
Guia per a la introducció de la perspectiva de gènere en la planificació en salut

Març de 2018



Generalitat de Catalunya
Departament de Salut

Direcció

Pilar Magrinyà Rull, Directora general de Planificació en Salut

Anna Mompert Penina, Sub-directora general de la Cartera de Serveis i el Mapa Sanitari

Autores

Antonia Medina Bustos, Servei de Gestió i Anàlisi de la Informació per a la Planificació Estratègica

Anna Mompert Penina, Sub-direcció General de la Cartera de Serveis i el Mapa Sanitari

Anna Rubio Cillán, Sub-direcció General de la Cartera de Serveis i el Mapa Sanitari

Francesca Vergara Garcia, Servei de Gestió i Anàlisi de la Informació per a la Planificació Estratègica

Sílvia Zaragoza Cosin, Servei de Gestió i Anàlisi de la Informació per a la Planificació Estratègica

Altres col·laboracions

Xavier Rosean Arumi

Mònica Gelambí Torrell

Alguns drets reservats

© 2018, Generalitat de Catalunya. Departament de Salut.



Els continguts d'aquesta obra estan subjectes a una llicència de Reconeixement-NoComercial-SenseObresDerivades 4.0 Internacional.

La llicència es pot consultar a <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.ca>

Edita

Direcció General de Planificació en Salut

Primera edició

Barcelona, març de 2018

Assessorament lingüístic

Servei de Planificació Lingüística del Departament de Salut

Revisió corporativa

Oficina de Comunicació

Registre editorial

64396

Contingut

1.	Introducció	4
2.	Justificació	6
3.	Objectius	8
4.	Metodologia de treball	9
4.1.	Recomanacions generals	10
4.2.	Recomanacions específiques	10
4.2.1.	<i>Equips de treball</i>	10
4.2.2.	<i>Redacció</i>	11
	▪ Usos lingüístics sexistes o androcèntrics	11
	▪ Imatges i estereotips	11
4.2.3.	<i>Anàlisi de situació</i>	11
4.2.4.	<i>Anàlisi dels recursos</i>	12
4.2.5.	<i>Anàlisi de les expectatives</i>	13
4.2.6.	<i>Formulació dels objectius generals</i>	13
4.2.7.	<i>Línies d'actuació</i>	14
	▪ Comunicació	14
	▪ Promoció de la salut	15
	▪ Línies assistencials	16
	▪ Participació de la ciutadania	16
	▪ Formació	17
	▪ Recerca	18
5.	Variables i indicadors	19
5.1.	Informació quantitativa	19
5.1.1.	<i>Informació per sexe i gènere</i>	19
5.1.2.	<i>Indicadors de gènere</i>	20
5.2.	Anàlisi qualitativa	22
6.	Annex. Llista de verificació	24
7.	Annex. Glossari	28
8.	Referències bibliogràfiques	32

1. Introducció

En una societat hi ha desigualtats en salut quan no totes les persones que la integren tenen les mateixes oportunitats d'assolir el màxim estat de salut o benestar possible. En aquest sentit, no es consideren desigualtats en salut les diferències biològiques entre les persones o les derivades de comportaments o estils de vida, sempre que responguin a decisions lliures. En canvi, es consideren desigualtats en salut les diferències en salut resultants d'uns comportaments o estils de vida adquirits en un context de llibertat individual restringida o per diferències en l'accés als serveis sanitaris o públics. El sexe, l'edat, la situació econòmica, l'origen geogràfic, el mercat laboral, el rol de cura dins de les famílies, tenint en compte les responsabilitats que aquestes han d'assumir condicionen la distribució dels recursos i les condicions de vida de les persones. Els eixos principals de desigualtat derivats de les diferències entre grups socials són el gènere, l'edat, la classe social i el territori.

La planificació en salut és un procés continu de previsió de recursos i serveis necessaris per assolir uns objectius determinats segons un ordre de prioritats establert, cercant les millors solucions tenint en compte l'entorn actual i futur. Segons el nivell o l'extensió del procés, la planificació és estratègica, tàctica o operativa; i es formalitza en estratègies o plans (pla de salut, estratègies nacionals, plans directors, etc.), programes (models d'atenció, reordenació de serveis, etc.) o projectes (intervencions, actuacions, etc.), respectivament.^a

La perspectiva de gènere és la presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per al disseny, l'anàlisi, la planificació i l'execució de polítiques, segons la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones i els homes. Aquest enfocament permet visibilitzar dones i homes en la seva dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i també permet de trobar línies de reflexió i d'actuació per erradicar les desigualtats.

La incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques sanitàries, més enllà del compliment normatiu, comporta la millora dels resultats en salut de la població. D'una banda, permet concretar la política atès que afavoreix una anàlisi de situació per gènere, a partir de la qual és possible conèixer les desigualtats socials generades pel sistema de gènere, i per consegüent millorar en la identificació dels problemes, l'establiment de prioritats, la fixació dels objectius per assolir, la determinació de les activitats, la previsió de recursos, la posada en marxa i l'avaluació; de l'altra, la planificació sensible al gènere incrementa l'eficàcia i redueix la ineficàcia de les polítiques en salut atès que adequa les intervencions a les necessitats i demandes dels homes i les dones, i contribueix no només a assolir els objectius, sinó també a reduir les desigualtats socials en salut. I, finalment, garanteix unes polítiques en salut equitatives perquè introdueix des de la fase inicial aquesta mirada que es reproduïx en els processos de seguiment, implementació i avaluació.

^a Amb l'objectiu de fer una lectura fluida de les orientacions, recomanacions o propostes es fa referència al terme *plans*, prenent aquest substantiu com a genèric de qualsevol instrument de planificació.

La *Guia per a la introducció de la perspectiva de gènere en la planificació en salut* pretén ser una eina d'utilitat per facilitar la incorporació de la transversalització de gènere^b en l'àmbit de la planificació sanitària. La *Guia* reconeix l'existència de desigualtats socials i l'efecte diferencial sobre el benestar i la qualitat de vida de dones i homes de les polítiques en salut, i proposa la incorporació de l'enfocament de gènere des del procés mateix de planificació com una estratègia necessària, tot i que no suficient, per reduir les diferències socials i la bretxa d'efectivitat de les polítiques en salut entre homes i dones.

La *Guia* està dirigida a tot el personal de la Direcció General de Planificació en Salut que treballi en qualsevol de les etapes del procés de planificació (formalització, conceptualització, explicitació, avaluació i implementació), incloent-hi els professionals responsables de les bases de dades i estadístiques, atès que, sense una perspectiva de gènere en la recollida de les dades, en la concreció de les variables i de les categories i en la selecció i càlcul d'indicadors, la incorporació de la perspectiva de gènere en la planificació en salut no és possible.

La utilització d'aquesta *Guia* no garanteix la integració de la perspectiva de gènere en els processos de planificació, més aviat posa a disposició de les persones encarregades de participar en els processos de planificació eines conceptuals i pràctiques pròpies d'aquest enfocament. Aquesta primera versió és la base d'un document més ampli i participatiu que inclogui els suggeriments de qui l'ha utilitzat perquè realment esdevingui una *Guia* que permeti introduir amb facilitat i efectivitat la perspectiva de gènere en la planificació en salut.

Finalment, la igualtat de dones i homes és un valor fonamental de la Unió Europea i del nostre país i la integració d'aquest principi en totes les polítiques públiques és una meta general per als poders públics de Catalunya. Per això, l'Institut Català de les Dones (ICD), en col·laboració amb l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC), ha impulsat el Pla director de formació en equitat de gènere 2017-2020 amb l'objectiu de sensibilitzar el personal de departaments, organismes o administracions públiques a fi que tots els professionals assumeixin la igualtat de gènere com a objectius propis. Les persones que hem redactat aquesta *Guia* hem tingut l'oportunitat de participar en aquesta formació i la *Guia* és una transferència de les competències i capacitats tècniques adquirides en el nostre lloc de treball.

Al final del document s'inclou un glossari dels termes clau.

^b El terme *transversalització de gènere* és l'equivalent català normalitzat pel Centre de Terminologia de Catalunya (TERMCAT) del terme anglès *gender mainstreaming* per referir-se a 'la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques i actuacions d'un govern, una entitat o una institució, i no només d'un departament específic'. En determinats contextos es pot fer servir la forma transversalitat de gènere, més simple que transversalització de gènere. Tot i això, cal tenir en compte que transversalitat fa referència a una qualitat, mentre que transversalització fa referència a una acció. Totes dues formes són lingüísticament adequades, atès que ajunten el nucli transversalització (amb el significat 'acció de fer transversal', és a dir, 'acció de fer que abasti tots els elements') o bé el nucli transversalitat (amb el significat 'fet d'afectar tots els elements') i el complement gènere, com a reducció de la forma perspectiva de gènere.

2. Justificació

A Catalunya, el *Pla de salut de Catalunya 2016-2020*, aprovat pel Govern el 19 de juliol de 2016; la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes; la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, i la Llei 18/2009, del 22 d'octubre de salut pública, proporcionen el marc de referència per elaborar una guia que faciliti la introducció de la perspectiva de gènere en l'elaboració de qualsevol instrument de planificació sanitària en l'àmbit de l'Administració pública de Catalunya.

El Pla de salut expressa la voluntat de compromís amb les persones i la seva salut de manera participada i manifesta la voluntat d'abordar de forma més efectiva els determinants socials de la salut.

La Llei 17/2015, en l'article 3, estableix els principis d'actuació dels poders públics, presenta el principi de transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat de gènere, i el punt vuitè estableix que els poders públics han de promoure un llenguatge respectuós amb les dones, també en la documentació escrita, gràfica i audiovisual. També, els articles 5.g) i 56 preveuen que cal incloure la variable sexe en totes les estadístiques, enquestes, recollides de dades, així com indicadors de gènere. Així mateix, l'article 48, apartat 5 "Polítiques de salut i serveis", tracta explícitament dels instruments de planificació sanitària i de la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere en totes les fases, i l'article 49 "Recerca en ciències de la salut" estableix que l'Administració pública ha de promoure investigacions sobre patologies que afecten dones i homes.

