

# L'enfocament de gènere a l'Administració pública.

## Els plans d'igualtat d'oportunitats

**José Luis Frau Monterrubio**

*Treballador social i especialista universitari en igualtat d'oportunitats*

### Índex de continguts

1. LA INTRODUCCIÓ DE L'ENFOCAMENT DE GÈNERE EN L'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA
  - 1.1. ANÀLISI DE LES NECESSITATS
  - 1.2. ANÀLISI I ELABORACIÓ DE POLÍTIQUES
  - 1.3. LA INVESTIGACIÓ
  - 1.4. L'OBTENCIÓ, ANÀLISI I DIFUSIÓ DE LES DADES
  - 1.5. LA CAPACITAT
  - 1.6. ELS PRESSUPOSTS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE
2. ELS PLANS D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS
  - 2.1. DEFINICIÓ
  - 2.2. ELABORACIÓ
    - 2.2.1. LA DECISIÓ POLÍTICA
    - 2.2.2. DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ D'IGUALTAT
    - 2.2.3. PROCÉS D'ELABORACIÓ
    - 2.2.4. APROVACIÓ DEL PLA
    - 2.2.5. PUBLICACIÓ DEL PLA
    - 2.2.6. EXECUCIÓ DEL PLA
    - 2.2.7. SEGUIMENT DEL PLA
  - 2.3. AVALUACIÓ

**Resum:** Les administracions públiques estan jugant un paper més que important per aconseguir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, però aquest exercici suposa dotar d'instruments i d'eines que evitin la perpetuació d'esquemes o intervencions sexistes. Per això l'anàlisi de les necessitats, la forma d'elaborar polítiques, com s'estan duent a terme les investigacions i les assistències tècniques, com s'obtenen, analitzen i es difonen les dades i les estadístiques i com s'elaboren els pressuposts són fonamentals.

Per altra banda, també en aquests moments s'utilitzen i s'incorporen els principis d'igualtat, entre altres accions, a través dels plans d'igualtat d'oportunitats. La definició, estructura, finalitats, avaluacions i recomanacions en aquest àmbit configura la segona part d'aquest article.

**Paraules clau:** enfocament de gènere, igualtat d'oportunitats, plans d'igualtat, pressuposts amb perspectiva de gènere, Administració pública

## 1. La introducció de l'enfocament de gènere en l'Administració pública

L'enfocament de gènere és una perspectiva d'anàlisi de la realitat per interpretar les relacions de poder que existeixen entre dones i homes. Suposa una altra mirada que contempla un món no fet només a mida dels homes sinó un món on les dones es fan visibles i on es contemplen els seus drets, les seves realitats, les seves aspiracions i capacitats, tenint en compte la seva història i el paper que la socialització ha jugat en la creació de la seva identitat, com a factor explicatiu de la seva posició actual.

D'entre els objectius de l'enfocament de gènere destaquen:

- Reconèixer la relació subordinada de les dones com a conseqüència de l'anàlisi de les relacions entre dones i homes; proposar la flexibilització dels rols de gènere d'homes i dones per aconseguir una distribució més equitativa d'activitats, expectatives i oportunitats en tots els àmbits.
- Integrar-se en el procés de planificació de manera estructural.
- Deixar d'analitzar aïlladament les necessitats de les dones per ser part integrant d'una anàlisi de les relacions de gènere a les llars, en la població i en les institucions.
- Reestructurar les relacions de poder entre els gèneres, proposant la generació d'espais de poder i participació per a les dones, cercant l'empoderament.
- Qüestionar el model de desenvolupament dominant, reclamant un desenvolupament humà sostenible i equitatiu.
- Ser un procés polític, no simplement tècnic, abordant la qüestió de les jerarquies

de gènere i la distribució desigual del poder.

- Generar processos de transformació social cercant la superació de les desigualtats estructurals a través del poder de mobilització d'homes i dones.
- Entendre que el conflicte forma part del procés de planificació i genera debats democràtics sobre els diversos interessos dels grups involucrats.
- Involucrar en el procés els grups destinataris i no només el personal expert, considerant que tant dones com homes han de participar en la identificació, disseny i execució dels seus propis projectes socials, i no només el personal expert.

Les administracions públiques no són alienes a les dificultats que suposa integrar l'enfocament de gènere dins les seves estructures i accions de govern, i per aquest motiu és necessari analitzar en profunditat les seves accions i mecanismes de funcionament.

### 1.1. Anàlisi de les necessitats

Per dur a terme el treball des de l'àmbit professional i poder complir amb els objectius i finalitats marcats per les administracions públiques cal identificar les necessitats pràctiques i estratègiques ja que això contribueix a elaborar la planificació del treball així com a relacionar els problemes amb les necessitats i, a la vegada, les necessitats amb les polítiques. Es necessita, per tant, veure la realitat i les realitats de dones i homes per poder descobrir l'existència de desequilibris.

Així, cal començar cercant i recopilant la informació sobre la població, el context sociocultural i el territori i sobre com s'interrelacionen, tant en termes quantitius com qualitatius.

El tipus d'informació que es vol obtenir pot venir de fonts estadístiques, d'enquestes, entrevistes, grups de discussió, informes so-

cioeconòmics i reportatges periodístics, tant d'origen públic com privat. Però, perquè aquesta informació sigui rellevant, cal que ofereixi la informació desagregada per sexe.

Una vegada recopilada la informació que s'ha considerat rellevant i oportuna, cal establir criteris de classificació de la informació obtinguda. Aquest sistema de classificació permet obtenir informació específica sobre:

- Les situacions i fets diferents que afecten la vida de les dones i dels homes i, a partir d'aquesta visibilitat, indagar en les causes que produeixen aquestes diferències.
- Les relacions entre dones i homes, com es produeixen i en quines condicions.

I amb això, aconseguir l'objectiu definit, és a dir, identificar els desequilibris per motiu de gènere.

A partir d'aquesta anàlisi, s'identifiquen els factors o àmbits de desigualtat, sempre en relació amb el motiu de la intervenció. Les polítiques han d'oferir una resposta a aquestes desigualtats en base a les necessitats per a la igualtat.

D'una banda, les necessitats pràctiques tracten de millorar les condicions de vida de les dones que vénen determinades pels seus rols socials adquirits en funció de la divisió sexual del treball.

Són les referides a les condicions de vida que tenen les persones, que són bàsiques i estan relacionades amb la situació del col·lectiu.

Les característiques de les necessitats pràctiques són:

- Tendeixen a tenir una resposta immediata i intenten modificar la situació a curt termini.
- Són diferents segons les persones.
- Estan lligades a necessitats quotidianes, alimentació, habitatge, salut, educació, descendència, etc.

