



# Quaderns metodològics feministes

## La incorporació de la perspectiva de gènere en plans i programes

# #5



**Edició:**

Ajuntament de Barcelona  
Gerència Municipal  
Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps  
Octubre 2021

**Autoria:**

Tamara Izzi  
i  
Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps,  
Ajuntament de Barcelona.

**Disseny gràfic:**

Leticia Ucin

**Correcció lingüística:**

LinguaServe e Internacionalización de Servicios, SA

**Drets:**

Creative Commons



**Impressió:**

Imatge i Serveis Editorials de l'Ajuntament  
de Barcelona

**Dipòsit legal:**

B 19171-2021

**Aquesta col·lecció  
ofereix propostes  
i eines de  
transformació  
feminista per a les  
polítiques locals**



**La incorporació  
de la  
perspectiva  
de gènere  
en plans i  
programes**

**#5**

# Índex

<b>01.</b> Introducció	3
<b>02.</b> Objectius	10
<b>03.</b> A qui s'adreça	12
<b>04.</b> Planificació, plans i programes	14
<b>05.</b> Per què incorporar la perspectiva de gènere als plans i programes?	18
<b>06.</b> Metodologia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en plans i programes	22
6.1. Quan hauríem d'incorporar la perspectiva de gènere als plans i programes?	23
6.1.1. Diagnòstic de gènere	24
6.1.2. Disseny des de l'enfocament de gènere	28
6.1.3. Implementació del pla o programa	33
6.1.4. Avaluació de gènere	36
6.1.5. La importància de la participació	39
6.2. Criteris per considerar que un pla o programa té perspectiva de gènere	40
<b>07.</b> Reptes de futur	44
<b>08.</b> Per saber-ne més	46
<b>09.</b> Bibliografia	48



# 01. Introducció



Des dels anys setanta fins avui, hem assistit a una important evolució en el camp de les estratègies d'actuació per fer efectiva la igualtat de gènere. Aquesta evolució té el seu principal punt d'inflexió en la IV Conferència Mundial de la Dona (Pequín, 1995), organitzada per les Nacions Unides. En aquesta conferència, arran de les reivindicacions i el treball dels moviments feministes i de dones, es va adoptar a escala internacional la transversalitat de gènere com a estratègia per a l'assoliment de la igualtat. En concret, es va acordar que calia incorporar la perspectiva d'igualtat de gènere en totes les polítiques, en tots els nivells i en totes les etapes de les actuacions públiques.

A partir d'aleshores, són nombroses les normes que s'han posat en marxa per impulsar l'aplicació de la transversalitat de gènere, com per exemple la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en l'àmbit de l'Estat espanyol, i la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, en l'àmbit de Catalunya.

A l'Ajuntament de Barcelona, aquesta aplicació s'ha vist traduïda en diferents instruments normatius i programàtics, entre els quals destaca el "Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona" (REG) del 2018. Pel que fa als plans i programes municipals, l'article 7 del REG estableix que:

*"Tots els plans i programes de l'Ajuntament de Barcelona han d'incorporar la **igualtat de gènere com un dels objectius principals**. Tots els àmbits de l'organització municipal —àrees i districtes— han d'**analitzar el caràcter estructural de la situació diferencial entre dones i homes** en les seves línies d'actuació, **planificar amb perspectiva de gènere** i dur a terme **accions específiques encaminades a pal·liar les desigualtats per raó de gènere**".*

En compliment del REG, la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps ha desenvolupat una **metodologia**, que presentem en aquest quadern, **per facilitar la incorporació sistemàtica de la perspectiva de gènere en tota la planificació municipal**.

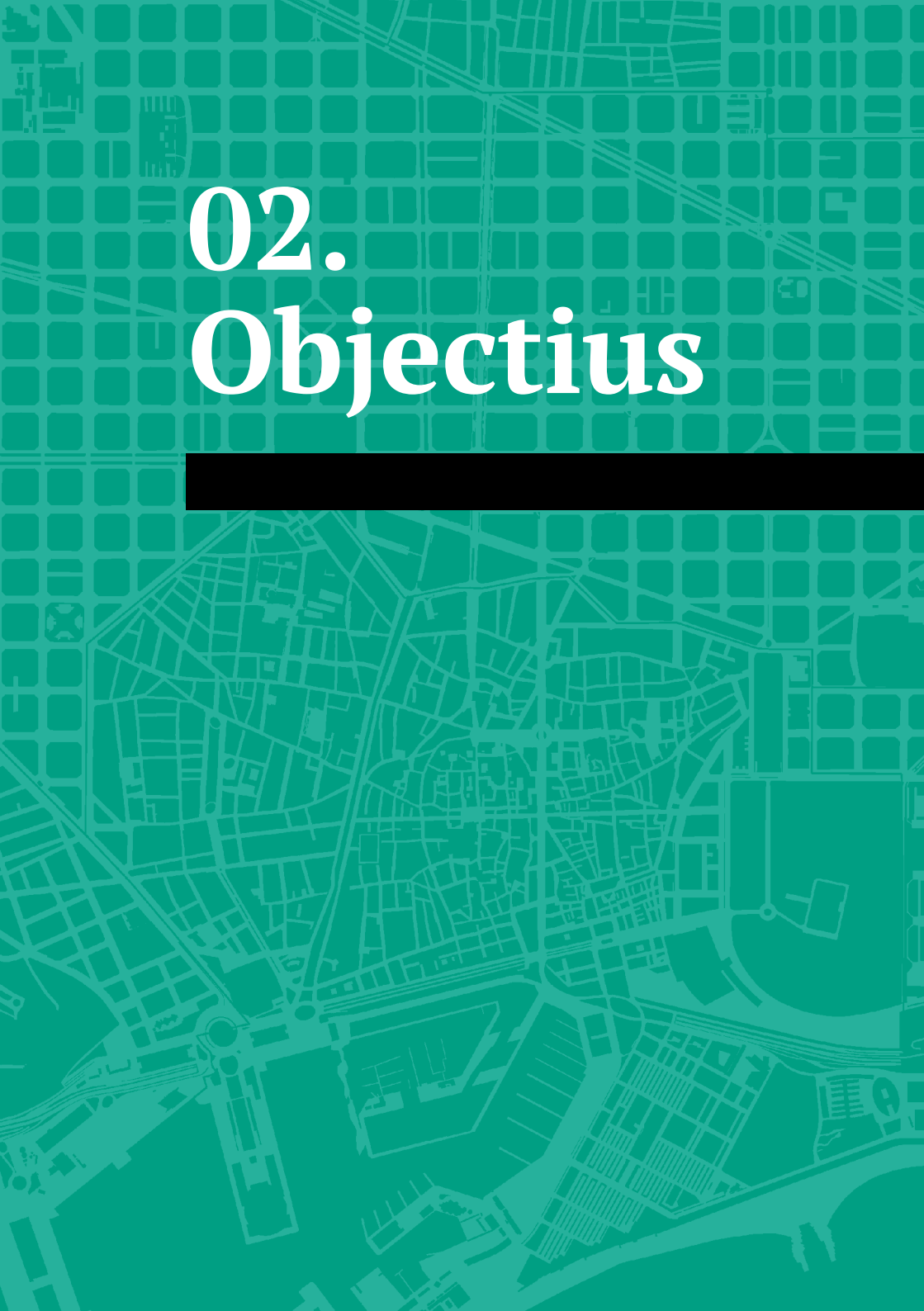
Així, aquest quadern recull els materials informatius i de formació interna produïts els últims anys a l'Ajuntament de Barcelona i, principalment, es nodreix de tota la metodologia desenvolupada des de la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps a partir de l'aprovació del Pla per la justícia de gènere 2016-2020. D'altra banda, s'han utilitzat com a fonts d'inspiració els documents inclosos en l'apartat "Per saber-ne més" i la bibliografia.

En general, la proposta metodològica es desenvolupa d'una manera breu, accessible i esquemàtica. L'objectiu és recollir directrius metodològiques per incorporar la perspectiva de gènere als plans i programes municipals tot proporcionant eines pràctiques, exemples concrets i recomanacions.

Per tant, aquest quadern vol ser una eina més per **garantir que el personal del consistori tingui tots els recursos necessaris per incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques municipals**, per tal d'avançar cap a un procés de transformació real de la cultura i les pràctiques de l'Administració. D'aquesta manera, es vol contribuir a impulsar polítiques públiques de qualitat, que recullin les necessitats i els interessos de tota la ciutadania i hi donin resposta, i produir un canvi institucional sistemàtic cap a un bon govern en termes d'equitat de gènere.