La Llei 11/2014, article 16, preveu la incorporació de la perspectiva de gènere per tenir en compte les necessitats de salut específiques de LGBT.

La Llei 18/2009, en el principi informador e) de l'article 3, recull que l'ordenació i execució de les actuacions, les prestacions i els serveis en matèria de salut pública s'han d'ajustar a l'equitat i la superació de les desigualtats territorials, socials, culturals i de gènere.

Per això, la Direcció General de Planificació en Salut, per tal de donar compliment a la normativa vigent, ha decidit fer aquesta *Guia*, el disseny de la qual ha de permetre a les persones que s'enfrontin a l'elaboració de plans, estratègies, models, etc., al seguiment de la implantació d'aquests plans i a l'avaluació, considerar les diferències entre dones i homes derivades de la divisió sexual del treball, que no de les diferències biològiques, i que ha comportat diferents rols de gènere. La *Guia*, a partir d'una sèrie de preguntes que les persones que participin en la planificació sanitària d'un àmbit concret hauran de contestar, facilitarà la incorporació sistemàtica de la perspectiva de gènere en les diferents fases dels instruments de planificació.

Aquesta normativa recull, i en alguns casos amplia, les orientacions de l'Organització Mundial de la Salut en relació amb l'aplicació de l'estratègia en matèria de gènere, que són, entre d'altres, incorporar les qüestions de gènere en les funcions institucionals com són les activitats de planificació, pressupostos, seguiment i avaluació de la gestió basada en resultats.

La Direcció General de Planificació en Salut es compromet a vetllar perquè la introducció de la perspectiva de gènere en els instruments de planificació estratègica sigui efectiva, i sigui un referent per al conjunt de les persones que assumeixen responsabilitats de gestió i planificació dins del sistema sanitari.

3. Objectius

La *Guia per a la introducció de la perspectiva de gènere en la planificació en salut* recull un conjunt de recomanacions per integrar activament l'objectiu de la igualtat de dones i homes en qualsevol de les actuacions pròpies de la Direcció General de Planificació en Salut, d'acord amb el que estableixen els articles 48 i 49 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

La intenció és facilitar als lectors d'aquesta *Guia* la introducció de la perspectiva de gènere en els instruments de planificació que desenvolupin, i que actualment es concreten en:

- L'Informe de salut.
- El Pla de salut de Catalunya.
- La planificació estratègica dels plans directors, els plans d'ordenació de serveis, els plans interdepartamentals i els programes de salut.
- El Mapa sanitari, sociosanitari i de salut pública.
- Els objectius estratègics de la prestació de serveis sanitaris de cobertura pública de Catalunya.
- La Cartera de serveis sanitaris d'utilització pública.
- La planificació de les necessitats dels professionals, orientant i avaluant la planificació operativa, amb coneixement de l'estructura dels recursos humans, de les condicions de treball.
- Les estratègies de l'atenció a la salut mental, als serveis sociosanitaris i a les malalties oncològiques, cardiovasculars, de l'aparell respiratori i de l'aparell locomotor, a través dels plans directors, el Programa de prevenció i atenció a la cronicitat i les estratègies per a l'atenció a les malalties minoritàries.

4. Metodologia de treball

La introducció de la perspectiva de gènere a l'anàlisi de salut implica reconèixer que existeixen distincions en l'estat de salut de dones i homes que transcendeixen les diferències biològiques i que també aquesta diferència és deguda a factors construïts socialment. Quan les diferències en salut són producte d'unes relacions de poder desiguals entre dones i homes, establertes en un context sociocultural jerarquitzat, on el masculí té més valor, parlarem de *desigualtats* (en anglès, i d'acord amb l'OMS, *inequities*). A aquestes injustícies o manques d'equitat se les anomena *inequitats*, i s'hi atribueix una dimensió moral i ètica, atès que són innecessàries, evitables i injustes i, per tant, no s'han de tolerar. Les desigualtats de gènere en salut són, doncs, una part integrant de les desigualtats socials i requereixen més atenció de la que s'ha tingut en compte fins ara.

Aquest enfocament integrat de gènere implica la cerca de l'equitat en salut entre dones i homes, entenent que tothom ha de tenir les mateixes oportunitats d'aconseguir la plena salut. Des del punt de vista més operatiu, l'equitat en salut implica eliminar aquestes desigualtats construïdes socialment que són evitables i suprimir els factors que les determinen.

Amb referència a aquest aspecte, la Direcció General de Planificació en Salut ha adquirit el compromís d'introduir la perspectiva de gènere com a eix transversal en totes les estratègies de salut que es posin en marxa. Aquesta *Guia* és una eina d'ajuda per facilitar el compliment d'aquest objectiu a través de recomanacions i orientacions ajustades a cada una de les fases del procés de planificació, i que pretén:

- 1) conscienciar els professionals de la planificació en salut sobre la necessitat d'introduir la perspectiva de gènere en tots els instruments de planificació,
- 2) mostrar que la introducció de la perspectiva de gènere en el procés de planificació millora l'efectivitat de les intervencions i la salut de la població,
- 3) facilitar la selecció d'indicadors de gènere tenint en compte l'especificitat de la intervenció i la utilitat en l'anàlisi de situació, la priorització, el seguiment i l'avaluació,
- 4) comprendre que els mètodes qualitius són útils i complementaris als mètodes quantitius en l'atribució dels determinants de la salut que provoquen les desigualtats de gènere,
- 5) compartir el coneixement i generar un procés d'aprenentatge continu mitjançant el qual sigui possible la millora d'aquesta *Guia* amb la introducció de les aportacions dels lectors i dels usuaris.

4.1. Recomanacions generals

Les recomanacions generals són:

- Incorporar en el procés de planificació tots els col·lectius implicats des de la gestió i la planificació, passant pels categories professionals (tècnics, clínics i assistencials) fins a les persones destinatàries de les polítiques (persones afectades, familiars, usuaris del sistema sanitari, professionals i ciutadania en general), tant a títol individual com col·legiat (associacions, entitats, col·legis professionals, etc.).
- Disposar de professionals amb formació i sensibilització pel que fa al gènere en totes les etapes del desenvolupament.
- Incloure en el contingut de l'exposició del projecte, com un dels principis, l'objectiu de la reducció de les desigualtats, específicament de la de gènere (principi d'equitat).
- Establir línies d'actuació diferenciades per sexe que tingui en compte diferències i desigualtats de gènere, segons l'evidència científica i informada, per disminuir-ne les desigualtats.
- Preveure la realització d'informes d'impacte de gènere, establint des de l'inici del disseny indicadors adequats per a la realització.
- Remetre a persones o institucions amb coneixement i/o experiència en gènere l'esborrany dels documents, en fase de validació externa, perquè puguin fer-ne una revisió i incorporar-hi aportacions.
- Utilitzar les qüestions clau que aporta la llista de verificació per validar qualsevol de les fases del procés de planificació en salut.

Tant aquest apartat de recomanacions generals com el següent de recomanacions més específiques s'han extret del document *Guía para facilitar la incorporación de la perspectiva de género en los planes integrales de salud*, de Mercedes Amo Alfonso, de la Junta de Andalucía, disponible a Internet^c.

4.2. Recomanacions específiques

Les recomanacions específiques fan referència als equips de treball, la redacció, l'anàlisi de situació, l'anàlisi dels recursos, l'anàlisi de les expectatives, la formulació dels objectius generals i les línies d'actuació.

4.2.1. Equips de treball

A l'hora de configurar els grups de treball que han de participar en la gestió del projecte es recomana:

^c

https://www.juntadeandalucia.es/haciendayadministracionpublica/planif_presup/genero/documentacion/guia_perspectiva_genero.pdf

- Assegurar la participació, en igualtat de condicions, d'homes i dones de tots els perfils professionals i de tots els estaments que es consideri necessària.
- Preveure mesures organitzatives que facilitin per igual la participació de totes les persones i que permetin una harmonització de la vida personal, familiar i professional.
- Garantir la participació activa en els grups de treball dels col·lectius a qui va destinada la política pública, establint les mesures correctores, si s'escau, que puguin impedir la participació de les dones en igualtat de condicions que els homes.
- Procurar una participació equilibrada d'homes i dones, tendint a la paritat.
- Assegurar la inclusió de professionals amb formació en gènere.

4.2.2. Redacció

- **Usos lingüístics sexistes o androcèntrics**

Els plans han d'estar lliures d'usos discriminatoris, entre els quals hi ha els usos sexistes i androcèntrics de la llengua. S'entén per *usos sexistes* els que menystenen o desvaloren un dels dos sexes, habitualment les dones; i s'entén per *usos androcèntrics* els que invisibilitzen o fan difícil imaginar en un àmbit determinat la presència o l'actuació de les dones.

- **Imatges i estereotips**

El contingut dels plans ha d'evitar l'assignació de rols tradicionals estereotipats en funció del gènere, per la qual cosa s'ha de:

- Reconèixer i tenir en compte la diversitat i la pluralitat, tant en l'aspecte físic com en els rols socials.
- Procurar fer servir esquemes de valors humans sense adscripció de gènere, que limitin la participació d'homes i dones en els àmbits considerats tradicionalment masculins o femenins.
- No perpetuar el rol tradicional que s'assigna a les dones.
- Revaloritzar les tasques de la cura, així com la feina de les persones que les realitzen.
- Fer una selecció de les imatges que s'utilitzen per equilibrar la presència d'homes i dones.
- En dissenyar estratègies o intervencions dirigides a dones, cal revisar que no se centrin exclusivament en les funcions relacionades amb els aspectes biològics diferencials.