- Poden quedar satisfetes per accions concretes: augment de la qualificació, creació de centres de salut, d'atenció socio sanitària comunitària, etc.
- Es plantegen en termes d'accés als recursos i als serveis.

La satisfacció de necessitats pràctiques:

- Tendeix a tractar dones i homes com a beneficiàries i beneficiaris i, de vegades, com a participants.
- Pot millorar les condicions de vida de les dones o dels homes.
- En general, no canvia els rols socials i les relacions de poder existents.
- És una condició necessària per satisfer interessos estratègics.

La satisfacció de necessitats pràctiques no contribueix necessàriament a reduir les desigualtats entre homes i dones, sinó que en respondre a mancances específiques, sovint, tendeixen a mantenir la mateixa posició un cop satisfetes aquestes necessitats.

D'altra banda, les necessitats o interessos estratègics, tracten de millorar la posició de les dones en la societat i sorgeixen de l'anàlisi de la seva subordinació. Pretenen promoure un equilibri en les relacions de gènere. Els interessos estratègics es relacionen amb la posició de cada persona o grup en la jerarquia social, el lloc que ocupa en la societat. Aquestes posicions no només determinen una ubicació jeràrquica sinó que atorguen un valor social, defineixen unes funcions i uns rols a desenvolupar, uns drets i uns deures. Incideixen en què es tinguin unes oportunitats o altres, que condicionen, i moltes vegades determinen, el nivell social i econòmic del grup de què es tracti i la possibilitat d'influir, decidir i participar activament i directament en la construcció de la societat en la qual es viu.

Les característiques de les necessitats estratègiques:

- Tendeixen cap a un resultat a llarg termini i el seu objectiu és el canvi social.
- Són comuns a un grup.
- Estan lligats a una posició de subordinació, manca de recursos i a l'educació, la vulnerabilitat, a la pobresa, etc.
- Es poden satisfer millorant les relacions de poder i la distribució de les responsabilitats domèstiques i familiars entre dones i homes, a través d'accions de conscienciació, tallers d'autoestima, xarxes de suport, etc., i actuant políticament sobre les discriminacions indirectes en temes com la propietat, la feina i l'ocupació, l'educació, la presa de decisions, el poder polític, etc.
- Es plantegen en termes d'accés i control dels recursos i dels beneficis.

La satisfacció dels interessos estratègics:

- Permet a les dones i a grups discriminats convertir-se en agents actius del seu projecte de vida.
- Pot millorar la situació social global inclouent-hi dones i grups discriminats.
- Pot permetre que les dones i els grups discriminats participin en la presa de decisions.
- És una condició imprescindible per garantir la igualtat i per a un desenvolupament equitatiu i sostenible.

Actuar tenint en compte interessos estratègics per a les dones significa invertir per canviar la seva posició de subordinació, afavorir la modificació dels rols de dones i homes, i produir un efecte d'equilibri en les posicions que ocupen socialment.

El procés d'identificació de necessitats de gènere presenta una sèrie de dificultats, entre les quals:

- Poden veure's esbiaixades per la política d'interpretació de les necessitats de les organitzacions.
- Es pot donar una visió agregada de les necessitats.
- Absència de canals adequats per fer explícites tant les necessitats pràctiques com les estratègiques.

Davant aquesta situació, es fa imprescindible tenir i fomentar la participació de les dones en la identificació de necessitats, ja que fins fa relativament poc temps, per elaborar diagnòstics o analitzar situacions per al disseny de projectes, les dones i les seves necessitats no eren ateses, o en el pitjor dels casos, ni tan sols eren considerades com a elements a tenir en compte.

Atenent a les premisses anteriorment assenyalades, resulta imprescindible disposar de la participació de les dones amb l'objectiu que facilitin informació vàlida per elaborar projectes des de la perspectiva de gènere.

### **1.2. Anàlisi i elaboració de polítiques**

Incorporar l'enfocament de gènere en l'anàlisi i en la formulació de les polítiques de les diferents administracions públiques suposa l'atenció de les conseqüències de les polítiques sobre les persones i explorar la manera com aquestes conseqüències poden variar per a l'home o per a la dona en funció de les diferències i desigualtats per raó de sexe. Integrar qüestions relatives a la dona contribueix a aconseguir una visió millor fundada de les opcions i les repercussions de les polítiques, i així mateix ha de permetre que les persones responsables de decidir avaluin les possibilitats de reduir la clivella entre homes i dones.

La finalitat d'aquesta estratègia és aconseguir que les consideracions de gènere s'inclouguin sistemàticament en l'avaluació de les qüestions, opcions i repercussions de les polítiques de les administracions públiques. És també procurar sistemàticament aconseguir una major igualtat com un dels resultats de la política. Per això és fonamental incloure l'enfocament de gènere dins els processos normatius, per la qual cosa és necessari abastar aquestes premisses:

- L'enfocament de gènere s'ha d'incloure en qualsevol formulació del problema o qüestió política que vulgui tractar-se. Si el problema es defineix de manera acotada les possibilitats de considerar els problemes de gènere poden reduir-se notablement.
- L'enfocament de gènere té relació amb la definició de les necessitats d'informació per avaluar les opcions normatives. Si bé és clau desglossar les dades per sexe amb la finalitat d'analitzar les tendències o qüestions d'importància que les dades globals no revelen, hi ha també altres elements que cal tenir en compte com el fet d'incorporar en el procés d'adopció de decisions la informació sobre la situació de la dona com la de l'home, formulant diferents tipus de preguntes i obtenint informació que ajudi a reformular i a tornar a centrar el debat normatiu.
- L'avaluació de les repercussions de diferents opcions segons el gènere. Diverses opcions o alternatives poden suposar costos i beneficis diferents per a la dona o per a l'home. Les conseqüències de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes han de determinar-se de forma sistemàtica per tal que siguin evidents en el procés d'adopció de les decisions.
- L'enfocament de gènere s'ha de tenir en compte en determinar les persones que seran consultades i com seran consultades.

La participació de la societat civil, la consulta del públic, els sondeigs, les enquestes... poden llançar resultats diferents segons qui sigui consultat, què es demana i de quina manera es participa. És per això important recollir aportacions significatives tant de les dones com dels homes.

- La formulació de les recomanacions per a les opcions de política han de reflectir la informació i les anàlisis sobre les qüestions d'igualtat a les passes anteriors. Una altra consideració important és que la manera en què es presentin les opcions normatives als responsables també pot influir sobre l'interès o la viabilitat de cada opció.

### **1.3. La investigació**

Incorporar l'enfocament de gènere en aquest àmbit ha de procurar que les qüestions relatives a les diferències de tracte i les desigualtats de gènere es tinguin en compte en la planificació del programa general d'investigacions, així com en la formulació de plans, programes o projectes determinats. El programa d'investigació és important perquè les decisions adoptades en aquesta etapa determinaran les oportunitats de què es disposaran en l'etapa d'execució.