El quadern metodològic s'estructura de la manera següent: en primer lloc, se'n delimiten els objectius i el públic destinatari. Després es presenten els conceptes fonamentals de la planificació, els plans i els programes. Tot seguit es descriuen els motius i la importància d'incorporar la perspectiva de gènere als plans i programes. El sisè apartat inclou, d'una banda, la metodologia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les fases d'un pla o programa i, de l'altra, els criteris per fer una valoració global d'aquesta incorporació. Finalment, es plantegen els reptes de futur, s'aporten els recursos per saber-ne més i la bibliografia.

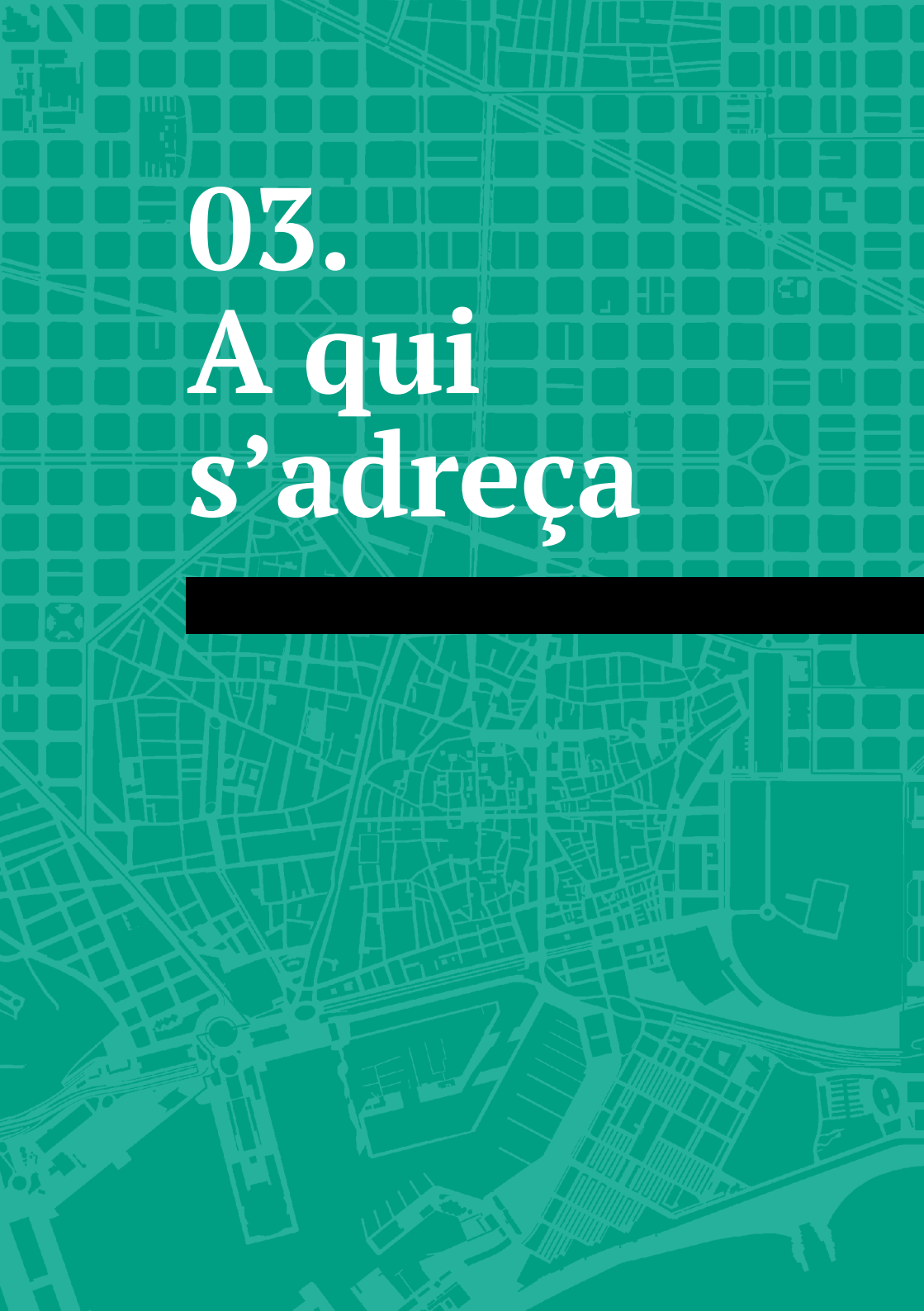




# 02. Objectius

## 11 La incorporació de la perspectiva de gènere en plans i programes #5

- ↳ Ser una proposta metodològica amb caràcter pràctic que incorpori eines útils, exemples concrets i recomanacions per incorporar la perspectiva de gènere als plans i programes municipals.
- ↳ Oferir al personal del consistori els recursos necessaris per incorporar la perspectiva de gènere als plans i programes.
- ↳ Contribuir a avançar cap a un procés de transformació real de les pràctiques i la cultura de l'organització pública i cap a un bon govern en termes d'equitat de gènere.
- ↳ Proporcionar eines que puguin ser útils a qualsevol administració o persona interessada en el tema.
- ↳ Ser una aportació a la construcció col·lectiva de coneixement.



# 03. A qui s'adreça

[Redacted]

### **13 La incorporació de la perspectiva de gènere en plans i programes #5**

- ↳ **Persones amb responsabilitats polítiques o de direcció en les administracions públiques.**
- ↳ **Professionals que participen en les diverses fases (diagnòstic, disseny, implementació i avaluació) dels plans i programes de les administracions locals.**
- ↳ **Persones interessades a conèixer els aspectes generals de la metodologia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els plans i programes de les administracions públiques.**



# 04. Planificació, plans i programes

---

## LA PLANIFICACIÓ

---

### QUÈ ÉS?

- **Un full de ruta:** A partir d'una diagnosi es fixen objectius coherents amb un escenari de futur desitjat i factible, es defineixen vies diferents per assolir-los i es fixen les actuacions concretes per implementar<sup>1</sup>.

---

### QUINA FINALITAT TÉ?

- **Esdevenir una eina de gestió.**
- **Donar suport a la presa de decisió** en l'actuació i l'assignació de recursos d'una organització.

---

### COM ES FA?

- A partir d'una diagnosi s'estableixen fites i objectius a llarg termini que es van concretant, des d'allò més general fins a arribar a activitats específiques per tal d'assolir els objectius.

---

### QUINS TIPUS DE PLANIFICACIÓ HI HA?

#### Existeixen diferents tipus de planificació:

- **Segons els terminis:** llarg, mitjà i curt.
- **Segons el seu grau de concreció:** fites, estratègies, objectius generals, específics i activitats.

---

### QUINS NIVELLS HI HA?

#### Existeixen diferents nivells de planificació que es concreten en:

- **PLANS**, marc general → nivell macro
- **PROGRAMES**, marc sectorial → nivell meso
- **PROJECTES**, marc operatiu → nivell micro

---

1. Segons el Termcat, *la planificació estratègica* és el procés consistent a establir els objectius d'una organització, les polítiques i les actuacions previstes per assolir-los en un termini determinat, i els sistemes i instruments de control corresponents. Vegeu: <https://www.termcat.cat/en/cercaterm/planificaci%C3%B3%20estrat%C3%A8gica?type=basic>

## PLANS

Els plans són la dimensió més estratègica de la planificació. En un pla es defineixen les línies d'actuació fonamentals i el conjunt de mesures que es consideren necessàries per implementar una política pública.

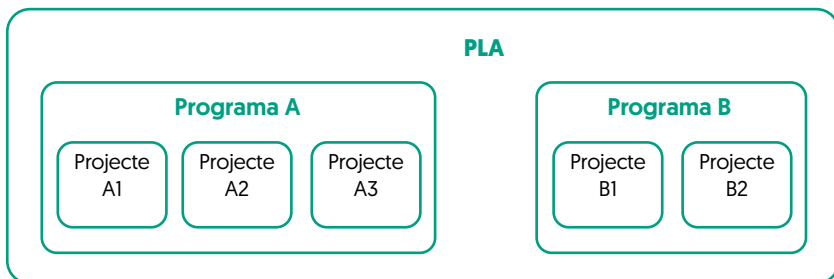
Els **plans** són els conjunts orgànics de directrius i de mesures polítiques i econòmiques adreçades a resoldre problemes o situacions determinats, que inclouen els mitjans per aconseguir-los, les responsabilitats i les dates d'acompliment<sup>2</sup>.