4.2.3. Anàlisi de situació

L'anàlisi de situació combina tant anàlisis quantitatives per mesurar la magnitud i les característiques dels problemes de salut per sexe i gènere, com anàlisis qualitatives orientades a aprofundir en les desigualtats de gènere. L'anàlisi de situació ha de:

- Diferenciar i utilitzar correctament els conceptes de *sexe* i *gènere* i, si es considera oportú, definir-los.
- Desagregar totes les dades per sexe, tant per descriure la situació del problema de salut, com dels seus determinants socials i factors de risc.
- Cercar els condicionants que per raó de gènere són responsables de les desigualtats o inequitats i analitzar l'impacte en les prevalences o incidències de determinats problemes de salut.
- Identificar on es troben les desigualtats de gènere més grans i les causes que les poden provocar.
- Incloure la interseccionalitat en l'anàlisi, incloent-hi altres variables que poden incrementar, reduir o modificar les causes de les desigualtats, com són la classe social o el nivell socioeconòmic, el nivell d'estudis, el treball productiu o no productiu, l'àrea geogràfica i la procedència. Cal realitzar l'anàlisi de gènere en tots els grups d'interès.
- Considerar la incorporació de l'anàlisi qualitativa en el camp de l'anàlisi de la salut, tant per la seva capacitat per introduir elements nous i factors explicatius com per explicar els resultats obtinguts en l'anàlisi quantitatiu.

4.2.4. Anàlisi dels recursos

El concepte de *recursos* s'ha d'entendre en un sentit ampli, més enllà dels recursos materials, organitzatius o humans, en l'àmbit assistencial o d'un altre tipus de serveis. Tots els aspectes d'interès que caracteritzin de manera global el problema de salut s'han d'incorporar a l'anàlisi:

- Recursos sanitaris: cal analitzar els recursos disponibles en el sistema sanitari per atendre el problema (quins recursos existeixen, quants són i on estan situats) i estudiar-ne la utilització per identificar diferències per sexe que permetin detectar inequitats. El fet que hi hagi suficients recursos té a veure, no només amb l'oferta, sinó també amb la utilització.
- Recursos no sanitaris: s'ha d'introduir la perspectiva de gènere en l'anàlisi de recursos no sanitaris però que siguin d'interès en l'instrument de planificació que s'està desenvolupant.
 - Recursos d'altres institucions i altres sectors: socials, educatius, tecnològics, municipals, ONG, etc.
 - Recursos del moviment associatiu de caràcter general (recursos d'autoajuda, d'acompanyament, de formació, d'assessorament, etc.) i dels diferents àmbits temàtics (associacions de pacients o de familiars, de consumidors, etc.), així com recursos específics de dones. És important conèixer i reconèixer les organitzacions del moviment associatiu més sensibles als temes de gènere.
- Altres recursos d'interès de dins i fora del sistema sanitari que convindria incloure són:

- Recursos de formació en perspectiva de gènere per a professionals: formació en gènere, patologia diferencial, problemes de salut emergents (violència), etc.
- Recursos en recerca: nombre d'investigadors i d'investigadores, existència de xarxes, temes prioritaris de recerca, perspectiva de gènere en la recerca, etc.

En qualsevol nivell de l'anàlisi de recursos els condicionants de gènere que puguin explicar les desigualtats o inequitats en salut detectades s'han de valorar a partir de:

- l'oferta de recursos, tenint en compte si la cartera de serveis es distribueix en el territori segons les necessitats de la població,
- la utilització de recursos, tenint en compte l'existència de condicionants de gènere que dificultin o impedeixin un accés o ús equitatiu,
- les creences de la població, tenint en compte que tot sovint resulten discriminatòries per a les dones.

4.2.5. Anàlisi de les expectatives

En situar la ciutadania o la persona al centre del sistema, l'Administració pública ha creat òrgans formals de participació per impulsar i coordinar la representació efectiva de la ciutadania en consells territorials o sectorials. Això no exclou la necessitat de promoure la participació d'homes i dones en les activitats que s'impulsen per poder incloure'n les expectatives, que sovint no són les mateixes o no es prioritzen en el mateix ordre. Per això, la participació ha de:

- Incloure, en igualtat de condicions, dones i homes de tots els perfils en les diferents fases del procés de planificació.
- Analitzar les dificultats que puguin impedir o dificultar que determinats grups puguin accedir a exposar les seves expectatives i necessitats i introduir mesures d'acció positiva per superar-les.
- Analitzar les expectatives de dones i homes per separat i fer-les explícites en la redacció final.
- Incorporar la perspectiva de gènere en la metodologia utilitzada per a l'anàlisi de les expectatives, fent èmfasi en els aspectes concrets segons els temes que s'hagin de tractar.

4.2.6. Formulació dels objectius generals

La formulació dels objectius generals dels diferents documents de planificació estratègica ha de fer visible la importància que es concedeix a les qüestions de gènere, incloent-hi la formulació d'algun objectiu de disminució de les desigualtats i, específicament, per raó de gènere.

La formulació d'objectius també ha de considerar els determinants de la salut específics dels homes i les dones en la població de referència, així com les expectatives i les necessitats

diferencials per poder identificar els valors dels indicadors dels objectius que s'han d'assolir adequats a cada gènere.

4.2.7. Línies d'actuació

Les recomanacions generals per a qualsevol línia d'actuació són:

- Dissenyar objectius específics i activitats que pretenguin disminuir les desigualtats i inequitats detectades en l'anàlisi de situació.
- Formular mesures concretes que donin resposta a les necessitats i expectatives diferencials d'homes i dones.
- Incorporar formulacions interseccionals que tinguin en compte la diversitat de les dones; a més del gènere, cal incorporar altres variables que poden provocar desigualtats com la classe social, el nivell econòmic, l'estructura familiar, etc.
- Incorporar intervencions que hagin tingut en compte el seu impacte diferent en homes i dones i valorar-lo per tendir a obtenir resultats equitatius.
- Proposar accions que serveixin per apoderar i visibilitzar les dones, i situar-les en un paper actiu, davant dels estereotips i els rols tradicionals més passius i centrats en la cura.
- Promoure models d'atenció, de formació, de recerca, etc., que superin el model biomèdic tradicional i tinguin en compte els models biopsicosocials i la subjectivitat en les dones.
- Sensibilitzar i formar en perspectiva de gènere tots els nivells de l'organització com a requisit per introduir amb èxit aquest enfocament en la planificació en la salut.

Aquestes recomanacions generals en tenen d'específiques segons la línia d'acció:

▪ Comunicació

- Proporcionar informació adequada a les necessitats d'informació de dones i homes, i dels diferents grups, si escau.
- Diversificar els canals de comunicació en funció dels grups identificats per fer accessible la informació a diversos col·lectius de dones i homes. Per això, cal ser conscient de la bretxa digital per gènere i edat.
- Introduir la perspectiva de gènere en els missatges, tant en els continguts com en els aspectes formals (llenguatge, imatges, etc.). En qualsevol cas, garantir que no s'hi inclouen continguts ni imatges sexistes.
- Valorar la possibilitat de proporcionar informació a les empreses o grups col·laboradors sobre la perspectiva de gènere per conscienciar-los.

▪ **Promoció de la salut**

La població és cada vegada més conscient de la influència dels hàbits i els estils de vida en la salut. Se sap que la situació cultural, social i econòmica condiona en bona part els hàbits i que és difícil que la modifiqui l'individu aïlladament. No és menys cert però, que hi ha decisions que es poden prendre en l'àmbit personal per tal de portar una vida més saludable.

En general, dones i homes presenten estils de vida diferents. El paper de la dona en la família i en la societat i l'esfera pública ha evolucionat, i com a resultat la dona ha modificat els seus estils de vida. La repartició no equitativa entre dones i homes del temps i de les càrregues que comporten les cures, tant en l'àmbit públic com en el privat, juntament amb l'accés generalitzat als treballs remunerats sense l'equivalent de la incorporació dels homes a les tasques de cura dificulta que les dones disposin de temps propi. Com a conseqüència, això ha comportat canvis en la salut de la dona. De fet, arran de l'exposició de les dones a determinats riscos com ara el tabaquisme, l'estrès, les malalties laborals i d'altres relacionades amb la feina, ja s'està constatant l'aparició de problemes de salut que tradicionalment afectaven més els homes.

La promoció de la salut ha d'incorporar la perspectiva de gènere per corregir aquesta situació, amb l'objectiu de planificar actuacions que contribueixin a millorar els estils de vida i comportaments relacionats amb la salut d'homes i dones segons les seves particularitats.

Les propostes per incorporar la perspectiva de gènere en els programes de promoció de la salut són:

- Formular estratègies de promoció de la salut diferenciades per sexe, tenint en compte que dones i homes tenen diferent percepció de la seva salut, comportaments i estils de vida, valors i creences.
- Realitzar propostes que apoderin les persones, especialment les dones, amb propostes d'acció que facilitin el desenvolupament de capacitats i habilitats, tant per al canvi personal com per a la participació en els processos socials, orientats a millorar la salut, l'autonomia i l'autocura.
- Plantejar accions dirigides a tota la comunitat, intentant trencar els estereotips i les creences masclistes que tendeixen a perpetuar la divisió sexual dels rols.
- Incorporar propostes per crear ambients i entorns saludables, basats en espais físics nets i estructuralment adequats, així com entorns psicosocials sans, segurs, lliures d'agressió i violència verbal, emocional o física.
- Incorporar aportacions, tant científiques com professionals, així com experiències, coneixements i expectatives dels grups involucrats en general, i de les dones en particular, en els continguts temàtics de les actuacions.
- Dissenyar una metodologia que tingui en compte les tècniques més adequades per a l'escolta activa, el desenvolupament de la capacitat crítica, l'aprenentatge significatiu, el desenvolupament d'activitats i el reforç de l'autoestima.

