

Guia bàsica
per a l'aplicació i avaluació
de la perspectiva de gènere
en l'àmbit local

Índex:

Presentació 3

Conceptes generals..... 5

Capsa d'eines:

-La perspectiva de gènere..... 7

-Unes altres orientacions 11

Exemples pràctics 16

- Fitxa 1: Esports
- Fitxa 2: Recursos Humans
- Fitxa 3: Medi Ambient
- Fitxa 4: Intervenció
- Fitxa 5: Seguretat
- Fitxa 6: Turisme
- Fitxa 7: Urbanisme
- Fitxa 8: Educació
- Fitxa 9: Serveis Socials
- Fitxa 10: Cultura

Bibliografia.....26

Presentació

La confecció d'aquesta guia naix amb la intenció d'orientar i assessorar els responsables polítics i el personal tècnic dels distints departaments municipals i unes altres entitats d'àmbit local sobre la manera de realitzar, d'una forma útil, senzilla i adequada als recursos i capacitats, un primer acostament a l'aplicació i avaluació de la perspectiva de gènere en les polítiques, programes i projectes que es porten a terme en el municipi.

La realització d'informes d'impacte de gènere és establida en la Llei 30/2003, sobre mesures per a incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabore el Govern. En l'article 15 de la Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva entre dones i hòmens, s'estableix **que totes les administracions públiques han d'integrar el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en tots els àmbits i en el conjunt de les activitats.**

No obstant això, en cap d'aquestes normatives es menciona com dur a terme la incorporació a nivell pràctic. Per això, la Regidoria d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Hòmens de l'Ajuntament de Dénia ha volgut promoure aquesta guia bàsica perquè servisca d'orientació.

D'aquesta manera, d'una banda, aconseguirem tindre més informació sobre la valoració de les diferències de gènere i promocionar –per mitjà de l'avaluació– la llibertat, la justícia, la igualtat de drets i la no discriminació de les dones i, d'una altra, evitarem que les actuacions que es porten a terme des de la corporació local tinguen un impacte negatiu sobre aquelles i fomentarem que els resultats siguen un benefici social per a tots i totes.

Com s'ha elaborat la guia?

Per a elaborar aquesta guia bàsica s'ha portat a terme un procés d'investigació-acció en què la col·laboració entre les agents d'igualtat de l'Associació IOCOVA i de la Regidoria d'Igualtat d'Oportunitats entre Hòmens i Dones de l'Ajuntament de Dénia ha tingut una rellevància especial per a enfocar-ne el contingut:

- Recopilació i consulta d'informació i fonts diverses.
- Elaboració de conceptes, eines i orientacions.
- Elecció de 10 àrees d'intervenció municipal per a construir exemples pràctics d'accions positives i inclusió de la perspectiva de gènere.
- Explicació de l'enfocament de transversalització de gènere de forma pràctica.

El contingut de la guia

El contingut de la *Guia bàsica per a l'aplicació i avaluació de la perspectiva de gènere en l'àmbit local* s'organitza d'una manera senzilla, clara i didàctica mitjançant els apartats següents:

Conceptes generals

Ofereix el marc conceptual sobre igualtat i transversalització de gènere. Aquest bloc ha de ser completat amb l'evolució dels conceptes en els distints ordenaments jurídics i polítiques d'igualtat.

Capsa d'eines

A més d'incloure la definició de la perspectiva de gènere com a eina per a l'aplicació pràctica de la transversalització, s'arreglen d'una manera explicativa unes altres orientacions que s'han de tenir en compte en la incorporació transversal de l'esmentat enfocament en el conjunt de tota la política local. Cal fer una menció especial a les dos taules d'indicadors per a la construcció de variables de gènere que permeten fer una anàlisi quantitativa i qualitativa de la situació d'hòmens i dones en el municipi.

Exemples pràctics

S'hi incorporen 10 fitxes amb exemples pràctics per àrees d'actuació, en les quals s'adverteix com diversos departaments poden estar implicats alhora en la tasca d'incorporar la perspectiva de gènere, perquè l'assessorament i suport entre uns i els altres garantisca vigilar d'una forma eficaç el compliment del principi d'igualtat de tracte.

Bibliografia

Es detallen les referències bibliogràfiques consultades.

Metodologia de la guia

La metodologia de la guia és descriptiva i expositiva i es basa en la transmissió de conceptes teòrics molt bàsics i en la incorporació d'exemples pràctics que en faciliten el maneig i el desenvolupament de l'esperit crític i creatiu dels que la lligen. No obstant això, la guia no constitueix un instrument *únic*, sinó de suport, que ha de ser acompanyada de l'estudi d'una altra bibliografia o d'actuacions formatives concretes referides a la matèria.

CONCEPTES GENERALS

La qüestió de la desigualtat és un fet universal que ha afectat l'evolució de les persones. Concretament, a més de la meitat del gènere humà, les dones, que han romàs invisibles a la consideració dels estudiosos i, en conseqüència, han sigut transparents per a la història, la cultura, la ciència i la vida social. A penes se'ls ha reconegut els descobriments i aportacions o s'han adjudicat a hòmens que estaven a prop.

L'origen de la desigualtat rau tant en el fet que a dones i a hòmens ens assignen –fins i tot amb un tracte igualitari *aparent*– rols, habilitats, actituds, tasques *di-fe-rents*, com en la idea que no podem decidir lliurement certs colors, joguets, ocupacions, emocions, etc., sense sentir la *pressió* de la societat.

D'una altra banda, **els estereotips de gènere**, que són els *clixés* que existeixen sobre què és ser home o dona, es van construir en un orde jeràrquic, inventat, però tan normalitzat que ens pareix natural, en què l'assignat a cadascú **no té el mateix valor**. I açò és l'origen de la desigualtat.

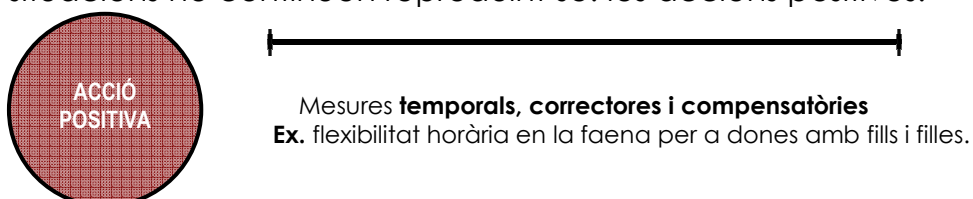
Segons xifres de l'Organització de les Nacions Unides, en la actualitat la dona no rep tracte igualitari en cap país del món i en tots és víctima de violència de gènere.

Evolució del concepte d'igualtat...

El concepte d'igualtat no ha romàs immutable en el temps; això es deu al fet que només aplicant la **igualtat formal**, és a dir, la prohibició normativa o legal de discriminar, no és prou per a garantir la igualtat entre dones i hòmens.



