la prestació del servei amb dies, llocs i horaris establerts per atendre els casos i fer-ne un seguiment. També s'han organitzat en xarxa les institucions en diversos àmbits administratius entre els ajuntaments del Baix Llobregat, la Diputació de Barcelona, les associacions i la Federació. A més, és una pràctica que ha originat nous projectes per perfeccionar el sistema mitjançant una anàlisi de les demandes efectuades. Així doncs, és lògic que, deu anys després, es continuï treballant en aquesta línia i amb perspectives clares de creixement a curt termini. La xarxa de serveis vinculats a programes de violència preventiva en l'àmbit local va ser, en el seu moment, un projecte innovador i, encara més, ho són la seva continuïtat, la seva consolidació i la interacció d'organitzacions de diversos àmbits administratius. El fet que aquesta pràctica hagi permès satisfer demandes concretes i detectar problemàtiques existents a la comarca, explica per què es pot considerar una bona pràctica. I també perquè ha aconseguit l'organització de les institucions en la prestació del servei. Així i tot, i com que hi ha moltes necessitats d'atenció i molt diverses, es necessiten més recursos per poder ampliar, en llocs i en temps, l'oferta del servei.

3. Bones pràctiques amb ús de noves tecnologies de la informació

3.1. Llista de Ciutat i igualtat
Ajuntament de Girona

Context i descripció

Al municipi de Girona no es pot parlar d'antecedents de treball en xarxa fins que hi va irrompre el projecte Ciutat i Igualtat, un programa transversal que va introduir tot un seguit d'actuacions en la lluita contra les desigualtats de gènere en tots els àmbits de l'escena social. En aquest marc, la Llista de Ciutat i Igualtat neix com a fruit d'un acord pres per la Comissió Ciutat i Igualtat amb l'objectiu d'organitzar-se en el portal municipal mitjançant una llista de correu que permetés consultar qualsevol tema relacionat amb el gènere i/o la ciutat. Tot i que el projec-

te es va dur a terme, el seus resultats han estat extremadament pobres. Així, actualment, els objectius a curt termini de la pràctica es resumeixen a fer que aquesta llista sigui realment operativa; és a dir, que el portal municipal es pugui aprofitar de veritat i s'aconsegueixi la creació d'una xarxa informativa eficaç gràcies a la circulació horitzontal continuada de missatges instantanis que el sistema facilita.

La metodologia per poder crear la llista interactiva consisteix en l'ús d'aplicacions estàndard adaptades al nou portal municipal. Algunes de les persones relacionades amb el Projecte Ciutat i Igualtat han estat les encarregades de fer realitat aquesta proposta realment innovadora. Segons aquestes persones, la seva planificació i el seu desenvolupament han deixat molt a desitjar. Malgrat tot, es pot considerar una bona pràctica l'intent de coordinar esforços per fer operativa, aprofitant una via de comunicació de la institució, una xarxa en format de noves tecnologies que informi i sensibilitzi sobre el programa d'igualtat de l'ajuntament. De totes maneres, els resultats obtinguts són gairebé inexistents. Com que no es va depurar l'aplicatiu adaptat i s'han registrat molts errors en la tramesa de missatges des de fora de l'Ajuntament, actualment ningú no utilitza activament aquesta llista, excepte el mateix Ajuntament. La depuració de l'aplicatiu ha durat més de mig any i, així i tot, un terç de les entitats encara no tenen bústia de correu electrònic. Els pocs usuaris actuals són de classe mitjana amb adreces particulars i no es connecten habitualment amb el servidor.

Reflexió

Per concloure, els mals resultats d'aquesta pràctica local s'expliquen sobretot pels problemes d'ús de les tecnologies i els recursos implicats que han d'afrontar aquestes propostes. Primer, perquè en ser la primera llista municipal va servir de prova per l'aplicació informàtica i, en conseqüència, les errades i els reajustos van desanimar les persones participants. Segon, perquè algunes participants no tenien ni els mitjans ni la pràctica necessaris per comunicar-se per Internet i no hi havia cap programa de recolzament per iniciar-se en les TIC.

3.2. Projecte EQUAL La igualdad crea empleo *Institut Asturià de la Dona*

Context

Al Principat d'Astúries, i en relació a la situació del mercat laboral, podem observar que les taxes d'activitat són superiors en els homes. Factors com el grau de qualificació i la major participació o cotització de l'home en el mercat laboral, juntament amb les desigualtats de gènere existents, expliquen les dificultats que troben les dones a l'hora d'accedir al mercat laboral. Per això, programes com aquest adquireixen sentit aplicats en contextos com el d'Astúries. D'altra banda, no hi ha propostes semblants anteriors a aquest projecte.

Descripció

EQUAL La igualdad crea empleo es dirigeix als àmbits econòmic i laboral i té com a objectiu general pal·liar les desigualtats de gènere que s'hi produeixen. Amb aquesta voluntat es va crear un fòrum de participació a Internet (www.estonoesuncuento.com), dirigit bàsicament a dones emprenedores. En aquesta fòrum, dones que s'inicien en l'autoocupació plantegen preguntes i dubtes que són solucionats per altres dones en la mateixa situació. Aquesta pràctica pretén ajudar les dones en la seva lluita permanent per un treball digne i sense discriminacions, amb les mateixes possibilitats que qualsevol home.

A curt termini es pretén realitzar un intercanvi d'experiències que pugui servir de referent per altres dones en la mateixa situació i que, per tant, solucioni dubtes que es tinguin respecte d'això. Finalment, a llarg termini, es crearan més canals de contacte amb altres dones emprenedores.

Els recursos humans i materials que requereix un projecte d'aquestes característiques són mínims. Una moderadora és l'única encarregada de dirigir el fòrum. La creació del web «La igualdad crea empleo» es du a terme mitjançant una campanya de difusió amb cartellera, fulletons i espais publicitaris a la ràdio i a la televisió. El mailing es fa a través d'Astúries Digital.

No es pot establir un perfil concret de les persones que participen en el fòrum, però sabem, a través de la informació facilitada, que la majoria pot respondre

a dones amb negoci propi, que inicien un projecte o que es plantegen la possibilitat de l'autoocupació. Es dóna la circumstància que una gran part d'aquestes dones resideix a l'estranger.

En aquest moment no es poden avaluar els resultats, ja que el projecte va començar a funcionar el 15 d'octubre de 2002. Així i tot, podem afirmar que es tracta d'una bona pràctica, ja que mitjançant una eina com Internet permet l'accés a informació a les persones que es volen independitzar econòmicament.

Reflexió

Aquest mètode participatiu de formació per l'autoocupació a través de la creació d'un fòrum, a Internet, de consulta mitjançant preguntes i respostes a altres dones amb experiències semblants és un aspecte innovador que s'ha de tenir en compte en projectes futurs. Tot i que, en principi es va proposar llençar la proposta a la província, la pàgina es pot consultar per persones de tot arreu a través de l'accés a la xarxa.

Finalment, s'ha de destacar que s'ha dut a terme una política de comunicació, en creixement durant els darrers anys, que promou la interacció entre persones destinatàries de la política i que afavoreix les metodologies que primen la solució cooperativa dels problemes.

3.3. Observatori de dones en els mitjans de comunicació *Ajuntament de Badalona*

Context

L'Observatori de dones en els mitjans de comunicació (www.observatoridelesdones.org) és una iniciativa promoguda per diversos ajuntaments amb la finalitat de crear per la ciutadania un servei a la xarxa en el qual es denuncia, i es visualitza, l'ús indegut de la imatge de la dona en els mitjans de comunicació, imatge acord amb uns estereotips sexistes del paper de la dona en la societat.

Descripció

És un projecte innovador pel que fa a la introducció de l'anàlisi publicitària i televisiva en la temàtica de gènere en un espai com Internet. Per això, no trobem en l'àmbit local antecedents semblants.

Els objectius fixats, a curt i a mitjà termini, consisteixen, en primer lloc, a dinamitzar una anàlisi crítica dels mitjans de comunicació des d'una perspectiva clara de gènere. També és important fomentar la participació ciutadana mitjançant el debat entre grups, associacions i altres espais de reunions de dones. Per via telefònica es recopilen totes les discrepàncies, queixes o denúncies provinents d'iniciatives personals o grups d'associacions de dones i, posteriorment, es fan arribar als mitjans de comunicació implicats o, fins i tot, a l'autor o autora del missatge. Finalment, es dóna suport a iniciatives i propostes de grups de dones amb la finalitat de combatre la discriminació o les agressions mediàtiques.

A llarg termini, fóra interessant convertir aquest observatori en un instrument per canalitzar queixes, realitzar les gestions oportunes per fer-les públiques i actuar contra qui en sigui responsable. També es preveu la construcció d'un ampli fons documental sobre la divergència mediàtica i l'elaboració de documents estadístics sobre les denúncies i els perfils de les persones que consulten la pàgina web de l'observatori.

Aquest projecte compta amb la participació del Consell d'Audiovisuals de Catalunya, el Col·legi de Periodistes de Catalunya, el Col·legi de Publicistes de Catalunya, les comissions tècniques dels ajuntaments implicats i la representació participativa d'homes i dones. L'any 2002 s'hi van destinar 1063,79 €, ja que es tracta d'una acció supramunicipal en la qual participen els ajuntaments de Badalona, Barberà del Vallès, Cervelló, Cornellà de Llobregat, Esplugues de Llobregat, Sant Boi de Llobregat, Sant Feliu de Llobregat, Sant Joan Despí i Sant Just Desvern.

La metodologia emprada en aquesta pràctica de treball en xarxa dels diversos ajuntaments és de caràcter participatiu. L'observatori rep les queixes i les reclamacions que homes i dones presenten en relació a les pràctiques discriminatòries i sexistes en els mitjans de comunicació. Després, un consell especialitzat en publicitat i dona, que rep el suport d'una comissió assessora, les analitza. Les queixes es traslladen per correu a l'empresa anunciant, amb la finalitat d'establir un primer contacte, necessari pel diàleg. Durant tot el procés, l'observatori manté informada la persona demandant. Finalment, si es donés un desacord amb l'empresa o l'entitat, es con-

tacta amb els serveis jurídics del CAC i es presenta una denúncia.

A banda de la pàgina web, el projecte compta amb un taller dirigit a professionals dels mitjans de comunicació local en relació a la perspectiva de gènere. També s'han planificat quatre presentacions de divulgació de l'observatori en els diferents grups i vocalies de dones de la ciutat perquè puguin utilitzar aquest recurs.

Reflexió

Aquesta pràctica es considera bona perquè introdueix l'element de la imatge en els mitjans de comunicació com un àmbit en què queden moltes coses per fer en matèria de gènere, en la lluita contra els estereotips sexistes de la dona objecte que realcen unes qualitats femenines inherents a la dona com si es tractessin d'una cosa natural, i no fan visible l'origen cultural o social del paper de la dona en la societat. El projecte està en fase de prova i hi ha poca afluència d'usuaris i usuàries i desconeixement de l'àmbit televisiu com a camp de denúncia, sensibilització i prevenció de conductes sexistes.

REFLEXIONS GENERALS A MANERA DE CONCLUSIÓ

Les bones pràctiques exposades són, en si mateixes i en la mesura que siguin difoses i, per tant, intercanviades, un instrument poderós per la millora de l'acció política local en l'àmbit del gènere. Això no obstant, no volem tancar aquesta primera part del llibre sense aportar allò que, des del nostre punt de vista, són els aspectes fonamentals que s'han fet patents al llarg de tot aquest recorregut. En aquest sentit, les reflexions que presentem a continuació com a conclusió constitueixen un procés obert. El nostre afany no és sinó oferir un mer punt de partida a partir del qual cadascú, en funció de l'experiència pròpia i aliena, pugui elaborar les seves conclusions.

En primer lloc, si reprenem l'objectiu inicial d'oferir mitjançant aquest llibre un espai per la reflexió, de la mà dels seus protagonistes, sobre bones pràctiques en polítiques públiques locals de gènere, hem de reconèixer que s'ha aconseguit, encara que dintre d'uns límits. És a dir, que no sempre ha estat viable que les entitats associades reflexionessin de manera profunda sobre l'acció presentada, però sí que ha estat possible conèixer alguns elements de valoració. Tanmateix, aquest no va ser el cas de l'Oficina d'Igualtat d'Oportunitats del Consell Municipal de Munic, que amb la seva dilatada experiència en polítiques d'igualtat d'oportunitats va poder seleccionar les pràctiques presentades i reflexionar-hi més.

Entre els aspectes més identificats amb els obstacles de la pràctica política en l'àmbit de gènere, cal destacar-ne la manca de pressupostos, de formació i de recursos humans. Aquesta és una tríada que està molt corelacionada en la majoria de casos en què apareix. D'altra banda, s'han consolidat com a criteris acceptats en termes generals per considerar una pràctica com a bona el seu ajust contextual –tant en l'àmbit territorial o sociodemogràfic com en l'institucional– i la presència de metodologies participatives, que són especialment rellevants en el camp de la detecció de demandes i de l'anàlisi i diagnòstic de necessitats.

La innovació, vinculada a aquesta mena de metodologies aplicades també en altres camps d'actuació en el mateix àmbit del gènere, sovint genera obstacles lligats al desconeixement que en dificulten la implantació. A més, tot i que, un cop acceptades, aquestes metodologies són molt positives aplicades directament sobre la població femenina, presenten dificultats greus de sensibilització quan es pretén que entrin en joc altres actors polítics o socials com empreses, sindicats, entitats o conselleries no vinculades al gènere. És a dir, que fer transversal la lluita contra la desigualtat per raó de gènere s'obstaculitza molt sovint per la poca sensibilització existent tant a escala social (al marge de les mateixes dones afectades) com a escala institucional (excepte entre les entitats i seccions de l'administració pública dedicades a la qüestió de gènere).

En segon lloc, un altre element de distinció que ens sembla rellevant és el de la tipologia en l'orientació de la política pública. En el cas de la intervenció per la igualtat d'oportunitats, sigui mitjançant una estratègia genèrica transversal o no ho sigui, la majoria d'accions que s'han presentat per ser considerades bones pràctiques són de caràcter assistencial o de sensibilització. D'altra banda, són minoria les polítiques orientades cap a la prevenció i la capacitació. Enfront d'això, es pot considerar que, en el camp del gènere, l'assistència i la sensibilització són passes prèvies pel desenvolupament de polítiques dels altres dos tipus. Tanmateix, la realitat mostra que això tampoc no ha de ser així necessàriament, tot i que reflecteix, si jutgem els resultats obtinguts, que l'assistència continua sent una bona pràctica en certs temes. També s'ha de considerar que l'assistència directa i individualitzada continuarà tenint sentit sempre que no s'apliquin mesures que ajudin a pal·liar les situacions ateses. Aquestes mesures poden passar per la capacitació i la formació, encara que no s'hi poden limitar.

Al marge de l'orientació de les polítiques considerades com a bones pràctiques per les institucions asso-

ciades al projecte, també cal fer notar que tot i que en molts casos es tracta de petites accions, la majoria es troben insertes en programes estratègics de més envergadura o es relacionen amb uns objectius generals d'un abast més gran.

Finalment, en tercer lloc, ens sembla molt important reprendre, en connexió amb els límits de reflexió exposats, la manca de pràctiques positives en les àrees de seguiment i avaluació de les polítiques públiques. El fet de no tenir cap representació en aquest camp ja és revelador; si, a més, vinculem aquest fet a la mancança o escassedat de reflexió en les pràctiques proposades, arribem a la conclusió que una de les dificultats més precises i imminents de les polítiques públiques de gènere en l'àmbit local és la reflexió, l'avaluació i el seguiment de les accions empreses. Fer que l'administració sigui sensible a aquesta necessitat de bona actuació política és fonamental, i ens agradaria pensar que treballs com aquest contenen prou potencial per començar a cultivar aquest camp de la política pública. L'avaluació, el seguiment i l'exercici de la reflexió sobre les pròpies pràctiques, a més de permetre la introducció de millores substantives en l'acció política, poden donar un impuls nou a l'àmbit mateix de la intervenció en gènere. És a dir, pot repercutir en l'estatus mateix d'aquesta qüestió i dels òrgans que la sostenen en el marc de l'organigrama institucional concret. En aquest sentit, aplicar metodologies que permetin la reflexió i la millora sistemàtica de les accions empreses, en recolzarà la legitimitat, la pertinença i el bon fer davant de la ciutadania i/o la institució mateixa. En aquest sentit, el gènere es podria convertir en un camp privilegiat per assajar noves orientacions, metodologies i anàlisis de polítiques públiques.
En definitiva, probablement l'element més rellevant que ha sorgit d'aquest treball és la necessitat de buscar espais d'autoreflexió i intercanvi comuns que permetin millorar i trobar direccions noves per afrontar el vell problema de la desigualtat entre homes i dones. Això portaria a una major obertura a propostes creatives i a assumir l'avaluació, positiva o negativa, com a mecanismes inalienables de la pràctica política local.