Els plans poden ser **sectorials**, o sigui per àmbits temàtics (cultura, educació, esport, treball, etc.) i/o **territorials** (de ciutat, districte, barri, comarca, etc.). Un pla pot estar constituït o es pot desplegar a través d'un conjunt de programes.

## PROGRAMES

Els programes són la primera eina per desenvolupar els plans. Les línies generals contingudes en un pla s'estructuren en diferents àrees, definint per a cadascuna els objectius generals, la dotació de recursos, els temps, etc.

Un **programa** és un conjunt organitzat i coherent de serveis, activitats o processos que es descompon en diversos projectes de naturalesa similar.



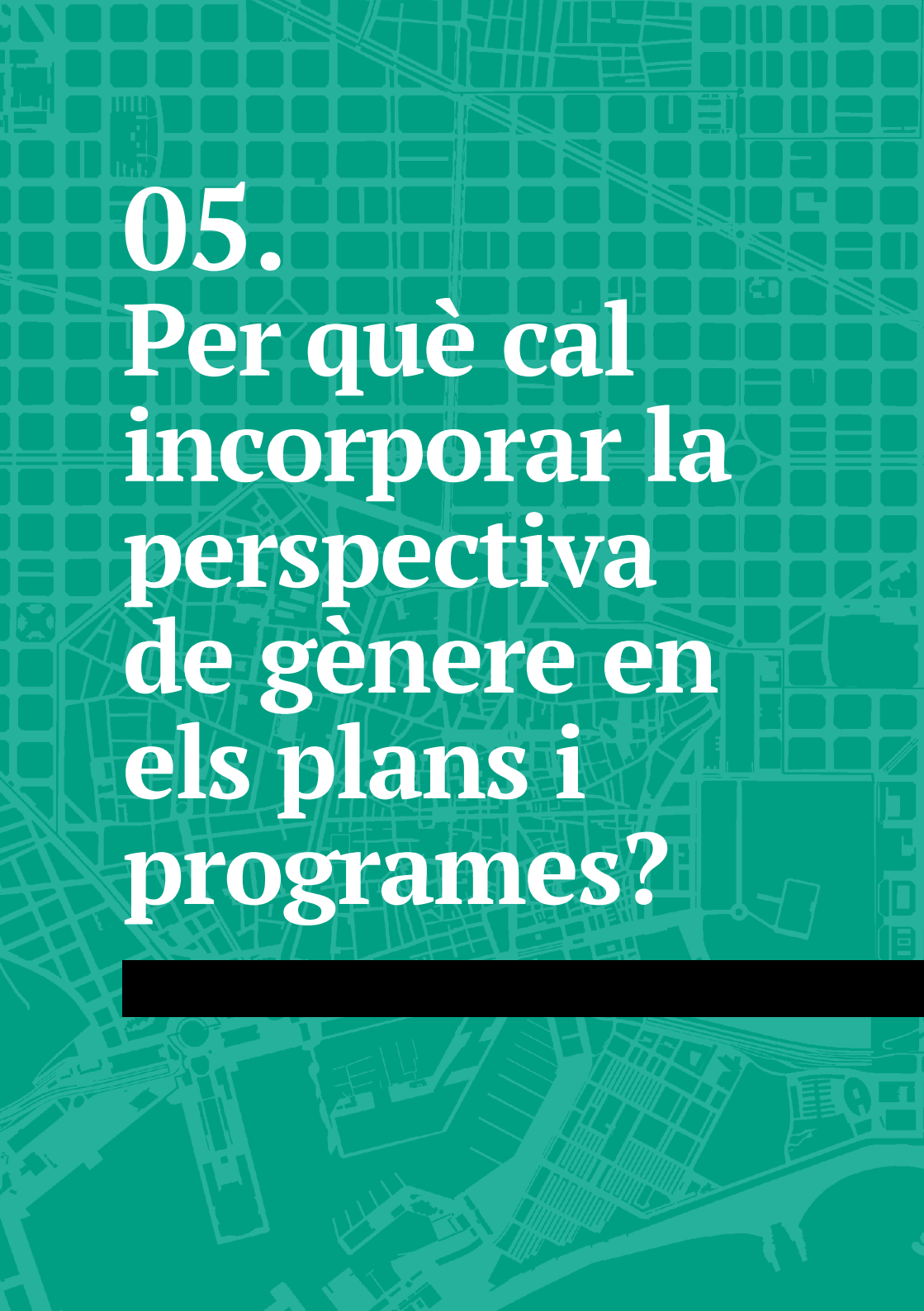
---

### EXEMPLE D'UN PLA AMB PROGRAMES

---

- El **Pla d'adolescència i joventut 2017-2021** és una iniciativa de l'Ajuntament de Barcelona que, en col·laboració amb joves, entitats i professionals, vol fomentar l'autonomia de les persones adolescents i joves, és a dir, impulsar-ne la capacitat per desenvolupar-se en llibertat i en disponibilitat dels recursos necessaris de manera igualitària.
  - Recollint els objectius principals de les polítiques de joventut, el pla es va organitzar per eixos i àmbits. El primer eix és l'emancipació i, entre altres actuacions, s'han desenvolupat dos **programes**: "Dedeuauna", que ofereix orientació i/o inserció laboral a joves d'entre 16 i 25 anys, i "Informa't", un programa d'acompanyament a la presa de decisions acadèmiques.
-





**05.**  
**Per què cal  
incorporar la  
perspectiva  
de gènere en  
els plans i  
programes?**

Les polítiques adreçades a la població en general, sota la pretesa neutralitat, solen amagar biaixos i/o exclusions perquè donen el mateix tracte a qui parteix d'una situació de desigualtat. A la pràctica, això significa reproduir les desigualtats de manera indirecta.

Els plans i programes de l'Administració pública tenen un **impacte diferent en dones i homes**, malgrat que això no sigui previst o desitjat. A més, cal tenir en compte que **dones i homes no són grups homogenis** i que **els diferents eixos de desigualtat interaccionen de manera complexa i dinàmica**. És a dir, les desigualtats de gènere es poden creuar amb les desigualtats per raó de classe social, origen nacional o ètnic, orientació i identitat sexual, religió i creences, estat civil, edat, discapacitat, diversitat funcional o estat de salut, etc. D'altra banda, cal subratllar que els eixos de desigualtat, i els encreuaments entre ells, varien en funció del context i del cicle de vida i, per això, no es poden pensar com una llista tancada.

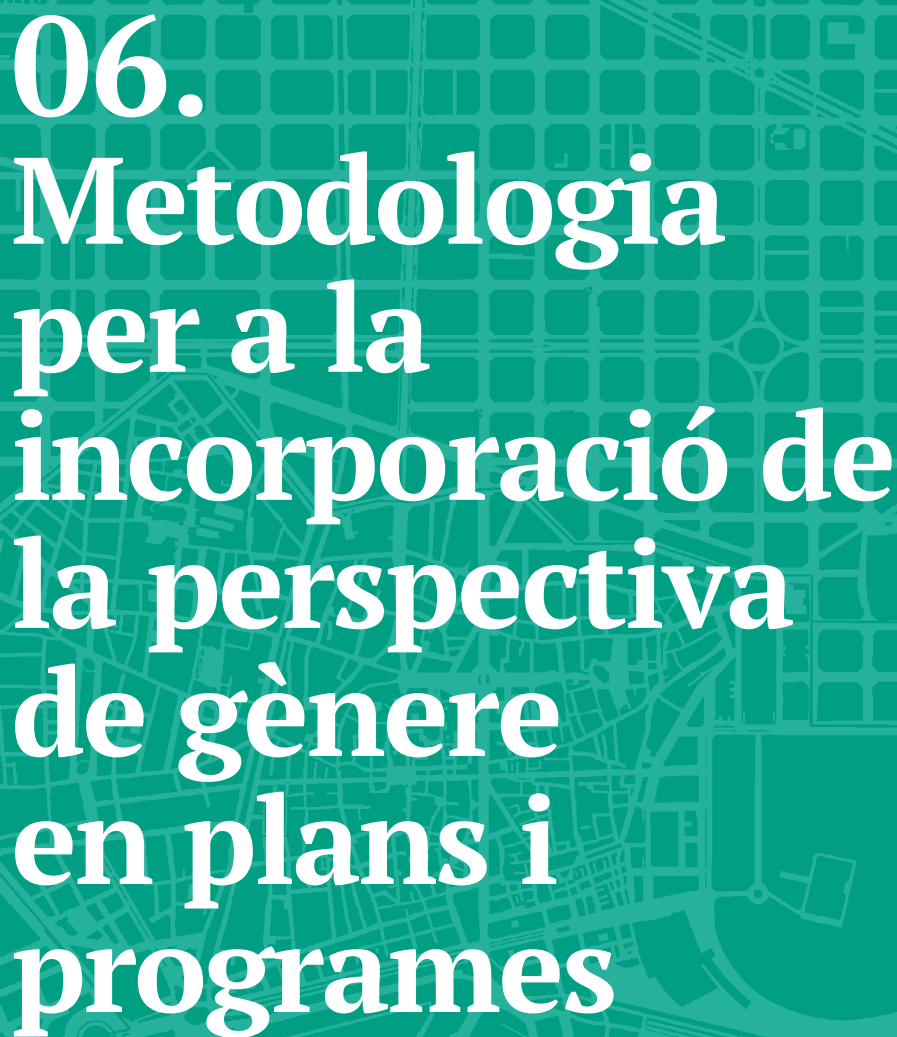
En la pràctica, abordar aquesta complexitat és tot un repte. Tanmateix, en els últims anys s'han multiplicat els esforços per apropar-se, amb una mirada interseccional, als factors estructurals que generen les desigualtats<sup>3</sup>. En aquest sentit, la **perspectiva de gènere amb enfocament interseccional** ajuda a analitzar i abordar les desigualtats produïdes socialment tenint en compte la interdependència dels eixos i la importància del context.