▪ **Línies assistencials**

Les recomanacions per a les línies assistencials de prevenció, protecció, detecció precoç, atenció sanitària i adequació de recursos són:

- Incorporar objectius i activitats dirigides a detectar i abordar correctament les formes diferencials d'emmalaltir d'homes i dones.
- Formular mesures que permetin identificar i abordar l'impacte dels rols tradicionals de gènere i de les activitats en salut física i psíquica de les persones, per incorporar accions per reduir les inequitats que se'n desprenen (hores de son, característiques de la feina, temps de lleure, situació familiar, temps d'activitat física, participació social, violència, etc.).
- Establir mesures que evitin l'assignació automàtica a les dones de les cures en l'àmbit familiar, impulsant la corresponsabilitat dels homes i les dones en l'àmbit de l'autocura i de la cura a la resta de membres de la família.
- Impulsar el desenvolupament d'accions que serveixin per disminuir els biaixos de gènere en l'esforç diagnòstic i terapèutic. Per això, cal evitar la medicalització innecessària del cos de la dona i dels seus cicles vitals.
- Incloure eines en els instruments clínics i de gestió que permetin i incentivin la incorporació de la perspectiva de gènere en els models d'atenció.
- Proposar revisions de les guies de pràctica clínica d'ús habitual, dels processos assistencials integrats relacionats i dels protocols d'actuació per incorporar en els continguts la perspectiva de gènere.
- Promoure l'establiment d'indicadors de gènere i estàndards d'igualtat en la planificació en salut i en els diferents serveis assistencials.
- Garantir que es tenen en compte les necessitats i expectatives d'homes i dones en l'accessibilitat (horària, ubicació, etc.), l'oferta per part dels professionals (aconsellament per a la cessació tabàquica, etc.), els recursos específics (patologia sexual, salut reproductiva, etc.). Cal tenir en compte que, en el cas que les intervencions o els tractaments tinguin un cost, les dones en el seu conjunt tenen menys oportunitats de treure'n benefici, atès que com a col·lectiu disposen de menys recursos econòmics que els homes.
- Desenvolupar línies d'acció per garantir la millor atenció en aquells aspectes del problema de salut que tinguin especial transcendència per a les dones.

▪ **Participació de la ciutadania**

La participació ciutadana és indispensable no només per conèixer les expectatives de dones i homes davant de qualsevol nova actuació en la salut, sinó que ha de suposar un acompanyament en tot el procés de planificació, per tal fer una planificació en salut centrada en la persona. Les recomanacions s'adrecen a:

- Incorporar mesures que afavoreixin la participació activa de la ciutadania, específicament de dones, ja sigui mitjançant entitats o associacions o a títol individual.

- Establir accions que permetin garantir condicions igualitàries de participació ciutadana.
- Valorar i ajudar en la posada en marxa dels suggeriments dels col·lectius de dones en relació amb salut.
- Reconèixer la importància i la necessitat d'establir mecanismes de coordinació del Departament de Salut, els serveis de salut i les entitats locals, coordinació i col·laboració en què és necessari el desenvolupament d'aliances per afavorir l'equitat.
- Desenvolupar línies de subvencions específiques o incloure en la normativa específica de subvencions la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere com a requisit d'atorgament.

▪ **Formació**

La formació i la conscienciació de la ciutadania i de les persones en tant que professionals és indispensable perquè les línies d'acció anteriors es puguin dur a terme amb èxit, cercant l'apoderament de les dones mitjançant canvis en les relacions dels col·lectius professionals involucrats. Per això, cal:

- Impulsar la capacitat en perspectiva de gènere de tots els perfils professionals i tots els nivells.
- Incloure al perspectiva de gènere de forma transversal en els plans de formació.
- Revisar els mapes de competències de les diverses professions i especialitats per impulsar la inclusió de la formació en gènere adaptada a cada perfil professional específic.
- Formular línies d'acció per impulsar la col·laboració amb les universitats i altres institucions relacionades amb la formació de grau i postgrau, per afavorir la inclusió de la formació en gènere (transversal i integrada) als currículums formatius de les diferents titulacions relacionades.
- Promoure que la formació de professionals especialistes en formació inclogui la perspectiva de gènere.
- Dissenyar línies d'acció que fomentin la formació continuada dels professionals en temes de gènere.
- Incloure l'acreditació professional de formació en gènere com a criteri de qualitat.
- Impulsar activitats de formació sobre metodologia d'investigació sensible al gènere.
- Dissenyar mesures que garanteixin l'accés equitatiu a les activitats formatives que es programin.
- Tenir en compte activitats formatives adreçades a col·lectius diferents dels sanitaris que tinguin responsabilitats en el desenvolupament de la planificació en salut, com són l'àmbit educatiu, el moviment associatiu, els mitjans de comunicació, etc.

- Formació i coneixements dels professionals sobre salut i gènere. L'anàlisi d'aquest factor és fonamental, ja que influeix en múltiples aspectes de l'assistència sanitària (en l'accessibilitat, en l'esforç diagnòstic o terapèutic, en la precisió diagnòstica, etc.).

▪ **Recerca**

La política científica de recerca i d'innovació en ciències de la salut a Catalunya ha d'incorporar de manera transversal la perspectiva de gènere, per la qual cosa ha de:

- Explicitar la necessitat de fer recerca amb perspectiva de gènere.
- Formular objectius específics i activitats que impulsin la introducció de metodologies de recerca sensibles al gènere i que reconguin i s'evitin els biaixos de gènere en recerca.
- Considerar que la incorporació de la perspectiva de gènere en el disseny i en l'anàlisi dels projectes sigui un criteri que puntuï per a la concessió d'ajudes públiques a la recerca.
- Valorar la necessitat d'obrir línies específiques de recerca en gènere dins de l'estratègia general de recerca.
- Garantir que en els projectes de recerca i els assajos clínics que es promoguin incrementi el nombre de dones participants i s'avalui l'impacte diferencial per sexe i gènere.
- Impulsar la creació de grups de recerca estables, que treballin en xarxa, que investiguin amb perspectiva de gènere.
- Promoure la recerca interdisciplinària que permeti incorporar la mirada de les ciències socials en el gènere i la salut.
- Impulsar línies de recerca que atenguin temes que responguin a interessos i prioritats de les dones.
- Impulsar la recerca qualitativa, d'utilitat també complementària a la quantitativa per trobar models explicatius.
- Promoure la realització d'estudis sobre els efectes dels estereotips de gènere en l'atenció sanitària i les actituds del personal sanitari davant de desigualtats de gènere en relació amb diferents problemes de salut.
- Difondre el coneixement que es generi als col·lectius professionals i al conjunt de la societat.
- Procurar estendre la influència sobre els comitès editors i avaluadors de les revistes científiques i els comitès científics de congressos sobre la incorporació del requisit de presentació dels resultats estratificats per sexe i/o amb una anàlisi de gènere.
- Establir mesures per garantir l'accés equitatiu de les dones a l'exercici de la recerca.

5. Variables i indicadors

La incorporació de la perspectiva de gènere en la planificació sanitària suposa, necessàriament, la construcció d'indicadors de gènere per mesurar, de manera específica el canvi en la situació i posició d'homes i dones arran de la implementació de polítiques públiques.

Els indicadors de gènere són útils en tot el procés de planificació, des de l'anàlisi de situació i la prioritització dels principals problemes de salut, fins al seguiment de la planificació i l'avaluació de resultats i impacte.

L'article 56 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes estableix que les administracions públiques de Catalunya, per garantir la integració efectiva de la transversalitat en la perspectiva de gènere, han de:

- a) Incloure sistemàticament les variables de sexe biològic i d'identitat de gènere en totes les estadístiques, enquestes i recollida de dades que es duguin a terme.
- b) Establir nous indicadors estadístics que permetin conèixer millor les diferències en els rols socials, les necessitats, les condicions, els valors i les aspiracions de dones i homes en cada situació, circumstància i estadi de la vida, i incloure aquests indicadors en les operacions estadístiques.
- c) Dissenyar mecanismes i introduir indicadors estadístics per millorar el coneixement de la incidència d'altres variables que siguin generadores de discriminacions múltiples en els diferents àmbits d'intervenció.
- d) Explotar les dades de què es disposa amb l'objectiu de conèixer les situacions, les condicions, les aspiracions i les necessitats de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció.
- e) Revisar i, si escau, adequar les definicions estadístiques existents per contribuir al reconeixement i la valoració del treball de les dones i evitar l'estereotipació negativa de determinats col·lectius.

I, més específicament, en el punt 4 de l'article 48 exposa que les enquestes de salut han d'introduir com a variables indicadors sensibles a la detecció de desigualtats de salut per raó de sexe i gènere i han de tenir en compte la diversitat de dones, tant en el diagnòstic, la prevenció i el tractament, com en el tracte dispensat en els serveis.

5.1. Informació quantitativa

5.1.1. Informació per sexe i gènere

Totes les base de dades, registres i estadístiques del Departament de Salut han de recollir la informació desagregada per sexe. Fins ara, i sota el paradigma binari, el sexe es recull en dues categories, home i dona. En una visió no binària del gènere, i tal com ja s'ha començat a fer en

altres països, fins i tot en registres civils,^d s'hi ha afegit una tercera categoria, la d'intersexual, per no excloure'n cap persona.

La incorporació de la categoria d'intersexual permetrà avançar en el coneixement de la freqüència d'aquesta situació, però de moment no garanteix la possibilitat d'estimar indicadors de salut per a aquest grup de persones.

La recollida d'informació s'ha de fer tant del sexe biològic^e com de la identitat de gènere^f per tal de poder categoritzar les persones. La incorporació d'aquestes dues variables suposa una revisió dels documents de recollida d'informació ja que moltes vegades aquestes variables poden ser utilitzades com a filtre per avançar en els qüestionaris, i així evitar aquelles preguntes que no són pertinents.

Les categories de les variables del sexe biològic i de la identitat de gènere es proposen en la taula següent:

Categories de les variables sexe i gènere segons paradigma de gènere

Variable	Categories
Sexe biològic	Mascle Femella Intersexe
Identitat de gènere	Home Dona Trans
Expressió de gènere	Masculí Femení

Font: Adaptat de Missé M; Grup d'Estudis de Gènere. Intolerància X genero. Universitat de Vic. Universitat Central de Catalunya; gener de 2015.

La teoria de la *interseccionalitat* proposa que les identitats socials se solapen i interaccionen en múltiples nivells, per la qual cosa per entendre la salut de les dones des d'una perspectiva de gènere, cal anar més enllà del gènere i analitzar altres variables com l'edat o la generació, el nivell d'estudis, la classe social, l'origen, l'estructura familiar, la discapacitat, etc. Així, doncs, totes aquestes variables han de formar part dels registres i bases de dades per permetre fer anàlisis multidimensionals i integrals.