Si es fa una lectura detinguda de les pràctiques que hem recopilat, se'n poden extreure molts altres elements. En aquest apartat només hem volgut obrir algunes possibilitats de debat que creiem que podrien originar canvis positius en la tasca diària de les polítiques de gènere i les accions dirigides a la lluita contra la desigualtat. La possibilitat de convertir aquesta experiència en un veritable instrument de progrés, la deixem a les mans dels lectors i les lectores, i de tothom que ha participat, directament o indirectament, en aquesta posada en comú de bones pràctiques.

SEGONA PART

INSTRUMENTS PER AUDITORIES DE GÈNERE

METODOLOGIA D'ANÀLISI I DIAGNÒSTIC DEL PROJECTE ADAGIO

L'anàlisi i el diagnòstic de la realitat social des d'una perspectiva de gènere constitueix un pas inicial decisiu en el disseny i la implementació de polítiques d'igualtat entre homes i dones. Això requereix un treball que involucri diversos agents relacionats amb la problemàtica i l'ús de metodologies, quantitatives i qualitatives, per obtenir informació.

Tenint en compte aquesta necessitat, l'Oficina Tècnica del Pla d'Igualtat d'Oportunitats de la Diputació de Barcelona va emprendre el projecte Adagio, en el qual es va dissenyar una eina d'anàlisi i diagnòstic de la desigualtat de gènere el coneixement de la qual pot ser útil a les persones que treballen en polítiques d'igualtat de gènere. El model d'anàlisi i diagnòstic (Model A/D Adagio) es presenta aquí com un exemple de metodologia que ja ha produït els seus primers resultats. Per aquest motiu es va considerar oportú propiciar la reflexió de les entitats associades del projecte Olympia de Gouges sobre les funcions que ha de tenir una metodologia d'anàlisi i diagnòstic de la realitat social de les dones, a partir de l'aplicació realitzada en el projecte Adagio.[10]

A continuació es presenta la descripció de la metodologia d'anàlisi i diagnòstic i la reflexió que n'han fet les entitats associades del projecte Olympia de Gouges.

I. MODEL A/D ADAGIO

1. Descripció del projecte

El projecte Adagio és un projecte d'investigació-acció per la promoció de polítiques locals de gènere i d'igualtat d'oportunitats dut a terme per l'Oficina Tècnica del Pla d'Igualtat d'Oportunitats de la Diputació de Barcelona (maig 2001–maig 2002). Per idear aquest projecte es va tenir en compte la necessitat de disposar de noves estratègies de suport per al desenvolupament, en l'àmbit local, de polítiques i programes de gènere i igualtat d'oportunitats que fossin transversals, com recomana la Unió Europea.

Per posar al descobert problemàtiques que sovint estan amagades, cal fer el diagnòstic des de la participació dels diversos actors en el context que es consideri oportú. Un dels objectius principals del projecte Adagio va ser crear metodologies d'anàlisi i diagnòstic amb perspectiva de gènere referida a tots els àmbits de l'activitat municipal. És a dir, que la metodologia Adagio és un producte comú de totes les persones que participen en les diverses etapes i moments del projecte; així, aporta una mirada i una manera d'observar la realitat noves, alhora que propicia la participació i la sensibilització.

2. Metodologia

L'instrument que s'ha considerat pertinent valorar i contrastar amb les entitats associades i que es presenta com a metodologia A/D (anàlisi-diagnòstic) es va aplicar en trenta ajuntaments de la província de Barcelona. La metodologia del projecte Adagio es basa en tres pilars fonamentals:

1. La importància de les informacions qualitatives
2. L'estructura de l'anàlisi per nivells
3. La selecció dels indicadors

En el primer, el fet de buscar que la desigualtat de gènere es faci visible condueix necessàriament a cercar indicadors nous i informacions que no siguin només quantitatives. Conèixer el significat que les persones implicades assignen a la realitat de què formen part, i a la desigualtat de gènere en particular, requereix un treball qualitatiu. En aquest sentit, la metodologia plantejada busca superar la visió que

[10] A l'annex es presenta el model d'anàlisi i diagnòstic del projecte Adagio amb els seus indicadors.

existeixen persones expertes que recullen la informació per, després, tornar un diagnòstic unilateral, i tracta de propiciar la coproducció participativa dels diagnòstics.

En segon lloc, l'estructura de l'anàlisi proposada pel model consta de cinc nivells analítics:

1. Contextualització de l'àmbit estudiat.
2. Anàlisi de la realitat mitjançant la recollida de dades estadístiques disponibles i de publicacions i informes (nivell descriptiu).
3. Demandes i necessitats identificades i recollides a través de fonts d'informació quantitatives i qualitatives, informes, entrevistes i reunions (nivell analític).
4. Respostes aportades per l'Ajuntament i altres institucions o provinents d'iniciatives privades o associatives.
5. Avaluació de la situació en termes de punts dèbils o forts.

En tercer i últim lloc, els indicadors establerts per la metodologia Adagio per fer l'anàlisi i el diagnòstic de la realitat social des d'una perspectiva de gènere se centren en sis àmbits fonamentals:

El territori

Es parteix del supòsit que l'organització de l'espai urbà no és neutral ni objectiva. L'organització del medi urbà, i la relació que té amb la qualitat de vida, és fonamental per les dones. Els indicadors seleccionats en aquest àmbit són els següents: d'una banda, la ubicació geogràfica, la morfologia de la zona, l'extensió territorial i un marc històric breu vinculat a la distribució i les característiques dels barris; d'altra banda, la zonificació i les àrees d'expansió, la mobilitat de la població, les influències de l'entorn, la relació amb altres localitats o zones, etc.

L'organització municipal

Aquesta anàlisi permet destacar el lloc de responsabilitat que ocupen les dones en la institució. En aquest sentit es van prendre els indicadors següents: organigrama, organització dels diversos serveis, relació amb altres institucions, relacions naturals del municipi, etc.

L'anàlisi sociodemogràfica

Es pretén conèixer les dades sociodemogràfiques des de la perspectiva dels cicles de vida de les persones i dels nuclis de convivència: estructura familiar, diversificació dels tipus de família o nuclis de convivència, característiques de la migració nova, diferències socials. Així, s'atén als indicadors següents: densitat de població, distribució per edat, sexe i zona, creixement, migracions, natalitat, fecunditat, mortalitat, ètnies, ingressos, nombres de persones en cada llar, tipologies familiars (monoparentals, extenses, estat civil, parelles de fet, nupcialitat, noves llars, etc.), diferències socials, estratificació, consciència de comunitat, despesa energètica, etc.

L'educació i la formació

Es defineix com un procés que es desenvolupa al llarg de la vida i que es du a terme en espais múltiples, i no només en els espais formals i institucionals que se n'encarreguen. En aquest àmbit es recullen indicadors relatius als cicles formatius per especialitats, a la formació reglada i no reglada, a les escoles d'adults, als índexs d'alfabetització i nivell acadèmic, a la població escolaritzada, a l'absentisme escolar, als índex d'endarreriment i fracàs escolar, als materials específics de gènere, a la coeducació, etc.

Les activitats econòmiques i l'ús dels temps

Aquí es treballa amb els conceptes de treball productiu i treball reproductiu per superar el concepte de treball restringit a la feina remunerada, la manera d'acabar amb l'assignació de rols de gènere estereotipats i entendre la necessitat de conciliar la vida personal, familiar i professional com un problema d'homes i de dones. Els indicadors seleccionats per estudiar aquest àmbit van ser: els tipus d'economies, els nivells de renda personal, el PIB, l'IPC, els recursos existents i el seu grau d'explotació, la rendibilitat dels projectes o inversions privades o públiques no munipals previstes, etc.

En l'espai concret del treball productiu, el projecte Adagio contempla recollir dades relatives a: sectors d'activitat, tipus i volum de les empreses, treball submergit, característiques de la població en atur (taxa, volum, temps en atur, nivell d'estudis, especialitat formativa), tipus de contractes, categoria professional... Pel que fa al mercat de treball, recull dades relatives a sectors, característiques de l'oferta i la demanda i de l'ocupació existent, precarietat, horaris

i mobilitat. Finalment, estudia les prestacions socials existents: tipologies, característiques, volum, tipus d'usuaris i usuàries.

D'altra banda, i en relació al treball reproductiu, es van estipular els indicadors següents per les característiques de la població curadora: distribució per sexe i edat, barri, nivell de formació, nivell de renda, mobilitat, grau d'autonomia, tipus de feines predominants i temps que s'hi dediquen, distribució del temps (complementari o no amb la feina productiva) i temps d'oci i, finalment, possibilitats o impossibilitat de reincorporar-se a la feina productiva.

Per completar aquest àmbit d'activitats econòmiques i usos del temps, es van dissenyar uns altres indicadors relatius a altres usos del temps. El d'activitats d'oci: tipus, població que hi participa, usos del temps d'oci i temps d'oci en relació al temps de feina.

La salut

Destaca especialment la morbilitat diferencial entre homes i dones i l'existència de diferències importants de gènere en l'assistència sanitària. Així, s'analitza la salut de les dones des de la interacció entre aspectes biològics i trets psicològics i culturals, i entre les demandes socials i les respostes rebudes. Es van prendre els indicadors següents: centres de salut, característiques de la zona de salut a la qual es pertany –nombre de personal mèdic per habitant, nombre de farmàcies per habitant, presència de dones professionals, salut general, planificació familiar, salut mental, salut laboral, grau i tipus de cultura sanitària (higiene personal, profilaxi, prevenció...– i, finalment, consum diferenciat de fàrmacs per sexe, esperança de vida, morbilitat, etc.

II. AVALUACIÓ DE LA METODOLOGIA A/D ADAGIO

1. Consulta a les entitats associades del Projecte Olympia de Gouges

Amb la finalitat de propiciar la reflexió crítica sobre la metodologia Adagio, es va sol·licitar la col·laboració dels socis locals espanyols del Projecte Olympia de Gouges. Aquesta col·laboració va consistir a respondre un qüestionari breu centrat en l'anàlisi de sis funcions ideals que ha de tenir una metodologia participativa d'anàlisi i diagnòstic.

Generar coneixement

Obtenir dades periòdiques sobre certs aspectes de la realitat social de les dones, la seva evolució i les tendències més importants.

Crear una base informativa

Recollir informació que permeti diagnosticar tendències, situacions, demandes i necessitats per sustentar el disseny de programes i la presa de decisions polítiques.

Facilitar el seguiment i l'avaluació contínua

Avaluar els serveis, actuacions, programes i polítiques dirigides a les dones.

Incorporar la perspectiva de gènere

La dimensió de gènere ha d'existir en tots els serveis, actuacions i programes.

Facilitar la difusió i transparència de la informació

El coneixement sobre la situació social de les dones i les polítiques implementades han d'estar disponibles per poder possibilitar la participació i la implicació dels actors socials: consells de participació, entitats, associacions, professionals, ciutadania i usuaris/àries.

Propiciar la creació de xarxes socials

Xarxes socials que permetin la relació entre els actors socials: personal polític i tècnic, personal expert, associacions i entitats i ciutadania en general.

Davant de les funcions definides com a ideals, es va demanar a cada una de les entitats associades que valorés dos aspectes en funció de la seva experiència pròpia i del context institucional:

- Pertinença de les funcions definides com a ideals
- Acompliment de la metodologia Adagio amb aquestes funcions

Pertinença

Es va estudiar quines de les sis funcions ideals exposades es consideraven més pertinents per una metodologia d'anàlisi i diagnòstic, en el marc específic de la institució.

Respecte del grau de pertinença, és a dir, en quina mesura és pertinent considerar que aquestes sis funcions són ideals per una metodologia d'anàlisi i diagnòstic, les respostes van ser molt favorables, malgrat les diferències contextuals i institucionals que té cada entitat.

En termes generals, les entitats associades van atorgar un grau alt de pertinença a les sis funcions definides com a ideals.

Acompliment

També es va preguntar en quina mesura la metodologia A/D proposada en el projecte Adagio assolia cadascuna d'aquestes sis funcions ideals.

En relació a aquest punt, pot assenyalar-se que no hi va haver una opinió unànime entre les entitats associades.

- Un primer grup d'entitats associades va considerar que la metodologia Adagio té un grau molt alt d'acompliment en totes i cadascuna de les funcions definides.
- Només una de les entitats associades va considerar que la metodologia Adagio només assoleix un grau alt d'acompliment en relació a la funció transversal de la perspectiva de gènere, i que pel que fa a la resta de funcions definides, el seu grau d'acompliment és escàs o moderat.
- La resta de participants en la consulta van considerar que el marc de la metodologia Adagio hi ha un nivell escàs d'acompliment de les funcions relacionades amb el fet transversal, la difusió i la transparència de la informació que propiciï processos participatius i la creació de xarxes socials.

2. Comentaris i suggeriments de les entitats associades

El qüestionari tramès als socis amb la finalitat de recollir-ne les valoracions sobre la pertinença i acompliment de les funcions plantejades també contemplava un espai de resposta oberta, en el qual cada entitat pogués expressar lliurement opinions, comentaris o suggeriments més enllà de les preguntes específiques. Així, algunes de les entitats associades van anotar qüestions especialment interessants que hem sintetitzat en els punts següents:

1. En termes generals, es van assenyalar diverses funcions hipotètiques noves que caldria tenir en compte en una metodologia d'anàlisi i diagnòstic.

- Facilitat d'aplicació i eficiència en el marc específic local.
- Consensuar ítems per estudiar en l'àmbit europeu per tal de fer estudis comparats.
- Propiciar la incorporació dels homes perquè treballin juntament amb les dones per la igualtat i participin en les xarxes socials, tant en l'ajuntament com en les associacions i entitats locals.

2. Específicament en relació a la metodologia Adagio, els punts forts i dèbils anotats van ser:

- Tot i que un punt fort de la metodologia Adagio és l'esforç de conceptualització que implica, un punt dèbil és el fet que no contempla mecanismes per generar coneixements i informacions periòdics.
- Un altre punt dèbil és que no explicita els mecanismes de seguiment i avaluació. Tot i que la metodologia és capaç de generar molta informació, no en facilita la lectura i la difusió, que és un aspecte central per propiciar la participació.
- Finalment, com a tercer punt dèbil, es va destacar el fet que, tot i que l'aplicació de la metodologia en el tema de la participació i creació de xarxes socials i obté informació mitjançant entrevistes a persones qualificades, no incorpora un disseny d'organització participativa.

DIAGNOSI DE LA SENSIBILITZACIÓ EN GÈNERE

La sensibilització en gènere és la capacitat que poden tenir persones, institucions, organitzacions, etc., per conèixer l'existència d'una dimensió de gènere en tots els àmbits socials i acceptar-la. Conèixer el grau de capacitat o sensibilitat en gènere pot ser el millor punt de partida per dissenyar estratègies enfront de la desigualtat social de les dones. Per això és molt important l'anàlisi d'aquesta condició. En aquest apartat es proposen les bases d'un instrument que permet conèixer el grau de sensibilització en gènere de les institucions i els seus membres. La proposta val tant per organitzacions l'objectiu de les quals és específicament la igualtat de gènere com per qualsevol altra entitat. És a dir, es tracta d'un mètode ideat per mesurar el grau de sensibilitat de gènere en qualsevol organització, associació o institució, independentment dels objectius que es plantegi.