Per tot això, quan s'analitza la realitat de dones i homes cal recordar que **sexe i identitat de gènere no són variables independents**. És a dir, aquestes variables no es produeixen de forma aïllada, sinó que en la vida de les persones interactuen de manera complexa i dinàmica amb altres aspectes (classe social, edat, etc.) i en un context específic.


3. Per ampliar la informació sobre aquest tema, vegeu Coll-Planas, G., i Solà-Morales, R. (2019).

**Així, és important incorporar la perspectiva de gènere amb enfocament interseccional** en plans i programes **perquè:**

- ↳ **Existeixen unes desigualtats estructurals**, produïdes socialment i injustes, que cal revertir.
- ↳ **Permet evitar l'adopció de mesures** que, si no es consideren des d'una perspectiva de gènere i interseccional, podrien tenir conseqüències no desitjades per a les dones o els homes.
- ↳ Permet identificar i **abordar les necessitats i la realitat de tothom**, tenint en compte la complexitat de cada persona i del context.
- ↳ Suposa una adequació més gran de les propostes d'intervenció. És a dir, **fa els plans i programes més eficients**.
- ↳ **Es té una obligació legal**, com s'ha recordat en la introducció.



# 06. Metodologia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en plans i programes



La metodologia que es presenta a continuació, aplicada a l'Ajuntament de Barcelona, pot ajudar a planificar un pla o programa de manera que tingui incidència en la igualtat de gènere. És a dir, que no sigui cec pel que fa al gènere i transformi efectivament les desigualtats existents entre homes i dones.

### 6.1. Quan caldria incorporar la perspectiva de gènere en els plans i programes?

Hi ha diferents fases per elaborar plans i programes, i en totes s'hi pot incorporar la perspectiva de gènere.

FASES	CLAUS I EINES	ASPECTES TRANSVERSALS
<b>1. DIAGNÒSTIC</b> DE GÈNERE	Recollida d'informació: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dades desagregades per sexe</li> <li>• Indicadors de gènere</li> </ul> Anàlisi de gènere amb enfocament interseccional de rols i estereotips, recursos, necessitats, poder de presa de decisions, participació, etc.	<b>PARTICIPACIÓ CIUTADANA</b> Participació de grups de dones i feministes en el procés d'elaboració, seguiment i avaluació del pla o programa.
<b>2. DISSENY</b> DES DE L'ENFOCAMENT DE GÈNERE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicació de l'anàlisi de gènere.</li> <li>• Aplicació de la perspectiva de gènere a objectius, accions i resultats esperats.</li> <li>• Verificació de la coherència entre objectius, accions, resultats i el diagnòstic realitzat.</li> </ul>	Participació de les persones i els grups implicats en el pla o programa, tenint en compte criteris d'heterogeneïtat.
<b>3. IMPLEMENTACIÓ</b> DEL PLA O PROGRAMA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establiment d'un calendari, concreció dels recursos materials/personals, i designació dels òrgans responsables.</li> <li>• Ús de metodologia participativa.</li> <li>• Formació en gènere per al personal que implementa el pla o programa.</li> </ul>	<b>COMUNICACIÓ INCLUSIVA</b> Ús de llenguatge no sexista i inclusiu.  Utilització d'imatges no discriminatòries ni estereotipades.
<b>4. AVALUACIÓ</b> DE GÈNERE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anàlisi i revisió de la seqüència del disseny del pla o programa.</li> <li>• Visualització dels resultats i impactes que produiran les actuacions en dones i homes, tenint en compte la seva heterogeneïtat i les desigualtats detectades en el diagnòstic.</li> </ul>	Gestió inclusiva dels continguts.

### 6.1.1. Diagnòstic de gènere

Aquesta fase es caracteritza per la **recollida d'informació i la seva anàlisi posterior**. L'objectiu és obtenir una fotografia detallada sobre l'àmbit on es vol incidir que permeti tenir en compte la realitat específica de dones i homes i la seva heterogeneïtat, identificar demandes i necessitats sobre una temàtica concreta i elaborar un pla o un programa que abordi les desigualtats detectades. A la pràctica, es tracta del següent:

- ↳ **Identificar les diferències** [exemple: segregant les dades per sexe en els estudis de mobilitat s'observa que, de mitjana, les dones utilitzen més el transport públic i els homes més el transport privat].
- ↳ **Identificar les desigualtats estructurals** [exemple: els estereotips de gènere i la divisió sexual del treball fa que en el mercat laboral hi hagi desigualtats en l'ocupació i l'atur entre dones i homes].
- ↳ **Tenir un enfocament interseccional** [exemple: el treball domèstic i de cures externalitzat és dut a terme principalment per dones migrades, sovint en condicions de gran precarietat].

Dintre d'aquesta anàlisi, es poden estudiar (entre altres):

- les diferències de condicions;
  - les necessitats;
  - les possibilitats reals de participació;
  - els estereotips sexistes, i com es creuen amb els racistes, classistes, etc.;
  - l'accés als recursos;
  - l'accés al poder de presa de decisions.
- ... tot plegat: entre homes i dones en la seva diversitat.

A la fase de diagnòstic:

ÉS FONAMENTAL	ENS PODEN AJUDAR
→ Identificar els <b>indicadors de gènere</b> necessaris sobre l'àmbit i el territori on es vol incidir, tenint en compte que han d'estar <b>desagregats per sexe</b> i reflectir tant aspectes <b>quantitatius</b> com a <b>qualitatius</b> .	→ Les <b>fonts secundàries</b> : dades existents i estudis específics o elaborat estudis propis.
→ Comprovar que no s'oculta la <b>realitat diferencial entre homes i dones</b> sota unes dades sobre la població en general.	→ La <b>participació activa de les persones i els grups</b> amb qui es vol treballar, incloent-hi la màxima pluralitat de visions.
→ Comprovar si hi ha <b>creuaments importants entre els eixos de desigualtat</b> , com per exemple gènere i origen, classe social, etc.	→ Els <b>diferents serveis</b> de l'Ajuntament o d'altres institucions. Treballar conjuntament amb el personal tècnic d'altres serveis ajuda a ampliar la mirada.

En aquesta fase poden ajudar algunes preguntes clau:

- ↳ **Presència de dones i homes en l'àmbit d'actuació.**  
En els diferents aspectes de l'àmbit d'actuació, quina és la representació quantitativa d'homes i de dones? S'està tenint en compte la seva heterogeneïtat?
- ↳ **Accés als recursos (esfera econòmica o material).**  
Quines desigualtats hi ha en l'accés a recursos? (monetaris, salut, educació, temps, habitatge, etcètera).
- ↳ **Normes socials i valors (esfera ideològica o cultural).**  
Quins estereotips de gènere hi ha en l'àmbit d'actuació? Com es creuen amb els estereotips racistes, classistes, etc.? Quins rols són premiats o penalitzats?
- ↳ **Participació en la presa de decisions.**  
Les dones participen igual que els homes en la presa de decisions relacionades amb l'àmbit d'actuació?

El resultat de la diagnosi aportarà una imatge de la realitat o problemàtica per tractar i permetrà:

- ↳ **Identificar** l'existència o no de desigualtats i de discriminacions.
- ↳ **Detectar** les necessitats específiques de les dones i els homes, abordant la complexitat intracategòrica.
- ↳ **Buscar** les intervencions més adequades en funció de les necessitats, interessos, recursos i context de les persones beneficiàries.