La problemàtica de la desigualtat té una arrel històrica, és estructural i la llei a soles no modifica conductes ni pràctiques discriminatòries que provenen del passat i que es repeteixen més o menys en totes les societats i en totes les èpoques. Aquesta realitat ens planteja la necessitat d'establir una sèrie de mecanismes que permeten que aquestes situacions no continuen reproduint-se: les accions positives.

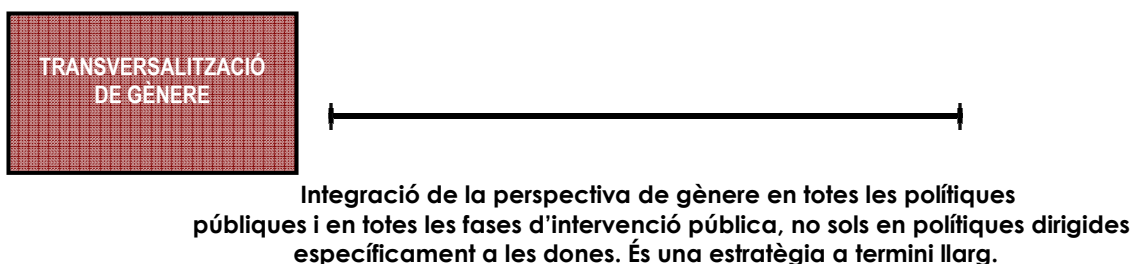


La igualtat formal ja estava reconeguda en els diferents marcs jurídics, però hauria d'incorporar-se esta nova *estratègia* d'acció positiva per a assolir els obstacles o barreres tant culturals com de qualsevol altra classe per a aconseguir una igualtat real o efectiva, i sortir el concepte d'igualtat d'oportunitats.



Tot aquest desenvolupament no passa desapercbut per a la **Unió Europea**; que en l'actuació política arreplega el que es denomina l'**estratègia dual** per a complir amb el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats:

- Seguir desenvolupant polítiques d'acció positiva.
- Aplicar la transversalització de gènere com a estratègia clau en el marc internacional.



CAPSA D'EINES

La inclusió de la perspectiva de gènere en totes les polítiques, i no només en les específiques d'igualtat, provocarà un efecte multiplicador i l'acostament a una *cultura* igualitària vertadera entre gèneres i construirà una societat més democràtica ja que el compliment del principi d'igualtat de tracte és una qüestió de justícia social.

Per això, l'esmentada estratègia ha de ser ampliada a totes les institucions decisòries i en totes les àrees d'intervenció. **No és una opció**, si no que ha d'anar sent adoptada per tots els governs, inclosos els locals. Qualsevol actuació política relativa a qualsevol matèria té influència en la igualtat entre gèneres.

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

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

El principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i hòmens informaran, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els poders públics. Les administracions públiques l'integraran, de forma activa, en l'adopció i execució de les seues disposicions normatives, en la definició i pressupostació de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seues activitats.

La Llei Orgànica per a la igualtat efectiva entre dones i hòmens arreplega en l'article citat l'estratègia de la transversalització **de gènere, o d'incorporació transversal de la perspectiva de gènere**, per la qual cosa resulta imprescindible conèixer el significat i l'aplicació de l'esmentada eina, que també es denomina *enfocament de gènere*.

No es considera necessari detallar en aquesta guia les fases que s'han de seguir en la planificació de programes i activitats, però sí transmetre les orientacions bàsiques per a començar a incorporar la perspectiva de gènere als qui són responsables i personal tècnic de les polítiques locals, així com oferir models d'autodiagnòstic i exemples pràctics per àrees.

I part. La perspectiva de gènere

Es pot definir com **l'eina** que permet conèixer els obstacles a la participació equilibrada d'hòmens i dones en la societat i fer evident l'origen i conseqüències de les discriminacions sobre les quals intervindre per a aconseguir la igualtat d'oportunitats.

La perspectiva de gènere reconeix que entre hòmens i dones s'estableixen relacions desiguals de poder, que ocupen posicions distintes en la societat i que poden viure de manera molt diferent els mateixos problemes.

Però, per què posem l'accent en el gènere?

- Perquè sexe fa referència a la condició biològica, amb la qual es naix per natura: sexe masculí o sexe femení.
- I el gènere és una construcció cultural del que s'entén per *masculí* i per *femení*, que assigna capacitats, rols, pautes de comportament, valors, espais diferenciats segons siguem dones o hòmens.

Ja déiem al principi de la guia que l'origen de la desigualtat no rau tant en el fet que se'ns adjudiquen rols, actituds, espais diferents, etc., sinó en la construcció social del gènere. El que correspon al *femení* és infravalorat o ens converteix automàticament en *subjectes secundaris* o *subordinats*, i **no poden ser subjecte també de referència com els hòmens**.

Per què, si no, les dones no accedim de la mateixa manera a la faena que els hòmens? O per què fan més ús de la violència els hòmens en general contra uns altres hòmens, races, religions o bé contra les dones? O per què es dóna l'anomenada *feminització* de la pobresa? I l'explotació sexual, de quin gènere és principalment? Per què les dones no exercim la mateixa representació en les jerarquies altes?

Podem oferir ja les primeres pistes sobre l'aplicació pràctica de la *perspectiva de gènere* i és que, per a introduir polítiques transversals de gènere en l'àmbit local **hem de disposar, primer de tot, de dades desagregades per sexe** en funció de la situació o problemàtica que vulguem diagnosticar. **Aquesta informació**, que no sols és quantitativa, **permet analitzar la realitat de les condicions de vida d'hòmens i dones, identificar estereotips sexistes que poden estar influint en l'assoliment dels objectius, conèixer l'accés i control que tenen sobre els recursos, etc.** Amb això, construirem l'anomenada *anàlisi de gènere*.

	DONES (%)	HÒMENS (%)
EXEMPLE: ÚS DE LES INSTAL·LACIONS EN EL POLIESPORTIU DE DÉNIA		

EXEMPLES D'INDICADORS DE GÈNERE²

Sobre les característiques de la població

Informació desglossada per sexes per a totes les variables demogràfiques i socials: població, moviments migratoris, evolució de la població, xarxes de comunicació, transformació del mercat de feina, sectors productius, gestió del temps d'oci, familiar i domèstic, de formació i ocupació, etc.

Sobre el grup beneficiari concret

Almenys s'haurien de tenir en compte variables com aquestes:

- Divisió sexual en l'educació i en la feina.
- Accés als recursos i control d'aquests.
- Posició social i política i participació en la presa de decisions tant a nivell familiar/domèstic com públic.
- Necessitats pràctiques i interessos estratègics.
- Rols de gènere.
- Anàlisi d'interessos, potencialitats, limitacions, necessitats i demandes d'hòmens i dones en relació al projecte que s'haja d'executar.