L'observació i el coneixement de la sensibilització en un context determinat possibilita la detecció de conflictes, tensions i estratègies positives en què es pot veure immersa l'orientació i la implementació específica de programes, plans o accions en polítiques de gènere. Des d'aquesta perspectiva, l'aplicació d'aquest instrument significa, d'alguna manera, diagnosticar el grau de coneixement i conscienciació en temes de gènere en l'espai social, institucional o d'organització. Això implica detectar, per exemple, la intervenció de la dimensió de gènere en la presa de decisions en qualsevol àmbit on s'actuï, o analitzar els valors i les representacions dominants en la institució respecte del gènere. L'aplicació d'aquest instrument també aporta una manera d'avaluar els processos polítics i de gestió de les institucions en temes de gènere.

Tal com veurem, l'abast d'aquest instrument és molt ampli a causa de la temàtica que emprèn, per la qual cosa, definir-ne els límits d'abast és un pas previ fonamental que obliga necessàriament a reajustar el model teòric a la realitat específica on es vol aplicar.

I. MARC GENERAL PER A L'ANÀLISI DE LA SENSIBILITZACIÓ

Per determinar el grau de sensibilització i recolzament d'una organització a les polítiques de gènere, s'ha de distingir entre els diversos elements i factors que en formen part. Els presentem a continuació.

1. Les persones i les institucions

Les organitzacions o institucions es componen de persones i d'estructura organitzativa.

Les persones tenen major o menor grau d'autonomia en el procés de presa de decisions.

L'estructura organitzativa està regulada per procediments que indiquen com es coordina la feina dels seus membres i les normes de funcionament de l'organització.

Tots dos aspectes conformen el que generalment s'anomena dinàmica institucional.

A partir d'aquests dos elements organitzatius, es poden definir els àmbits d'observació i anàlisi de la sensibilització: en les persones i en l'actuació de la institució. La primera és una característica individual, la segona va més enllà de la suma de sensibilitzacions individuals. En aquest segon cas, s'han d'establir els trets institucionals que permetin distingir que ens trobem davant d'una institució sensibilitzada en gènere.

En aquest sentit, l'experiència indica que el complement de tots dos aspectes és necessari: la sensibilit-

zació individual i l'organitzativa són factors positius pel desenvolupament de polítiques de gènere. Tanmateix, per si mateixa, la sensibilització no indica inequívocament l'existència d'actuacions contra la discriminació o que s'hi determinin actuacions. Hi ha altres factors que interactuen amb la sensibilització per dur-la a la pràctica: el recolzament social extern, la importància de la desigualtat en l'agenda política, l'assignació de recursos, etc. Aquests factors i d'altres poden conduir a implementar polítiques de gènere encara que no hi hagi una sensibilització individual o organitzativa preexistent.

Aquesta primera distinció és deguda al fet que, habitualment, podem trobar organitzacions que treballen intensament la sensibilització en temes de gènere, però els seus membres no hi són sensibles. També pot donar-se el cas d'entitats amb persones molt sensibilitzades però amb una capacitat d'actuació institucional –recursos, abast polític, etc.– molt limitada.

Per tant, és tan important analitzar l'àmbit individual com l'organitzatiu. Al mateix temps, no podem oblidar que les polítiques públiques tenen un impacte extern i que, per tant, l'anàlisi també ha d'incloure el grau de sensibilització en aquest àmbit.

2. Àmbits: estructural i simbòlic

Els àmbits individual i institucional poden, alhora, especificar-se més per aconseguir més precisió analítica. Així, la sensibilització en els àmbits individual i d'organització es reflecteix en dos nivells:

Nivell estructural

En el nivell estructural, per estudiar la sensibilització ens hem d'aturar en les qüestions referides al procés de gestió. Així, podrem considerar des de la visió de gènere els temes en què s'encarna o es fa visible i que formen part de la dinàmica institucional, com, per exemple, les línies de polítiques d'igualtat d'oportunitats, l'estructura organitzativa –amb informació desagregada per sexes–, les relacions socials que trama la institució, etc.

Nivell simbòlic

En el nivell simbòlic, la indagació sobre la sensibilització es refereix als valors i percepcions de les persones respecte de la igualtat d'oportunitats en gènere. Per exemple les opinions que es tenen respecte de les línies d'actuació política en matèria d'igualtat d'oportunitats, les percepcions respecte de la igualtat de gènere en la trama de relacions laborals i familiars del personal de la institució, les representacions sobre els criteris que configuren l'organització de la feina, etc.

En la taula següent s'ha intentat plasmar gràficament l'estructuració i la interrelació postulada entre àmbits i nivells.

NIVELLS	ÀMBITS	
	Persones, individus.	Institucions, organitzacions.
Nivell estructural	Processos de gestió.	
Nivell simbòlic	Valors i percepcions dels membres de la institució respecte de la igualtat d'oportunitats.	

3. Claus de la sensibilització en gènere: conèixer i tenir consciència

Si ens aturem en el desenvolupament dels conceptes i reflexionem sobre les maneres de concretar la sensibilització, arribem a les grans qüestions que es plantegen des de l'anàlisi de la política pública: el coneixement i la conscienciació. La sensibilització de gènere, com tota política, requereix un procés d'informació, comprensió i aprenentatge de les persones involucrades. A través d'aquest procés s'aconsegueix prendre consciència sobre la finalitat de la política i els objectius que persegueix.

El nivell estructural, és a dir, el procés de gestió pot visualitzar-se de manera desagregada en els modes en què es coneixen, s'aprenen i s'apliquen les polítiques en gènere –formació, impacte de polítiques, formes de treball, etc. Al seu torn, el nivell simbòlic expressa la consciència que els membres de la institució tenen sobre aquestes polítiques. D'aquesta manera, detectem dos grans eixos clau (subnivells) que travessen la totalitat de l'instrument: coneixement i conscienciació.

Eix del coneixement

En el tema de la sensibilització, el coneixement passa per comprendre i entendre. Per fer-ho, prèviament es necessita un temps per conèixer, formar-se i aprendre. Per tant, la dimensió es refereix a les maneres de socialitzar –transmetre i reproduir– la sensibilització en gènere.

Eix de la conscienciació

Aquesta anàlisi permet mostrar la interacció postulada entre nivells i subnivells i àmbits per avaluar la sensibilització en gènere.

ÀMBITS	
Persones, individus	Institucions, organitzacions
Nivell estructural coneixements	Nivell estructural coneixements
Nivell simbòlic conscienciació	Nivell simbòlic conscienciació

4. Dimensions d'anàlisi

En els apartats anteriors s'han definits diversos eixos de la sensibilització de gènere en una organització. A partir de la definició d'aquests eixos és possible analitzar la sensibilització de gènere de la institució segons dimensions diferents, en funció de les característiques de l'organització. Es poden escollir factors organitzatius de molts tipus, però hem seleccionat els que hem considerat més rellevants per conèixer la sensibilització en gènere en el si d'un cert context institucional:

Obertura en temes de gènere

Tipus i característiques de la visió de gènere existent en la institució.

Context institucional

Objectius generals, explícits o implícits, de la institució respecte de la igualtat d'oportunitats en gènere i tipus i característiques de la política de recursos humans de la institució respecte del gènere.

Cultura organitzativa

Modes de socialització laboral i mesura en què reprodueixen ruptures en la cultura predominant en l'organització o n'estableixen.

Opinió pública

Valors i percepcions respecte de les polítiques d'igualtat d'oportunitats del públic intern –plantilla de personal– i extern de la institució –persones beneficiàries directament i indirectament de les polítiques i altres entitats vinculades a la qüestió de gènere.

II. CONCEPTUALITZACIÓ DE LES DIMENSIONS I INDICADORS

Un cop delimitades les dimensions i els tres eixos, es poden proposar elements conceptuals i indicadors per mesurar-los.

A continuació es fa una proposta possible, que no és exhaustiva ni excloent. Primer, definirem cadascuna de les dimensions i els seus elements centrals. Després, indicarem en quins indicadors poden reflectir-se, és a dir, els aspectes concrets sobre els quals s'ha de recollir informació.

1. Conceptualització

1.1. Obertura en temes de gènere

En aquesta dimensió es proposa mostrar el tipus i característiques de la visió de gènere instal·lada en la institució.

- Agenda política des de la perspectiva de gènere: fortaleses i debilitats.
- Organització i gestió de la feina productiva i reproductiva entre el personal.
- Formació en IOG.
- La IOG reflectida en el sistema de comunicació institucional.

1.2. Context institucional

Aquesta dimensió proposa analitzar les característiques de la política de recursos humans de la institució respecte del gènere, així com analitzar els objectius generals, explícits o implícits, de la institució respecte de la igualtat d'oportunitats dels seus membres. Es pretén tenir una visió de la simetria/asimetria de la participació d'ambdós gèneres en les posicions i funcions que desenvolupen a la feina. Mostra, a més, les potencialitats i debilitats respecte de l'organització en el procés laboral des d'un enfocament de gènere.

- Anàlisi del perfil de la institució en què s'apliquen els instruments: objectius, organigrama, trajectòria institucional en polítiques implementades.
- Anàlisi de l'estructura de funcionament institucional: activitats, projectes, programes, pressupostos, característiques del personal i programes de formació.
- Característiques sociodemogràfiques i laborals del personal: trajectòries professionals, característiques personals, característiques del grup familiar, necessitats de conciliació.
- Política de recursos humans: selecció del personal, formació, sistemes de promoció, política salarial.
- Valoració del personal en relació als objectius institucionals de IOG.

1.3. Cultura organitzativa

L'aspecte central d'aquesta dimensió és reflectir els elements principals de l'ideari de l'organització respecte del gènere i les formes de socialització laboral que els transmeten. A més, s'han d'analitzar les continuïtats i ruptures en la cultura de gènere i la manera com s'expressen en els perfils biogràfics laborals i en els factors contextuals de la institució.

- Representacions sobre els estils laborals, de gestió i les relacions ideals.
- Representacions sobre l'exercici de l'autoritat i les relacions de poder.
- Tipus de demandes en IOG que permetin localitzar problemàtiques de desigualtat, com l'assetjament sexual.
- Detecció de mecanismes defensors, explícits o implícits.
- Relacions socials formals/informals del personal dins i fora de l'organització.

1.4. Opinió pública

Per l'amplitud d'aquesta dimensió, sembla necessari determinar grups específics de la població vinculada amb la política de la institució: intern i extern. Des del punt de vista intern, el públic el constitueix el personal (jeràrquic i no jeràrquic). Des de l'extern, d'una banda, la dimensió s'aplica a persones beneficiàries directament i indirectament dels programes i polítiques; d'altra banda, es consideren les associacions i/o organitzacions (organitzacions de dones, ONG, sindicats, etc.) vinculades a les polítiques de gènere de la institució.

- Valoració i percepció interna sobre les polítiques d'IOG.
- Valoració i percepció externa sobre les polítiques d'IOG.
- Anàlisi d'opinions i valoracions de les persones beneficiàries directament i indirectament en polítiques d'IOG.
- Contribució dels mitjans de comunicació a la difusió de les polítiques d'IOG.

2. Indicadors

En l'apartat anterior s'han desagregat les quatre dimensions de l'instrument per mesurar la sensibilització en gènere i s'han establert alguns factors per a cada una. Ara bé, aquestes dimensions s'han de vincular a l'àmbit organitzatiu, de les persones i de la institució, i amb els nivells d'anàlisi estructural i simbòlica. A partir d'aquesta combinació de tots els factors que componen la sensibilització en gènere, es poden proposar indicadors.

Els indicadors poden ser de dos tipus:

- Qualitatius: informen dels canvis que s'han donat en termes de relacions socials, autoritat o estatus social. Per exemple: opinió del personal respecte de les metodologies de selecció de personal.
- Quantitatius: permeten mesurar els canvis en una situació social concreta i ajuden a comprendre'ls. Per exemple: quantitat de dones promocionades en els llocs de feina de la institució.

2.1. Indicadors per àrea

En primer lloc, es poden explicitar indicadors per alguna de les àrees proposades. Per exemple, en el cas dels àmbits, alguns dels indicadors interessants són:

Àmbit individual

- Capacitat d'escoltar les veus femenines i reconèixer la desigualtat de la diversitat de gènere
- Comunicació sensible al gènere
- Obertura als temes de gènere
- Compromís per contribuir a la implementació de la qüestió de gènere com a qüestió transversal
- Acceptació de l'autoeducació en temes de gènere
- Assistència a formació de gènere
- Assumpció de la responsabilitat d'implementar el gènere com a qüestió transversal
- Reflectir la conducta al lloc de feina, en la comunicació cara a cara, en els equips de treball, etc.
- Tipus de recolzament a les dones. No es tracta d'accions protectores que els impedeixin resoldre problemes, ja que això les fa aparèixer dèbils i fa que els homes les substitueixin en casos d'emergència o crisi.

Àmbit institucional

- Existència d'unitats de temes de gènere i d'oficines d'igualtat d'oportunitats, i posició que tenen en l'organització.
- Presència de dones amb alts càrrecs en posicions estratègiques.
- Tipus de «cultura del temps», cultura de moltes hores o pràctica flexible, etc.
- Cultura de col·laboració i interès per les persones entre els treballadors.
- Sistema de comunicació oberts a les persones excloses i a les veus externes.
- Afrontar els processos de canvi com a processos participatius, en lloc de fer-ho amb una estratègia «de dalt a baix».
- Percepció del poder de la cultura de gènere en l'organització.
- Detectar els conflictes de gènere i afrontar-los adequadament.
- Consciència de l'hegemonia masculina en la cultura gerencial.
- Consciència de l'interès de l'usuari/usuària, que reconeix la complexitat de la vida personal i l'impacte que el gènere hi té.
- Programació d'accions: decisió d'incloure la igualtat de gènere en les polítiques de les institucions, desenvolupament d'una discussió que faci part del programa polític.
- Sistema d'avaluació sobre la igualtat en la societat.
- Competències professionals i encàrrecs pel desenvolupament d'una bona feina en les organitzacions.

2.2. Indicadors segons les dimensions

De la mateixa manera, si només es tenen en compte les dimensions de la sensibilització de gènere, es poden proposar indicadors per a cadascun dels factors associats a les quatre dimensions. A continuació es ressenyen alguns indicadors possibles.

Obertura en temes de gènere

- Agenda política des de la perspectiva de gènere: fortaleses i debilitats.
  - Tipus de polítiques orientades a la IOG de la institució.
  - Plans i programes específics.
  - Estratègies de treball transversal (mainstreaming).
  - Treball en xarxa amb objectiu específic d'IOGP.

- Organització i gestió del treball productiu i reproductiu entre el personal.
  - Ús del temps de les persones: quantitat de temps dedicat per realitzar una tasca a la feina.
  - Temps dedicat a altres activitats, com les familiars i comunitàries, fora de l'horari laboral de l'organització.
  - Temps lliure i usos del temps lliure.

- Formació en IOG.
  - Necessitats de la institució per implementar polítiques d'IOPG.

  - Programes de formació d'acord amb les persones destinatàries.
  - Opinió de les persones destinatàries de programes de formació.
  - Formació sobre necessitats detectades en «el terreny».
  - Aspectes innovadors de la formació, requeriments contextuals nous.

- IOG reflectida en el sistema de comunicació institucional.
  - Conceptes en IOG.
  - Valors que reprodueixen.
  - Tractament del tema.
  - Impacte del missatge.

Context institucional

- Anàlisi del perfil de la institució en què s'apliquen els instruments: objectius, organigrama, trajectòria institucional en polítiques implementades.
  - Àmbit territorial d'actuació: local, comarcal, etc.
  - Objectius.
  - Organigrama de divisions i funcions.
  - Anàlisi de la trajectòria institucional en polítiques públiques, específicament en gènere: memòries d'activitats, programes de polítiques.

- Anàlisi de l'estructura de funcionament institucional: activitats, projectes, programes, pressupostos i programes de formació.
  - Activitat de cada departament/àrea.
  - Projectes desenvolupats.
  - Plans/accions implementades, avaluades, projectades.
  - Pressupost de cada departament/àrea.

- Característiques sociodemogràfiques i laborals del personal: trajectòries professionals, característiques personals, característiques del grup familiar, necessitats de conciliació.
  - Personal.
    - Sexe, edat, estat civil, descendència.
    - Situació en relació a l'activitat productiva dels membres de la llar.
    - Nivell d'estudis.
  - Categories professionals.
    - Tipus de contractes i jornades.
    - Trajectòria laboral, a la institució i abans.
  - Organització i gestió de l'activitat reproductiva entre els membres de la llar.
    - Presa de decisions a casa.
    - Gestió comunitària: tasques comunitàries.
    - Participació política i social.