Una primera qüestió que s'ha d'examinar és si el programa d'investigació en el seu conjunt respon als assumptes relatius tant a l'home com a la dona o s'han plantejat per ambdós sexes. És a dir, en considerar les qüestions que val la pena investigar, es presta atenció a les prioritats tant de la dona com l'home a la feina que fan i a les seves necessitats i interessos? Es parteix de la base que homes i dones comparteixen prioritats i perspectives, i poc és el que es coneix sobre les necessitats i els interessos particulars de les dones. Una altra qüestió en paral·lel és si les dones, així com els homes, es beneficien de les inversions en les investigacions.

Un àmbit important en l'estratègia d'incorporació de l'enfocament de gènere és la definició de projectes de recerca concrets: considerar la finalitat i l'abast de cada projecte, i si es pot formular perquè reflecteixi les perspectives i les prioritats de les dones. Aquesta estratègia exigeix, a més, que es presti atenció a la metodologia proposada a fi de garantir que es documentin i s'explorin les diferències i desigualtats per raó de gènere. Així, els mètodes participatius exigeixen una adaptació per aconseguir que les veus de les dones siguin escoltades i que les seves experiències siguin captades pels equips investigadors. La selecció de persones encarregades de la recerca que siguin capaces d'incorporar en la seva tasca les qüestions d'interès per a la dona és una altra raó important, com també ocupar-se que les administracions públiques difonguin i incorporin les conclusions de la investigació sobre les qüestions de gènere als debats normatius.

Investigar des de l'enfocament de gènere implica, en definitiva:

- Tenir dades desagregades per sexe que proporcionin informació sobre homes i dones.
- Prendre consciència del que signifiquen les relacions de gènere i tenir en compte l'anàlisi de les dades.
- Comprendre que la vida de les dones i dels homes està condicionada pels rols de gènere i per les relacions de poder.
- Analitzar la situació i la posició de dones i homes, identificant els factors de desigualtat.
- Explicitar la desigualtat o discriminació històrica de les dones.
- Evidenciar les desigualtats de manera que es posin de manifest les clivelles de gènere.

- Visibilitzar les aportacions i les realitats de les dones.
- Elaborar conclusions relacionades amb les intervencions específiques per a dones o homes i les generals que es puguin desenvolupar en el marc de les polítiques públiques.

Per integrar l'enfocament de gènere en l'àmbit de la investigació, en les etapes clau del procés de planificació s'han de plantejar aquest tipus de qüestions:

- Definició de l'àmbit de recerca: de quina manera és l'àmbit d'investigació pertinent a homes i dones (quines són les diferències i analogies)? Han participat tant dones com homes en la definició i en el disseny de la recerca?
- Avaluació de la metodologia: es reflexionen les diferències de gènere en el marc conceptual, els objectius, la metodologia, els resultats esperats i les repercussions previstes en la investigació? Com es pot incorporar l'atenció a les diferents situacions de les dones i els homes en el disseny de la recerca? Com resoldre, en el disseny i la posada en pràctica de la investigació els factors que sovint produeixen desigualtats per a dones i homes?
- Selecció de l'equip investigador: disposen dels coneixements especialitzats pertinents per comprendre les dimensions de gènere en les investigacions? Estan familiaritzats amb el material bibliogràfic sobre el tema i poden assegurar que s'utilitza una metodologia adequada? Poden integrar l'enfocament de gènere a tota la investigació?
- Difusió i aplicació dels resultats de la investigació: es determinaran recomanacions i resultats relatius a la disminució de la clivella entre ambdós sexes, fins i tot a nivell normatiu? Quines mesures s'adoptaran

per assegurar-se que aquests resultats i recomanacions siguin difosos i incorporades a les polítiques públiques?

- Avaluació de la recerca: s'incorporarà la problemàtica dels gèneres en els criteris d'avaluació per a l'estimació de metodologies, estratègies, repercussions, resultats, etc.?

#### **1.4. L'assistència tècnica**

Incorporar la perspectiva de gènere en l'assistència tècnica ha d'aconseguir que les iniciatives impulsades donin suport als objectius de no discriminació per sexe, per la qual cosa han d'examinar els resultats esperats i la seva pertinència. Per exemple, en una política dirigida a la descentralització governamental, la incorporació de la perspectiva de gènere exigeix tenir en compte els factors que afecten la representació de la dona en els organismes d'adopció de decisions i la capacitat de les persones responsables de l'adopció de decisions encaminades a reconèixer les necessitats tant dels homes com de les dones, i de respondre-hi.

Totes les administracions públiques han de garantir que en les assistències tècniques les consideracions relatives a la igualtat es tractin quan es defineixi l'encàrrec proposat. L'abast de l'assistència pot facilitar o posar impediments a la integració de qüestions relatives a la perspectiva de gènere i ha de donar-se tant en la fase de formulació com en la de l'execució del pla, programa, projecte o servei a implementar o desenvolupar.

Entre les mesures proposades es poden citar:

- Referir-se als compromisos internacionals i nacionals respecte dels drets de la dona i de la igualtat entre homes i dones.
- Assegurar que els equips de persones expertes incloguin membres que tinguin experiència necessària en anàlisi de gènere.

- Cercar aliats en les organitzacions coparticipants.
- Assegurar-se que els punts de vista de les dones, així com els dels homes, s'obtinguin mitjançant processos de consulta.
- Consultar persones expertes locals en igualtat.

#### **1.5. L'obtenció, anàlisi i difusió de dades**

Obtenir, analitzar i difondre estadístiques i dades és un element clau que proveeix les administracions públiques d'informació bàsica per determinar prioritats, formular programes i orientar la política. L'enfocament de gènere en aquest àmbit suposa que totes les estadístiques han de ser produïdes tenint en compte els rols dels sexes i les diferències i desigualtats per raó de gènere en la societat. Totes les dades, tant les relatives a les persones com aquelles que no es refereixen directament a les persones s'han de compilar i analitzar tenint en compte els factors basats en el sexe que influeixen en els rols femenins i masculins, l'accés als recursos i la forma en què els homes i les dones es beneficien dels recursos, les instal·lacions i els serveis.

Encara que el desglossament sistemàtic per sexe és un dels instruments per vetllar perquè es presti atenció a la perspectiva de gènere en les estadístiques, resulta en si mateix insuficient. Les dades desagregades per sexe són només dades tabulades separatament per a les dones i per als homes. Disposar-ne no garanteix que els conceptes, les definicions i els mètodes utilitzats en la producció de dades estiguin concebuts per reflectir les funcions i les relacions dels sexes en la societat. Igualment important és considerar si els tipus de dades recopilades responen a les preguntes bàsiques que s'han de formular sobre les qüestions des d'una perspectiva d'igualtat de gènere. D'altra banda, s'ha de

prestar atenció als mètodes de presentació i difusió a fi que les qüestions es presentin de forma adequada i arribin a tots els grups de possibles destinataris.