5.1.2. Indicadors de gènere

Una vegada garantit que la informació disponible està desagregada per sexe i incorpora totes aquelles variables necessàries per fer una aproximació interseccional a la perspectiva de gènere, cal transformar les dades en indicadors. Aquest capítol, però, no pretén fer una llista

^d A l'Estat espanyol, hi ha un termini de 72 hores per a l'anotació del sexe del nadó en la comunicació de naixement al registre civil.

^e Mascle, femella o intersexe. Les persones intersexuals és mascle o femella d'acord amb l'opció que s'identifiqui.

^f Home, dona o trans. Les persones transsexuals o transgènere (freqüentment abreujat com *trans*), o amb una identitat de gènere no binari, són persones amb identitats de gènere diferents del gènere que els van assignar quan van néixer, que no se senten còmodes en cap de les dues categories d'identitat d'home o dona.

dels principals indicadors per gènere, ja que això no és possible perquè els indicadors de gènere són específics de cada projecte, programa, estratègia o política.

D'una banda, algunes de les característiques principals que ha de tenir qualsevol indicador esdevenen més imprescindibles quan es tracta d'indicadors de gènere, atès que l'objectiu és copsar les diferències entre homes i dones i les desigualtats de gènere, per poder-les descriure i interpretar.

A continuació, i d'acord amb La *Guia pràctica d'avaluació de programes del tercer sector social*, d'lvàlua, es presenta un sèrie d'atributs que han de tenir els indicadors i que permeten fer-ne la selecció més adequada d'acord amb els objectius específics. Els indicadors han de ser:

- **Vàlids.** Fan referència a les dimensions que es volen mesurar i no a d'altres factors.
- **Mesurables i factibles**, observables a partir de la realitat i de les dades disponibles. Aquesta característica obliga a tenir present els sistemes i fonts d'informació amb què es podrà comptar.
- **Sensibles**, susceptibles de capturar diferències i variacions reals. És important definir categories i/o unitats de mesura que ofereixin variabilitat associada a les accions del programa.
- **Comprensibles i comunicables.** La definició de l'indicador ha de ser clara i detallada, fàcil d'entendre i d'interpretar.
- **Contrastats.** Preferentment, han de disposar d'algun grau de validació metodològica en el marc de processos de seguiment i avaluació com els que ens plantejem.
- **Rellevants.** Idealment, haurien de referir-se a dimensions fonamentals dels diferents components del programa. Prioritzar el disseny d'uns indicadors i no d'uns altres ajuda a prioritzar la planificació d'objectius, i al mateix temps, simplifica el sistema d'informació que n'ha de permetre el seguiment i l'avaluació.

El compliment d'aquests atributs no garanteix una bona interpretació dels valors dels indicadors. Com en qualsevol estimació estadística, és indispensable que l'afirmació d'una diferència estigui confirmada per un interval de confiança o una probabilitat, o hagi estat obtinguda amb mètodes estadístics que permetin interpretar l'existència o no de diferències. Així, doncs, una orientació en la interpretació dels resultats és la prudència en les afirmacions de diferències entre dos valors, ja sigui en la comparació entre homes o dones, o en l'evolució entre dos moments diferents del temps, atès que d'aquesta interpretació en l'anàlisi de situació se sustenta tot el procés de planificació posterior.

D'altra banda, per facilitar el procés de selecció dels indicadors de gènere cal:

- Incorporar en la proposta dels indicadors de gènere totes les persones que participen en el projecte, des del moment inicial i amb independència de la fase en què hi intervenen.
- Garantir que la proposta d'indicadors dona cobertura a totes les fases de planificació i que té en compte l'estructura, el procés, el resultat i l'impacte.
- Prioritzar la llista proposada amb criteri de rellevància (segons el projecte) i visibilitzar aspectes que una anàlisi tradicional no té en compte.

- Seleccionar els indicadors necessaris per descriure el conjunt del programa, projecte o política, i no fer-ne servir més dels que calen.
- Seleccionar els indicadors i els mètodes de càlcul que permetin comparacions al llarg del temps i amb altres territoris.

Així, doncs, finalment cal obtenir uns indicadors que permetin caracteritzar i/o quantificar les desigualtats entre homes i dones. A més d'aquesta descripció i de situar-ne la posició relativa, els indicadors de gènere han de permetre:

- Mesurar la bretxa de gènere, i confirmar que existeixen diferències significatives entre homes i dones, i fer-ne el seguiment per conèixer si aquesta bretxa disminueix.
- Cercar els determinants de la salut que permetin conèixer les diferències que es donen per sexe i per gènere amb l'objectiu de comprendre la complexitat de les causes que provoquen desigualtats de gènere.
- Mostrar les tendències recents, atès que el context de transformació social ajuda a interpretar la magnitud de la desigualtat, les resistències al canvi i l'impacte de les intervencions.

5.2. Anàlisi qualitativa

Hi ha aspectes o dimensions de la perspectiva de gènere que difícilment són estimables mitjançant indicadors quantitius com poden ser les actituds, comportaments, coneixements, visions o percepcions d'homes i dones i les raons dels canvis, de les resistències i de les pervivències. L'anàlisi qualitativa permet abordar aquests aspectes que no són resolts per l'anàlisi quantitativa perquè en estudiar-los permet formular hipòtesis, confirmar-les, cercar explicacions i relacions en situacions complexes, orientar sobre línies que cal prioritzar i comprendre les raons del canvi en els determinants de les desigualtats de gènere en salut.

Dos exemples que poden ajudar a entendre la necessitat d'anàlisis qualitatives:

- La dedicació a la cura dels altres resta temps a la autocura. Només una anàlisi qualitativa sobre la percepció de salut de les dones i els homes pot evidenciar l'impacte negatiu de les exigències del treball domèstic i les responsabilitats familiars en els indicadors de salut, quan aquestes es combinen o no amb el treball remunerat.
- En l'anàlisi de la taxa d'interrupció voluntària de l'embaràs per trams d'edat, només una anàlisi qualitativa pot posar en relleu que a l'hora de protegir-se davant de possibles embarassos i de tenir cura de la seva salut, moltes dones accedeixen a exigències dels homes, anteposant l'amor romàntic i l'entrega incondicional a la parella.

Les tècniques principals de l'anàlisi qualitativa són:

- Entrevista individual. Aconsegueix informació detallada i en profunditat sobre les persones i permet comprendre les percepcions individuals, les expectatives, els coneixements, les

justificacions, etc. L'entrevista individual pot ser una conversa informal, una entrevista oberta, una entrevista semiestructurada o una d'estructurada.

- Dinàmica grupal. És una manera més eficient que l'entrevista individual per copsar percepcions, expectatives i justificacions, però té l'inconvenient de no poder aprofundir però permet fer emergir visions contraposades. Els grups poden ser de diferents tipus: grups de consens, de discussió, natural i de participació.
- Anàlisi documental. A partir d'informació publicada, ja sigui en documents oficials o en publicacions científiques.
- Observació directa. És un mètode usual entre els antropòlegs per recollir de manera directa els canvis que es produeixen per una intervenció, però té l'inconvenient de requerir un temps prolongat d'observació.
- Estudis de cas. Les experiències de persones afectades per la intervenció aporten informació rellevant.

6. Annex. Llista de verificació

Aquesta llista de verificació té com a referència el document de García-Calvente (2016), que incorpora el resultat d'un procés de revisió dels següents onze documents:

- *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos u programas de desarrollo* (De la Cruz, 1998).
- *Gender inclusive Health Planning: a guide for health authorities in British Columbia* (Pederson, 2001).
- *Gender equality and plan making: the gender mainstreaming toolkit* (Greed et al. 2003).
- *Cómo planificar un proyecto desde la perspectiva de género* (Murgibe, 2005).
- *Políticas de investigación en salud: guía de recomendaciones para la incorporación de la perspectiva de género* (García-Calvente et al. 2006).
- *Guía para facilitar la incorporación de la perspectiva de género en los planes integrales de salud* (Amo, 2008).
- *Guía para la elaboración de informes con enfoque de género* (IM C-LM, 2009).
- *Guidelines for gender sensitive programming* (Leduc i Ahmad, 2009).
- *Análisis del abordaje de la perspectiva de género en los planes sanitarios estratégicos* (Cantero-Regalado, 2010).
- *How to design and implement gender-sensitive social protection programmers* (Holmes i Jones, 2010b).
- *Gender issue guide: urban planning and design* (United Nations, 2012).

Llista de verificació

La llista de verificació ha de ser una eina per facilitar la inclusió de la perspectiva de gènere en plans estratègics. Per incorporar d'una manera eficaç aquesta perspectiva, s'ha de prendre en consideració cadascuna de les fases i etapes del procés d'elaboració d'un pla.

Es recomana utilitzar la llista de verificació com una eina consubstancial al procés de disseny; no limitar-se a fer ús d'aquesta llista a la fase final de redacció d'un pla, ja que no ha estat concebuda per validar o valorar en quina mesura un pla està impregnat de la perspectiva de gènere. Aquesta llista de verificació es compon de vuit llistes de verificació, una per cadascuna de les etapes del procés de planificació: 1) compromís institucional i composició d'equips, 2) anàlisi i diagnòstic de la situació, 3) principis rectors, 4) metes i objectius, 5) plantejament de mesures i actuacions, 6) seguiment i avaluació, 7) recursos humans i financers, i 8) pla de comunicació, difusió i impacte social.

Al llarg de les vuit etapes assenyalades es distribueixen preguntes formulades per facilitar el desenvolupament d'un procés de planificació estratègica en l'àmbit de les polítiques socials. A cadascuna de les preguntes plantejades se li apliquen quatre possibles respostes: S (quan es

considera que el que planteja la pregunta SÍ s'està tenint en compte), N (quan es consideri que el que planteja la pregunta NO s'està tenint en compte), P (quan es consideri que la qüestió que planteja la pregunta està sent tinguda en compte només PARCIALMENT, és a dir, que es podria o hauria de millorar el pla en el sentit que planteja), i N/A (quan es consideri que NO SE SAP si la el que planteja la pregunta s'ha tingut en compte en el procés de disseny del pla o, simplement, que la qüestió NO ÉS APLICABLE, per la raó que sigui, en el cas particular que s'està desenvolupant).