- Política de recursos humans: selecció de personal, formació, sistemes de promoció, política salarial.
  - Selecció de personal.
  - Àrea de desenvolupament de les funcions.
  - Implicacions sobre la mobilitat del personal.
  - Formació general i específica en gènere.
  - Promoció del personal.
  - Política salarial, de contractació i de promoció de personal (explícita i implícita).

- Valoració del personal en relació als objectius institucionals d'IOG.
  - Representació del personal masculí respecte de la feina de les dones en l'organització.
  - Representació del personal femení respecte de la feina dels homes en l'organització.
  - Percepcions del personal respecte de les promocions.
  - Opinió del personal sobre les metodologies de contractació.
  - Percepció respecte dels objectius institucionals d'IOPG.

Cultura organitzativa

- Representacions sobre els estils de treball, de gestió i maneres ideals de relació.
  - Xarxes en el lloc de feina i cooperació per la realització de tasques.
  - Sentit de treball en equip i diferències quant al procediment femení o masculí en l'organització.
  - Estratègies de solidaritat/cooperació en el procés laboral.
  - Tipus ideals d'estils de gestió i valors que sostenen.
  - Potencialitats de les persones segons el sexe.
  - Feminització/masculinització de la feina a l'organització.

· Representacions sobre l'exercici de l'autoritat i les relacions de poder.
  – Estímuls/obstacles per ocupar espais de decisió en l'organització.
  – Autoestima i salut física i emocional i connexions/desconnexions entre la biografia i l'espai reflexiu adjudicat a la institució.

· Tipus de demandes en IOG que permeten localitzar problemàtiques de desigualtat, com l'assetjament sexual.
  – Manera com es fa visible/invisible la discriminació de gènere.
  – Localitzar problemàtiques com l'assetjament sexual:
    · Assetjament físic a una dona o a un home.
    · Sobrevaloració del cos de la dona per accedir a certs càrrecs de prestigi o confiança.
  – Estereotip de rols segons una escala de prejudicis.

· Detecció de mecanismes defensors, explícits o implícits.
  – Mecanismes de defensa.
    · Previstos (formals) per l'organització.
    · Per altres organitzacions vinculades (sindicats, associacions de dones).
  – Activació de dispositius informals (buits polítics, bloqueig d'informació, deslegitimació de l'espai d'autoritat, etc.).

· Relacions socials formals/informals del personal dins i fora de l'organització.
  – Construcció de les xarxes afectives, els seus components i els valors que la sostenen.
  – Manera d'operar davant de situacions com l'estrès, la discriminació, els prejudicis, etc.
  – Comportaments típicament sexistes, reflectits en comentaris, acudits, sobrenoms, etc.

Opinió pública

· Valoració i percepció interna sobre les polítiques d'IOG.
  – Opinió del personal sobre les polítiques d'IOG de l'organització.
  – Opinió del personal sobre les polítiques de personal.
  – Opinió del personal sobre les polítiques per les dones en general.
  – Opinió del personal sobre programes específics.

· Valoració i percepció externa sobre les polítiques d'IOG.
  – Opinió de la població sobre les polítiques d'IOG en general.
  – Opinió de la població sobre la institució.
  – Opinió de les organitzacions i associacions vinculades a la institució sobre els programes específics que desenvolupa.

· Anàlisi d'opinions i valoracions dels beneficiaris directes/indirectes en polítiques d'IOG.
  – Opinió sobre la pertinença de les polítiques d'IOG.
  – Opinió sobre els continguts.
  – Opinió sobre els resultats.

· Contribució dels mitjans de comunicació a la difusió de les polítiques d'IOG.
  – Estratègies de difusió de la institució en mitjans de comunicació.
  – Anàlisi sobre el tractament de la informació de la institució en els mitjans de comunicació.
  – Valoració del sexisme dels mitjans de comunicació.

3. Indicadors de la combinació de tots els elements

Una proposta més estructurada dels indicadors és establir-los simultàniament per tots els elements de la sensibilització de gènere. A continuació hi ha un quadre que sintetitza tots els elements de la sensibilització de gènere i se n'assenyalen, com a exemple, alguns indicadors.

	SENSIBILITZACIÓ EN GÈNERE			
	ÀMBIT DE LES PERSONES		ÀMBIT DE LES INSTITUCIONS	
	NIVELL ESTRUCTURAL: Processos de decisió. Els coneixements	NIVELL SIMBÒLIC: Valors i percepcions. La conscienciació	NIVELL ESTRUCTURAL: Processos de decisió. Els coneixements	NIVELL SIMBÒLIC: Valors i percepcions. La conscienciació
OBERTURA EN TEMES DE GÈNERE	· Aportacions innovadores de l'actor que ha rebut formació en IOPG. · Impacte dels conceptes en IOPG en la pràctica dels actors que es reprodueixin a través dels mitjans de comunicació institucional. · Tipus i nivells de formació en IOPG del personal tècnic de totes les àrees.	· Actituds i opinions respecte a la formació. · Actituds i comportaments interpersonals dins de la institució. · Opinió sobre els valors en gènere que es treballen en els mitjans de comunicació institucionals. · Organització i gestió del treball productiu i reproductiu entre tot el personal de la institució.	· Agenda política. · Tipus de polítiques. · Mainstreaming: qui, des de quan. · Formació en IOPG: tipus, destinataris. · Anàlisi dels conceptes en IOPG reflectits en els mitjans de comunicació institucional. · Treball en xarxa: vincles i entitats (ONG, sindicats, organismes supranacionals o altres).	· Voluntat i compromís polític explícit en IOPG. · Incorporació de la IOPG en la comunicació institucional. · Formació en IOPG: continguts, resultats –moviments en l'organització arran dels processos de capacitació–. · Valors en IOPG que siguin objectius de polítiques en el treball en xarxa.
CONTEXT INSTITUCIONAL	· Nivells de formació del personal, per categories, gènere, edat, etc.	· Representació del personal masculí respecte del treball de les dones a l'interior de l'organització. · Percepció del personal sobre les metodologies de reclutament de personal tècnic. · Percepcions del personal sobre les polítiques de promoció de personal. · Percepcions del personal sobre els objectius institucionals de IOPG.	· Quantitat d'homes i dones en la plantilla de personal per categories professionals. · Quantitat i àrees d'ajut d'homes i dones en llocs de presa de decisió. · Recursos materials i humans destinats a la IOPG. · Mecanismes defensors de la IOPG. (Anàlisi documental/entrevistes).	· Metodologies de reclutament de personal tècnic. · Polítiques de promoció de personal. · Objectius institucionals de IOPG.
CULTURA ORGANITZATIVA	· Relacions socials formals dins de l'organització: estratègies de solidaritat/cooperació en el procés de treball.	· Relacions informals dins de l'organització: xarxes afectives. · Relacions informals fora de l'organització: pertinença a grups, associacions, etc. · Usos del temps lliure. Tipus d'activitats. · Representacions sobre els estils de gestió i les formes de relació ideals.	· Identificació de problemes de gestió amb relació a la IOPG. –Dèficit de formació, salut, altres–. (Anàlisi documental/entrevistes).	· Tipus de demandes del personal relacionades amb la IOPG.
OPINIÓ PÚBLICA	· Organització i gestió del treball productiu i reproductiu en els beneficiaris directes i indirectes de les polítiques de IOPG.	· Anàlisi d'opinions i valoracions dels beneficiaris directes de polítiques i programes de IOPG. · Anàlisi d'opinions i valoracions dels beneficiaris indirectes de polítiques i programes de IOPG.	· Contribució dels mitjans de comunicació a la difusió de les polítiques de IOPG.	· Valoració i percepció interna sobre les polítiques de IOPG implementades. · Valoració i percepció externa sobre les polítiques de IOPG implementades.

Font: elaboració pròpia

III. CONCRECIÓ TÈCNICA DE L'INSTRUMENT

Tal com hem explicat abans, aquest instrument d'avaluació de sensibilització de gènere és molt complex. L'aplicació de cada una de les dimensions proposades ens pot donar, sens dubte, una aproximació comprensiva de la situació de l'organització respecte de la sensibilització de gènere. Per aquest motiu es pot utilitzar «a la carta», és a dir, que es poden agafar només alguns dels eixos proposats o es pot aplicar en la seva totalitat, analitzant-ne tots els elements. La decisió depèn, en cada cas concret, de les necessitats de l'organització, de la possibilitat de fer els estudis pertinents o dels interessos immediats o a mitjà termini.

1. Tècniques de recollida d'informació

Les dimensions i els temes definits poden afrontar-se mitjançant instruments diferents de recollida d'informació i anàlisi de dades, que seran més extensius i complexos quantes més dimensions estudiïn. El model combinatori escollit permet obtenir informació quantitativa i qualitativa respecte de la sensibilització de gènere de l'organització. És a dir, obtindrem resultats quantificables per indicadors, i informació reflexiva sobre la situació respecte de la sensibilització en igualtat d'oportunitats de gènere. A causa de la seva amplitud i complexitat, implementar aquest instrument i analitzar-ne les dades de la manera com s'ha plantejat en aquestes pàgines requereix, almenys, una persona experta en temes d'IOG. La informació es pot obtenir usant tècniques diferents de recollida de dades: fonts documentals existents; fonts estadístiques; enquestes dissenyades especialment, que poden ser puntuals o repetides, i tècniques qualitatives d'entrevistes, grups de discusió o altres. En funció de la informació disponible a la institució i del tema que es vulgui afrontar, es pot escollir una tècnica o una altra.

Si es vol fer una anàlisi que comprengui totes les dimensions, les tècniques de recollida d'informació són:

Anàlisi de dades estadístiques
Dades existents sobre el funcionament, el personal i les polítiques de formació de la institució.

Anàlisi documental
Perfil i trajectòria de la institució respecte de les polítiques d'igualtat d'oportunitats.

Elaboració i explotació d'una enquesta
Enquesta interna sobre característiques sociodemogràfiques i laborals.

Entrevistes semiestructurades i grups de discussió
Amb persones de tots els nivells professionals i àmbits de l'organització.

Aquestes tècniques de recollida de dades s'han d'utilitzar per obtenir informació sobre els nivells, eixos i dimensions descrits en els apartats anteriors. Com a exemple, fem la proposta següent.

1.1. Anàlisi de dades estadístiques existents

- Funcionament institucional.
  - Activitat de cada departament/àrea.
    - Projectes desenvolupats.
    - Plans/accions implementades, avaluades, projectades, etc.
  - Pressupostos de cada departament/àrea.

- Personal.
  - Distribució per sexe i edat (segons àrees o departaments).
  - Característiques sociodemogràfiques: estat civil, fills, etc.
  - Nivells educatius.

- Formació.
  - Quantitat de persones formades.
  - Àrees de desenvolupament de les funcions.
  - Implicacions sobre la mobilitat del personal.

1.2. Anàlisi documental

- Perfil de la institució.
  - Àmbit territorial d'actuació.
    - Local, comarcal, etc.
  - Objectius/funcions (segons siguin administracions públiques o organitzacions).
  - Organigrama de divisions i funcions.

- Anàlisi de la trajectòria institucional en polítiques públiques.
  - Memòries d'activitat.
  - Programes de polítiques.

· Anàlisi de la política de recursos humans.
  – Reclutament i selecció de personal.
  – Formació general i específica de gènere.
  – Promoció del personal.
  – Política salarial, de contractació i de promoció del personal.

· Anàlisi de l'agenda política des de la perspectiva de gènere: fortaleses i debilitats.
  – Tipus de polítiques orientades a la IOG.
    · Plans i programes específics.
    · Estratègies transversals: grau d'implementació i resultats.
    · Treball en xarxa amb objectiu específic d'IOG. Trajectòria.
  – Descripció.
    · Objectius. Resultats.
    · Recursos destinats.
  – Processos de disseny: participants i assignació de funcions.
  – Processos d'implementació: participants i assignació de funcions.
  – Processos d'avaluació: participants i assignació de funcions.

1.3. Elaboració i explotació d'una enquesta interna

· Característiques sociodemogràfiques i laborals.
  – Sexe, edat, estat civil, descendència.
  – Situació en relació a l'activitat productiva dels membres de la llar.
  – Grau d'estudis.

· Categoria professional.
  – Tipus de contracte i jornada.
  – Trajectòria laboral a la institució i trajectòria laboral prèvia.

· Organització i gestió de l'activitat reproductiva entre els membres de la llar.
  – Presa de decisions a la llar.

· Gestió comunitària.
  – Treball voluntari.
  – Participació política i social.

· Formació específica en gènere (dins/fora de la institució).
  – Opinió dels i de les persones destinatàries respecte dels programes de formació en gènere i de les necessitats experimentades.

1.4. Entrevistes semiestructurades i grups de discussió

· Valoració del personal sobre:
  – Política d'organització del treball en relació als objectius institucionals de IOG.
  – Política de recursos humans en relació als objectius institucionals de IOG.

· Representació del personal respecte de:
  – La feina del sexe oposat en l'organització.
  – Els estils de gestió i els tipus de relació ideals.

· Percepcions del personal respecte de:
  – Els objectius institucionals de IOG.
  – Les promocions de personal.

· Opinió del personal respecte de:
  – Metodologies de selecció de personal.

· Relacions socials formals dins de l'organització.
  – Estratègies de solidaritat/cooperació en el procés laboral.

· Relacions informals.
  – Dins de l'organització: xarxes afectives.
  – Fora de l'organització.

· Demandes en IOG.
  – Freqüència i tipus.
  – Qui demana què.
  – Mecanismes defensors explícits o implícits de la IOG.

2. Índex de sensibilització en gènere

Finalment, l'instrument dissenyat permet fer un diagnòstic sobre la sensibilització de gènere amb l'anàlisi de les dimensions, àmbits i eixos a través dels indicadors seleccionats. Però això no permet avaluar el grau de sensibilització en gènere existent en l'organització. Per fer una avaluació d'aquest tipus, cal atorgar valor als diversos indicadors. A partir d'aquesta valoració es pot construir un índex general que assigni un valor quantitatiu, per exemple d'1 a 10, o qualitatiu, que només doni rangs d'ordre, per exemple, molt, poc o gens.

La construcció d'un índex d'aquest tipus, tot i que pot seguir uns criteris generals, ha de proposar-se per cada cas específic. Les institucions existeixen en contextos socials, polítics i culturals, i és difícil construir sistemes d'avaluació generals. Es pot uniformar l'aplicació de les dimensions i dels indicadors, com els que hem proposat, ja que aquesta part és aplicable a realitats diferents. Però és més difícil proposar assignacions de valors, quantitatius o ordinals. És cert que no tenir mesures comunes pot dificultar la comparació, però és possible fer índexs comparables encara que els valors assignats no siguin exactament iguals per cada una de les realitats.

De manera que, tot i que un índex del grau de sensibilització en gènere d'una organització és una aportació molt important per l'instrument proposat, ha de ser dissenyat específicament per cada cas o, si es tracta de comparar institucions diverses, s'ha d'analitzar si l'índex pot ser idèntic per a totes o cal buscar maneres de comparar que tinguin en compte les realitats específiques.

BASES PER A UNA METODOLOGIA DE PARTICIPACIÓ EN POLÍTIQUES LOCALS DE GÈNERE

I. PARTICIPACIÓ EN POLÍTIQUES DE GÈNERE

Qualsevol procés participatiu suposa un cert grau de complexitat en la mesura que depèn no només de la voluntat i els objectius de l'Administració, sinó també de la ciutadania i les organitzacions socials a les quals pertany. En tractar-se d'un procés flexible, que té un grau major o menor de formalitat/informalitat i que en bona part depèn de la «vocació participativa» de la ciutadania, cal que l'Administració tingui en compte les circumstàncies específiques que poden afavorir la participació i els mecanismes participatius que s'adaptin millor als objectius buscats.