Sobre la participació de dones i hòmens en educació i mercat laboral

- Informació sobre l'esclatxa de gènere o diferències en l'elecció d'estudis.
- Taxa d'analfabetisme per sexes.
- Informació sobre la implementació de mesures per a eliminar estereotips sexistes en el procés educatiu.
- Informació sobre la taxa d'ocupació i atur masculí i femení.
- Informació sobre la participació d'hòmens i dones en cada sector productiu.
- Informació sobre l'activitat empresarial masculina i femenina.
- Informació sobre les condicions laborals (jornades, tipus de contracte, remuneració, etc.) d'hòmens i dones.

Sobre l'accés i control de recursos³

- Qui accedeix i qui controla els recursos de desenvolupament personal, cultural, polític (informació, participació en espais de negociació, en associacions, sindicats, etc.), de serveis socials, en l'esfera econòmica, els recursos comunitaris?
- Quines implicacions té l'accés i control per al projecte/programa local?
- Com pot contribuir un projecte per a augmentar l'accés i control dels recursos per part de les dones? (Acció positiva)
- Qui i com es beneficia dels recursos que proveeixen els projectes d'una àrea d'actuació?

2. Els indicadors de gènere han d'indicar el camí, avanç o distància respecte de la igualtat de gènere i, per a això, han de permetre extraure la informació diferenciada relativa a dones i a hòmens, per a interrelacionar-la i interpretar-la.

3. L'accés implica l'oportunitat d'utilitzar-los i el control, a més de tenir poder per a decidir sobre l'ús o resultat dels recursos i serveis.

EXEMPLES D'INDICADORS DE GÈNERE

Sobre la presa de decisions a nivell familiar/domèstic i públic

- Informació sobre la participació en la presa de decisions en la família (respecte a l'educació de fills i filles, pressupost familiar, serveis de salut, inversions, compra de béns, etc.). Qui les pren i amb quina freqüència?
- Informació sobre la presa de decisions a nivell institucional per sexes.
- Informació sobre la presa de decisions en la comunitat per sexes.
- Informació sobre la presa de decisions en l'àmbit del programa o projecte local per sexes.
- Informació sobre si hi ha igualtat en l'accés a la presa de decisions.

Sobre les necessitats pràctiques i interessos estratègics⁴ Exemples:

- Participació activa d'hòmens i dones en la presa de decisions.
- Noves organitzacions de dones amb més visibilitat i efectivitat.
- Avanç en la situació legal de las dones.
- Disminució de la violència contra les dones.
- Increment de la preocupació pública pels temes de gènere.
- Titularitat de béns immobles (accés d'hòmens i dones a l'habitatge, foment d'ajudes a l'habitatge per a dones cap de família monoparental...)

Sobre els rols

- Informació sobre qui realitza la tasca domèstica i d'atenció a persones dependents.
- Informació sobre qui realitza la producció de béns per a consum.
- Informació sobre qui realitza aquestes activitats en el marc de l'acció comunitària.
- Informació sobre els desequilibris existents entre dones i hòmens en el marc d'actuació del programa o projecte local.

Sobre interessos, potencialitats, limitacions, necessitats i demandes

- Com es presenta la situació que es pretén canviar per a hòmens i dones?
- Quines persones estan involucrades (grups de persones beneficiàries, institucions, organitzacions)?
- Es relaciona la idea del projecte amb una situació problemàtica rellevant per a les dones i els hòmens involucrats?
- Com veuen el problema les persones beneficiàries (hòmens i dones)?
- Són coherents les propostes de solució del problema amb la situació descrita per als dos sexes?
- Quines són les percepcions en relació a les alternatives desitjades? Són comuns o hi ha divergències entre els agents involucrats? I per sexes?

4. Necessitats pràctiques són aquelles que es deriven de les condicions materials de la vida: habitatge, alimentació, salut, educació, etc. I els interessos estratègics són referits a qüestions que es deriven de la posició que s'ocupa en la societat: participació en la presa de decisions, representació en espais públics, mateix salari per a la mateixa faena, etc.

II part. Unes altres orientacions

A més de tindre en compte que la informació que s'obtinga en la fase de diagnòstic de la planificació de qualsevol política, programa o projecte ha d'estar desglossada per sexes i construir variables o indicadors de gènere tant quantitativs com qualitativs, hem d'incloure unes altres orientacions importants en la Capsa d'eines per a continuar aplicant de manera transversal la perspectiva de gènere:

El compromís polític

Per a impulsar aqueix procés de canvi que significarà introduir l'enfocament de gènere, el compromís polític requereix no sols de la voluntat i que s'establisca qui assumeix la responsabilitat política i tècnica de vigilar-hi, sinó que ha de tractar-se d'un compromís explícit i adoptat pel Ple de la corporació local. Cal preveure els recursos econòmics, tècnics i humans necessaris i fer una reassignació dels que ja hi ha o plantejar-se també, si és menester, la contractació de persones o serveis especialitzats.

Com podem verificar el compromís polític?

01.-El compromís polític d'incorporar de manera transversal la perspectiva de gènere és una decisió adoptada pel Ple de la corporació.
02.-El compromís vincula totes les àrees d'intervenció de l'Ajuntament.
03.-La Regidoria d'Igualtat participarà en el procés per a assessorar i realitzar el seguiment de l'aplicació.
04.-Es preveu informar totes les àrees d'intervenció, responsables polítics i personal tècnic de la decisió adoptada.
05.-La incorporació transversal de la perspectiva de gènere i del principi d'igualtat d'oportunitats es preveu entre els objectius generals del pla de treball anual de l'Ajuntament.
06.-S'hi identifiquen recursos tècnics, econòmics i humans per a complir amb l'objectiu de la igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens.
07.-En el procés de planificació general i per àrees intervindran persones especialitzades o formades en integrar la perspectiva de gènere en les polítiques locals.
08.-El compromís comporta l'aplicació d'una política d'accions positives en cada àrea d'intervenció.
09.-En els objectius específics de cada política local s'arreglen objectius de foment d'igualtat d'oportunitats.

Pressupost local sensible al gènere

Un pressupost públic amb enfocament de gènere no significa pressuposts diferents per a homes i per a dones, sinó que distribueix els recursos de manera que atenguin les necessitats de tota la població, les diferents posicions i condicions d'homes i dones, i promoure el reconeixement social i l'apoderament de les dones com una acció positiva.