ETAPA 1. Compromís institucional i composició d'equips				
Preguntes clau				
Es fa esment explícit al compromís polític amb la igualtat de gènere segons el marc normatiu vigent?	S	N	P	N/A
Es fa esment a la pertinença de la incorporació de la perspectiva de gènere?	S	N	P	N/A
Es preveu que homes i dones formin part dels equips de treball?	S	N	P	N/A
Es preveu que formin part dels equips de treball persones expertes, incloses persones que pertanyen a les unitats d'igualtat de gènere?	S	N	P	N/A
Són les persones que participaran en el procés de planificació coneixedores de les orientacions i recomanacions establertes per les polítiques d'igualtat en els àmbits nacional i internacional?	S	N	P	N/A
Es preveu que formin part dels equips de treball dones i homes amb coneixements de com s'incorpora la perspectiva de gènere al llarg de les diferents etapes d'un procés de planificació?	S	N	P	N/A
S'han establert fórmules de col·laboració interdepartamentals, com ara les unitats d'igualtat de gènere de les conselleries implicades en el desenvolupament?	S	N	P	N/A
Preguntes complementàries				
Coneixen les persones participants en el procés de planificació experiències i resultats d'altres iniciatives similars desenvolupades dins del seu entorn geopolític?	S	N	P	N/A
Es fa referència explícita a organismes institucionals (instituts, comitès, unitats, etc.) especialitzats a vetllar pel compliment de la legislació vigent en matèria d'igualtat de gènere?	S	N	P	N/A
S'han establert mesures per facilitar la participació d'homes i dones en els equips de treball en igualtat de condicions?	S	N	P	N/A
Es preveu, com a pas previ a l'elaboració del pla, la sensibilització i formació específica en gènere de persones involucrades que ho requereixin?	S	N	P	N/A
S'identifiquen de forma explícita els diferents agents i parts impulsores del procés de planificació?	S	N	P	N/A

ETAPA 2. Anàlisi i diagnosi de la situació				
Preguntes clau				
S'han establert mesures per a la participació de dones i homes en el procés d'anàlisi i diagnosi de la situació?	S	N	P	N/A
La informació recollida facilita la realització d'una descripció real de la situació d'homes i dones que permeti determinar-ne les similituds i diferències en l'àmbit d'actuació del pla?	S	N	P	N/A
Les dades es recullen i s'exposen desagregades per sexe?	S	N	P	N/A
S'han utilitzat indicadors sensibles al gènere?	S	N	P	N/A
Es du a terme una anàlisi de les dades aplicant un enfocament de gènere? (les condicions subjacents en les similituds i diferències trobades entre homes i dones, així com entre les mateixes dones i homes.)	S	N	P	N/A
L'anàlisi de gènere s'ha dut a terme des de la consideració d'altres eixos de desigualtat? (nivell socioeconòmic, àrea geogràfica de residència, grups d'edat, origen ètnic, etc.)	S	N	P	N/A
S'han identificat factors i recursos que puguin estar actuant com a actius en gènere?	S	N	P	N/A
Han participat en el procés d'anàlisi i diagnosi de la situació dones i homes que puguin representar les necessitats de col·lectius amb necessitats específiques d'interès dins de l'àmbit d'actuació del pla?	S	N	P	N/A
S'han recollit dades de diversos col·lectius de dones i homes en possible situació de més gran vulnerabilitat?	S	N	P	N/A
L'anàlisi i diagnosi de la situació ha servit per detectar necessitats específiques en dones i homes tenint en compte tant coneixements acadèmics i científics com coneixements provinents de col·lectius d'interès, associacions, etc.?	S	N	P	N/A
Preguntes complementàries				
La presa de decisions es va prendre en funció d'una anàlisi social i econòmica en què s'hagi tingut en compte les situacions i necessitats específiques d'homes i dones?	S	N	P	N/A
S'ha previst l'assessorament de persones expertes en gènere durant aquesta fase de desenvolupament del Pla?	S	N	P	N/A

Per afavorir la diagnosi de la situació des d'una perspectiva de gènere s'ha implementat una anàlisi tenint en compte un enfocament multidisciplinari i considerant mètodes tant quantitius com qualitius?	S	N	P	N/A
ETAPA 3. Principis rectors				
Preguntes clau				
Es fa referència de forma explícita a principis rectors propis de l'enfocament de gènere a la introducció, exposició de motius o justificació?	S	N	P	N/A
Es fa esment en els principis rectors a objectius d'igualtat i equitat de gènere?	S	N	P	N/A
Els principis rectors estan formulats de manera que promoguin el desenvolupament de mesures i actuacions sensibles de gènere?	S	N	P	N/A
Preguntes complementàries				
Els principis rectors es formulen tenint en compte la importància del procés de seguiment i avaluació d'aspectes relatius a igualtat i equitat de gènere?	S	N	P	N/A
Es fa referència en els principis rectors a la gestió dels recursos humans i financers tenint en compte una perspectiva de gènere?	S	N	P	N/A
S'expliciten en els principis rectors aspectes de comunicació, difusió i impacte social seguint una perspectiva de gènere?	S	N	P	N/A

ETAPA 4. Fites i objectius				
Preguntes clau				
Es defineixen les fites i eixos estratègics sensibles al gènere?	S	N	P	N/A
Es formulen objectius que atenen les necessitats específiques identificades en homes i dones?	S	N	P	N/A
Preguntes complementàries				
Es formulen objectius específics sobre l'abordatge de les inequitats de gènere en el marc d'actuació del pla?	S	N	P	N/A
Les diferències i desigualtats de gènere es formulen en objectius específics tenint en compte la confluència de diferents eixos de desigualtats?	S	N	P	N/A

ETAPA 5. Plantejament de mesures i actuacions				
Preguntes clau				
S'identifiquen clarament mesures i actuacions (accions positives i/o de transversalitat) per aplicar la perspectiva de gènere?	S	N	P	N/A
Es formulen mesures i actuacions partint de les desigualtats de gènere detectades en l'anàlisi i diagnosi de situació?	S	N	P	N/A
Les actuacions són definides sobre la base de resultats i canvis socials esperats en el sistema de gènere?	S	N	P	N/A
Els resultats esperats de les actuacions formulades atenen a diferents eixos de desigualtat?	S	N	P	N/A
La presa de decisions respecte a les mesures i actuacions ha estat assessorada per departaments o persones especialitzades en gènere?	S	N	P	N/A
S'han tingut en compte a l'hora de prendre mesures i formular actuacions els agents socials i especialment aquells que representen els interessos de dones i homes i les seves problemàtiques concretes?	S	N	P	N/A
La presa de decisions disposa d'una avaluació d'impacte de gènere que informi sobre els efectes a curt i llarg termini de la intervenció sobre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?	S	N	P	N/A
Preguntes complementàries				
La formulació d'actuacions per abordar les necessitats detectades en dones i homes es du a terme tenint en compte a més del gènere altres eixos de desigualtat?	S	N	P	N/A
Les actuacions del pla estan orientades a desconstruir estereotips i creences sexistes que perpetuen l'assignació de rols per gènere?	S	N	P	N/A
La formulació d'actuacions parteix del fet de tenir en compte les necessitats i expectatives detectades en dones i homes?	S	N	P	N/A
Es formulen actuacions orientades a l'apoderament de dones o homes per superar determinades situacions de desigualtat i/o discriminació detectades?	S	N	P	N/A
Les mesures i actuacions fomenten el desenvolupament d'estudis específics centrats en l'anàlisi de condicions de vida i circumstàncies socials concretes des d'una perspectiva de gènere?	S	N	P	N/A
Les actuacions fan esment a l'abordatge de les necessitats detectades sobre formació en perspectiva de gènere?	S	N	P	N/A
Les propostes estan formulades atenent tant el coneixement acadèmic i científic com el coneixement provinent de col·lectius d'interès, associacions, etc.?	S	N	P	N/A

ETAPA 6. Seguiment i avaluació				
Preguntes clau				
S'ha elaborat un protocol i unes eines específiques, amb l'assessorament de persones expertes, per dur a terme el procés de seguiment i avaluació amb una perspectiva de gènere?	S	N	P	N/A
La recollida de dades sobre el procés de seguiment i avaluació ha estat dissenyada de manera que es recopili informació desagregada per sexe?	S	N	P	N/A
Es té en compte la implementació d'una anàlisi explicativa de gènere de les dades recollides?	S	N	P	N/A
S'han elaborat indicadors sensibles al gènere que permetin analitzar les desigualtats per raó de sexe, així com d'altres variables d'estratificació socials?	S	N	P	N/A
Es preveu la integració de la perspectiva de gènere en el sistema de gestió de qualitat?	S	N	P	N/A
Preguntes complementàries				
Es preveu l'establiment d'una comissió de seguiment i/o avaluació que inclogui persones expertes en desigualtats socials i de gènere?	S	N	P	N/A
Es preveu per al desenvolupament del procés de seguiment i avaluació la utilització de mètodes tant qualitius com quantitius amb enfocament de gènere?	S	N	P	N/A
Els instruments utilitzats són sensibles al gènere i permeten analitzar de manera diferencial la situació de dones i homes?	S	N	P	N/A

ETAPA 7. Recursos humans i financers				
Preguntes clau				
S'especifiquen els recursos (humans i financers) necessaris per a la incorporació de la perspectiva de gènere?	S	N	P	N/A
Es preveu la necessitat de comptar amb l'assessorament de persones expertes en aquest enfocament, incloses integrants de les unitats de gènere?	S	N	P	N/A
Es té en compte dur a terme una anàlisi específica dels recursos econòmics assignats a les actuacions i mesures orientades a l'abordatge de principis d'igualtat i equitat de gènere?	S	N	P	N/A
Preguntes complementàries				
Es preveuen actuacions orientades a cobrir necessitats de formació en gènere a persones involucrades en el disseny del pla?	S	N	P	N/A
Se preveu implementar una anàlisi d'impacte de gènere des d'una perspectiva pressupostària?	S	N	P	N/A