Aquestes estratègies hauran de tenir en compte la «disposició» a participar i el «grau de compromís» que els agents estan disposats a assumir en cada moment. En aquest sentit, s'ha de poder comptar amb un bon diagnòstic de la realitat associativa del context social i del seu historial participatiu. A més, les condicions de vida actual en societats modernes i industrialitzades fan que el temps disponible sigui un element cada cop més escàs. Tenir en compte aquest condicionant ajudarà a millorar el disseny d'estratègies i canals de participació. Per poder ajustar les diferents lògiques del temps presents en les associacions i en l'Administració, cal tenir en compte que les associacions tenen menys temps disponible que l'Administració, que està idealment «sempre disponible» perquè fa part del seu horari laboral.

En el cas que ens ocupa, és a dir, el cas dels mecanismes de participació en el disseny i implementació de polítiques de gènere, és necessari recordar el paper que les associacions de dones han desenvolupat, durant les dues últimes dècades, en la generació i consolidació de les polítiques contra la desigualtat de gènere. D'altra banda, també cal una valoració general sobre la història de la relació entre associacions de dones, i el moviment feminista en general, i l'Administració; valoració que tingui en compte les possibilitats i limitacions de la participació i l'existència de necessitats i demandes que no es recullen ni s'expressen.

1. La participació de les associacions de dones

La participació de les associacions de dones en diferents moments, nivells i àmbits de les polítiques de gènere ha tingut un seguit de característiques en bona mesura comunes en l'àmbit europeu. La presència, la lluita i el compromís de les agrupacions i moviments feministes ha aconseguit introduir la desigualtat de gènere en l'agenda de les administracions públiques i també ha permès i recolzat la construcció d'una institucionalitat.

La institucionalització creixent de la problemàtica de gènere en les agendes i estructures de l'Administració ha permès espais consolidats de deliberació, consulta i participació de les associacions de dones. Aquestes instàncies presenten un grau de formalitat i continuïtat, i s'han creat mecanismes institucionals de participació per part de l'Administració. Això no obstant, tot i que la participació de les associacions de dones és important, hi ha necessitats que no es poden recollir, representar i gestionar només des d'aquestes associacions. Per això, des de l'Administració, es reconeix la necessitat de produir una renovació en les formes i dinàmiques de participació ciutadana en les polítiques locals de gènere. És a dir, es tracta de diversificar les estratègies i les propostes per tal d'arribar a grups socials diversos, especialment aquells les inquietuds i necessitats dels quals no es recullen de manera adequada, i sense que això

suposi deixar de tenir cura de la tasca amb les diverses associacions i organitzacions del moviment feminista.

El procés d'institucionalització de les polítiques de gènere ha tingut un seguit d'etapes i, en cadascuna, en termes de participació, el rol predominant ha estat assumit pel moviment feminista, les associacions de dones i les associacions en què participen homes i dones.

- Introducció de la desigualtat de gènere com un tema amb entitat pròpia en l'agenda política. El moviment feminista impulsa la canalització de demandes cap a l'Administració.
- Creació de les «unitats de la dona», responsables de les polítiques d'igualtat. Les associacions de dones s'incorporen als mecanismes institucionals de participació.
- Promoció de la transversalització del tractament de la problemàtica de gènere en el conjunt de l'Administració. A més de la participació de les associacions de dones, cal la participació d'altres organitzacions socials formades per dones i homes.

La participació de les associacions de dones és necessària, però no suficient, per assolir l'objectiu de transversalitzar socialment la lluita contra la desigualtat de gènere. Així, es tracta de fer un pas més en direcció a captar necessitats, demandes i inquietuds de col·lectius travessats, entre d'altres coses, per la desigualtat de gènere.

2. Ampliar la xarxa de la participació associativa

L'Administració pública no pot abastar tota la problemàtica associada a la desigualtat de gènere i tampoc no ha d'abastar-la. Les associacions juguen un paper central en el diagnòstic, disseny i implementació de polítiques. Per això, en aquest terreny, és molt important comptar amb una avaluació de les associacions, institucions i entitats que actuen en la societat i que estan directament o indirectament relacionades amb la problemàtica de la desigualtat entre homes i dones.

El rol de les associacions no és només presentar les necessitats i demandes del sector de la població amb què treballen, sinó que poden tenir un rol actiu en el disseny, implementació, seguiment i avaluació de les polítiques. A causa de la seva posició privilegiada pel que fa al coneixement de la realitat en què estan immerses dia a dia, és molt important recuperar aquella experiència i coneixement a l'hora de generar polítiques de gènere que superin els seus límits tradicionals.

Així com en l'àmbit de les institucions públiques s'ha reconegut que cap política pot ser neutra respecte de la desigualtat de gènere (i que, per tant, cal introduir la dimensió de gènere en totes les àrees, polítiques i instàncies de l'Administració), en l'àmbit de la societat en conjunt encara és més clar que la desigualtat de gènere està present en tot tipus d'organitzacions i relacions socials. D'aquí que sigui necessari promoure una tasca transversal amb el teixit associatiu i organitzatiu existent en la societat; això significa que el treball en xarxa amb les associacions no ha de limitar-se a les associacions de dones. Els estudis més recents mostren que actualment hi ha una sèrie de necessitats i problemes relacionats amb la desigualtat de gènere que no arriben a expressar-se com a demanda. Això pot ser degut al desconeixement dels drets, a les dificultats d'organitzar-se per la demanda o a d'altres factors. A partir d'aquesta comprovació, cal ampliar el treball en xarxa amb associacions que no treballen ni prioritàriament ni exclusivament el tema de gènere, però que sí que aquesta problemàtica les travessa.

Així,

- Un primer pas és rellevar el teixit associatiu susceptible de ser inclòs en el treball en xarxa.
- Un segon pas ve donat pel coneixement de les lògiques, objectius i interessos diversos que mouen els diferents membres de la xarxa.
- Un tercer pas el constitueix el disseny d'estratègies i metodologies de treball en xarxa amb les diverses associacions.

A continuació presentem alguns exemples d'ampliació de la participació:

- Les associacions de pares i mares vinculades a l'escola estan, sens dubte, travessades pel problema de la desigualtat de gènere. Aquí apareix amb tota claredat l'aspecte de la conciliació. Respecte d'aquest problema, es poden autoorga-

nitzar per la conciliació o demandar solucions específiques a l'Administració. Per tant, aquí s'obre una línia de treball que cal explorar.

- Les organitzacions pacifistes poden jugar un rol important, aportant la seva visió sobre el tema de la violència de gènere. Així com és absolutament necessari lluitar contra la violència i la destrucció entre països, nacions i pobles, és igualment pertinent i desitjable treballar en l'interior de les societats perquè una part de la societat (els homes) no exerceixi violència sobre una altra part (les dones).
- Les associacions d'immigrants també poden aportar una visió de la desigualtat de gènere que s'ha de tenir en compte. Aquí sorgeix la problemàtica de les relacions de gènere dels països d'origen i sobre la manera com es resignifiquen en la societat d'arribada. També hi ha un camp de treball molt significatiu, i que es comença a tractar ara, en qüestions de salut i educació.
- Els sindicats i les associacions d'empresaris i empresàries i comerciants són grups socials que poden contribuir a fer transversal en la societat les accions contra la desigualtat de gènere. Aquests grups ja han realitzat algunes accions en aquest sentit, sobretot en matèria de conciliació i d'igualtat d'oportunitats (p. ex. empreses women's friendly).

La transversalització del tractament de la problemàtica de gènere en la societat i els seus diversos grups organitzats és una gran tasca pendent. Aquest és el desafiament actual que es planteja a les administracions: si no s'obre el joc, les polítiques de gènere corren el risc de quedar tancades en els marges estrets de « polítiques entre dones i per a dones», amb les seves potencialitats, però també amb les seves limitacions. Per tant, és oportú i necessari escoltar altres veus que, tot i que fins ara només han expressat altres problemàtiques, en el futur poden reinterpretar-les des del gènere.

Finalment, cal recordar que la idea de transversalitzar la desigualtat de gènere en les diverses associacions, i només en les de dones, es relaciona directament amb el fet que la desigualtat de gènere no és «un problema de les dones», sinó del conjunt de la societat, és a dir, de les estructures i relacions socials que perpetuen la desigualtat i la injustícia en raó de gènere.

II. BASES PER A UNA METODOLOGIA DE PARTICIPACIÓ EN POLÍTIQUES DE GÈNERE

A continuació es presenten els elements a partir dels quals es poden desenvolupar instruments de metodologia de participació.

Un primer pas en el disseny d'una metodologia participativa és respondre tres preguntes clau:

Per a què
Quins són els objectius de participació.

Amb qui
Qui hi participa.

Com
Quines són les maneres de participar-hi.

1. Temes que es tractaran

Dins d'aquest tres grans eixos, s'han de tractar els temes següents:

1.1. Objectius de participació

Aquest apartat fa referència fonamentalment a la pregunta per a què la participació. Es tracta de definir per cada cas concret l'abast que tindrà la participació. Aquest abast s'ha definit en tres grans àmbits:

1. Reivindicació de problemes i demandes.
2. Elaboració conjunta (entre Administració i teixit associatiu) d'estratègies d'actuació.
3. Elaboració conjunta de programes específics.

La definició de l'àmbit en què es desenvoluparà la participació depèn del context social i institucional de què es tracti i dels requeriments específics de la política en qüestió.

1.2. Interlocutors/es

La definició dels interlocutors i interlocutores ajuda a respondre la pregunta sobre qui hi participa. En aquest sentit, s'ha de distingir el tipus d'interlocutors i interlocutores amb què es compta i el perfil que s'adequa més a cada tipus de problema. Hem definit, almenys, dos tipus d'interlocutors i interlocutores:

1. El primer, definit en relació al gènere.
2. El segon, definit segons el tipus d'organització.

1.3. Contingut de participació en les etapes institucionals de les polítiques de gènere

Aquí trobem elements per respondre la pregunta per a què i la pregunta amb qui. Segons l'etapa de consolidació de les polítiques de gènere amb què ens trobem, tindrem una definició puntual del per a què i del amb qui. Per exemple, si ens trobem en l'etapa d'incorporació a l'agenda del tema de gènere dins de la institució, és probable que trobem l'objectiu de conèixer els problemes, les demandes i les necessitats, i que la interlocució es faci amb associacions de dones (en general o amb característiques específiques).

1.4. Creació i manteniment d'organitzacions i/o xarxes formals de participació

Aquest darrer apartat respon a com construir xarxes de participació en polítiques de gènere, com mantenir-les i com consolidar-les. Aquí s'hauran de fer una sèrie de definicions del per a què i amb qui.

Els elements que s'han de considerar per a cadascun dels quatre eixos de participació són:

1.5. Objectius de participació

- Reivindicació de problemes i demandes.
- Elaboració conjunta (informal o formal) sobre estratègies d'actuació de les polítiques de gènere.
  - Igualtat d'oportunitats, entesa com a accés al món públic.
  - Igualtat d'oportunitats i acció positiva per canviar el món públic i possibilitar la inserció igualitària real entre homes i dones en totes les activitats sense exclusió.
  - Emprendre els canvis estructurals necessaris:
  - En l'organització del món públic.
  - En la reorganització de la família.
  - En l'equilibri entre món públic i privat.

- Elaboració conjunta (informal i formal) de programes específics de polítiques de gènere.
  - Disseny de programes per implementar.
  - Cogestió de programes conjunts entre l'Administració i organitzacions externes.
  - Cessió de la gestió de programes, mitjançant acords sobre el seu abast.

1.6. Interlocutors per la participació

- Interlocutors segons característiques i gènere.
  - Interlocutors en general.
    - Només dones, sense distinció.
    - Dones i homes sense distinció.
  - Interlocutors amb característiques específiques (socials, culturals, econòmiques o d'altres).
    - Només dones amb característiques específiques.
    - Dones i homes amb característiques específiques.

- Tipus d'organització dels interlocutors.
  - Moviments socials o grups socials d'interlocució puntual.
  - Grups organitzats d'interlocució puntual.
  - Grups organitzats d'interlocució formalitzada a través d'una organització Administració-Organització específica.

1.7. Etapes institucionals de participació

- Incorporació del tema de gènere en l'agenda de la institució.

- Consolidació d'una unitat específica per impulsar polítiques de gènere.

- Transversalització de l'actuació dins de la institució.

1.8. Xarxes i/o organitzacions entre l'Administració i les organitzacions

- Crear les xarxes i/o organitzacions entre l'Administració i les organitzacions.
  - Iniciativa de l'Administració o de les organitzacions.
  - Decisió sobre quins són els grups i les organitzacions considerats rellevants per la política de gènere.
  - Anàlisi sobre la representativitat dels grups que fan part de la xarxa, en funció de si són representatius i de quina és aquesta representativitat.

· Organització, gestió i manteniment de les xarxes i/o organitzacions de participació.
  – Característiques de l'organització formal de la xarxa: tipus i funcions.
  – Funcionament real: avantatges i problemes.

· Dinàmica: canvis i continuïtats.

Finalment, el quadre següent sintetitza els conceptes i elements descrits:

EIXOS DE LA METODOLOGIA PARTICIPATIVA			
OBJECTIUS	INTERLOCUTORS	ETAPES	XARXES
Coneixement de problemes i necessitats	Segons característiques i gènere · Interlocutors en general (només dones i dones i homes) · Interlocutors amb característiques específiques (només dones o dones i homes)	Incorporació del tema a l'agenda	Creació ETAPES · Iniciativa de l'Administració o de les organitzacions · Decisió sobre quins són els grups rellevants per la política de gènere. · Anàlisi de la representativitat dels grups
Elaboració conjunta d'estratègies d'actuació generals · Igualtat d'oportunitats i accés al món públic · Igualtat d'oportunitats i acció positiva · Emprendre canvis estructurals: a l'organització del món públic, en la reorganització familiar, en l'equilibri entre el món públic i el privat	Tipus d'organització · Moviments socials o grups socials d'interlocució puntual · Grups organitzats d'interlocució puntual · Grups organitzats d'interlocució formalitzada	Consolidació d'una unitat específica de la dona	Organització, gestió i manteniment · Organització formal de la xarxa: tipus i funcions · Funcionament real de la xarxa: avantatges i problemes
Elaboració conjunta de programes específics · Disseny de programes · Cogestió de programes · Cessió de la gestió de programes		Transversalització	Dinàmica: canvis i continuïtats

ANNEXOS

QÜESTIONARI DELPHI SOBRE POLÍTIQUES LOCALS DE GÈNERE

Fitxa prèvia d'identificació de l'expert H D

Àrea o camp de treball:

Càrrec:

Institució:

1. Quins elements creu que cal tractar o quins aspectes cal treballar per fer una descripció de qualsevol pràctica concreta en l'àmbit de les polítiques locals de gènere?

· El tipus d'institució.
· L'organització, el suport, i els vincles i col·laboracions que hi conflueixen.
· El pressupost i els recursos humans que es destinen a la institució.
· La formació i el grau de sensibilització dels diversos agents socials i polítics involucrats.
· La mateixa elaboració de la política: la definició dels objectius i el procés previ.
· El contingut de la política: de quina manera es pretén assolir els objectius.
· Els instruments o mecanismes a través dels quals es duu a terme la pràctica.
· El nombre i el perfil dels usuaris i/o beneficiaris.
· Els resultats: quin impacte ha tingut, finalment, la política.
· Altres:

2. En els àmbits següents, quin tipus de criteris considera que s'haurien d'aplicar a les accions per poder-les considerar bones pràctiques? Anoti'n, com a màxim, tres en cadascun dels àmbits plantejats.

· En l'anàlisi i el diagnòstic de les necessitats de les dones en general i/o de col·lectius específics:

· En l'elecció de les estratègies a seguir un cop s'han fixat els objectius:

· En l'actuació transversal / organització institucional:

· En la participació de les organitzacions de dones i el treball en xarxa:

· En altres àmbits. Quins?

3. Quins considera que són els obstacles més habituals d'una bona actuació en el marc del disseny i la implementació de polítiques públiques de gènere? Per què?

- Desconeixement, falta de formació dels responsables polítics, tècnics d'altres àrees, etc.
- Falta de conscienciació / sensibilització / voluntat política real.
- Falta d'organització transversal o dificultats per fer-la efectiva. Problemes d'organització i gestió.
- Falta de treball en xarxa amb organitzacions de dones i /o altres.
- Falta de diagnòstics i mecanismes de detecció de necessitats o dificultats per dur-la a terme.
- Altres. Quins?