#### ES RECOMANA

**En el cas de l'Ajuntament de Barcelona, es recomana tenir una línia d'interlocució i reunions amb l'òrgan responsable de l'impuls de la transversalitat de gènere<sup>4</sup>.**

#### ✓ EXEMPLE DE DIAGNÒSTIC AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

El **Pla estratègic de l'esport de Barcelona 2012-2022** inclou, entre d'altres, el Pla Director Esport Educatiu. Aquest pla director s'adreça a la població en edat escolar de Barcelona i es va dissenyar a partir d'un estudi sobre els hàbits esportius dels infants i el jovent.

L'estudi va aprofundir en el **coneixement de quina era la manera de fer esport dels nois i les noies de Barcelona** i, entre altres qüestions, evidenciava que la pràctica esportiva dels infants i el jovent havia anat creixent en els anys, fins a arribar al 66,8%. Això representava, aproximadament, els dos terços de la població escolar.

**Desagregant les dades per sexe i analitzant-les des de la perspectiva de gènere**, es podia observar el següent:

- **Els nens i els nois feien més pràctica esportiva que les nenes i les noies. La diferència era de 20 punts.** Del terç de la població escolar que no practicava esport, dues de cada tres persones eren noies.

4. Que, en el moment d'elaboració d'aquest Quadern, és la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps. S'hi pot contactar a través del correu transversalitat\_genere@bcn.cat.





- En acabar l'etapa de l'**educació primària**, la pràctica esportiva dels nens estava 10 punts per sobre de la de les nenes. En canvi, al final de l'**educació secundària**, la **diferència entre nens i nenes** es trobava al voltant dels **30 punts**.

- Durant l'etapa de l'educació secundària, les noies que practicaven esport federat mantenien més la vinculació amb l'esport.
- Els índexs de **pràctica als districtes de la ciutat no eren uniformes**. Hi havia zones de la ciutat on la pràctica era molt més baixa i la **diferència entre els dos sexes era més gran**.

A partir d'aquest estudi i de la diagnosi compartida que es va dur a terme a través d'un procés participatiu, es va destacar el següent:

- **No s'arribava a tota la població escolar ni a tots els centres educatius.**
- **L'abandonament de la pràctica esportiva entre les nenes i noies era una assignatura pendent** sobre la qual calia incidir.
- Calia incidir sobretot en els primers cursos d'educació infantil i en els darrers de l'educació secundària obligatòria.
- La **incorporació de persones nouvingudes implicava**, en determinats casos, un **plantejament especial** a l'hora d'introduir l'esport entre aquestes persones, ja que hi ha aspectes culturals i de tradició que suposen barreres importants per a l'accés a la pràctica esportiva.

A partir d'això, en les línies estratègiques del Pla Director Esport Educatiu s'hi va incloure la següent:

**“Educar en la igualtat. Potenciar la igualtat d'oportunitats per a noies i nois en la pràctica de l'esport, incidint en la inclusió i programant activitats que s'adrecin de la mateixa manera a ambdós gèneres en les primeres edats, assegurant itineraris de continuïtat que agrupin els qui estiguin interessats en el mateix esport i fent especial èmfasi en les noies”.**

### 6.1.2. Disseny des de l'enfocament de gènere

Integrar la perspectiva de gènere en el disseny del pla o programa requereix el següent:

- ↳ El reconeixement de les **bretxes i les desigualtats de gènere estructurals** en un àmbit determinat.
- ↳ La definició dels **objectius** que permetin **reduir les desigualtats de gènere identificades**.

L'objectiu d'aquesta segona fase és **definir la intervenció i planificar les accions**, tenint en compte la realitat de gènere detectada en la diagnosi. Es fixen els objectius, les actuacions, les persones beneficiàries (si escau), l'àmbit i el període d'execució, les persones/unitats responsables de portar les actuacions a terme; els recursos que s'hi dedicaran i el sistema de seguiment i avaluació previst; sempre garantint l'equitat de gènere.

---

### FASES DEL DISSENY

### CRITERIS QUE CAL TENIR EN COMPTE

---

#### 1. DEFINICIÓ D'OBJECTIUS<sup>5</sup>

- Identificar les **desigualtats** de gènere que es volen abordar.
- Definir les **persones beneficiàries** i visibilitzar les seves necessitats tenint en compte la perspectiva de gènere (usos dels temps, rols, usos dels espais, accés i control de recursos, entre d'altres).
- Establir els **objectius** i en quina mesura contribueixen a afavorir la igualtat.

---

#### 2. ACCIONS

- A partir dels objectius marcats, cal pensar **actuacions** que hi donin resposta.
- Cal també avaluar com aquestes accions proposades afectaran dones i homes: **impacte previst**.

---

#### 3. CRONOGRAMA

- Repartir **temporalment** les actuacions plantejades en el marge de temps definit.

---

#### 4. PRESSUPOST

- Identificar els **mitjans** amb els quals es realitzarà el pla o programa, i els mitjans necessaris per avançar en igualtat.
- En definir el pressupost en l'etapa de disseny, les persones responsables de la presa de decisions han d'assignar **recursos adequats** per complir amb els objectius marcats, i assolir els resultats planificats.

---

#### 5. SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

- Cal planificar com serà l'avaluació del pla o programa per monitorar i avaluar l'**impacte** de la intervenció des d'un punt de vista de gènere. Per això...
  - Caldrà identificar **indicadors** específics de gènere que permetin avaluar els resultats de la intervenció.
  - Cal tenir en compte les especificitats que hi ha darrere dels grups dones i homes, o sigui tenir una **mirada interseccional**.
- 

5. Entre els objectius i les accions pot donar-se una organització del pla o programa en eixos o línies estratègiques, àmbits o àrees d'acció prioritàries, focus, etc.

En la fase de disseny poden ajudar algunes preguntes clau:

---

→ **El teu pla/programa visibilitza diferències?**

---

Per analitzar-ho, cal posar l'accent en l'aspecte següent:

**Sí No Quines?**

La informació sociodemogràfica usada (estadístiques, enquestes, taules, registres, etc.) es presenta amb dades desagregades per sexe? En cas que es tracti de dades no disponibles, identifica aquesta mancança?

---

→ **El teu pla/programa visibilitza desigualtats?**

---

A fi de valorar-ho, cal centrar l'atenció en l'aspecte següent:

**Sí No Quines?**

S'identifiquen i assenyalen desigualtats de gènere en l'àmbit sobre el qual intervé? (accés a recursos, rols i estereotips de gènere, etc.).

---

→ **El teu pla/programa conté elements per revertir les desigualtats?**

---

En aquest cas, la pregunta orientadora és:

**Sí No Quines?**

Fa propostes o conté elements que contribueixen a revertir les desigualtats de gènere que s'han identificat en la secció precedent?

**IMPORTANT!**

En resum, **es tracta d'analitzar si els objectius, accions i resultats que s'han plantejat són coherents amb el diagnòstic realitzat i com milloraran les desigualtats identificades**, tant en la presència de dones i homes com en l'accés a recursos i l'existència de normes socials. Això inclou aspectes com ara els rols i estereotips de gènere, la divisió sexual del treball, el poder de presa de decisions, etc.

### ES RECOMANA

**Preveure en el disseny les possibles necessitats formatives, en relació amb la perspectiva de gènere, del personal tècnic i les/els agents implicats. Fer capacitacions que agrupin el personal de diferents àrees pot permetre avançar cap a la generació de marcs comuns.**

### ✓ EXEMPLE DE DISSENY AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

L'any 2015, l'Ajuntament de Barcelona i les entitats de la Xarxa d'Atenció a les Persones Sense Llar de Barcelona (XAPSL) van aprovar el **Pla de lluita contra el sensellarisme de Barcelona 2016-2020**. En el document es van fixar una sèrie de mesures per millorar i enfortir les actuacions de la ciutat en matèria de sensellarisme.

#### DIAGNÒSTIC

El pla es va elaborar a partir d'un diagnòstic que va permetre visibilitzar que:

- El **sensellarisme femení segueix pautes diferents del masculí**, i és menys visible perquè es manifesta fora de la via pública.
- **La violència masclista i el sensellarisme femení mantenen una estreta relació.**
- **L'orientació clàssica de les polítiques** d'atenció a persones sense llar i una **visió restringida del fenomen** del sensellarisme han **limitat la capacitat de sistematitzar dades i de generar coneixement** sobre els processos d'exclusió residencial de les dones.