A continuació s'assenyalen algunes mesures per incorporar l'enfocament de gènere en l'obtenció, anàlisi i difusió de les dades estadístiques que les administracions han de promoure i impulsar:

- Assegurar-se que les estadístiques documentin la participació de les dones i dels homes en tots els sectors econòmics i socials, així com les seves contribucions en aquests sectors.
- Examinar de quina manera les experiències de les dones i dels homes poden variar en diferents grups socials i econòmics i en quina mesura aquestes diferències poden resultar pertinents per a l'anàlisi estadístic.
- Aconseguir que els conceptes, les definicions i els mètodes actuals que s'utilitzen en l'obtenció de dades representin les diferències i desigualtats basades en el gènere.
- Considerar i examinar les causes subjacents i les conseqüències en el marc d'anàlisi. Un cop documentades les diferències i les desigualtats per raó de gènere, s'ha d'assolir una anàlisi més profunda que indagui en les causes i les conseqüències d'aquestes diferències i desigualtats.
- Identificar tota la informació necessària per examinar les diferències basades en el gènere.
- Assegurar-se que els resultats de l'anàlisi es difonguin en un llenguatge clar i que posin en relleu les causes i les conseqüències basades en el gènere i les seves repercussions normatives i en les polítiques públiques.

## 1.6. La capacitat

La creació de capacitat és una qüestió fonamental per als diferents organismes internacionals i administracions públiques. Amb la finalitat d'aplicar eficaçment i efectivament l'estratègia d'incorporació de l'enfocament de gènere en les polítiques i d'encoratjar i donar suport a altres institucions, entitats i associacions per treballar de forma complementària, les administracions públiques han de treballar per aconseguir la seva pròpia capacitat. Aquest és un procés a llarg termini que exigeix atenció permanent i dedicada, i recursos i capital polític.

Per poder valorar i avaluar la capacitat actual per incorporar l'enfocament de gènere en les administracions públiques i determinar quins són els punts febles s'ha d'estar especialment atent en aquests àmbits o elements que es ressenyen a continuació:

- Comprensió i compromís: claredat sobre la meta d'igualtat entre homes i dones i entre els diferents professionals, particularment en el nivell elevat d'adopció de decisions, i compromís de perseguir aquest objectiu tant a nivell institucional com individual.
- Capacitats analítiques i de planificació: les capacitats necessàries per respondre a les qüestions d'igualtat entre els sexes que guarden relació amb el mandat i les competències de les administracions.
- Estructures i mecanismes: que les estructures i els mecanismes que garanteixen que les preocupacions d'ambdós sexes i les qüestions d'igualtat es plantegin dins la planificació i l'adopció de decisions, permetin establir enllaços interadministratius, i responsabilitzin al personal i els administradors.
- Presència catalitzadora: disposar d'unitats que promoguin la igualtat d'oportunitats

entre homes i dones i la incorporació de la perspectiva de gènere, però que se centrin en qüestions estratègiques i puguin actuar com a catalitzadors de canvis efectius. La incorporació d'agents d'igualtat d'oportunitats a les administracions públiques es considera fonamental per al desenvolupament d'aquests objectius.

- Mecanismes de participació: els mitjans a través dels quals es garanteix la consulta, de manera que les dones, igual que els homes, puguin participar en l'adopció de decisions i influir en la formulació i l'avaluació de polítiques i programes.
- Informació, dades i recerca: la disponibilitat dels instruments necessaris, com investigacions sobre diferències i desigualtats de gènere i suficients dades desagregades per sexe, per a la formulació de polítiques i programes.

L'experiència demostra que la capacitat per treballar en les qüestions relatives a la igualtat entre dones i homes no es materialitza automàticament, totes les institucions i en especial les administracions públiques han de formular plans, programes i projectes que fixin metes realistes, especifiquin les responsabilitats i mobilitzin els nivells de suport necessaris.

### **1.7. Els pressuposts amb perspectiva de gènere**

Els pressuposts públics reflecteixen la situació econòmica i social i les prioritats d'un govern, mostrant d'aquesta manera certs models socials. Les xifres que es manegen en política tenen un impacte directe sobre la societat i l'economia. Per a una participació equitativa de dones i homes en tots els recursos financers i materials de les administracions públiques és necessari també una anàlisi de gènere. Es tracta de dur a terme un pressupost amb perspectiva de gènere que ofereixi una anàlisi conjun-

ta de la planificació i control dels instruments a utilitzar.

Per pressupostar amb perspectiva de gènere s'entenen les implicacions de gènere en les decisions pressupostàries, a tenir en compte tant per impostos, taxes, etc. com per a subvencions, assignació de recursos, etc. No obstant això, pressupostar amb perspectiva de gènere no s'ha d'entendre com més partides pressupostàries, sinó més aviat com es tenen en compte les diferents realitats de la vida de les dones i els homes. L'objectiu és una distribució equitativa dels recursos financers entre els sexes; mitjançant el desenvolupament d'indicadors quantitativs i qualitativs es pot avançar cap a la igualtat entre homes i dones.

Així els pressuposts amb perspectiva de gènere es defineixen com l'instrument fiscal de l'estratègia d'igualtat de gènere. Es tracta d'una anàlisi eficaç i d'una eina per tal d'assolir l'equitat de gènere a través d'un canvi en la gestió del pressupost i la política. Això implica la suposició que la tradicional política pressupostària resulta injusta, ja que la distribució provoca que dones i homes no tinguin el mateix accés als serveis públics.

La preocupació bàsica és la següent: examinar els pressuposts públics des d'una perspectiva de gènere per identificar les desigualtats existents entre homes i dones i veure per què es mantenen, i com a base per eliminar o reduir aquestes desigualtats.

Per analitzar el pressupost des d'una perspectiva de gènere cal partir de la relació entre el pressupost d'ingressos i despeses, així com de les persones concretes visibles que seran les beneficiàries. D'aquesta manera els serveis específics (entrada), els resultats (sortida) i els efectes (conseqüències) queden recollits en els pressuposts. A mesura que l'enfocament de la perspectiva de gènere sigui vinculat jurídicament, podrà ser considerada una base important per millorar la igualtat dels sexes. L'ús

dels fons públics sobre aquesta base pot ser més eficient i s'aconseguiria major igualtat.