4. Observacions i comentaris addicionals

QÜESTIONARI DE BONES PRÀCTIQUES EN POLÍTIQUES D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES

L'objectiu d'aquest qüestionari és recollir informació sobre pràctiques que els socis transnacionals o locals considerin bones pràctiques en la seva institució. Aquesta informació servirà per confeccionar la Guia de bones pràctiques. Hem elaborat un qüestionari en el qual s'han establert diversos nivells d'actuació segons les diferents etapes d'una política pública. Això permet que cada institució pugui seleccionar una bona pràctica per a una, diverses o totes les etapes. Deixem al seu criteri l'elecció de les bones pràctiques de la seva institució que vulgui fer constar.

Pel que fa a l'elecció de la pràctica, suggerim que es tingui en compte el document assumit com a marc conceptual en la primera trobada del projecte Olympia de Gouges, anomenat «Conceptes generals sobre bones actuacions», on s'assenyala que:

«La mateixa noció de bona pràctica suposa que no totes les acciones que es fan són bones pràctiques. Això no implica que les accions que no ho són siguin males pràctiques; sinó només que n'hi ha algunes que per l'avaluació positiva que se'n fa poden servir de referència i convertir-se en models d'actuació. És necessari, per tant, començar establint criteris sobre la base dels quals es decidirà que una acció es una bona pràctica. A continuació és important notar que l'avaluació de bona pràctica per a una acció es fa en un context determinat.»

En aquest cas, el suggeriment que es proposa és que les pràctiques que es triïn siguin actuacions que es puguin considerar diferencials o innovadores; és a dir, que han marcat un punt de diferenciació en les polítiques d'igualtat. Actualment hi ha moltes guies de bones pràctiques que es refereixen a les pràctiques més habituals. Així doncs, per avançar, seria interessant conèixer noves experiències.

Les actuacions escollides poden ser un programa a llarg termini, un aspecte o apartat d'un d'aquests programes, una actuació concreta en una àrea o qualsevol altra actuació que es consideri pertinent.

Així mateix, considerem que reflexionar sobre els obstacles que s'han destacat en les accions de cada etapa proporciona una informació rellevant per al disseny i el desenvolupament de programes i accions futures; per això li demanem que respongui amb una atenció especial aquest ítem

Tenint en compte que es poden detectar bones pràctiques en qualsevol de les etapes de la política pública, ens interessa conèixer experiències concretes dutes a terme per la seva institució en cada etapa. A continuació descrivim les etapes de la política:

· Anàlisi i diagnòstic: detecció de necessitats i reconeixement del context territorial i de la mateixa administració.

· Disseny dels plans i programes: definició de metes i objectius, estratègies d'intervenció, elaboració de diversos tipus d'avaluació.

· Implementació: execució de la política, distribució de recursos i responsables, terminis d'execució, definició de mecanismes de seguiment, avaluació en el mateix procés.

· Seguiment: revisió del procés d'implementació. Es tracta de saber com s'està aplicant la política, quins usuaris ha tingut (quants, amb quines característiques, etc.) quines dificultats hi ha hagut i quins canvis s'han introduït en l'aplicació del programa.

· Avaluació: verificació de l'assoliment dels objectius i resultats previstos, durant el procés d'implementació o al final de l'execució.

En definitiva, l'objectiu d'aquest qüestionari és construir un instrument útil per a la recol·lecció de bones pràctiques, que possibiliti la reflexió comuna i l'intercanvi d'experiències, i potenciï l'eficàcia dels agents clau. Sens dubte, aquest procés pot contribuir a millorar l'impacte i l'eficàcia de les polítiques d'igualtat entre dones i homes.

I. Bones pràctiques

IMPORTANT: És possible que vostè ja ens hagi remès alguns aspectes de la informació que sol·licitem sobre els plans i programes de la seva institució, en el moment de fer el qüestionari Delphi. En aquest cas es requereix informació més específica, per la qual cosa agraïm la seva disposició a profunditzar sobre les noves dimensions que estem indagant. Així mateix, li recordem que, segons les pràctiques que hagi triat, pot utilitzar l'apartat corresponent i deixar la resta en blanc.

1. Pensa que algun dels programes, actuacions o pràctiques que es desenvolupen o s'han desenvolupat en els darrers anys en la seva institució podrien ser considerats exemples de bones pràctiques en polítiques de gènere? Assenyali'n un o dos i expliqui per què els considera bones pràctiques, tenint en compte context territorial i administratiu de la seva institució.

2. Per a cadascuna de les següents etapes de les polítiques públiques, podria esmentar un exemple de bona pràctica duta a terme per la seva institució en els darrers anys?

I. Anàlisi i diagnòstic de la realitat social del seu territori (detecció de demandes i necessitats)

Nom de la pràctica			
Descripció	Contingut	Descripció	
		Objectius generals i específics	
		Objectius a curt, mitjà i llarg termini	
	Pressupost		
	Metodologies		
	Resultats obtinguts fins al moment present		
	Entitats i/o personal intern o extern que l'ha elaborat		
Reflexió: 1. Per quins motius pot ser considerada una bona pràctica? 2. Quins obstacles s'han trobat durant el procés?	L'impacte intern Per exemple: perquè ha aconseguit introduir el tema en l'agenda política de la institució, perquè ha aconseguit la sensibilització dels agents públics, per altres motius.		Obstacles:
	L'impacte extern Per exemple: perquè ha permès la identificació de demandes en qüestions de gènere de tots els segments de la població, per altres motius.		Obstacles:
	Els recursos destinats		Obstacles:
	La continuïtat de la política		Obstacles:
	Altres		Obstacles:

II. Disseny dels plans i programes de la política específica

Nom de la pràctica			
Descripció	Contingut (breu definició)	Descripció	
		Objectius generals i específics	
		Objectius a curt, mitjà i llarg termini	
	Pressupost		
	Metodologies		
	Resultats obtinguts fins al moment present		
	Avaluació i viabilitat		
Reflexió: 1. Per quins motius pot ser considerada una bona pràctica? 2. Quins obstacles s'han trobat durant el procés?	L'impacte intern Per exemple, perquè ha tingut en compte la formació en el tema de la igualtat d'oportunitats dels agents involucrats en la fase d'implementació		Obstacles:
	L'impacte extern Per exemple: perquè amb el disseny d'una sola eina és possible resoldre diversos problemes alhora.		Obstacles:
	Els recursos destinats		Obstacles:
	La continuïtat de la política		Obstacles:
	Altres		Obstacles:

III. Implementació de la política

Nom de la pràctica			
Descripció	Contingut (breu definició)	Descripció	
		Objectius generals i específics	
		Objectius a curt, mitjà i llarg termini	
	Pressupost		
	Resultats obtinguts fins al moment present		
	Recursos humans i materials –interns i/o externs–		
	Difusió –interna i externa–		
Reflexió: 1. Per quins motius pot ser considerada una bona pràctica? 2. Quins obstacles s'han trobat durant el procés?	L'impacte intern Per exemple: perquè ha establert estratègies de gestió vinculant entre departaments i àrees, perquè ha aconseguit la sensibilització dels agents públics, perquè ha aconseguit un compromís polític dels regidors, etc. Per altres motius		Obstacles:
	L'impacte extern Per exemple: perquè tot i ser una sola eina ha permès resoldre diversos problemes, perquè ha aconseguit una àmplia participació de les entitats relacionades amb el tema i dels ciutadans en general, per altres motius		Obstacles:
	Els recursos destinats		Obstacles:
	La continuïtat de la política		Obstacles:
	Altres		Obstacles:

IV. Seguiment de la implementació

Nom de la pràctica			
Descripció	Contingut (breu definició)	Descripció	
		Objectius generals i específics	
		Objectius a curt, mitjà i llarg termini	
	Pressupost		
	Recursos humans i materials –interns i/o externs–		
	Temporalitat		
	Resultats obtinguts fins al moment present		
	Difusió –interna i externa–		
Reflexió: 1. Per quins motius pot ser considerada una bona pràctica? 2. Quins obstacles s'han trobat durant el procés?	L'impacte intern Per exemple: perquè ha creat mecanismes innovadors de control i auditoria externa que contribueixen a l'intercanvi entre els actors involucrats, perquè ha aconseguit la sensibilització dels agents, per altres motius.		Obstacles:
	L'impacte extern Per exemple: perquè ha generat una major participació de les entitats vinculades al projecte, per altres motius		Obstacles:
	Els recursos destinats		Obstacles:
	La continuïtat de la política		Obstacles:
	Altres		Obstacles:

V. Avaluació de la política

Nom de la pràctica			
Descripció	Contingut (breu definició)	Descripció	
		Objectius generals i específics	
		Objectius a curt, mitjà i llarg termini	
	Pressupost		
	Recursos humans i materials –interns i/o externs–		
	Temporalitat		
	Resultats obtinguts fins al moment present		
	Difusió –interna i externa–		
Reflexió: 1. Per quins motius pot ser considerada una bona pràctica? 2. Quins obstacles s'han trobat durant el procés?	L'impacte intern Per exemple: perquè promou la revisió i l'adequació de les estratègies d'intervenció de l'organització administrativa de la institució, per altres motius.		Obstacles:
	L'impacte extern Per exemple: perquè ha detectat punts dèbils de la política i noves demandes, per altres motius		Obstacles:
	Els recursos destinats		Obstacles:
	La continuïtat de la política		Obstacles:
	Altres		Obstacles:

II. Bones pràctiques d'actuació transversal

3. Novament, per a cadascuna de les següents etapes de la política pública, podria esmentar una bona pràctica d'actuació transversal en igualtat d'oportunitats que es dugui o s'hagi dut a terme en la seva institució en els darrers anys?

I. Anàlisi i diagnòstic de la realitat social del seu territori (detecció de demandes i necessitats):			
Nom de la pràctica			
Descripció	Contingut (breu definició)	Descripción	
		Objetivos generales y específicos	
		Objetivos a corto, medio y largo plazo	
	Pressupost		
	Metodologies		
	Resultats obtinguts fins al moment present		
	Entitats i/o personal intern o extern que l'han elaborat		
Reflexió: 1. Per quins motius pot ser considerada una bona pràctica? 2. Quins obstacles s'han trobat durant el procés?	L'impacte intern Per exemple: perquè ha aconseguit introduir el tema en l'agenda política de la institució, perquè ha aconseguit la sensibilització dels agents públics, per altres motius.		Obstacles:
	L'impacte extern Per exemple: perquè ha permès la identificació de col·lectius en exclusió, perquè tot i ser una sola eina ha permès resoldre diversos problemes, per altres motius		Obstacles:
	Els recursos destinats		Obstacles:
	La continuïtat de la política		Obstacles:
	Altres		Obstacles:

II. Disseny dels plans i programes de la política específica

Nom de la pràctica			
Descripció	Contingut (breu definició)	Descripció	
		Objectius generals i específics	
		Objectius a curt, mitjà i llarg termini	
	Pressupost		
	Resultats obtinguts fins al moment present		
	Avaluació i viabilitat		
Reflexió: 1. Per quins motius pot ser considerada una bona pràctica? 2. Quins obstacles s'han trobat durant el procés?	L'impacte intern Per exemple: perquè involucra actors interns de diferents àrees de la institució i els actors externs per a la sensibilització dels responsables de la implementació; per altres motius.		Obstacles:
	L'impacte extern Per exemple, perquè els objectius i estratègies d'intervenció es formulen de manera que responguin a les necessitats dels diversos col·lectius		Obstacles:
	Els recursos destinats		Obstacles:
	La continuïtat de la política		Obstacles:
	Altres		Obstacles:

III. Implementació de la política

Nom de la pràctica			
Descripció	Contingut (breu definició)	Descripció	
		Objectius generals i específics	
		Objectius a curt, mitjà i llarg termini	
	Pressupost		
	Resultats obtinguts fins al moment present		
	Recursos humans i materials –interns i/o externs–		
	Difusió –interna i externa–		
Reflexió: 1. Per quins motius pot ser considerada una bona pràctica? 2. Quins obstacles s'han trobat durant el procés?	L'impacte intern Per exemple: perquè estableix estratègies de gestió vinculant entre departaments i àrees; perquè ha aconseguit la sensibilització dels agents públics; perquè ha aconseguit un compromís polític dels regidors o d'altres agents polítics; per altres motius.		Obstacles:
	L'impacte extern Per exemple: perquè tot i ser una sola eina ha permès resoldre diversos problemes; perquè ha aconseguit una àmplia participació de les entitats relacionades amb el tema i dels ciutadans en general; per altres motius.		Obstacles:
	Els recursos destinats		Obstacles:
	La continuïtat de la política		Obstacles:
	Altres		Obstacles:

IV. Seguiment de la implementació

Nom de la pràctica			
Descripció	Contingut (breu definició)	Descripció	
		Objectius generals i específics	
		Objectius a curt, mitjà i llarg termini	
	Pressupost		
	Recursos humans i materials –interns i/o externs–		
	Temporalitat		
	Resultats obtinguts fins al moment present		
	Difusió –interna i externa–		
Reflexió: 1. Per quins motius pot ser considerada una bona pràctica? 2. Quins obstacles s'han trobat durant el procés?	L'impacte intern Per exemple: perquè ha creat mecanismes de control i auditoria externa que contribueixen a l'intercanvi entre els actors involucrats, perquè ha aconseguit la sensibilització dels agents; per altres motius.		Obstacles:
	L'impacte extern Per exemple: perquè ha generat una major participació de les entitats vinculades al projecte; per altres motius		Obstacles:
	Els recursos destinats		Obstacles:
	La continuïtat de la política		Obstacles:
	Altres		Obstacles:

V. Avaluació de la política

Nom de la pràctica			
Descripció	Contingut (breu definició)	Descripció	
		Objectius generals i específics	
		Objectius a curt, mitjà i llarg termini	
	Pressupost		
	Recursos humans i materials –interns i/o externs–		
	Temporalitat		
	Resultats obtinguts fins al moment present		
	Difusió –interna i externa–		
Reflexió: 1. Per quins motius pot ser considerada una bona pràctica? 2. Quins obstacles s'han trobat durant el procés?	L'impacte intern Per exemple: perquè promou la revisió i l'adequació de les estratègies d'intervenció de l'organització administrativa de la institució. Per altres motius.		Obstacles:
	L'impacte extern Per exemple: perquè ha detectat punts dèbils de la política i noves demandes. Per altres motius		Obstacles:
	Els recursos destinats		Obstacles:
	La continuïtat de la política		Obstacles:
	Altres		Obstacles:

4. Segons la seva experiència, podria explicar breument l'evolució que ha tingut la implementació de l'actuació transversal en la seva institució en els darrers anys?

5. En quines àrees o departaments de la seva institució considera que està més establert el treball transversal? Per què?

6. Tenint en compte les dimensions que es detallen a continuació i l'experiència concreta desenvolupada a la seva institució, podria dir en cada cas quines són les condicions favorables i/o desfavorables en la implementació de l'actuació transversal?

I. La implementació de l'actuació transversal		
Dimensions	Condiciones favorables en la implementació de l'actuació transversal	Condiciones desfavorables en la implementació de l'actuació transversal
En les estratègies d'acció		
En el compromís polític		
En la conscienciació dels agents involucrats		
En la representació de les dones en la presa de decisions		
En la consulta als experts en igualtat d'oportunitats (interns o externs)		
En els recursos humans i materials		
Altres (quins?)		

III. Bones pràctiques de treball en xarxa

7. En algun dels programes o pràctiques que s'apliquen actualment en la seva institució, se fa algun tipus de treball en xarxa amb entitats, associacions o organitzacions ciutadanes?

I. Treball en xarxa amb organitzacions	
Nom del programa / pràctica	
Descripció general	
Objectius específics	A curt termini
	A mitjà termini
	A llarg termini
Metodologies	
Recursos	Humans
	Materials
Resultats obtinguts (fins al moment present)	
Nom i perfil de les organitzacions*	
Obstacles trobats	

*Cal detallar si són locals, nacionals o internacionals; si es tracta d'associacions de dones o d'altres tipus d'organitzacions, etc.