A més, **es van visibilitzar les desigualtats** en l'àmbit del sensellarisme **analitzant**, entre altres coses, **els rols de gènere**. Aquests, pel que fa a les **dones**, semblen dotar-les de més capacitat de mobilitzar recursos relacionals que, en moments d'extrema precarietat, podrien protegir-les d'acabar al carrer. Tanmateix, suporten més situacions d'infrahabitatge o d'abusos i violència que no pas els homes abans de quedar-se al carrer. D'altra banda, els homes, quan hi ha un trencament o exclusió del mercat laboral, tenen amb més freqüència una percepció subjectiva de fracàs personal i trastorns psicològics, els quals ocasionen sovint un trencament amb les xarxes familiars i socials.

#### DISSENY

En el pla es van definir les mesures organitzant-les en nou eixos. L'eix 7 preveia un seguit d'actuacions per incorporar la perspectiva de gènere en l'atenció a les persones sense llar, articulades de la manera següent:

**EIX 7. Generar coneixement per millorar les polítiques i per transformar la percepció social del sensellarisme.****OBJECTIUS**

**Obj. 7.1** Incorporar la **perspectiva de gènere en les reformes dels equipaments residencials** col·lectius previstes.

**ACTUACIONS**

Aplicar les recomanacions resultants del grup de treball sobre dones al carrer.

Crear places en habitatges individuals de llarga durada reservades per a dones.

**Obj. 7.2.** Garantir la **perspectiva de gènere en l'elaboració de protocols de prevenció de la violència.**

Incorporar els serveis d'atenció a les dones víctimes de violència en el procés d'elaboració de protocols contra la violència cap a les persones sense sostre.

El disseny de les mesures es va **centrar en les persones**, i no en la cartera de serveis, per tal de facilitar una atenció amb perspectiva de gènere, de més qualitat i respectuosa amb la dignitat de les persones.

Això va permetre **donar resposta a les necessitats diferenciades de dones i homes**, però també fer una actuació pública que tingués present **la complexitat de la situació que viuen les persones i les múltiples necessitats de cadascuna d'elles**.

En aquesta línia, en els darrers anys, la creació de noves places en els centres residencials del Programa municipal d'atenció a les persones sense llar es va dur a terme creant espais que:

- respecten al màxim la intimitat i la privacitat de les persones ateses;
- flexibilitzen els temps i les condicions d'estada, i
- faciliten un acompanyament personalitzat, defugint el suport estandarditzat que es pot proporcionar en els equipaments d'allotjament d'emergència construïts en el passat.

En aquests nous equipaments es va donar prioritat d'entrada a les dones sense llar atenent les aportacions del grup de sensellarisme del Consell Municipal de Benestar Social i dels grups de dones dels equipaments del mateix pla.

En resum, **objectius, accions i resultats plantejats van ser coherents amb el diagnòstic realitzat i es van orientar a l'abordatge de les desigualtats identificades.**

### 6.1.3. Implementació del pla o programa

L'objectiu d'aquesta fase és **dur a terme les accions programades**. Per a la implementació del pla o programa, caldrà establir els mecanismes i criteris que permetin executar-lo.

Així, en la fase d'implementació:

ÉS FONAMENTAL	CRITERIS QUE CAL TENIR EN COMPTE
→ Establir un <b>calendari</b>	• Potser caldrà <b>formació específica en matèria de gènere</b> per a les persones que implementin el pla o programa.
→ Establir els <b>recursos materials i personals</b>	• Mentre s'implementa l'actuació, és important tenir en compte els <b>objectius</b> que s'han marcat i la <b>temporalitat</b> amb la qual s'han d'assolir.
→ Designar <b>òrgans i responsables</b>	• Cal tenir molt present tot el <b>sistema de seguiment i avaluació</b> durant la implementació.
	• Si s'observa que s'està sortint de la ruta que s'ha marcat, és moment de <b>reprogramar</b> l'actuació per ajustar-se a la realitat.

També en aquesta fase poden ajudar algunes preguntes:

#### → FORMACIÓ

L'equip que porta a terme les accions té formació específica en gènere amb enfocament interseccional?

#### → COORDINACIÓ

S'han definit mecanismes de col·laboració continuada amb la unitat organitzativa responsable de l'aplicació de la transversalitat de gènere? I amb els diversos equips tècnics que treballen els eixos de desigualtat rellevants en la problemàtica?

#### → PARTICIPACIÓ

Quins mètodes participatius s'utilitzen per involucrar en el pla o programa la població participant i les/els agents clau al territori?

Com s'estan cobrint les necessitats d'accés i participació de dones i homes? (exemple: servei de cura d'infants, flexibilitat horària, accés amb transport públic, etc.)

Com es reconeix la diversitat dels grups amb els quals es treballa? (exemple: utilitzar un llenguatge accessible, o més d'una llengua, tenint en compte els grups als quals es vol arribar).

→ **SISTEMA DE SEGUIMENT**

S'està recopilant informació desagregada per sexe? Es disposa d'informació qualitativa i quantitativa per conèixer els avanços en la reducció de les desigualtats? Els indicadors de gènere i interseccionalitat que s'estan utilitzant són adequats? Cal millorar-los?

S'està fent el seguiment del pla o programa de manera sistemàtica al llarg de la implementació?

Es té un espai per a la reflexió sobre els èxits i les dificultats detectades durant la implementació?

**ES RECOMANA**

**Crear espais per compartir informació, fer conjuntament processos/valoracions entre diferents àrees del mateix ajuntament o entre diferents institucions.**



### EXEMPLE D'IMPLEMENTACIÓ

**Escoles per la igualtat i la diversitat** va ser un programa pioner que es va iniciar de manera pilot el curs escolar 2014-2015 amb la participació d'onze centres educatius. El programa, impulsat des de l'Ajuntament de Barcelona, volia promoure en l'alumnat models relacionals basats en valors com la igualtat, l'equitat i el respecte. El treball es va articular sobre **tres eixos**: diversitat afectiva sexual i de gènere, diversitat d'origen cultural i religiosa, i diversitat funcional.

La implementació es va desenvolupar en dues fases; una primera d'interna dels centres educatius i una segona amb la comunitat educativa i l'entorn. Així, les accions en primer lloc es van centrar en alumnat i professorat, i després es van generalitzar a tota la comunitat educativa i al territori proper a cada centre. Les

**accions principals** van ser les següents:

- Formació del professorat
- Tallers amb l'alumnat
- Dinamització de grups de famílies
- Sessions amb totes les entitats del territori implicades.

El programa basava la seva força en la formació del professorat, ja que era a través d'aquest col·lectiu que s'arribava a l'alumnat. Per tant, **el personal formador i assessor tenia reconeguda expertesa en els temes abordats**, un coneixement acurat del funcionament dels centres educatius i una perspectiva teòrica en consonància amb els objectius.

La **col·laboració i la coordinació entre diferents administracions públiques** —concretament l'Ajuntament de Barcelona (Regidoria de Feminismes i LGTBI), el Consorci d'Educació de Barcelona i la Generalitat de Catalunya— van ser clau per poder abordar de manera transversal els complexos eixos de programa.

A través d'una metodologia d'**Investigació-Acció-Participació** —que va involucrar centres educatius, famílies, serveis socials, equips d'assessorament psicopedagògic, etc.— es va elaborar un diagnòstic compartit. A més, es va fer una avaluació del programa amb la participació de les comunitats educatives de cada territori.

L'avaluació, entre altres coses, va posar de manifest un canvi de tendència en les actituds de l'alumnat i una presa de consciència crítica per part del professorat. Per aquest motiu, amb l'acabament del projecte pilot, es va traspassar la iniciativa al Consorci d'Educació de Barcelona, per tal d'ampliar l'abast del programa a tots els centres de la ciutat, de manera progressiva.

### 6.1.4. Avaluació de gènere

L'avaluació és una fase transversal dins del cicle d'un pla o programa i, per això, s'ha de desenvolupar des del mateix moment del disseny de la intervenció.

Quan es **dissenya el sistema d'avaluació** cal establir les condicions i els mecanismes que permetin, d'una banda, identificar i corregir les eventuais mancances d'un pla i, de l'altra, determinar en quin grau s'estarà o s'haurà aconseguit apropar-se als objectius planificats.

En el disseny del sistema d'avaluació cal definir com a mínim:

- ↳ Els **recursos** econòmics assignats a l'avaluació i les unitats/organismes (interns i/o externs a l'Administració) responsables de portar-la a terme.
- ↳ Un **calendari** de desenvolupament de l'avaluació.
- ↳ El **sistema de recollida i anàlisi de les dades** quantitatives i qualitatives **amb enfocament de gènere**.