Cal tenir en compte també que una anàlisi parcial d'un pressupost no és encara una presupostació amb perspectiva de gènere i que si en l'anàlisi del pressupost de gènere es troben les desigualtats de gènere, s'ha de disposar de les mesures de política adequades per promoure la igualtat.

En l'anàlisi del pressupost amb perspectiva de gènere per als projectes sempre s'haurà d'observar:

- L'estructura de projecte (el control, les responsabilitats, el pla de treball, els objectius del projecte, l'avaluació)
- La participació activa de les unitats responsables
- El coneixement sobre el gènere en l'anàlisi del pressupost
- L'oportunitat per assessorar (per via administrativa o a través d'experts externs)

En resum, els beneficis d'analitzar el pressupost des de la perspectiva de gènere suposen:

- La identificació de les disparitats i el suport necessari als grups desfavorits en el sentit de la igualtat
- La millora de la base d'informació existent respecte de les diferències entre els sexes i de gènere: efectes i mesures per a la planificació pressupostària i el control
- El suport a l'acció d'orientació en les àrees de planificació del pressupost, l'execució del pressupost i el control pressupostari
- La creació de condicions de control polític
- El suplement i la concretització dels processos en base a la perspectiva de gènere
- L'augment de la sensibilitat en política i de l'administració en qüestions d'igualtat

- La millora de l'eficàcia i l'eficiència de la despesa pública
- L'augment de la transparència de les activitats del sector públic

## **2. Els plans d'igualtat d'oportunitats**

### **2.1. Definició**

És a partir dels anys vuitanta quan els països europeus comencen a posar en marxa polítiques, estratègies i instruments per equiparar la situació de les dones amb la dels homes, a través de polítiques en les administracions públiques d'àmbit estatal, regional o local.

El model més habitual que recull totes les mesures dissenyades amb l'objectiu d'eliminar les desigualtats entre dones i homes és el de Pla d'Igualtat d'Oportunitats. Es tracta d'un model que articula diferents mesures vinculades a les seves corresponents àrees d'acció que s'implementen de forma transversal, però molt particularment en una sèrie d'àrees prioritàries: salut, ocupació, formació, educació, participació social i cultural, violència contra les dones...

Un pla d'igualtat d'oportunitats es defineix com una eina estratègica que planifica i organitza les polítiques de gènere d'un govern, atenent específicament a la participació de la societat civil i, concretament, de les dones en l'elaboració i la gestió d'aquestes polítiques. Els plans presenten una estructura integral, és a dir, cobreixen una sèrie d'àrees diferents que estan relacionades al mateix temps i tenen com a objectiu principal, i que fa d'unificador de les àrees, la promoció de la igualtat de gènere i la desaparició dels obstacles que existeixen per tal que aquesta sigui efectiva.

Els plans es divideixen en àrees, en les quals s'assenyalen objectius a assolir i s'estableixen mesures o accions concretes, que s'atribueixen a les diferents àrees de govern que s'han

d'encarregar d'executar-les. En cada àrea es desenvolupa un diagnòstic de la situació, es descriuen els problemes que es pretenen eliminar, i finalment, s'especifiquen els resultats que es pretenen aconseguir.

En relació als nivells generals d'actuació dels plans d'igualtat es poden establir les categories següents amb els tipus d'accions o mesures corresponents:

- Actuar sobre el coneixement:
  - Cultura i oci (per trencar l'aïllament de les dones vinculat a la seva ocupació a la llar).
  - Informació (finestretes, telèfons, centres d'informació que assessorin sobre drets, família, violència contra les dones, recursos socials, sanitaris, ajudes, beques...).
  - Sensibilització (campanyes, jornades, dies internacionals...).
  - Creació de coneixement de gènere (subvencions a universitats, grups de recerca, publicacions i investigacions en matèria de gènere, universitats d'estudis de gènere ...).
  - Formació (cursos de formació en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats entre dones i homes per a professionals, associacions, personal tècnic...).
- Actuar directament contra de les discriminacions:
  - Acció individual (assistència jurídica gratuïta, atenció psicològica, formació ocupacional).
  - Assistencial (atenció a dones víctimes de violència de gènere, centres o cases d'acollida, centres de dia per a dones que exerceixen la prostitució, suports en la cura dels fills...).
  - Acció positiva (mesures de tipus legislatiu o redistributiu: ajuts econòmics a la

creació d'empreses per part de dones, formació específica i exclusiva per a dones, etc.).

Acció legislativa i estructural.

- Crear organitzacions o estructures per abordar les polítiques antidiscriminatòries en l'administració o societat civil:
  - Enfortiment d'associacions de dones i d'altres organitzacions (subvencions, cessió de locals, formació directiva, participació).
  - Desenvolupament d'estructures governatives (creació de comissions, comitès, estructures especialitzades en el desenvolupament de polítiques de gènere).
  - Cooperació (suport a les activitats de gènere en països en desenvolupament).

És aquest fet el que els fa complexos ja que coexisteixen moltes d'àrees, diferents objectius i un nombre molt variat de mesures, accions i actuacions que s'han d'implementar.

A diferència de les lleis, els plans d'igualtat d'oportunitats no tenen cap caràcter sancionador, és a dir, no s'atempta contra el pla si s'incompleix totalment o parcialment, per la qual cosa és bàsic per al desenvolupament del pla el grau de complicitat que els diferents organismes d'igualtat, promotors en essència dels plans (instituts de la dona estatals o autonòmics, direcció generals de la dona, regidories de la dona, àrees de la dona...) estableixin amb els departaments vinculats als objectius.

## 2.2. Elaboració

Generalment l'elaboració d'un pla d'igualtat d'oportunitats segueix els passos següents:

- Voluntat política: decisió de dur endavant el pla.
- Diagnòstic de la situació que es pretén modificar.

- Consulta participativa: grups polítics, agents socials, universitats, organitzacions i associacions de dones, per establir conjuntament les àrees d'actuació del pla i per sondejar les mesures per posar en marxa per a la consecució dels objectius.
- Redacció del pla.
- Consens del pla: un cop redactat s'ha de consensuar primer internament (a nivell de l'administració competent) i després cap a l'exterior.
- Aprovació del pla.
- Posada en marxa.
- Seguiment o monitoratge.
- Avaluació: l'avaluació ha de començar en el mateix moment de l'execució del pla per poder modificar sobre la marxa aquells elements que no estan donant els resultats previstos.

El pla d'igualtat, per tot això, ha de:

- Incorporar aquelles mesures que ja es duen a terme, relacionant-les amb les àrees estratègiques que s'hi relacionin.
- Complementar aquestes polítiques amb altres de noves, extretes del diagnòstic de la situació i abastant noves àrees.
- Incorporar transversalment l'enfocament de gènere en la resta de polítiques de l'administració o govern competent.
- Articular i cohesionar els diferents actors socials vinculats a les àrees, apropant la societat civil a les tasques de governació.