Si volem avaluar-ne l'impacte de gènere:

- Quants diners s'ha assignat al projecte? Inclou objectius específics d'igualtat d'oportunitats? I accions positives a favor de les dones?
- Quin percentatge representa la despesa d'aquest programa o projecte en la totalitat de la despesa pública local?
- Quins són els indicadors de resultat del projecte? Es desagreguen per sexes?
- Els resultats del programa, projecte o actuació perpetuen, empitjoren o milloren els desequilibris que hi ha entre homes i dones? Per quins motius?
- Tenen el mateix accés als serveis o recursos del projecte?
- S'han considerat que les necessitats de dones i homes són les mateixes, l'acció després resultats que afecten de manera diferent a uns i a altres?
- Quins són els impactes positius per a las dones? Exemples:
 - Millora el nivell d'ingressos.
 - Millora el nivell d'accés als recursos o serveis.
 - Enforteix la posició en la unitat de convivència.
 - Enforteix la posició social.
 - Promou el moviment associatiu de les dones.
 - Se'ls reconeixen més drets.
 - Es redueix la discriminació contra les dones.
 - Promou el repartiment del temps dedicat a la casa.
 - Increment de la capacitat tècnica de les dones.
 - Increment del suport econòmic per a les dones.
- Hi ha la necessitat de mitigar un impacte negatiu sobre un grup en relació amb l'altre?
- I quina acció es pot prendre per a reduir aquest impacte o per a crear una activitat més equilibrada respecte al gènere?

Ús no sexista del llenguatge i de la imatge per l'Administració local

A pesar d'una consciència cada vegada més gran de la necessitat d'utilitzar un llenguatge no-sexista, els avanços es donen a poc a poc i l'opinió generalitzada és moltes vegades d'incomprensió cap aquest canvi, que hi ha qui el considera innecessari. En aquest procés, és essencial el paper d'agent impulsor i exemplar de l'Administració pública, per la naturalesa de la faena al servei de la ciutadania.

En aquest mateix sentit, és necessària també la utilització no discriminatòria ni sexista de la imatge en tota classe de materials publicats o difosos per les Administracions públiques a causa de la importància en la transmissió d'estereotips i en l'impuls de les transformacions socials.

Equips de faena paritaris i multidisciplinaris

Si dones i hòmens conformem la societat pràcticament al 50%, aquesta dada hauria de ser referència a l'hora de distribuir la representació d'unes i els altres. Per això, és important promoure la participació equilibrada dels dos sexes en els equips de faena en cada una de les àrees d'intervenció de l'Ajuntament i considerar totes les perspectives amb què es poden abordar els plans d'acció i procurar el *feedback* continu i una metodologia integral de la faena.

Comptar en eixos equips amb agents o personal tècnic d'igualtat d'oportunitats serà factor decisiu per a complir amb l'*estratègia dual* (acció positiva + transversalització de gènere). Crear un equip multidisciplinari que determine el procés de coordinació i seguiment de la integració transversal de la perspectiva de gènere facilitarà la coherència del mètode de treball.

Participació ciutadana

Quan es faça ús d'eines analítiques (estadístiques, enquestes desagregades per sexes, observacions directes, grups de discussió...) i de consulta i participació (qüestionaris, entrevistes, fòrums de debat, bones pràctiques...), cal incorporar hòmens i dones per un igual en tots els grups destinataris o beneficiaris i relacionar sempre les àrees d'intervenció amb les diferents classes d'interessos i necessitats que puguen tindre unes i altres.

I no hem d'oblidar que s'han d'establir acords de col·laboració per a mamprendre actuacions amb col·lectius de dones que tenen entre els objectius la lluita a favor de la igualtat d'oportunitats i mostrar també el paper important que compleixen en el desenvolupament local.

La investigació amb perspectiva de gènere

Els procediments i recursos que es solen utilitzar per a arreplegar la informació necessària són fonts estadístiques d'entitats públiques i privades, informes, projectes i documents d'organitzacions de dones, bases de dades que preveuen diferents camps en cada registre, etc., però cal promoure la **realització d'estudis previs al projecte que es tracte, així com informes d'avaluació de plans, programes i accions anteriors propis, de forma periòdica, per a mesurar l'impacte de gènere en qualsevol àrea de la vida de la ciutadania i en la planificació general**, amb la definició en cada investigació del mètode de treball en què s'especifique, a més, de quina manera es té en compte la perspectiva de gènere.

Inclusió d'accions positives en la planificació

Les accions positives no han d'entendre's com un privilegi ja que es tracta de mesures temporals, l'objectiu de les quals és l'èxit de la igualtat d'oportunitats i equilibrar les situacions reals de desigualtat.

Sempre caldrà planificar-ne el desenvolupament i seguiment per a després contrastar i valorar l'efecte aconseguït realment.

Formació de responsables polítics i personal tècnic en matèria d'igualtat

Per a utilitzar d'una manera òptima tècniques i instruments analítics que incorporen l'enfocament de gènere, així com uns altres procediments que aprofiten per a complir el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens en la planificació de la intervenció local, cal no oblidar dissenyar accions formatives específiques, amb l'assessorament d'agents o personal tècnic d'igualtat d'oportunitats.

Una altra estratègia és incloure mòduls referits a la matèria en unes altres accions formatives no específiques d'igualtat.

Elaboració de projectes amb enfocament de gènere

Per a incorporar la perspectiva de gènere en l'acció municipal no hi ha prou amb agregar la paraula *dones* ni incloure uns quants objectius específics dirigits a elles en els projectes; és necessari que tots els objectius perseguiscuen la igualtat d'oportunitats. Han de ser objectius estratègics que ajuden a avançar i reduir l'esclatxa que hi ha entre gèneres en l'àmbit d'actuació.

Per tant, per a organitzar l'elaboració dels programes o projectes convé:

- Definir la temàtica sobre la qual es vol intervindre.
- Identificar i visualitzar dones i hòmens en els diferents nivells de decisió i els rols prevists en el projecte.
- Establir els objectius i en quina mesura contribueixen a afavorir la igualtat.
- Identificar mitjans amb què es realitza el projecte, i els necessaris per a avançar en igualtat.
- Preveure resultats en terminis de temps determinats i la contribució a l'esmentat avanç.
- Determinar qui fa i com el seguiment continu i l'avaluació.

En la fase d'avaluació s'han d'incloure també indicadors de gènere que mesuren els canvis positius i negatius que es produeixen directament o indirectament a causa del projecte i sobre les condicions socials i econòmiques de dones i hòmens. La mesura d'aquest impacte es realitza tenint en compte:

- Els beneficis obtinguts per participants, per sexes.
- El procés seguit per a arribar als resultats.
- La coherència entre objectius, resultats i fins.
- La participació, implicació, motivació i satisfacció de participants.
- Els factors que interfereixen negativament en l'èxit del projecte.
- La millora o transformació de la situació problemàtica.
- Si es genera, per exemple, ocupació, a qui beneficia i de quina manera (impacte econòmic).
- Els canvis produïts per als hòmens, les dones, les famílies i la societat (impacte social).
- La participació d'empreses, associacions, institucions, etc. i transformacions en l'organització.
- Si es produeixen canvis al voltant dels estereotips i rols de gènere, amb identificació de les àrees en què s'aprecien aquestes variacions (impacte cultural).