A més d'això, en el disseny de l'avaluació:

---

#### ÉS FONAMENTAL

- Preveure l'anàlisi i revisió de la seqüència del disseny del pla o programa.
- Preveure mecanismes per visualitzar els **resultats i impactes que produiran** les actuacions del pla o programa **en les dones i els homes** [sempre tenint en compte la situació de desequilibri definida a la diagnosi].

#### CRITERIS QUE CAL TENIR EN COMPTE

- La **participació de grups de dones i feministes** en el procés d'elaboració, seguiment i avaluació del pla o programa.
  - La **participació** activa en l'avaluació de les **persones i els grups** implicats en el pla o programa, tenint en compte criteris d'heterogeneïtat.
-

De nou, ens pot ajudar respondre a algunes preguntes:

→ **AVALUACIÓ DE GÈNERE**

En el disseny del procés d'avaluació, s'ha previst utilitzar tant mètodes qualitatius com quantitatius amb enfocament de gènere?

Els indicadors de gènere i interseccionalitat que s'han triat permetran mesurar els canvis en les desigualtats de gènere? Cal modificar-los?

Quins grups i/o persones participaran en el procés d'avaluació? S'ha tingut en compte la seva heterogeneïtat? Quins grups i/o persones no hi participaran? Per què?

Quins resultats i impactes s'espera que produiran les accions en les desigualtats de gènere? I en els diferents eixos de desigualtat?

Si **les respostes a aquestes preguntes són negatives**, caldrà reformular l'avaluació del pla o programa introduint-hi canvis per assegurar-se que l'avaluació permetrà, efectivament, detectar i/o compensar eventuais desigualtats de gènere i avaluar-ne l'evolució. En el cas contrari, si **són positives**, vol dir que l'avaluació proporcionarà informació fonamental des de la perspectiva de gènere. En definitiva, l'avaluació dels resultats del pla o programa podrà oferir aprenentatges de gènere que es podran aplicar a nous plans o utilitzar per proporcionar recomanacions per a futures polítiques públiques.

**ES RECOMANA**

**En el disseny d'avaluació, a més dels resultats i de l'impacte de gènere del pla o programa, es pot plantejar avaluar els canvis que es produiran durant el procés en l'organització, és a dir, en quina mesura es transformaran les mirades i les dinàmiques de treball.**

### ✓ EXEMPLE DE DISSENY D'AVALUACIÓ

“Canviem-ho” és un programa de sensibilització i prevenció de les violències masclistes que impulsa el **Servei d'Atenció a Homes (SAH)** de l'Ajuntament de Barcelona. La seva finalitat és promoure el compromís personal i social dels homes en la construcció d'una societat més justa i equitativa per a tothom.

L'any 2009, “Canviem-ho” i el Programa d'assistència a la salut sexual i reproductiva de Barcelona (ASSIR) van decidir impulsar un nou programa d'intervenció adreçat a homes a punt de ser pares o amb nadons.

En l'àmbit espanyol no es van trobar experiències prèvies descrites i publicades; tampoc un disseny de programa avaluat amb indicadors que mesuressin el canvi produït en els usuaris en termes de corresponsabilitat i criança compartida de les criatures. Per això, el programa es va dissenyar de cap i de nou: **una intervenció de grup amb perspectiva de gènere per a homes en procés de paternitat** amb l'objectiu general d'aconseguir un major grau d'implicació en la criança i la cura dels fills i filles, i promoure un model de paternitat actiu, present, conscient, afectiu i responsable.

Pel que fa a l'**avaluació** dels canvis produïts en els usuaris mitjançant aquest programa, **es va dissenyar un procés amb diverses fases:**

Una **avaluació inicial** per identificar creences, coneixements i la situació en relació amb la parella dels homes participants a l'inici del grup.

Una **avaluació formativa** durant l'activitat grupal per determinar l'evolució i el progrés d'aprenentatge dels homes participants.

Una **avaluació final**, que valora el canvi produït en els homes que han participat en l'activitat grupal en comparació amb els resultats obtinguts a l'avaluació inicial.

Entre els molts **instruments** utilitzats hi ha la recollida de dades sociodemogràfiques dels homes, la realització d'entrevistes semiestructurades, una escala d'ajust diàdic, qüestionaris, etc.

Tota la metodologia desenvolupada es va recollir en la “Guia per la conducció de grups d'homes per una paternitat responsable, activa i conscient. Projecte Canviem-ho al Programa d'Atenció a la Salut Sexual i Reproductiva de Barcelona” publicada l'any 2016<sup>6</sup>.

6. Disponible a: <http://hdl.handle.net/11703/111942>

### 6.1.5. La importància de la participació

En el passat, la ciutadania participava només puntualment en alguna de les fases d'un pla o programa (normalment durant el disseny). Amb la superació dels models clàssics de participació i la introducció del concepte de **coproducció**, la **participació activa de la ciutadania** es va entendre com un **element clau i transversal** de les polítiques públiques.

D'altra banda, la **transversalitat de gènere** planteja la necessitat d'incorporar **mecanismes participatius per tal que les dones i el moviment feminista siguin protagonistes**, amb veu, presència i poder. És a dir, posa el focus en la importància i la **democratització dels processos** de generació de les polítiques públiques.

Així, la **participació ciutadana en general i de les dones i els moviments feministes en particular** és avui un **factor clau en totes les fases d'un pla o programa**: des del diagnòstic, a l'elaboració del disseny, a la seva implementació i, finalment, a la seva avaluació. En altres paraules, és fonamental incorporar la veu de les entitats feministes i la societat civil en tot el procés, a fi de conèixer-ne les demandes, propostes i fer un exercici de transparència.

Els **avantatges de la participació** són múltiples però, des d'una perspectiva de gènere, cal posar en relleu que permet identificar i conèixer millor les diferències entre dones i homes en els seus problemes, necessitats i expectatives en relació amb la política pública que s'endegui. Així, s'aconsegueix una millor comprensió de com el gènere es relaciona amb el contingut de la mesura política.

A la pràctica, cal assegurar la **participació de les dones en tota la seva diversitat**. Especialment les que puguin no estar representades tradicionalment en les estructures de presa de decisions, i també de **persones expertes en gènere**, per interpretar les desigualtats i perquè puguin fer propostes amb aquest enfocament. A més, cal abordar no només les necessitats pràctiques de les dones, sinó sobretot els seus interessos estratègics de gènere.

D'altra banda, tenint en compte els **obstacles de participació**, s'ha d'implementar un marc de temps que s'adapti a totes les persones participants i evitar la reproducció del poder desigual i de les relacions de gènere en els espais de participació.

Finalment, cal **compartir els resultats i les propostes** amb els grups objectiu del pla o programa.

## 6.2. **Criteris per considerar que un pla o programa incorpora perspectiva de gènere**

Per valorar en quina mesura un pla o programa incorpora la perspectiva de gènere i, si cal, millorar-lo, ens pot ajudar una taula de verificació.

## TAULA DE VERIFICACIÓ

Fases d'un pla o programa		Sí	No
<b>DIAGNÒSTIC</b>	<b>Recollida d'informació desagregant les dades per sexe</b>	Presència de dones i homes	
		Accés als recursos (esfera econòmica o material)	
		Normes socials i valors (esfera ideològica o cultural)	
		Poder en la presa de decisions de dones i homes	
	<b>Anàlisi de gènere de la informació</b>	Identificació de les diferències	
		Identificació de les desigualtats	
Enfocament interseccional			
<b>Participació de dones i dels moviments feministes</b>			
<b>Comunicació inclusiva</b>			
<b>DISSENY</b>	<b>Visibilització de diferències</b>		
	<b>Visibilització de les desigualtats</b>		
	<b>Actuacions per revertir les desigualtats</b>		
	<b>Impacte previst de les actuacions</b>		
	<b>Participació de dones i dels moviments feministes</b>		
	<b>Comunicació inclusiva</b>		
	<b>Sistema de seguiment amb indicadors de gènere i interseccionals</b>		
	<b>Coherència entre objectius, accions i resultats plantejats i el diagnòstic</b>		
<b>IMPLEMENTACIÓ</b>	<b>Formació específica en matèria de gènere amb enfocament interseccional per al personal</b>		
	<b>Participació de dones i dels moviments feministes</b>		
	<b>Comunicació inclusiva</b>		
<b>AVALUACIÓ</b>	<b>Anàlisi i revisió de la seqüència del disseny del pla o programa</b>		
	<b>Sistema d'avaluació amb indicadors de gènere i interseccionals</b>		
	<b>Mecanismes per visualitzar els resultats i impactes que produiran les actuacions del pla o programa en dones i homes</b>		
	<b>Participació ciutadana</b>		
	<b>Comunicació inclusiva</b>		

En síntesi, cal tenir en comptes els criteris següents:

- 1. Es visibilitzen les diferències.** És a dir, es descriu o fa ús de **dades desagregades per sexe** que permeten identificar les diferències entre dones i homes en l'àmbit del pla o programa.
- 2. Es visibilitzen i analitzen les desigualtats.** O sigui, si les diferències que mostren les dades s'**analitzen en clau de gènere** i identifiquen les desigualtats entre dones i homes en l'àmbit en qüestió. El diagnòstic ha de tenir un **enfocament interseccional**, atenent les discriminacions o privilegis de dones i homes, per motiu de classe social, origen, edat, etc. Per exemple, es tenen en compte la divisió sexual del treball, els rols i estereotips, la jerarquia, accés a poder i participació de dones i homes, etc.
- 3.** Es defineixen **actuacions** per incidir en aquestes desigualtats.
- 4.** Es preveu la **participació ciutadana** en el pla o programa.