### 2.2.1. La decisió política

És un element bàsic, possiblement el més important, per a l'èxit del pla d'igualtat. És el primer element que s'ha de considerar quan es planteja la possibilitat d'elaborar un pla. Si no hi

ha consens i voluntat global en el govern que es planteja aquest projecte, aquest no tindrà els fruits desitjats i, a més, el procés d'implementació serà llarg i decebedor per a les persones que hi treballen.

El marc legal europeu i espanyol és molt favorable per posar en marxa plans d'igualtat: existeixen plans, a nivell espanyol, a nivell de les comunitats autònomes i a nivell local. També s'implanten ara plans d'igualtat en les empreses i organitzacions.

El problema es pot donar quan es considera que es tracta d'un compromís necessari políticament però de cap manera existeix ni coneixement ni voluntat política d'assumir els compromisos que comporta. Per això, en moltes ocasions són documents que es poden considerar com a "paper mullat", quan es realitzen simplement perquè altres ajuntaments o governs han aprovat documents de característiques similars.

En aquesta fase de decisió política és important l'existència de l'estructura administrativa necessària per liderar un procés d'aquest tipus. Depenent de l'organisme, aquesta àrea pot ser un institut, una regidoria, una direcció general, un departament. Així, l'existència d'un equip de treball consolidat que tingui experiència en posar en marxa mesures en matèria de gènere (programes i projectes) és important per elaborar un pla d'igualtat.

També és important, en aquesta fase, que existeixi certa tradició de feina en matèria de gènere davant l'opinió pública, i que la ciutadania conegui l'existència de projectes i programes específics per a les dones i estigui sensibilitzada en relació al treball en aquesta àrea.

### 2.2.2. Diagnòstic de la situació d'igualtat

Cal elaborar un estudi diagnòstic de la situació, disposant de tota la informació disponible relativa a les diferents àrees susceptibles de ser tractades. Té com a objectiu conèixer quina és la situació real de les dones, de la manera més àmplia possible, conèixer quins són els seus problemes, les seves expectatives i necessitats concretes, per poder planificar adequadament.

En aquest estudi diagnòstic s'hi ha d'incorporar almenys:

- Informació geogràfica relativa a l'àrea: població urbana, rural, rururbana, ciutats i localitats més importants
- Informació històrica centrada fonamentalment en les tendències i esdeveniments dels darrers cent anys
- Informació demogràfica relativa a l'àrea que serà objecte d'atenció: índexs de natalitat, mortalitat, fecunditat, nupcialitat, percentatge de naixements fora del matrimoni, diferència d'esperança de vida entre dones i homes, edat al primer fill, dades d'emigració i immigració, etc.
- Informació econòmica: sectors més rellevants, sectors emergents...
- Informació laboral i educativa: índexs de formació de la població (analfabetisme, estudis primaris, secundaris o terciaris), de població activa, d'atur, de feina a temps parcial, d'economia submergida
- Catàleg de serveis socials existents a la zona corresponent: guarderies, escoles, hospitals i centres de salut, centres per a gent gran, centres de dia, atenció a víctimes de violència de gènere, a dones que exerceixen la prostitució, etc.

- Informació sobre mesures de comunicació i transports: distància a les ciutats més importants, serveis públics de transport existents, nombre de vehicles particulars existents, etc.
- Informació relativa a la salut
- Informació interna sobre l'administració que ha d'implantar el pla d'igualtat: funcionariat, personal laboral, eventual, nombre de dones i homes, edats, càrrecs de responsabilitat

S'ha de fer servir a més tota la investigació realitzada sobre la situació de les dones en la zona d'actuació concreta, i en ocasions es poden utilitzar tècniques complementàries com les enquestes, els tallers i les reunions amb actors socials com organitzacions i associacions de dones, organitzacions no governamentals, sindicats, etc.

Finalment tota la informació possible desagregada per sexe haurà de ser tractada i incorporada per identificar les àrees en què és necessari intervenir. En definitiva, el que es pretén és aconseguir un document que respongui a tots els problemes i necessitats detectades a través de la fase de diagnòstic i que respongui a les necessitats concretes amb solucions factibles i no amb grans màximes o principis irrealitzables.

### 2.2.3. Procés d'elaboració

El procés d'elaboració ha d'assegurar la presència i el consens de dos grups d'actors diferents però igualment importants, a dos nivells diferents:

- Un equip o comissió format per representants de totes les àrees de govern de l'organisme corresponent (estatal, autonòmic o local) amb un nivell prou representatiu per prendre decisions.

- Un equip o comissió que assegurí la participació dels actors socials (agents socials, organitzacions i associacions, grups polítics, administracions, etc.), per la capacitat de traslladar l'opinió de les dones i per la importància que tingui el seu criteri per incorporar les seves aportacions al pla d'igualtat.

Les tasques d'ambdós equips o comissions pot ser deliberativa, consultiva o fins i tot decisòria. Aquesta tasca ha d'estar perfectament clara, tant per l'administració que posa en marxa la redacció del pla com per a cada actor incorporat al procés. Tot això, a més, ho ha de coordinar l'organisme encarregat de la dinamització del procés, generalment assistit per un equip tècnic expert en planificació estratègica i en gènere, que s'encarregui dels aspectes més tècnics i de la congruència del resultat final.

Hi ha diferents models d'incorporació dels actors socials en el procés d'elaboració del pla d'igualtat. El més freqüent és la creació d'una comissió ad hoc, que es reuneix en diferents ocasions per discutir un document o esborrany. En altres ocasions ja poden existir consells participatius dependents dels organismes que promouen l'elaboració del pla d'igualtat. En aquest cas, ha de ser aquest l'òrgan de participació dels agents socials, i en tot cas, incorporar a aquest òrgan (Consell de la Dona, Consell Consultiu d'Igualtat) a un nombre major de representants d'entitats.

El document o esborrany que s'utilitzi per a la discussió en les reunions del consell participatiu per l'elaboració del pla haurà de contenir ja, en el format original, les àrees més importants d'intervenció, els objectius per a cadascuna d'aquestes àrees i un esbós de les mesures plantejades, d'acord amb el diagnòstic elaborat en la fase anterior.

A través del treball de les dues comissions s'ha d'aconseguir el compromís governamental d'implementar totes les mesures incorporades en els diferents objectius de totes les àrees d'acció o línies de treball.

Així mateix, s'elaboraran els indicadors per a cadascuna de les mesures dins cada objectiu, que permetin conèixer el grau d'eficàcia del procés d'execució del pla d'igualtat d'oportunitats, així com del resultat final, un cop rematada l'acció.