EXEMPLES PRÀCTICS

FITXA 1: ESPORTS

EXEMPLE PRÀCTIC: FOMENT DE L'ESPORT

JUSTIFICACIÓ: La Regidoria d'Esports detecta, després d'haver realitzat un diagnòstic previ, que xics i xiques d'entre 12 i 18 anys cada vegada practiquen menys esport a causa de l'afició als videojocs, al mòbil, Internet i xat. Per aquest motiu, ha decidit posar en marxa una acció de foment de l'esport per a promocionar l'activitat física, sense oblidar la importància de la repercussió positiva que té en les relacions socials entre joves.

S'hi obtenen dades cridaneres com ara que les xiques no realitzen tanta activitat física a l'aire lliure com els xics perquè es relaciona amb esports potser més practicats tradicionalment pels hòmens. A més, es destina més pressupost econòmic a esports *considerats masculins* com, per exemple, el futbol.

PROPOSTA: La Regidoria d'Esports, la de Joventut i la d'Igualtat proposen treballar conjuntament per a incorporar la perspectiva de gènere en la dita acció i tenen en compte també abordar la temàtica dels estereotips sexistes en l'esport en general.

ACCIONS QUE CAL TENIR EN COMPTE:

- No fer un ús sexista del llenguatge ni de les imatges en el lema i contingut de les campanyes esportives.
- Mostrar referents masculins i femenins en cada esport (futbol, handbol, gimnàstica de competició, etc.)
- Organitzar tallers d'intercanvi d'esports entre xiques i xics.
- Difondre les campanyes en tots els mitjans de comunicació municipals disponibles i instituts d'educació secundària obligatòria.
- Comptar amb la participació de penyes esportives i associacions de dones en el suport i divulgació de les campanyes.
- Informar dels beneficis de l'exercici a l'aire lliure per a la salut física i psíquica.
- Tenir en compte en el pressupost públic partides econòmiques per al suport econòmic a entrenadores i entrenadors de cada especialitat esportiva.
- Fer seguiment del nombre de xiques i xics que sol·liciten participar en les activitats organitzades per l'àrea d'esports de l'Administració local.
- Fer una avaluació dels usos i freqüències de les instal·lacions esportives per sexes. Valoració de la percepció que tenen xics i xiques de la seguretat en les instal·lacions en general i dels vestidors en particular i en determinats horaris.
- Assessorar en el disseny de parcs esportius que compten amb pistes per a la pràctica de tota classe d'esport.
- Impulsar el suport econòmic i tècnic a xiques i xics, promoure la participació conjunta en tots els esports per a tancar les esclotxes de gènere que hi haja.

FITXA 2: RECURSOS HUMANS

EXEMPLE PRÀCTIC: NECESSITATS DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL DE LA PLANTILLA LOCAL

JUSTIFICACIÓ: Després de l'aprovació de la Llei d'Igualtat, el Pla Concilia i les necessitats noves de conciliació sol·licitades per algunes treballadores, els sindicats representatius i la Regidoria d'Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament es plantegen proposar una revisió de les mesures implantades en matèria de conciliació de la vida familiar i laborable per a la plantilla de l'Ajuntament.

PROPOSTA: El Departament de Recursos Humans, sindicats representatius i la Regidoria d'Igualtat d'Oportunitats treballaran conjuntament per a reavaluar les necessitats de conciliació del personal de l'Ajuntament.

ACCIÓ: Arreplegar tota la informació d'interés mitjançant un qüestionari d'autodiagnòstic que es passa al personal que compon la plantilla de la corporació local.

	SÍ	NO
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Hi ha una política d'informació correcta sobre conciliació per a les persones treballadores de l'Ajuntament? <input type="checkbox"/> Se'ls informa sobre la normativa legal de conciliació i de les accions dutes a terme per l'Administració local? <input type="checkbox"/> Els horaris de faena, reunions i formació afavoreixen la conciliació de la vida familiar i laboral? <input type="checkbox"/> Es produeix una participació activa de les representants i els representants en l'organització de la faena, els temps de treball i la distribució? <input type="checkbox"/> Es prenen mesures que fomenten el repartiment de responsabilitats familiars? <input type="checkbox"/> Es duen a terme mesures per a afavorir la maternitat/paternitat o per a atendre a persones dependents de les treballadores i treballadors? (mesures econòmiques, jurídiques o d'oci). <input type="checkbox"/> Es du a terme formació en matèria d'igualtat d'oportunitats i conciliació a les persones responsables de cada àrea o departament de l'Administració local? <input type="checkbox"/> S'estableixen mecanismes per a arreplegar les propostes del personal que afavorisquen la conciliació? <input type="checkbox"/> Hi ha pràctiques com la de facilitar informació per escrit sobre serveis de proximitat o recursos per a cobrir urgències personals i/o familiars? 		

FITXA 3: MEDI AMBIENT

EXEMPLE PRÀCTIC: INVESTIGACIÓ SOBRE EL CONEIXEMENT DE L'ABASTIMENT D'AIGUA

JUSTIFICACIÓ: L'Ajuntament decideix realitzar un estudi sobre el coneixement de l'abastiment de l'aigua entre tota la població de la localitat. Atés que els estius són cada vegada més secs i calorosos, la converteixen en un bé escàs i en un factor determinant per al desenvolupament. Es volen tindre en compte també aspectes relacionats amb el consum, com l'estalvi, la racionalització, la reutilització o regeneració de l'aigua.

PROPOSTA: A causa de la incorporació de la perspectiva de gènere com a estratègia a llarg termini en la intervenció local, s'establiran una sèrie de pautes per a definir en el mètode de treball de quina manera s'inclou l'enfocament de gènere, amb l'assessorament de l'experta que desenvolupa la tasca des de la dita perspectiva i de la Regidoria d'Igualtat.

ACCIONS:

- Posar en marxa un procés d'investigació amb tots els agents implicats i amb les dones i hòmens destinataris de les polítiques mediambientals. L'arreplega de la informació secundària incorpora instruments i tècniques analítiques amb variables de gènere per a tots els grups.
- Identificar la construcció dels rols de gènere en l'ús i consum domèstic i en uns altres usos distints (recàrrega d'aqüífers, reg, indústria...) Valorar les diferències en l'accés i control dels recursos hídrics.
- Definir amb claredat quines són les necessitats pràctiques i estratègiques de dones i hòmens que resulten imprescindibles en el tema investigat.
- Esbrinar les pautes d'estalvi de l'aigua per sexes en cada àrea de consum, per a extraure conclusions sobre quina cura es té.
- Identificar el coneixement dels agents implicats en l'abastiment de l'aigua sobre els efectes de la potabilització de l'aigua en la salut d'hòmens i dones.
- Extraure dades sobre la classe d'informació que arriba a usuaris i usuàries sobre l'abastiment (el cicle de l'aigua), preus, pautes de consum, la regeneració i per a què es destina, així com de l'interès per saber quins són els canals i mitjans utilitzats per a tindre accés a l'aigua.
- Influència de les campanyes mediambientals referides a l'aigua en els distints tipus de consum i per sexes. Presa de consciència de dones i hòmens.
- Observar si en les campanyes d'educació ambiental sobre estalvi posades en marxa en el municipi s'inclouen accions positives a favor de les dones, com fomentar la corresponsabilitat domèstica en la unitat familiar.