8. En la seva institució hi ha hagut alguna experiència de treball en xarxa amb altres institucions?

II. Treball en xarxa amb altres institucions	
Nom del programa / pràctica	
Descripció general	
Objectius específics	A curt termini A mitjà termini A llarg termini
Metodologies	
Recursos	Humans Materials Econòmics (pressupost)
Institució o institucions que hi participen (nom i perfil)	
Obstacles trobats	

9. En el treball en xarxa que promou la seva institució, podria explicar un exemple de bona pràctica en què s'utilitzin les noves tecnologies de la informació (portals, fòrums, xarxes virtuals, etc.)?

III. Treball en xarxa: bones pràctiques amb l'ús de noves tecnologies de la informació	
Nom del programa / pràctica	
Descripció general	
Objectius específics	A curt termini
	A mitjà termini
	A llarg termini
Metodologies	
Recursos	Humans
	Materials
	Econòmics (pressupost)
Institució o institucions que hi participen (nom i perfil)	
Obstacles trobats	

METODOLOGIA PARTICIPATIVA I BONES PRÀCTIQUES DE LES ORGANITZACIONS DE DONES

En la història del treball sobre temàtiques de gènere, les metodologies participatives s'han situat en un espai central. Aquesta trajectòria ha fet que les bones pràctiques en polítiques públiques d'igualtat d'oportunitats, involucrin organitzacions de dones, ajuntaments, sindicats i altres organitzacions de la societat civil.

La participació social, en primer lloc de les dones, però també de la societat en conjunt, és imprescindible per produir els canvis necessaris en el sistema de gènere.

Així, tenint en compte que l'objectiu de les polítiques d'actuació transversal és «integrar la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en el conjunt de les polítiques i accions comunitàries», segons la definició de la Comissió en la comunicació de 1996 (COM. (96) 67 final, de 21.2.96), assenyala que no n'hi ha prou d'aplicar mesures positives centrades en les dones, sinó que és necessari recórrer a totes les polítiques i mesures generals amb la finalitat específica d'aconseguir la igualtat. Aquesta definició, per si mateixa, involucra directament les institucions i organitzacions, públiques o privades, en la consecució de plans d'acció que promoguin la premissa de la igualtat en tots els àmbits de la política, en tant que afecten la situació de les dones i la relació entre els homes i les dones.

Per això, s'ha proposat la creació de xarxes amb les organitzacions de dones per impulsar els processos d'establiment i aplicació de polítiques de gènere. No obstant això, des de la perspectiva de les polítiques públiques, és necessari acotar el procés. És important que hi hagi organitzacions de dones que sensibilitzin i mobilitzin socialment les dones. Aquesta tasca és part de la dinàmica social i les organitzacions de dones l'han de dur a terme en aquest context. Però en termes de polítiques de gènere i de les institucions responsables d'aplicar-les, el rol principal de les organitzacions de dones és fer arribar les demandes que les dones proposen i avaluar la implementació de les polítiques que s'impulsen.

Tenint en compte aquests criteris generals, a continuació presentem la proposta d'un qüestionari obert destinat a recollir bones pràctiques en el treball en xarxa i en les metodologies d'anàlisi i diagnòstic en organitzacions de dones.

Qüestionari per a associacions i entitats no governamentals sobre bones pràctiques d'anàlisi i detecció de necessitats i treball en xarxa

Bones pràctiques de detecció de demandes i necessitats

1. Quin és el procediment que fan servir per detectar les necessitats socials dels destinataris de les seves polítiques, programes, accions, etc.?

2. Aquest procediment té continuïtat?

Sí

No

Per què?

Si la resposta anterior és negativa, per quin procediment el substitueixen?

3. Acostuma a consultar als experts per detectar les necessitats de les dones? Per què?

4. Quin ha estat el millor mètode d'anàlisi i detecció de demandes i necessitats de les dones en la seva experiència com a gestor o gestors de l'associació?

· Canalització de demanda espontània.
· Estudi estadístic.
· Estudis d'evolució dels programes.
· Reunions amb beneficiaris de polítiques o programes.
· Altres. Quins?

5. Quins procediments creu que faciliten l'anàlisi i la detecció de necessitats de les dones?

6. Quins l'obstaculitzen?

7. Podria esmentar una bona pràctica en anàlisi i la detecció de demandes i necessitats de les dones que hagi dut a terme la seva institució?

Nom del programa	
Objectius	
Resultats	
Metodologia	
Recursos	
Altres elements	

Per què considera que és una bona pràctica d'anàlisi i diagnòstic?

8. Quin creu que seria el millor procediment per a l'anàlisi i la detecció de demandes i necessitats de les dones?

Treball en xarxa

1. Quant temps fa que duu a terme el treball en xarxa? Com s'ha desenvolupat en el marc de la seva organització?

2. Quina ha estat la millor experiència de treball en xarxa?

Nom del programa	
Objectius	
Resultats	
Metodologia	
Recursos	
Altres elements	

Per què considera que és una bona experiència?

3. Amb qui realitza el treball en xarxa de manera continuada? Per què?

4. I amb qui el realitza de manera interrompuda? Per què?

5. Què aporta el treball en xarxa a la tasca de la seva organització?

6. Quins són, segons la seva experiència, els obstacles més freqüents del treball en xarxa?

7. Segons la seva pròpia experiència i la del seu entorn més proper, com han evolucionat els procediments —metodologies— utilitzats per al treball en xarxa?

8. Quina creu que és la millor manera de treballar en xarxa? Per què?

9. Considera que els recursos són un factor influent en el treball en xarxa? Per què? De quina manera hi influeixen?

10. Quin requisit considera que és decisiu per al treball en xarxa? Per què?

11. Considera que té prou suport extern pel que fa a l'assessorament, els recursos, el suport, etc., per dur a terme el treball en xarxa? Quin creu que seria l'ideal?

12. Creu que hi ha consciència de treball participatiu en les institucions amb què s'ha de relacionar per desenvolupar programes? Per què?

13. Quina ha estat la seva millor experiència en el treball participatiu (independentment que fos en xarxa o no ho fos)?

Nom del programa	
Objectius	
Resultats	
Metodologia	
Recursos	
Altres elements	

MODEL DE FITXA DE CONTEXT TERRITORIAL I INSTITUCIONAL DE LES ENTITATS SÒCIES

I. Territori:

Breu descripció municipal / comarcal / autonòmica segons l'àmbit d'actuació de la institució:

· Història.

· Estructura productiva: tipus d'activitat predominant.

· Nivells de renda per càpita.

Font:

· Superfície i població:

· Densitat: Font:

· Estructura de la població: piràmide d'edats i sexes:

(Piràmide d'edats)

Font::

Immigració					
Sexe	Edats	Àfrica	Àsia	Amèrica Central i del Sud	Àsia (sense Japó)
Homes					
Dones					

Estructura de l'ocupació por sexes			
Sexe	Actius		Inactius
	Ocupats	Aturats	
Homes			
Dones			

Nivells d'instrucció						
Sexe	Edats	Sense estudis	Estudis primaris	Estudis secundaris	Estudios professionals	Diplomatures i estudis sup.
Homes						
Dones						

II. Participació de la societat civil:

Organitzacions de dones:
· Quantitat
· Tipus
· Data de creació
· Vincles amb l'ajuntament

Altres organitzacions, associacions, moviments socials o agrupacions:
· Quantitat
· Tipus

(Aquesta informació pot ser rellevada amb mètodes qualitatius per profunditzar les b. p. de Guia).

III. Realitat institucional:

Partit polític que governa: (Només per a ajuntaments)
Quantitat de períodes de govern continuats fins a l'actualitat:
(En cas de primera legislatura, indiqueu quin partit va governar en l'anterior)

Estructura organitzativa general:
(Organigrama)

Denominació: àrea, regidoria, secretaria... de la dona.

Data de creació:
Nombre d'anys de la responsable de l'àrea en l'exercici d'aquest càrrec:
(O similars. Indiqueu quins)

Ubicació en l'organigrama general de l'ajuntament:
Ubicació espacial de l'àrea dins de l'ajuntament:
(amb qui comparteix l'espai, informació que cal tenir en compte per als contextos de b. p. escollides).

Recursos: Humans:
Materials: Pressupost
Infraestructura

IV. Antecedents en política de gènere:

Trajectòria de polítiques d'igualtat d'oportunitats i d'actuació transversal:

Tipus de programes que s'implementen:

Temes:

Metodologia:

Orientació:

Antecedents en el treball en xarxa:

Recursos:

Tipus de programes:

Metodologia:

Orientació:

PROTOCOL ADAGIO DE RECOLLIDA D'INFORMACIÓ

1. TERRITORI

1.1. ASPECTES EXTENSOS I MORFOLOGIA DE LA ZONA

1.1.1. ANÀLISI DE LA REALITAT

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

1.1.2. DEMANDES I NECESSITATS

Influències de l'entorn: carències, dependència, etc., estructura urbana. Divisió en zones, mobilitat, transports i comunicacions.

1.1.3. RESPOSTES APORTADES / EXISTENTS. PLANS, PROGRAMES I PROJECTES. CONVENIS (O, EN LA SEVA MANCANÇA, LÍNIES POLÍTIQUES EN GENERAL) RECURSOS I EQUIPAMENTS

· Infraestructura.

Influències de l'entorn: cooperació, serveis coberts, etc., estructura urbana. Divisió en zones, mobilitat, i comunicacions.

· Espais relacionats i entitats de socialització i/o participació.

Educació formal i informal, família, bars (poden ser motiu de fracàs escolar), discoteques, esglésies, places, espais verds, parcs, fàbriques (si aquesta dada és rellevant: també té relació amb el treball reproductiu), centres d'oci, activitats extarescolars i culturals en general, mitjans de comunicació (quins i quina importància tenen), usuaris i usuàries, etc., festes populars.

Participació política i social: nivell de participació i obstacles per a la participació: associacions i grups, partits polítics, sindicats (nombre de participants, història, dependència, finalitats, activitats, organització, finançament, àrea d'influència, incidència en la comunitat, perspectives…), esdeveniments socials significatius.

Relació entre l'administració local i la població: grau de protagonisme, funcions per les quals la població és més sensible, grau d'interès per les qüestions municipals, vies de participació en la política local, grau de confiança en la institució / de la institució…

1.1.4. PUNTS FORTS I FEBLES. TENDÈNCIES

1.1.5. CONCLUSIONS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

2. AJUNTAMENT

2.1. ORGANIGRAMA

2.2. ORGANITZACIÓ DELS DIFERENTS SERVEIS

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

2.3 RELACIÓ AMB ALTRES INSTITUCIONS, RELACIONS NATURALS DEL MUNICIPI

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

3. CONEIXEMENT DEL MUNICIPI[10]

3.1. NIVELL SOCIODEMOGRÀFIC / POBLACIÓ

3.1.1. ANÀLISI DE LA REALITAT

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

3. 1.2. DEMANDES I NECESSITATS

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

3.1.3. RESPOSTES APORTADES / EXISTENTS. PLANS, PROGRAMES I PROJECTES. CONVENIS (O, EN LA SEVA MANCANÇA, LÍNIES POLÍTIQUES EN GENERAL). RECURSOS I EQUIPAMENTS

· Infraestructura.

Habitatge: equipament, àrees d'expansió, pavimentació…, seguretat, serveis socials, etc.

· Espais de relació i entitats de socialització i/o participació.

Educació formal i informal, família, bars (poden ser motiu de fracàs escolar), discoteques, esglésies, places, espais verds, parcs, fàbriques (si aquesta dada és rellevant: també té relació amb el treball reproductiu), centres d'oci, activitats extarescolars i culturals en general, mitjans de comunicació (quins i quina importància tenen), usuaris i usuàries, etc., festes populars.

Participació política i social: nivell de participació i obstacles per a la participació: associacions i grups, partits polítics, sindicats (nombre de participants, història, dependència, finalitats, activitats, organització, finançament, àrea d'influència, incidència en la comunitat, perspectives…), esdeveniments socials significatius.

Relació entre l'administració local i la població: grau de protagonisme, funcions per les quals la població és més sensible, grau d'interès per les qüestions municipals, vies de participació en la política local, grau de confiança en la institució / de la institució…

3.1.4. PUNTS FORTS I FEBLES. TENDÈNCIES

3.1.5. CONCLUSIONS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

3.2. NIVELL DE FORMACIÓ[11]

3.2.1. ANÀLISI DE LA REALITAT

Cicles formatius / especialitzats (en relació amb l'ocupació), formació reglada i no reglada, escoles d'adults, índex d'alfabetització i nivell acadèmic, població escolaritzada, absentisme, índex de demora i fracàs escolar, materials específics de gènere i coeducació.

[10] Relacionada amb altres unitats espacials: altres localitats, comarca, província, etc.

[11] En alguns punts serà necessari entrar en l'àmbit comarcal; per exemple, en el de l'oferta formativa.

3.2.2. DEMANDES I NECESSITATS

3.2.3. RESPOSTES APORTADES / EXISTENTS. PLANS, PROGRAMES I PROJECTES. CONVENIS (O, EN LA SEVA MANCANÇA, LÍNIES POLÍTIQUES EN GENERAL). RECURSOS I EQUIPAMENTS

· Infraestructura.

Nombre d'escoles / habitants: de primària, de secundària, infantils, d'adults, formació continuada, pública / privada, distribució espacial dels centres d'ensenyament…, biblioteques, etc.

· Espais de relació i entitats de socialització i/o participació.

Educació formal i informal, família, bars (poden ser motiu de fracàs escolar), discoteques, esglésies, places, espais verds, parcs, fàbriques (si aquesta dada és rellevant: també té relació amb el treball reproductiu), centres d'oci, activitats extarescolars i culturals en general, mitjans de comunicació (quins i quina importància tenen), usuaris i usuàries, etc., festes populars.

Participació política i social: nivell de participació i obstacles per a la participació: associacions i grups, partits polítics, sindicats (nombre de participants, història, dependència, finalitats, activitats, organització, finançament, àrea d'influència, incidència en la comunitat, perspectives…), esdeveniments socials significatius.

Relació entre l'administració local i la població: grau de protagonisme, funcions per les quals la població és més sensible, grau d'interès per les qüestions municipals, vies de participació en la política local, grau de confiança en la institució / de la institució…

3.2.4. PUNTS FORTS I FEBLES. TENDÈNCIES

3.2.5. CONCLUSIONS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

3.3. ACTIVITATS ECONÒMIQUES I USOS DEL TEMPS

3.3.1. TREBALL PRODUCTIU I REPRODUCTIU

3.3.1.1. ANÀLISI DE LA REALITAT

General: tipus d'economies. Renda personal. PIB, IPC…, grau d'explotació dels recursos (agrícoles, industrials, comercials, artístics i culturals —gastronomia, artesania, etc.): existència, rendibilitat…, projectes / inversions privades o públiques no municipals previstes.

Productiu: sectors d'activitats, tipus d'empreses, volum de les empreses (treballadors i treballadores / empresa), treball submergit, característiques de la població en atur: taxa, volum, temps que fa que són a l'atur, nivell d'estudis, especialitat formativa, barri, sectors…, característiques de la població activa: taxa, volum…, característiques de la població ocupada: taxa, volum, nivell d'estudis, especialitat formativa, tipus de contractació, categoria professional, sectors d'activitat…, mercat de treball: per sectors, característiques de l'oferta i de la demanda i de l'ocupació existent, precarietat, horaris, morbiditat…, prestacions: tipologia, característiques, volum, tipus d'usuaris i usuàries…

Reproductiu: característiques de la població cuidadora: distribució por sexe i edat, barris, nivell de formació, nivell de renda, mobilitat, grau d'autonomia…, tipus de feines predominants, si és rellevant, temps dedicat i distribució del temps, complementarietat o no amb el treball productiu i temps d'oci: relació amb les característiques de 3.3.1 i 3.3.3 (horaris comercials, horaris i mobilitat cap als llocs de treball productiu, etc.), possibilitats de reincorporació o incorporació al treball productiu.

3.3.1.2. DEMANDES I NECESSITATS

3.3.1.3. RESPOSTES APORTADES / EXISTENTS. PLANS, PROGRAMES I PROJECTES (O, EN LA SEVA MANCANÇA, LÍNIES POLÍTIQUES EN GENERAL). RECURSOS I EQUIPAMENTS

· Infraestructura.

· Espais de relació i entitats de socialització i/o participació.