Els indicadors de gènere han d'informar sobre l'estat o l'evolució cap a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en diferents camps. La seva construcció està estretament lligada als objectius plantejats en el pla, com més clarament estiguin definits els objectius més senzill serà elaborar els indicadors. Els indicadors sempre han de complir tres condicions prèvies: han d'identificar les clivelles de gènere, han de marcar els temps (han de fixar i planificar els temps de recollida d'informació) i han de ser comprensibles i de nombre limitat (fàcils d'entendre).

Els criteris de selecció dels indicadors de gènere, per evitar-ne un excessiu nombre, són:

- Han d'estar desagregats per sexe. Només així poden oferir informació sobre la clivella de gènere.
- Han d'estar ben definits. Qualsevol persona que els utilitzi n'ha de conèixer el significat i el càlcul.
- Han de ser accessibles. S'ha de poder obtenir la informació que assenyalen.
- Han d'estar consensuats. Cal realitzar-los amb l'acord dels professionals que han d'utilitzar-los.
- Han de combinar indicadors qualitius i quantitatius. La informació no quan-

tificable o que no existeixi en fonts d'informació ja elaborades, s'obindrà a través de fonts primàries que ajudin a identificar la realitat dels homes i les dones.

- Han de ser comparables en el temps. Han de ser capaços de captar les modificacions en el temps de la realitat de dones i homes, és a dir, han de ser flexibles per ser capaços de captar realitats canviants.

#### **2.2.4. Aprovació del pla**

És indispensable que les instàncies polítiques aprovin el pla perquè es formalitzi el compromís i el consens necessari que donarà lloc a la necessitat d'executar-lo. Com més ampli sigui el consens, més probabilitats hi haurà que el pla d'igualtat d'oportunitats, generalment plurianual, tingui continuïtat en el temps, malgrat que es produeixin canvis en el panorama polític de l'àrea en què s'està treballant.

Aquest grau de consens no ha de donar-se només a nivell polític, sinó que com més gran sigui el grau d'enteniment amb la resta d'agents socials, més possibilitats hi haurà que el pla es mantingui encara que canviïn els responsables polítics, ja que aquests agents poden exercir pressió perquè un pla amb un alt grau de consens es mantingui i no s'abandoni.

#### **2.2.5. Publicació del pla**

Un cop aprovat el pla per la instància política més elevada possible (Ple municipal, Ple de consell insular, consell de govern autonòmic o consell de ministeris) s'ha de donar la màxima publicitat possible al seu contingut.

S'ha de realitzar una publicació, en paper o digital, que el difongui el màxim possible ja que en el coneixement del pla estarà també part del seu èxit. D'aquesta

manera, no només es difon el pla sinó també la idea de la necessitat de treballar a favor de la igualtat d'oportunitats.

#### **2.2.6. Execució del pla**

En general, les mesures establertes per aconseguir cadascun dels objectius de les diferents àrees han de ser dutes a terme per diversos agents, no només per l'administració promotora del pla.

Per això, a l'hora de començar l'execució del pla és convenient i necessari dur a terme recomanacions a les diferents entitats vinculades o participants sobre com enfocar les accions, com executar-les i quins seran els indicadors del seu compliment.

#### **2.2.7. Seguiment del pla**

Actualment, els processos de seguiment solen anar en paral·lel als processos d'avaluació, que s'aborden en l'apartat següent. És a dir, que aquesta no sigui només ex post, una vegada rematat el pla, sinó que s'incorpori a cada fase de l'execució, a través del control dels indicadors, per poder detectar possibles desviacions i corregir-les abans que sigui massa tard, en relació amb els objectius del pla d'igualtat.

És possible, d'aquesta manera, incloure també observacions o suggeriments pertinents que puguin donar-se durant el procés d'execució. Generalment aquesta avaluació es plasma en quatre moments:

- Un previ a la situació de partida
- Dues avaluacions intermèdies
- Un final o ex post

### **2.3. Avaluació**

L'avaluació pretén implantar una metodologia que permeti produir informació vàlida i contrastable a fi de conèixer els èxits d'una determinada actuació, o de totes les actuacions

---

d'un pla, programa o projecte. Així, l'avaluació és en si mateixa un procés d'aprenentatge, de millora de la gestió dels plans, i permet que s'incorpori un factor de millora continuada.

L'avaluació pot ser, a més, interna o externa. La interna duta a terme des del mateix organisme gestor del pla (a vegades per les mateixes persones executores o de vegades per altres del mateix organisme però no vinculades a l'execució), i l'externa, a càrrec d'una entitat no vinculada a l'execució del pla.

L'avaluació dels plans d'igualtat es pot desenvolupar mitjançant aquestes fórmules diferents:

- Avaluació de processos: el procés a través del qual el pla fou formulat
- Valoració de continguts: objectius i mesures per aconseguir-los
- Avaluació d'execució: disponibilitat de recursos, planificació i organització del calendari
- Avaluació d'implicats: organismes implicats
- Avaluació d'impacte: l'impacte que han tingut les diferents mesures en la realitat social
- Avaluació de resultats: de productes i d'efectes

Igualment, les avaluacions dels plans d'igualtat suposen l'existència d'un procediment específic que ha de contemplar:

- Estudi de la implementació, per conèixer les accions que es van posar en marxa per donar compliment a les actuacions. Aquest recollida d'informació es realitza mitjançant documents tipificats en format fix.
- Avaluació quantitativa, per mesurar els efectes del pla. Les dades s'obtenen a través de qüestionaris al principi de l'aplicació del pla i al final.

- Valoració qualitativa, mitjançant entrevistes en profunditat i grups de discussió, per conèixer la valoració del pla d'igualtat d'oportunitats en grups representatius i institucions vinculades a implementar-lo i desenvolupar-lo.
- Avaluació interna, cerca la valoració que sobre l'execució de les diferents mesures tenen les persones representants de les diferents àrees de l'administració implicades, i també els col·lectius de dones.
- Avaluació realitzada per persones expertes, que es realitza per mitjà de qüestionaris enviats a persones expertes en matèria de polítiques de gènere que han de contemplar un comentari sobre els canvis produïts en el territori en aquestes polítiques, una avaluació del paper de les polítiques i el seu impacte, i una indicació de les polítiques realitzades per incorporar les dones en les diferents esferes públiques i per a la conciliació.
- Avaluació de l'impacte de les polítiques en la societat, mitjançant la comparació de la situació de les dones en un any concret i en anys posteriors, o creuant les dades de les edats de les dones per veure els canvis generacionals.

Per avaluar els plans es disposa, com s'ha esmentat anteriorment, dels indicadors d'avaluació com a estàndards utilitzats per mesurar els resultats d'un projecte. Aquests són índexs, xifres, fets, opinions o percepcions que examinen i mesuren canvis de condicions o situacions específiques.