FITXA 4: INTERVENCIÓ

EXEMPLE PRÀCTIC: PRESSUPOSTS PARTICIPATIUS I AUDITORIES DE GÈNERE

JUSTIFICACIÓ: millorar la distribució dels recursos econòmics de l'Ajuntament entre dones i hòmens. Aquesta actuació ha de permetre adequar els processos dissenyats d'acord amb la política municipal d'igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens, d'acord amb el que preveu la Llei Orgànica 8/2007 per a la igualtat efectiva de dones i hòmens.

PROPOSTA: Introducció de la perspectiva de gènere en els pressuposts municipals part de la Regidoria d'Intervenció, en col·laboració amb l'Agenda 21 i la Regidoria d'Igualtat d'Oportunitats.

ACCIONS:

- Incloure indicadors de gènere i aconseguir una avaluació de l'impacte en les decisions i necessitats pressupostàries de dones i hòmens.
- Detectar actuacions amb més impacte en la igualtat d'oportunitats entre hòmens i dones i reforçar-les pressupostàriament, amb dedicació especial a aquelles inversions i actuacions en matèria social.
- Preveure aquelles propostes previstes per organismes de participació ciutadana en matèria d'igualtat, p. ex. Consell de la Dona, Grup de Dona de l'Agenda 21...
- Establir mecanismes d'avaluació de l'aplicació dels pressuposts: compliment d'objectius i indicadors, auditories de gènere, etc.

QUÈ HI APORTEN?

- Més transparència i eficiència en la gestió municipal.
- Millora de la comunicació entre Administració local i ciutadania.
- Un procés obert entre responsables polítics, veïns i veïnes, col·lectius i personal tècnic.
- Es tracta d'un procés autoregulat.
- Fomenta la reflexió activa i la solidaritat en tindre l'oportunitat de conèixer i dialogar sobre els problemes i demandes de la resta i, en particular, sobre la correcció de discriminacions que es produeixen per pertànyer a un col·lectiu.
- Aprofundiment democràtic en la vida local.

FITXA 5: SEGURETAT

EXEMPLE PRÀCTIC: SEGURETAT EN EL TRANSPORT URBÀ

JUSTIFICACIÓ: Després de realitzar un estudi específic en matèria de mobilitat del transport urbà, el Departament de Seguretat, Trànsit i Transports de l'Ajuntament ha observat, en relació amb l'ús del transport urbà, que les dones estan reduint-ne la utilització, especialment en horari nocturn.

PROPOSTA: la Regidoria de Transport sol·licita la col·laboració de la Regidoria d'Igualtat i dels col·lectius de dones que treballen en el tema de violència de gènere per a analitzar les causes i plantejar idees. Per a això, es consulta les dones usuàries de la xarxa de transport públic a partir de tres idees:

1. La mobilitat de la dona es redueix dràsticament a poqueta nit, ja que, en general, tendeix a considerar els espais del transport públic entre els llocs en què es sent més insegura.
2. Atés que la dona és la usuària principal del transport públic (al voltant del 75 %), aquest descens produeix un impacte fort en el nombre dels que viatgen en horari nocturn i segmenta el nivell d'inseguretat total.
3. Aquest temor, unit a les restriccions de mobilitat que representa per a les dones, significa un obstacle primordial a l'hora d'intentar aconseguir la igualtat de gèneres en l'entorn urbà.

ACCIONS:

- Millorar la il·luminació de les parades d'autobús.
- Adequar tots els autobusos urbans amb rampes accessibles i espais específics per a dones embarassades, persones amb nadons i persones grans.
- Revisar les zones on resideixen majoritàriament les dones i les rutes que realitzen a peu per a dotar-les de més seguretat.
- Reforçar la vigilància policial nocturna en les zones considerades més perilloses.
- Posar en marxa un pla d'acció anual que permeti a les dones, per exemple, baixar-se durant l'horari nocturn en punts situats entre dos parades d'autobús, per a estar més a prop de la destinació.
- Millorar la comunicació i difusió de les rutes i horaris nocturns i evitar els retards.
- Posar a disposició de les persones usuàries formularis d'avaluació en tota la xarxa pública de transport, i recalcar el tema de la seguretat.
- Sensibilitzar la població en general sobre la necessitat d'adoptar mesures per a reduir la desigualtat de gèneres en termes de mobilitat, especialment de nit, amb la transmissió que el problema de la inseguretat és una responsabilitat social.
- Garantir la participació de les dones en la presa de decisions concernents a un servei públic d'aquesta classe per a augmentar la seguretat en l'entorn urbà.

FITXA 6: TURISME

EXEMPLE PRÀCTIC: TURISME ACCESSIBLE I INFORMACIÓ PRÈVIA

JUSTIFICACIÓ: L'Ajuntament, després de realitzar un estudi sobre el sector del turisme en el municipi, detecta que les persones amb discapacitat i, en concret, les dones amb discapacitat, viatgen menys al municipi.

Gràcies a un segon estudi més detallat, s'esbrina quins són els motius principals: poques infraestructures turístiques relacionades amb l'accessibilitat, informació prèvia sobre turisme insuficient per a les persones amb mobilitat reduïda i limitacions en la comunicació (en avant PMRC), escassetat de recursos econòmics i oferta turística reduïda per a aquest col·lectiu.

PROPOSTA: El Departament de Turisme, la Regidoria d'Igualtat, la Regidoria d'Urbanisme de l'Administració local i les diverses associacions locals de persones discapacitades, col·laboren conjuntament per a proposar idees.