Educació formal i informal, família, bars (poden ser motiu de fracàs escolar), discoteques, esglésies, places, espais verds, parcs, fàbriques (si aquesta dada és rellevant: també té relació amb el treball reproductiu), centres d'oci, activitats extarescolars i culturals en general, mitjans de comunicació (quins i quina importància tenen), usuaris i usuàries, etc., festes populars.

Participació política i social: nivell de participació i obstacles per a la participació: associacions i grups, partits polítics, sindicats (nombre de participants, història, dependència, finalitats, activitats, organització, finançament, àrea d'influència, incidència en la comunitat, perspectives…), esdeveniments socials significatius.

Relació entre l'administració local i la població: grau de protagonisme, funcions per les quals la població és més sensible, grau d'interès per les qüestions municipals, vies de participació en la política local, grau de confiança en la institució / de la institució…

3.3.1.4. PUNTS FORTS I FEBLES. TENDÈNCIES

3.3.1.5. CONCLUSIONS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

3.3.2. ALTRES USOS DEL TEMPS

3.3.2.1. ANÀLISI DE LA REALITAT

Activitats d'oci: tipus, població que hi participa…, usos del temps d'oci, temps dedicat a l'oci en relació amb el temps dedicat al treball. Joventut, oci cultura, esports…, encara que són temes transversals pel que fa a la participació.

3.3.2.2. DEMANDES I NECESSITATS

3.3.2.3. RESPOSTES APORTADES / EXISTENTS. PLANS, PROGRAMES I PROJECTES (O, EN LA SEVA MANCANÇA, LÍNIES POLÍTIQUES EN GENERAL). RECURSOS I EQUIPAMENTS

· Infraestructura.

Àrees lúdiques, patrimoni d'interès natural i arquitectònic, zones d'atracció turística, cinemes, teatres: usos, condicions i aforament…, zones d'ús públic, equipaments esportius, etc.

· Espais de relació i entitats de socialització i/o participació.

Educació formal i informal, família, bars (poden ser motiu de fracàs escolar), discoteques, esglésies, places, espais verds, parcs, fàbriques (si aquesta dada és rellevant: també té relació amb el treball reproductiu), centres d'oci, activitats extarescolars i culturals en general, mitjans de comunicació (quins i quina importància tenen), usuaris i usuàries, etc., festes populars.

Participació política i social: nivell de participació i obstacles per a la participació: associacions i grups, partits polítics, sindicats (nombre de participants, història, dependència, finalitats, activitats, organització, finançament, àrea d'influència, incidència en la comunitat, perspectives…), esdeveniments socials significatius.

Relació entre l'administració local i la població: grau de protagonisme, funcions per les quals la població és més sensible, grau d'interès per les qüestions municipals, vies de participació en la política local, grau de confiança en la institució / de la institució…

3.3.2.4. PUNTS FORTS I FEBLES. TENDÈNCIES

3.3.2.5. CONCLUSIONS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

3.4. SALUT DE LA POBLACIÓ

3.4.1. ANÀLISI DE LA REALITAT

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

3.4.2. DEMANDES I NECESSITATS

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

3.4.3. DEMANDES I NECESSITATS

3.4.3.2 RESPOSTES APORTADES / EXISTENTS. PLANS, PROGRAMES I PROJECTES (O, EN LA SEVA MANCANÇA, LÍNIES POLÍTIQUES EN GENERAL). RECURSOS I EQUIPAMENTS

· Infraestructura.

Esportius, centres de salut, etc.

· Espais de relació i entitats de socialització i/o participació.

Educació formal i informal, família, bars (poden ser motiu de fracàs escolar), discoteques, esglésies, places, espais verds, parcs, fàbriques (si aquesta dada és rellevant: també té relació amb el treball reproductiu), centres d'oci, activitats extarescolars i culturals en general, mitjans de comunicació (quins i quina importància tenen), usuaris i usuàries, etc., festes populars.

Participació política i social: nivell de participació i obstacles per a la participació: associacions i grups, partits polítics, sindicats (nombre de participants, història, dependència, finalitats, activitats, organització, finançament, àrea d'influència, incidència en la comunitat, perspectives…), esdeveniments socials significatius.

Relació entre l'administració local i la població: grau de protagonisme, funcions per les quals la població és més sensible, grau d'interès per les qüestions municipals, vies de participació en la política local, grau de confiança en la institució / de la institució…

3.4.4. PUNTS FORTS I FEBLES. TENDÈNCIES

3.4.5. CONCLUSIONS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

REFLEXIÓ SOBRE EL MODEL ADAGIO D'ANÀLISI I DIAGNÒSTIC

Aquest qüestionari té per objectiu fer una reflexió sobre la metodologia del model ADAGIO, que els vam enviar com a part del projecte Olympia de Gouges.

Diverses experiències assenyalen que un bon model d'anàlisi i diagnòstic de la realitat hauria d'acomplir les funcions següents:

a. Generar coneixement periòdic sobre determinats aspectes de la realitat social de les dones de la ciutat, la seva evolució i les tendències més importants.

b. Crear una base informativa potent que permeti diagnosticar tendències, situacions, demandes i necessitats per sostenir el disseny de programes i la presa de decisions polítiques.

c. Facilitar el seguiment i l'avaluació continuada dels serveis, actuacions, programes i polítiques dirigits a les dones.

d. Incorporar la visió de gènere en tots els serveis, actuacions i programes.

e. Facilitar la difusió i transparència de la informació i els coneixements sobre la situació social de les dones i de les polítiques aplicades, amb la finalitat de fer possible la participació i la implicació dels diversos actors socials (consells de participació, entitats, associacions, professionals, ciutadans i ciutadanes i usuaris i usuàries) en les polítiques públiques.

f. Propiciar la creació de xarxes socials que permetin la relació entre els diversos actors socials: personal polític i tècnic, experts, associacions i entitats i ciutadans en general.

1. Pot indicar si aquestes funcions són pertinents o no per a un model d'anàlisi i diagnòstic aplicat al cas concret de la seva institució? Indiqui si hi afegiria altres funcions i/o n'eliminaria alguna i expliqui per què.

La resposta afirmativa té tres categories segons el grau de pertinència de més a menys: molt pertinent, pertinent, poc pertinent.

Reflexió sobre la pertinència de les funcions del model d'anàlisi i diagnòstic					
Funcions	Pertinència				Observacions
	Sí			No	
	Molt	Pertinent	Poc		
· Generar coneixement periòdic sobre determinats aspectes de la realitat social de les dones de la ciutat, la seva evolució i les tendències més importants.					
· Crear una base informativa potent que permeti diagnosticar tendències, situacions, demandes i necessitats per sostenir el disseny de programes i la presa de decisions polítiques.					
· Facilitar el seguiment i l'avaluació dels serveis, actuacions, programes i polítiques dirigits a les dones.					
· Incorporar la visió de gènere en tots els serveis, actuacions i programes.					
· Facilitar la difusió i la transparència de la informació i els coneixements sobre la situació social de les dones i de les polítiques aplicades, amb la finalitat de fer possible la participació i la implicació dels diversos actors socials (consells de participació, entitats, associacions, professionals, ciutadans i ciutadanes i usuaris i usuàries) en les polítiques públiques.					
· Propiciar la creació de xarxes socials que permetin la relació entre els diversos actors socials: personal polític i tècnic, experts, associacions i entitats i ciutadans en general.					
Hi afegiria					
Hi afegiria					
Hi afegiria					

2. Podria indicar en quina mesura el model d'anàlisi i diagnòstic del projecte Adagio acompleix aquestes funcions i quins són, segons vostè, els punts forts i els punts dèbils d'aquest model?

La resposta afirmativa té tres categories segons el grau d'acompliment de més a: molt acomplerta, acomplerta o poc acomplerta.

Reflexió sobre les funcions del model d'anàlisi i diagnòstic aplicat						
Funcions	Acompliment			No	Punts forts	Punts dèbils
	Molt	Acom-plerta	Poc			
· Generar coneixement periòdic sobre determinats aspectes de la realitat social de les dones de la ciutat, la seva evolució i les tendències més importants.						
· Crear una base informativa potent que permeti diagnosticar tendències, situacions, demandes i necessitats per sostenir el disseny de programes i la presa de decisions polítiques.						
· Facilitar el seguiment i l'avaluació dels serveis, actuacions, programes i polítiques dirigits a les dones.						
· Incorporar la visió de gènere en tots els serveis, actuacions i programes.						
· Facilitar la difusió i la transparència de la informació i els coneixements sobre la situació social de les dones i de les polítiques aplicades, amb la finalitat de fer possible la participació i la implicació dels diversos actors socials (consells de participació, entitats, associacions, professionals, ciutadans i ciutadanes i usuaris i usuàries) en les polítiques públiques.						
· Propiciar la creació de xarxes socials que permetin la relació entre els diversos actors socials: personal polític i tècnic, experts, associacions i entitats i ciutadans en general.						
Hi afegiria						
Hi afegiria						
Hi afegiria						

3. Coneixia el model ADAGIO abans de rebre'l dins d'aquest projecte?

Sí

No

4. En cas que la resposta de la pregunta anterior sigui afirmativa, aquest model ha estat utilitzat en el seu ajuntament?

GLOSSARI

ACCIÓ POSITIVA

L'acció positiva fa referència a una sèrie de dispositius legals i polítics mitjançant els quals es pretén assolir la igualtat d'oportunitats real a través de mesures concretes de caràcter temporal que serveixen per compensar les situacions de desavantatge que pateixen les dones, especialment en l'àmbit laboral. Parteix del reconeixement de la insuficiència dels marcs legals existents per garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

ANÀLISI I DIAGNÒSTIC

Conjunt d'informacions i dades, sobre el territori i la seva població, que ha d'estar disponibles i actualitzades per poder conèixer les necessitats de la realitat social sobre la qual s'actuarà mitjançant plans i programes específics dissenyats sobre la base de les informacions proporcionades.

BONES PRÀCTIQUES

L'expressió bones pràctiques destaca aquelles accions els resultats de les quals han estat bons i que, per tant, poden considerar-se models per actuacions futures. Per determinar si una pràctica és bona o no, prèviament s'han d'establir uns criteris i tenir en compte el context en què es desenvolupa (potencialitats i obstacles inicials).

QÜESTIONARI DELPHI

El qüestionari Delphi fa part de les tècniques qualitatives d'investigació social i consisteix a enviar un qüestionari a experts que formen una mostra (panell) a distància. Les preguntes van dirigides a punts precisos o, al contrari, sovint, a problemes mal definits voluntàriament. En segon lloc, es redacta una primera síntesi que es remet als experts perquè en revisin les previsions i tornin a enviar les seves respostes. Finalment, s'estableix un qüestionari nou que es torna a enviar als experts, i així successivament, fins que les respostes siguin coherents.

La utilitat d'aquest mètode consisteix en el fet que permet tenir en compte un conjunt de factors relacionats amb el problema que s'estudia i que no havien estat prou considerats, o adequadament considerats, en la fase de predisseny de l'estudi, i permet enfocar millor l'estratègia d'estudi.

DESIGUALTAT SOCIAL

El sistema sexe-gènere produeix una relació desigual de poder entre dones i homes que té a veure amb una distribució desigual de coneixements, propietats i ingressos, responsabilitats i drets. En aquest sentit, en termes de dimensió de desigualtat social, el sistema sexe-gènere implica veure la desigualtat de gènere no com un problema de les dones, sinó com un problema de desigualtat en les relacions de poder entre dones i homes. La desigualtat de gènere té un caràcter estructural en la mesura que la societat s'estructura en dos gèneres: el que produeix la vida humana i la reprodueix i el que produeix la riquesa i l'administra.

AVALUACIÓ

En l'àmbit de les polítiques públiques, l'avaluació consisteix en un procés de reflexió i anàlisi sobre la manera i el grau d'assoliment (o no) dels objectius i resultats d'un programa o pla. Hi ha diverses modalitat d'avaluació: avaluació ex ante, avaluació durant i avaluació ex post, avaluació de processos i avaluació de resultats.

GÈNERE

Principi d'organització social que es refereix als rols i identitats socials de dones i homes que s'han construït socialment i culturalment i que canvien d'acord amb el context històric. El gènere no opera de manera neutra, sinó que està íntimament vinculat al principi de jerarquia.

IMPACTES

Són els canvis positius i negatius produïts, directament o indirectament, com a conseqüència de l'assoliment de l'objectiu o dels objectius específics del projecte o programa.

INDICADOR

Un indicador defineix el nivell quantitatiu i/o qualitatiu que s'ha d'assolir per aconseguir un objectiu. L'indicador serveix per conèixer el grau d'assoliment aconseguit.

PERSPECTIVA DE GÈNERE

Assumir una perspectiva de gènere implica tenir en compte sistemàticament les diferències entre les condicions, situacions i necessitats respectives de les dones i els homes.

SENSIBILITAT AL GÈNERE (SENSIBILITZACIÓ)

Ser sensible al gènere suposa, d'una banda, tenir informació i coneixement sobre l'existència de la dimensió de gènere en l'organització de les societats contemporànies i, d'una altra banda, tenir consciència de la injustícia que suposa la desigualtat de gènere i la necessitat consegüent de lluitar contra aquesta desigualtat social. Tant la dimensió intel·lectual com la ideològica són importants, però les dues dimensions també s'han de veure en relació a la «disposició a actuar» que es tingui.

TREBALL EN XARXA

1. Treball en xarxa entre associacions i organitzacions socials: xarxes construïdes per les dones mitjançant organitzacions diverses que s'han anat creant amb l'objectiu d'assolir una igualtat major entre homes i dones, i d'acabar amb la discriminació, la dominació i els maltractaments cap a les dones (exemple: Federacions d'Associacions de Dones).
2. Treball en xarxa interinstitucional: xarxes formades per organismes públics diversos per treballar algun tema o àrea de manera conjunta, amb la implementació de projectes i programes en àrees geogràfiques o àmbits socials diferents (exemple: treball en xarxa entre ajuntaments, instituts de la dona, etc.).
3. Treball en xarxa amb ús de noves eines de comunicació: xarxes que s'instrumenten a través de l'ús d'eines informàtiques que permeten establir contactes entre grups i individus ubicats en àmbits geogràfics diferents i, fins i tot, llunyans,

TRANSVERSALITAT

És una estratègia que parteix de la constatació que tota política produeix impactes i resultats diferents per a homes i dones i que, per tant, la dimensió i la problemàtica de gènere s'han d'emprendre des de totes les àrees i en totes les etapes de disseny i implementació de polítiques. Això no implica, tanmateix, que s'hagin de suprimir els organismes que treballen específicament en polítiques d'igualtat entre homes i dones, sinó que s'han de reforçar mitjançant una estratègia transversal (mainstreaming).

BIBLIOGRAFIA

ARTEAGA, Ana María. *Mujer y género en proyectos de intervención y desarrollo social*. Santiago de Chile: Centro de Estudios para el Desarrollo de la Mujer. CEDEM, 1998.

FRASER, Nancy. «Repensar y reconocimiento: superar el desplazamiento y la reificación en las políticas culturales». A: *Cuestiones actuales de sociología del género*. Madrid: CIS, 2001.

GUTIÉRREZ, Carmen; PASTOR, Inma. «Las mujeres en la administración pública catalana». A *Sociología de las relaciones de género*. Instituto de la Mujer. Madrid: núm. 18 (1998).

INSTITUTO VASCO DE LA MUJER. *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde, 1998.

- *Guía práctica para diagnosticar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde, 1996.
- *Jornadas género y valores*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde, 1995.
- *Manual para la integración de la perspectiva de género en el desarrollo local y regional*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde, 1997.
- *Buenas prácticas de igualdad de oportunidades en los proyectos de empleo y formación*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde, 2000.
- *Guía de desarrollo de acciones positivas*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde, 1996.

NICOLSON, Paula. *Poder, género y organizaciones. ¿Se valora a la mujer en la empresa?* Madrid: Narcea, 1997.

OLABUÉNAGA, José Ignacio Ruiz. *Sociología de las organizaciones*. Bilbao: Universidad de Deusto, 1995.

SÁNCHEZ – APELLÁINZ. *Mujeres, dirección y cultura organizacional*. Madrid: CIS, 1997.

VARELLA MARTÍ, Reyes. *Las políticas de igualdad en el ámbito del trabajo: una propuesta de construcción teórica desde el género*. Madrid: CIS, 1997.