Així, sobre la base dels criteris anteriors, es pot determinar si un pla o programa incideix en l'eliminació de les desigualtats de gènere o no, és a dir, si és **reproductor o transformador de desigualtats**. A més, es pot estimar amb quin grau ho fa:






Amb el compliment dels 4 criteris podem considerar que el pla o programa té una integració alta de la perspectiva de gènere; amb 3, 2 o 1 criteris, una integració mitjana i amb 0 criteris no hi ha perspectiva de gènere.



# 07. Reptes de futur



Els principals reptes que es plantegen a l'Ajuntament de Barcelona en matèria d'incorporació de la perspectiva de gènere en plans i programes són els següents:

- ↳ **Aconseguir que l'obligació d'incorporar la perspectiva de gènere en plans i programes, derivada de l'article 7 del Reglament per l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona arribi i s'integri de manera efectiva a tota l'organització.**
- ↳ **Aportar coneixement per tal que es produeixi una comprensió més gran del caràcter estructural de les desigualtats de gènere, de manera que totes les àrees i departaments siguin conscients de la seva implicació en la lluita per a l'equitat de gènere.**
- ↳ **Generar processos d'aprenentatge metodològic compartit de manera que tota l'organització s'impliqui en l'aplicació i la millora de la metodologia descrita en aquesta quadern.**



# 08. Per saber-ne més

**AJUNTAMENT DE BARCELONA.** *Guia d'ús no sexista del llenguatge: 10 punts per visibilitzar les dones en el llenguatge.* Ajuntament de Barcelona.  
Disponible a: <https://tinyurl.com/lrxwwyo6>

**AJUNTAMENT DE BARCELONA.** *Guia de comunicació inclusiva per construir un món més igualitari.* Ajuntament de Barcelona.  
Disponible a: <https://tinyurl.com/10s4cm5n>

**ALONSO ÁLVAREZ,** Alba (2017). *Moviment feminista i govern de la ciutat. Metodologia per a la transversalitat participativa.* Gerència de Recursos, Departament de Transversalitat de Gènere, Ajuntament de Barcelona.  
Disponible a: <https://tinyurl.com/16z0ugzs>

**CARRASCO BENGOA,** Cristina (2006). *Estadístiques sota sospita. Proposta de nous indicadors des de l'experiència femenina.* Barcelona: Generalitat de Catalunya, Institut Català de les Dones.  
Disponible a: <https://tinyurl.com/6bwfetxs>

**GELAMBÍ TORRELL,** Mònica (2016). *Guia pràctica per a la realització de polítiques transversals de gènere en l'àmbit municipal.* Diputació de Barcelona.  
Disponible a: <https://tinyurl.com/4azbv7u>

**INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER** (2010). *La transversalidad de género: Métodos y técnicas. Indicadores de Género. Guía práctica.* Instituto Andaluz de la Mujer.  
Disponible a: <https://tinyurl.com/1l7nahje>

**INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER.** *Manual práctico para la identificación de las desigualdades de género.* Instituto Andaluz de la Mujer.  
Disponible a: <https://tinyurl.com/yxvqumc9>



# 09. Bibliografia

**AJUNTAMENT DE BARCELONA** [2018]. *Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona*. Ajuntament de Barcelona.

Disponible a: <https://tinyurl.com/mfh78cla>

**AJUNTAMENT DE BARCELONA** [2017]. *Pla d'Adolescència i Joventut 2017-2021*. Ajuntament de Barcelona.

Disponible a: <https://tinyurl.com/3flpjk8w>

**AJUNTAMENT DE BARCELONA** [2013]. *Pla Estratègic de l'Esport de Barcelona 2012-2022*. Ajuntament de Barcelona.

Disponible a: <https://tinyurl.com/4ekpl6cf>

**AJUNTAMENT DE BARCELONA** [2017]. *Pla de lluita contra el sensellarisme de Barcelona 2016-2020*. Ajuntament de Barcelona.

Disponible a: <https://tinyurl.com/1txc70kq>

**AJUNTAMENT DE BARCELONA** [2016]. *Xarxa d'Escoles i Instituts per la Igualtat i la No-Discriminació. Informe d'implementació i avaluació de la primera fase de la Prova Pilot*. Ajuntament de Barcelona.

Disponible a: <https://tinyurl.com/gwedimx3>

**AJUNTAMENT DE BARCELONA** [2020]. *"Avaluació d'impacte de gènere de política econòmica: pressupost i fiscalitat municipals"*. *Quaderns Metodològics Feministes, núm. 3*. Ajuntament de Barcelona.

Disponible a: <https://tinyurl.com/1lebbgqd>

**AJUNTAMENT DE BARCELONA I INSTITUT CATALÀ DE LA SALUT.**

**MARTÍNEZ BUENO, Cristina; FERNÁNDEZ CUADRADO, Aharón** [2016].

*Guia per la conducció de grups d'homes: per una paternitat responsable, activa i conscient. Projecte Canviem-ho al Programa d'Atenció a la Salut Sexual i Reproductiva de Barcelona*. Ajuntament de Barcelona i Institut Català de la Salut.

Disponible a: <https://tinyurl.com/6byh67km>

**ARMIJO, M.** [2009]. *Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público*. Área de Políticas Presupuestarias y Gestión Pública ILPES/CEPAL 2009.

**BONET, María José** [2011]. *Planificació estratègica per a directius/ives públics i públiques*. Barcelona: Diputació de Barcelona.

**CÁMARA LÓPEZ, L.** [2005]. *Planificación estratégica*. Madrid: CIDEAL.

**COLL-PLANAS, Gerard; SOLÀ-MORALES, Roser** [2019]. *Guia per incorporar la interseccionalitat a les polítiques locals*. Ajuntament de Terrassa.  
Disponible a: <https://tinyurl.com/ntd32ohs>

**GARCÍA-CALVENTE, María del Mar; MARCOS-MARCOS, Jorge; BOLÍVAR MUÑOZ, Julia** et al. [2016]. *Guía para incorporar el enfoque de género en la planificación de políticas sociales*. Escuela Andaluza de Salud Pública y Consejería de Igualdad y Políticas Sociales, Junta de Andalucía.  
Disponible a: <https://tinyurl.com/3ww5nou6>

**GENERALITAT DE CATALUNYA** [2020]. *Guia de transversalitat de gènere en els processos participatius*. Departament d'Acció Exterior Relacions Institucionals i Transparència, Generalitat de Catalunya.  
Disponible a: <https://tinyurl.com/2eqcmbdh>

**LLEI ORGÀNICA 3/2007**, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, BOE 71, de 23/03/2007.  
Disponible a: <https://tinyurl.com/gp1fo2e3>

**LLEI 17/2015**, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, DOGC 6919, de 23/07/2015.  
Disponible a: <https://tinyurl.com/1kh9oetd>





## **NÚMEROS PUBLICATS:**

1. **Urbanisme i gènere:** marxes exploratòries de vida quotidiana
2. **Compta amb nosaltres!**  
Bones pràctiques per a una programació cultural paritària
3. **Avaluació d'impacte de gènere de política econòmica:**  
pressupost i fiscalitat municipals
4. **Premis, distincions i gènere:**  
bones pràctiques
5. **La incorporació de la perspectiva de gènere** en plans i programes





[barcelona.cat/dones](http://barcelona.cat/dones)



**Ajuntament  
de Barcelona**