ACCIONS:

- Impulsar la campanya d'informació i turisme accessible mitjançant correus electrònics o SMS al mòbil per a enviar informació sobre propostes turístiques a PMRC i fer l'anunci en la web de l'Ajuntament, en webs sobre turisme a la Comunitat Valenciana, etc.
- Fer una avaluació de l'ús de la informació i freqüència amb què s'utilitza diferenciada per sexes.
- Promoure i organitzar des del Departament de Turisme activitats i tallers dirigits a les PMRC i comptar, per a això, amb professionals especialitzats en animació.
- Promoure la visita a la localitat, en especial de dones amb discapacitat, de manera que desapareguen les diferències de gènere per mitjà de la col·laboració amb institucions i associacions.
- En el pressupost, tindre en compte una partida per al suport econòmic i tècnic a empreses del sector turístic per a l'eliminació de les barreres arquitectòniques i de comunicació, així com serveis d'oci i temps lliure adaptats.
- Organitzar tallers dirigits a fills i a filles en edat escolar per a facilitar una organització més bona del temps de les persones amb discapacitat.
- Informar el turisme sobre els beneficis de dedicar temps per a la salut física i psíquica, especialment a les dones discapacitades i amb fills i filles.
- Promoure preus o descomptes especials per a les dones discapacitades que solen comptar amb més poc poder adquisitiu.
- Elaborar una guia local de turisme accessible en què el turisme amb mobilitat reduïda i limitacions en la comunicació puga trobar informació sobre recursos, serveis, activitats, transport, rutes accessibles, etc., i també de les dificultats que podrien trobar-se; amb la consideració de resoldre-les per mitjà d'introduir mesures correctores com, per exemple, comptar amb guies-intèrprets de llenguatge de signes.
- Sensibilitzar la població del municipi en general sobre la importància d'atraure aquesta classe de turisme com una alternativa d'ocupació nova.
- Dissenyar cursos de turisme accessible per a formar professionals del sector.



FITXA 7: URBANISME

EXEMPLE PRÀCTIC: INSTRUCCIONS TÈCNiques DE GÈNERE PER A ORDENANCES MUNICIPALS D'EDIFICACIÓ I URBANITZACIÓ

JUSTIFICACIÓ: increment de la inseguretat urbana denunciada per dones.

PROPOSTA: la Regidoria d'Urbanisme i la d'Igualtat col·laboren per a establir, des de la perspectiva de gènere, criteris generals en l'ordenació urbanística.

ACCIONS:

■ **MOBILITAT**

- Afavorir les distàncies curtes en la ciutat amb espais multifuncionals i barris dotats d'infraestructures.
- El transport públic ha de ser organitzat per a respondre també a itineraris més tangencials, entre àrees locals, fora de les hores punta.
- Prioritzar el transport públic i de vianants sobre el cotxe.
- Garantir la igualtat d'oportunitats en les necessitats de mobilitat per a l'accés i la participació en els béns i serveis de la ciutat.

■ **SEGURETAT**

- Adaptar les infraestructures urbanes per a prevenir i evitar situacions d'agressió contra dones i millorar, a més, el pla d'il·luminació en zones preferents i evitar passos subterranis.
- Potenciar els criteris de seguretat en la construcció d'edificis, utilitzar materials que permeten la visibilitat de l'interior de l'edifici des de l'exterior i situar en llocs visibles ascensors i escales a més dels distints accessos a garatges, portes...

■ **ACCESSIBILITAT**

- Dotar d'accessibilitat física tots els llocs, especialment en la planificació de polígons industrials –allunyats normalment dels nuclis urbans– amb un sistema de comunicació adequat que garantisca la inserció laboral de totes les persones en condicions d'igualtat.

■ **HABITATGE**

- Construir vivendes accessibles econòmicament i funcionalment tenint en compte les distintes unitats de convivència.
- Evitar les zones entre edificis i donar més bon ús, vigilància i manteniment a les que ja hi ha.
- Crear espais de convivència veïnal en els grups d'habitatges.

■ **CORRESPONSABILITAT**

- Dissenyar edificis que transmeten els mateixos valors i obligacions; per exemple, els banys dels edificis públics han de preveure una zona dedicada a la neteja de nadons, tant els d'hòmens com els de dones.

FITXA 8: EDUCACIÓ

EXEMPLE PRÀCTIC: ORIENTACIÓ PROFESSIONAL DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

JUSTIFICACIÓ: Després d'analitzar les dades estadístiques del nombre de xics i xiques del municipi que cursen estudis professionals (carreres universitàries o formació professional), s'ha detectat en l'elecció dels estudis una polarització important per sexes que no es deu a causes justificades.

PROPOSTA: Col·laboren les regidories d'Educació, d'Igualtat i de Joventut. És necessari aplicar un enfocament de gènere al projecte educatiu i insistir en l'orientació de xiques i xics de primària, secundària, batxiller i cicles formatius de FP, sobre la tria del futur professional i les pautes de vida i rols, perquè no condicionen el desenvolupament total de potencialitats.

ACCIONS:

- Elaborar un pla per a la inclusió de la perspectiva de gènere i igualtat d'oportunitats en el projecte educatiu de la localitat fonamentat en tres pilars bàsics: inclusió, visibilitat i transversalitat.
- Impartir formació específica en matèria de coeducació i igualtat de gènere dirigida a tota l'àrea d'educació i, principalment, als equips docents dels centres escolars i IES.
- Redactar i posar en marxa un programa d'orientació professional no discriminatori que incloga materials multimèdia que qüestionen els estereotips sexistes, desenvolupen les competències personals i socials en l'àmbit públic i privat, identifiquen les necessitats en el mercat laboral, creen activitats emprenedores i, finalment, augmenten la preparació de les dones per a la independència econòmica i la dels hòmens per a desenvolupar actituds corresponsables en papers familiars, etc.
- Crear campanya de sensibilització dirigida a l'alumnat i a la comunitat escolar sobre la importància de qüestionar la manera de tipificar professions i matèries, i de reflexionar sobre la influència en la perpetuació de la segregació del mercat de faena.
- Promoure el principi de faena en xarxa en la coordinació entre els departaments implicats i rendibilitzar esforços mitjançant la creació d'una comissió de seguiment de la transversalització de l'enfocament de gènere en tot el projecte educatiu del municipi.
- Dissenyar un protocol d'anàlisi dels biaixos de gènere abocats no sols en texts, en els tests o en els materials d'orientació, sinó també en les actituds i conductes de professionals dedicats a l'educació o en la instrucció per mitjà de NTIC.
- Planificar tallers d'aprenentatge professional en què els estudiants aprenguen sobre ells mateixos i sobre les opcions que tenen.

FITXA 9: SERVEIS SOCIALS

EXEMPLE PRÀCTIC: SUBVENCIONS PER A LES ASSOCIACIONS MUNICIPALS QUE INTRODUÏSQUEN LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

JUSTIFICACIÓ: A causa de la participació social escassa en matèria d'igualtat de gènere i el poc moviment associatiu a favor de les dones, es pretén donar-hi un impuls en aquest sentit.

PROPOSTA: La Regidoria de Benestar Social proposa establir criteris d'igualtat de gènere en les convocatòries de subvencions o ajudes dirigides a aquelles associacions de la localitat que introduïsquen l'enfocament de gènere i el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens en les activitats. A més de ser una estratègia de promoció de la igualtat en l'associacionisme local, es promou el principi de transversalitat en incorporar la igualtat en àmbits i perfils molt diversos de la ciutadania local.