ETAPA 8. Pla de comunicació, difusió i impacte social				
Preguntes clau				
S'estableix una estratègia per a la difusió que ressalti el valor afegit que suposa la incorporació de la perspectiva de gènere?	S	N	P	N/A
L'estratègia de difusió es dissenya tenint en compte un procés de comunicació intern i extern a la mateixa organització (agències, població diana...)	S	N	P	N/A
Es preveu l'ús d'un llenguatge inclusiu en la redacció del pla, de manera que aquest no sigui androcèntric ni sexista?	S	N	P	N/A
L'estratègia de comunicació i difusió del pla preveu la diversificació de missatges, suports i canals tenint en compte la població diana de dones i homes?	S	N	P	N/A
Es preveu l'elaboració de continguts i imatges que evitin la utilització d'estereotips sobre la posició social de dones i homes, i que responguin a criteris d'igualtats d'oportunitats i equilibri en les relacions de gènere?	S	N	P	N/A
Preguntes complementàries				
L'estratègia de comunicació i difusió del pla preveu la diversificació de missatges, suports i canals tenint en compte les dones i homes que constitueixen la població diana?	S	N	P	N/A
Es preveu la formulació del pla, així com de tots els documents i activitats per a la difusió tenint en compte la legislació sobre incorporació de la perspectiva de gènere vigent?	S	N	P	N/A
Es considera la formulació i difusió del pla tenint en compte la diversitat existent entre les persones, inclosa entre les mateixes dones i els homes?	S	N	P	N/A

7. Annex. Glossari

Us presentem una llista de termes relacionats amb el gènere elaborats a partir de diferents glossaris ja existents i de bibliografia especialitzada provinent de diverses institucions, països i disciplines.

Androcentrisme. Sistema de relacions socials mitjançant el qual les estructures econòmiques, socioculturals i polítiques que situen l'home com a centre de tot; visió del món i de la cultura des del punt de vista masculí, que es configura com la mesura de totes les coses, i oculta altres realitats, entre d'altres, la de les dones, infravalorant o negant les aportacions de les dones a la societat i a la cultura, així com el seu àmbit experiencial.

Anàlisi de gènere. Anàlisi diferenciada de rols, espais i atributs que la construcció social adjudica tant a les dones com als homes dins d'un sistema de relacions de poder. Implica estudiar formes d'organització basades en relacions donades entre homes i dones, identificant el treball productiu i reproductiu, l'accés i el control de beneficis, limitacions i oportunitats, així com la capacitat organitzativa d'homes i dones per promoure la igualtat. En termes operatius, l'anàlisi de gènere és el primer pas per elaborar qualsevol política i la planificació de plans o programes amb vista a transformar la naturalesa del desenvolupament basat en la desigualtat.

Apoderament. Procés pel qual una persona o grup social adquireix o rep els mitjans per enfortir el seu potencial en termes econòmics, polítics o socials; des de la perspectiva de gènere, augment de la participació de les dones en els processos de presa de decisions i accés al poder, incloent-hi els processos d'autopercepció de la capacitat i el dret a ocupar aquest espai decisor.

Avaluació d'impacte de gènere. Avaluació dels efectes potencials respecte al gènere que té una política, programa o projecte duta a terme mitjançant la combinació de procediments, mètodes i eines i basada en el criteri de promoció de la participació equitativa i la visibilització dels obstacles que la impossibiliten.

Bretxa de gènere. Diferència existent entre homes i dones pel que fa a la distribució de recursos, l'accés i poder en diferents àmbits. L'anàlisi de la bretxa de gènere permet veure l'abast de les desigualtats en tots els àmbits. Com a indicador, fa referència a la diferència entre les taxes masculina i femenina en la categoria d'una variable. Les estadístiques desagregades per sexe permeten documentar la magnitud de les desigualtats i facilitar el diagnòstic dels factors que provoquen la discriminació.

Corresponsabilitat en les tasques de cura. Repartiment equitatiu de les responsabilitats domèstiques entre les dones i els homes membres d'una llar. Té com a objectiu flexibilitzar els rols i l'ús del temps per aconseguir una distribució més justa d'activitats vinculades a la reproducció de la vida.

Classe social. Conjunt de grups socials que comparteixen una posició socioeconòmica determinada en l'estructura social originada per la seva participació en el sistema productiu.

Desigualtat de gènere. Situació social en què hi ha una relació entre homes i dones caracteritzada principalment per la subordinació de les dones respecte als homes en la majoria d'àmbits de la vida i un grau diferent d'accés als recursos i a la informació i que té l'origen en el desenvolupament de les societats sexistes, androcèntriques i patriarcal.

Desigualtat social. Diferència sistemàtica i potencialment evitable entre persones o grups poblacionals definits socialment, econòmicament, demogràficament o geogràficament. Una diferència és considerada desigualtat quan és injusta i potencialment evitable.

Diagnòstic de gènere. Eina de sistematització i anàlisi d'informació per conèixer la situació de les dones i els homes en àmbits com la salut, l'educació, el treball, la vulnerabilitat enfront de la

violència, i altres dimensions socials de la desigualtat de gènere. Des de la dimensió institucional, els diagnòstics es plantegen com a part de la planificació de les estratègies de transversalitat, buscant la captació d'oportunitats i fortaleces dels agents interessats a ancorar el gènere en les polítiques, programes i accions públiques.

Diferència. Diversitat de trets que donen identitat a les persones a causa del seu origen o d'opcions personals i que no tan sols no perjudiquen altres persones, sinó que tendeixen a enriquir i afegir valor a qualsevol tipus de grup humà.

Discriminació. Distinció i pràctica social arbitrària i desigual cap a una persona o un col·lectiu per motius de sexe, ètnia, ideologia, edat, opció sexual o qualsevol altre que atorgui identitat.

Discriminació directa. Discriminació clara, objectiva i contrària a les normes establertes que es pot verificar directament sense recórrer a l'anàlisi complementària.

Discriminació indirecta. Discriminació causada per una disposició legal o reglamentària, una clàusula, un criteri o una pràctica que aparentment és neutre però que no té una finalitat legítima i els mitjans per a la consecució de la qual no són adequats i necessaris. Fa referència a la discriminació camuflada, i de la qual no es pot comprovar l'existència directament.

Perspectiva de gènere. Consideració de les diferències entre dones i homes en qualsevol àmbit o activitat d'una política per a trobar línies de reflexió i d'acció per solucionar les desigualtats estructurals de gènere, els rols de gènere i els estereotips de gènere. Vegeu *transversalització de gènere*.

Estereotip sexista. Els estereotips són conjunts de creences o imatges mentals molt simplificades i amb pocs detalls sobre un grup determinat de gent que són generalitzats a la totalitat dels membres del grup. Es tracta de definicions simplistes usades per a designar a les persones a partir de convencionalismes que no tenen en compte les seves característiques, capacitats i sentiments de manera analítica. També referits com estereotips sexuals, reflecteixen les creences populars sobre les activitats, els rols, trets, característiques o atributs que caracteritzen i distingeixen les dones dels homes.

Feminisme. Conjunt de corrents de pensament, teories socials i pràctiques polítiques que es caracteritzen per una crítica oberta de les relacions socials històriques i que provenen principalment de l'experiència femenina. Les teories feministes fan una crítica a la desigualtat social entre dones i homes, qüestionant les relacions entre sexe, sexualitat, poder social, polític i econòmic, posant especial èmfasi en la promoció dels drets de les dones. El feminisme neix a partir de la consciència sobre les desigualtats provocades pels sistemes sexe / gènere i de la recerca de la justícia social. No hi ha un únic moviment feminista, sinó un ampli conjunt de grups i expressions socials i teòriques que, des de diferents posicionaments, lluiten en favor de l'erradicació de sistema patriarcal.

Gènere. Construcció cultural mitjançant la qual s'adscriuen rols socials, actituds i aptituds diferenciats per a homes i dones en funció del seu sexe biològic que depèn d'un determinat context socioeconòmic, polític i cultural i està afectat per altres factors com són l'edat, la classe, la raça i l'ètnia. Fa referència a les diferències socials que, per oposició a les particularitats biològiques, han estat apreses, canvien amb el temps i presenten multitud de variants. El terme va ser adoptat per la IV Conferència Mundial sobre la Dona celebrada a Beijing de 1995.

Identitat de gènere. Identificació de les persones amb els rols i estatus que socialment s'atribueixen a homes i dones, independentment del sexe de naixement, és a dir, de les característiques biològiques de naixement, i que és internalitzat per cada persona.

Igualtat de gènere. Principi que reconeix la condició de ser iguals dones i homes en els seus drets, responsabilitats, oportunitats i distribució de recursos, beneficis i accés als serveis sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals.

Igualtat d'oportunitats. Principi que reconeix la condició per la qual tothom té les mateixes possibilitats en tots els àmbits, sense que actituds i estereotips les limitin. És un concepte bàsic

per a l'aplicació de la perspectiva de gènere, ja que busca beneficiar per igual homes i dones, perquè tothom pugui desenvolupar plenament les seves capacitats i millorar les seves relacions. La igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes és un principi informador de l'ordenament jurídic i, com a tal, s'integra en la interpretació i aplicació de les normes jurídiques.

Indicador de gènere. Indicador que assenyalava en quina mesura i de quina forma s'han produït canvis socials en les relacions de gènere al llarg del temps.

Interseccionalitat. L'aproximació interseccional és un nivell de més complexitat en la identificació de les desigualtats que actuen sobre la dona i sobre grups específics de dones, que aborda múltiples discriminacions, en tant que permet comprendre a través de les diferents relacions que s'estableixen entre si, quin és l'espai social que ocupen, quines són les seves possibilitats de reacció i si els recursos de les administracions potencien la igualtat o, per contra, perpetuen la desigualtat. Aquest principi requereix prestar atenció a les diferents situacions de dones i homes; no només atenent les diferències entre dones i homes, sinó també les diferències entre les dones i els homes mateix. S'assumeix que el gènere no opera de forma aïllada, sinó en relació amb altres factors i marcadors socials com la raça, l'etnicitat, el nivell socioeconòmic, l'edat, l'educació, l'orientació sexual, la situació familiar o localització geogràfica, etc.