Els indicadors poden ser:

- D'entrada: mesuren les característiques dels participants, context i recursos de què es disposa per desenvolupar el programa.
- De resultats: cobertura dels objectius.

- D'impacte: mesuren els resultats més enllà dels objectius i persones destinatàries que es preveïen, la repercussió que s'ha tingut en el context i en les persona beneficiàries.

Els indicadors han de mesurar també:

- L'eficàcia: assoliment dels objectius en les actuacions.
- L'eficiència: rendibilitat, relació entre els resultats obtinguts i els recursos invertits.
- La pertinència: necessitats de partida relacionades amb les actuacions realitzades.
- La cobertura: quanta població finalment ha estat beneficiària de les diferents actuacions.

La delimitació dels objectius de l'avaluació també és una tasca fonamental. Poden interressar més uns aspectes que altres i és necessari definir-los a l'inici del procés. És important, a més, reflexionar sobre què volem aconseguir amb l'avaluació i realitzar una tasca per definir de manera simple quin és l'objectiu de l'avaluació. Entre d'altres objectius es poden assenyalar els següents:

- Identificar assoliments, fortaleces i debilitats en la implementació de les activitats del pla.
- Reforçar les habilitats i coneixements de l'organització per a nous projectes.
- Determinar la utilitat de la metodologia avaluadora per al programa o pla concret.

Per a cadascuna de les àrees d'avaluació, cal veure si es precisa d'informació qualitativa o quantitativa, i quines tècniques es necessiten per aconseguir la informació (entrevistes individuals, semiestructurades, amb preguntes obertes, entrevistes de grup, observació, anàlisi de documents del pla, etc.). Les persones encarregades de realitzar entrevistes han d'estar entrenades, perquè l'èxit de la seva missió dependrà molt de l'habilitat que tinguin. Valors i actituds com el respecte, les relacions d'igualtat, la familiaritat amb la matèria i amb l'enquesta, l'escolta activa i la presa de dades són bàsics.

En l'anàlisi de la informació quantitativa aquesta es comença a tractar un cop ha acabat el procés de recollida de dades. En el cas de la informació qualitativa, aquesta comença a tractar-se en el mateix moment en què comença el procés de recollida de dades, perquè l'anàlisi resulti més fàcil per la coincidència en el temps i perquè la persona entrevistadora vagi aprenent el procés. Així, el procés d'extracció de conclusions de la informació qualitativa ha de ser conjunt, per tal que les lliçons apreses puguin ser valorades i assumides.

En resum, l'avaluació ha de ser un procés assumit des de la creació d'un pla, ha de ser un procés paral·lel al de l'establiment del pla, amb una calendari preestablert, i no s'ha de veure com un procés aliè i perillós, sinó com una cosa normal i en la qual s'ha de col·laborar internament.

### **Bibliografia:**

ÁLVAREZ ÁLVAREZ, P. *Generando igualdad. Guía para la incorporación del enfoque de género en actuaciones y programas*. Vitòria-Gasteiz: Ajuntament de Vitòria-Gasteiz i Diputació Foral d'Álava, 2001.

ASTELARRA, J. *Veinte años de políticas de igualdad*. Madrid: Càtedra, 2005.

COMISSIÓ EUROPEA. *Guía para la evaluación del impacto en función del género*. 1999.

DIPUTACIÓN DE GRANADA. *Manual metodológico para la introducción de la perspectiva de género en las políticas locales de empleo de la provincia de Granada*. Granada. 2005.

FEDERACIÓ ESPANYOLA DE MUNICIPIS I PROVÍNCIES. *Guía para elaborar planes locales de igualdad*. Madrid: FEMP, 2006

FUNDACIÓN MUJERES. *Guía de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. Madrid: Instituto de la Mujer, 2005.

–. *Informes de impacto de género. Guía de aplicación práctica, para la elaboración de informes de impacto de género de las disposiciones normativas que elabore el gobierno, de acuerdo a la Ley 30/2003*. Madrid: Instituto de la Mujer, 2005.

GENSANA RIERA, M.À. *Informes d'impacte de gènere*. Barcelona: Institut Català de la Dona, 2005.

GRUPO TEMÁTICO NACIONAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. *Análisis de buenas prácticas del grupo temático nacional de igualdad de oportunidades*. Madrid: UAFSE, 2004.

GUERRERO LÓPEZ, M.T. *Manual sobre perspectiva de género e igualdad de oportunidades*. Jerez de la Frontera: Ayuntamiento de Jerez, 2003.

INSTITUTO DE LA MUJER. *Guía para la incorporación de la perspectiva de género*. Madrid: Instituto de la Mujer, 2004.

–. *Plan Estratégico de igualdad de oportunidades (2008-2011)*. Madrid. 2007.

LIKADI FORMACIÓN Y EMPLEO. *Guía orientativa para la introducción de la perspectiva de género en investigaciones y estudios cuantitativos y cualitativos de cualquier orden*. Cabildo Insular de Tenerife, 2006.

NACIONES UNIDAS. *La incorporación de la perspectiva de género. Una visión global*. Nova York. 2002.

AD. *Estudio comparativo de los planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres autonómicos y nacional*. Madrid: Instituto de la Mujer, 2005.

AD. *Guía de buenas prácticas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres en educación*. Junta de Andalucía, 2007.

# Normativa

---

- Llei 4/2009, d'11 de juny, de serveis socials de les Illes Balears (BOIB núm. 89, de 18 de juny i BOE núm. 163, de 7 de juliol).
- Acord sobre determinació de la capacitat econòmica del beneficiari i sobre els seus criteris de participació en les prestacions del Sistema per a l'Autonomia i Atenció a la Dependència (SAAD) (BOE núm. 303, de 17 de desembre de 2008).
- Acord sobre criteris comuns d'acreditació per a garantir la qualitat dels centres i serveis del Sistema per a l'Autonomia i Atenció a la Dependència (SAAD) (BOE núm. 303, de 17 de desembre de 2008).
- Ordre de la consellera d'Afers Socials, Promoció i Immigració de 17 de març de 2009 de modificació de l'Ordre de la consellera d'Afers Socials, Promoció i Immigració de 18 d'abril de 2008 per la qual s'estableixen les bases reguladores de les subvencions en matèria d'immigració de la Conselleria d'Afers Socials, Promoció i Immigració (BOIB núm. 48, de 2 d'abril).
- Ordre de la consellera d'Afers Socials, Promoció i Immigració de 18 de maig de 2009 per la qual s'estableixen les bases reguladores de les subvencions, certàmens i els premis en matèria de polítiques d'igualtat envers les dones (BOIB núm. 766, de 26 de maig).