ACCIONS:

Entre los criteris proposats en la introducció i aplicació de la perspectiva de gènere s'exposa:

- Organitzar les reunions i activitats en horaris que permeten l'assistència i participació de les dones.
- No permetre conductes masculistes tant en la junta directiva com en la mateixa associació i en el desenvolupament de totes les activitats que es fan.
- A l'hora d'organitzar activitats i projectes s'han de tindre en compte les necessitats, interessos i propostes de les dones.
- Promoure l'ús no sexista del llenguatge en els escrits que realitzi l'associació.
- Realitzar campanyes de màrqueting social que incloguen l'enfocament de gènere.
- Posar en marxa activitats que denunciïn i facen públiques situacions en què la dona és discriminada (mercat laboral, violència de gènere, dones immigrants, mares fadrines, separades o viudes, etc.)
- Establir acords o convenis de col·laboració amb l'Administració per a mamprendre accions a favor de la igualtat d'oportunitats que fomenten el desenvolupament local.
- Incloure en el pla anual activitats relacionades amb la formació en TIC, principalment si van dirigides a dones en risc d'exclusió social, en coeducació i en la millora de l'organització i manteniment de les organitzacions; tallers de corresponsabilitat domèstica i familiar, la promoció d'estudis i investigacions sobre dones, etc.
- Organitzar concursos que inviten a la participació ciutadana en la sensibilització sobre temes de gènere i igualtat d'oportunitats.
- Impulsar la creació de xarxes amb organitzacions de dones que treballen a favor de la igualtat i/o la cooperació al desenvolupament amb perspectiva de gènere.

FITXA 10: CULTURA

EXEMPLE PRÀCTIC: DIFUSIÓ I VISUALITZACIÓ DE LES APORTACIONS DE LES DONES EN LA HISTÒRIA

JUSTIFICACIÓ: Falta de referències femenines al llarg de la història del municipi en tota classe de suports: literari, històric, pictòric, urbanístic, etc.

PROPOSTA: La Regidoria de Cultura i la d'Igualtat d'Oportunitats, pretén fer visible el paper que han exercit les dones en els diferents àmbits de notorietat al llarg de la història, en la vida privada, en aqueix rol tan poc reconegut de companyes-mullers en l'ombra. I és que, durant anys les dones han estat ocultes darrere dels hòmens que anaven a les batalles i guerres i contaven la història, mentres elles creaven vida.

ACCIONS:

Es pot aconseguir aquest propòsit amb propostes com les següents:

- Crear seccions en les biblioteques municipals de biografies de dones que han lluitat al llarg de la història i en diferents cultures per a assolir les barreres socials que els impedeixen la realització com a persones. Difondre les seccions per mitjà de l'elaboració de guies de lectura que es faciliten a la població en general i als centres educatius.
- Incorporar la transversalitat de gènere en la política cultural local: museus, exposicions, teatre, centres d'art... i apostar per incloure també en els itineraris culturals turístics recorreguts històrics i socials a través de l'*arquitectura domèstica*.
- Adoptar mesures de suport a la creació i producció artística i intel·lectual de les dones.
- Promoure la creació de xarxes de dones artistes locals.
- Recuperar la memòria de les dones del municipi, mitjançant la realització d'estudis de camp en què es conte l'experiència de dones de diferents edats i la contribució al desenvolupament de la ciutat o localitat, tant en l'àmbit públic com en el privat. Difondre les històries de vida per mitjà de diferents mitjans de comunicació.
- Apostar per exposicions innovadores que s'emmarquen, per exemple, en l'anomenada *arqueologia de gènere o història amb perspectiva de gènere*.
- Promoure fires sobre creació en el món del còmic, caricatura, literatura juvenil, etc. Garantir la representació equilibrada d'exponents femenins i masculins, i més quan es tracta de representacions artístiques en què les dones s'hi han acabat d'incorporar.
- Respectar el principi d'igualtat d'oportunitats en les festes locals.
- Donar a conèixer la producció cultural tan important del feminisme i els corrents *ecofeministes* i *ciberfeministes* més recents, basats aquests últims en moviments estètics nous que contribueixen a desmitificar que el pensament feminista és caduc.

Bibliografía

- CINTA CARRASCO, Rosario y CUBILLO GUEVARA, Ana Patricia. *Guía didáctica para agentes de igualdad y personal técnico de desarrollo local*. Instituto Andaluz de la Mujer-Ítaca.
- Comisión Europea, Oficina de Publicaciones Oficiales de Las Comunidades Europeas. *100 palabras para la igualdad*.1998.
- Diputación Foral de Bizkaia. *Manual de recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en la actividad de la Diputación Foral de Bizkaia*. 2003.
- Diputación de Granada, Delegación de Mujer y Juventud, Proyecto Europeo Alegria. *Manual metodológico para la introducción de la perspectiva de género en las políticas locales de empleo de la provincia de Granada*. 2005.
- ELSON, Diane. *Iniciativas de presupuestos sensibles al género: dimensiones claves y ejemplos prácticos*. 2002.
- Emakunde. Instituto Vasco de la Mujer. *El lenguaje, más que palabras. Propuestas para un uso no sexista del lenguaje*.1998.
- Emakunde. Instituto Vasco de la Mujer y Secretaria General de Acción Exterior-Dirección de Cooperación al Desarrollo. *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo*.1998.
- Emakunde. Instituto Vasco de la Mujer. *Presupuestos públicos en clave de género*.
- Fundación Mujeres. *Buenas prácticas de las administraciones públicas en materia de mainstreaming de género*. 2007.
- GÓMEZ GONZÁLEZ, M^a José y TIRADO LOZANO, Manuela. Asociación de Estudios Históricos sobre la Mujer de la Universidad de Málaga. Área de Mujer del Ayuntamiento de Málaga. *La transversalidad de género en el Ayuntamiento de Málaga*. 2004.
- Gobierno de Canarias, Consejería de Medio Ambiente y Ordenación Territorial. *Guía metodológica para la incorporación de la perspectiva de género en las agendas 21 locales y los planes de urbanismo de Canarias*. 2005.
- GONZÁLEZ GONZÁLEZ, Ángeles; ALONSO CUERVO, Isabel y DÁVILA DÍAZ, Mónica. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Consejería de Economía y Hacienda. Instituto Andaluz de la Mujer. *Guía para identificar la pertenencia de género*. Nº 6 Unidad de Igualdad de Género. 2005.
- Instituto Nacional de las Mujeres (México), Inmujeres. *Glosario de género*. 2007.
- Instituto Nacional de las Mujeres (México), Inmujeres. *Guía metodológica para la inclusión de la perspectiva de género en los presupuestos públicos*. 2005.