Intersexualitat. Variació orgànica per la qual un individu presenta discrepància entre el seu sexe i els seus genitals, i té tant característiques genètiques i fenotípiques pròpies d'un home com d'una dona, en grau variable.

Llenguatge inclusiu. Fer ús d'un llenguatge inclusiu consisteix a propiciar l'emissió de missatges que no atemptin contra la dignitat de dones o homes i que fomentin les comunicacions no discriminatòries i el llenguatge no sexista en qualsevol àmbit organitzacional. L'objectiu més general de la comunicació inclusiva és donar rellevància a la presència dels dos sexes en els diferents missatges emesos i evitar també l'ús d'imatges que puguin afectar la dignitat de dones o homes o que transmetin estereotips sexistes.

Masclisme. Actitud i comportament de prepotència exercida generalment pels homes que imposa com a valor preponderant els trets diferencials atribuïts a l'home i s'instrumenta mitjançant la justificació o la promoció d'actituds discriminatòries, contra les dones, silenciant-les o menyspreant-les.

Polítiques de gènere. S'entén com el conjunt de mecanismes i eines que incideixen en els plans i programes, en les lleis, accions públiques, béns i serveis que tendeixen a eliminar les desigualtats i tota forma de subordinació i domini entre els sexes.

Planificació sensible al gènere. Planificació que convoca tots els actors afectats, en tots els recursos involucrats, per aconseguir una factibilitat real en termes polítics integradors i que relaciona la variable *gènere* dins del procés, a partir de la realització del diagnòstic, la formulació de programes i projectes amb perspectiva de gènere, tant els generals com els dirigits exclusivament a dones, i el disseny estratègic de gènere.

Rols de gènere. Comportaments apresos a través del procés de socialització que es desplega en la família, la comunitat, el grup de parells, la institució escolar i en general en tot l'entorn normatiu i cultural. Poden ser flexibles o rígids, similars o diferents, i complementaris o conflictius.

Sexe. Conjunt de característiques biològiques i fisiològiques que distingeixen homes i dones.

Sexisme. Actitud i comportament jeràrquic i discriminatori respecte d'una persona en virtut de la seva pertinença a un determinat sexe biològic i en funció del qual s'assumeixen diferents característiques i conductes.

Sistema de gènere. Conjunt d'estructures socioeconòmiques i polítiques la funció de les quals és mantenir i perpetuar els rols tradicionals masculí i femení, així com el que tradicionalment ha estat atribuït a dones i homes. Aquest terme també es pot homologar amb el de "contracte

social de gènere”, el qual fa referència a un conjunt de pautes implícites i explícites que regeixen les relacions entre homes i dones, i se'ls atribueixen diferents tasques i diferent valor, responsabilitats i obligacions. L'anterior se sustenta en tres nivells: a) la superestructura cultural (normes i valors de la societat), b) les institucions (sistemes de protecció de la família, l'educació i l'ocupació, etc.) i c) els processos de socialització (aquí destaca la família).

Transversalització de gènere. Incorporació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques i actuacions d'un govern, una entitat o una institució, i no només d'un departament específic, tenint en compte sistemàticament les situacions, prioritats i necessitats de dones i homes amb vista a promoure la igualtat entre els dos sexes. En determinats contextos es pot fer servir la forma *transversalitat de gènere*.

Ús lingüístic androcèntric. Ús que menyspreja o desvalora un dels dos sexes, habitualment les dones.

Ús lingüístic sexista. Ús que invisibilitza o fa difícil imaginar en un àmbit determinat la presència o l'actuació de les dones.

8. Referències bibliogràfiques

Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. (DOGC, núm. 6919, de 23-7-2015). Disponible a: <http://www.gencat.cat/dogc>.

Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. (DOGC, núm. 6730, de 17-10-2014). Disponible a: <http://www.gencat.cat/dogc>.

Llei 18/2009, del 22 d'octubre, de salut pública. (DOGC, núm. 5495, de 30-10-2009). Disponible a: <http://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/5495/1057410.pdf>

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. (BOE, núm. 71, de 23-3-2007).

Valls-Llobet C. Desigualdades de género en salud pública. A: Jornadas de la Red de Médicas y Profesionales de la Salud. Madrid: Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; 2000.

Valls-Llobet C. Morbilidad en las mujeres jóvenes. A: IV Jornadas de la Red de Médicas y Profesionales de la Salud. Madrid; 2002.

Vall-Llobet C. Mujeres, salud y poder. Madrid: Editorial Cátedra; 2009. p.58.

Els serveis per a la salut: mirant cap al futur. Mapa sanitari, sociosanitari i de salut pública. Barcelona: Departament de Salut; 2008. Disponible a: https://scientiasalut.gencat.cat/bitstream/handle/11351/2808/serveis_salut_mirant_futur_2010.pdf?sequence=1

De Beauvoir S. El segundo sexo. Madrid: Ediciones Cátedra; 2005.

Rohlf-Barbosa I. El género como herramienta de trabajo en la investigación en epidemiología y salud pública. A: Antropología, género, salud y atención. Barcelona: Edicions Bellaterra; 2010.

Whitehead M, Dahlgren G. Concepts and principles for tackling social inequities in health: levelling up Part 1. Studies on social and economic determinants of population health, No. 2. Geneva: World Health Organization; 2006.

Benach J, Muntaner C. Aprender a mirar la salud. Barcelona: El Viejo Topo; 2005.

Malmusi D, Borrell C, Benach J. Migration-related health inequalities: showing the complex interactions between gender, social class and place of origin. Soc Sci Med. 2010 Nov;71(9):1610-9.

Amo-Alfonso M. Guía para facilitar la incorporación de la perspectiva de género en los planes integrales de salud. Sevilla: Consejería de Salud; 2008. Disponible a: https://www.juntadeandalucia.es/haciendayadministracionpublica/planif_presup/genero/documentacion/guia_perspectiva_genero.pdf

Artazcoz L. Salud y género. Documentación Social. 2002; 127:181-206. Disponible a: <https://www.caritas.es/imagesrepository/CapitulosPublicaciones/557/09-%20SALUD%20Y%20G%C3%89NERO.pdf>

Bonder G. Los estudios de la mujer y la crítica epistemológica a los paradigmas de las ciencias humanas. Buenos Aires: CEM; 1982.

Bonder G; Programa Interdisciplinario de Estudios de Género (PIEG). Género y subjetividad: avatares de una relación no evidente. Chile: Universidad de Chile; 1998.

Borrell C, García-Calvente MM, Martí-Boscà JV. La salud pública desde la perspectiva de género y clase social. *Gac Sanit.* 2004;18(4):2-6. Disponible a:
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112004000400002&lng=es.

Brugulat P, Séculi E, Fusté J. Estado de salud y género en Cataluña. Una aproximación a través de las fuentes de información disponibles. *Gac Sanit.* 2001; 15:54-60. Disponible a:
file:///C:/Users/anmedina/Downloads/S021391110171518X_S300_es.pdf

Pla de salut de Catalunya 2016-2020. Barcelona: Departament de Salut; 2016. Disponible a:
http://salutweb.gencat.cat/web/.content/home/el_departament/Pla_salut/pla_salut_2016_2020/Documents/Pla_salut_Catalunya_2016_2020.pdf

Marcos-Marcos J, Bolívar Muñoz J, Higuera-Callejón C, Mitge-Chaves Y. Guía para incorporar el enfoque de género en la planificación de políticas sociales. Granada: Escuela Andaluza de Salud Pública; 2016. Disponible a:
http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/publicacion/17/01/Gui%CC%81a%20Genero%20CIPS_v4.pdf

Pineault R, Daveluy C. La planificación sanitaria: conceptos, métodos y estrategias. Barcelona: Masson; 1990.

Séculi E, Brugulat P, Medina A, Mompert A, Tresserras R La salud de les dones a Catalunya. Què en sabem? Barcelona: Departament de Salut; 2007. Disponible a:
http://salutweb.gencat.cat/web/.content/home/ambits_tematicos/linies_dactuacio/salut_i_qualitat/pla_salut_catalunya/anys_anteriors/pla_de_salut_de_catalunya_2002-2005/documents/salutdones_qensabem.pdf

Sanz J. La metodología cualitativa en l'avaluació de polítiques públiques. Guia pràctica 8. Barcelona: Institut Català d'Avaluació de Polítiques Públiques (Ivàlua); 2011. Disponible a:
http://www.ivalua.cat/documents/1/11_04_2011_10_41_12_Guia8_MetodologiaQualitativa.pdf

Blasco J, Casado D. Avaluació d'impacte. Guia pràctica 5. Barcelona: Institut Català d'Avaluació de Polítiques Públiques (Ivàlua); 2009. Disponible a:
http://www.ivalua.cat/documents/1/01_03_2010_11_33_12_Guia5_Impacte_Setembre2009_revfeb2010_massavermella.pdf

Alegre MÀ, Farré M; Sabes-Figuera R, Todeschini F. Guia pràctica d'avaluació de programes del tercer sector social. Guia pràctica 15. Barcelona: Institut Català d'Avaluació de Polítiques Públiques (Ivàlua); 2017. Disponible a:
http://www.ivalua.cat/documents/1/22_06_2017_07_58_20_Guia_15_tercersector.pdf

Guía para la incorporación de la perspectiva de género en los programas de salud. México: Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva; 2010. Disponible a:
http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Programas/VIH/OtrasPublicacionesdeinteresrelacionadosconEVIH/CENSIDA/GUIA_PERSPECTIVA_GENERO%20ssa.pdf

Velasco S. Recomendaciones para la práctica clínica con enfoque de género. Madrid: Observatorio de la Salud de la Mujer. Ministerio de Sanidad y Política Social; 2009. Disponible a:
<http://www.msc.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/pdf/igualdad/recomendVelasco2009.pdf>

Pires-Alcaide M, Lasheras-Lozano L, Anes-Orellana A. Guía orientativa para facilitar la incorporación de la perspectiva de género en el diseño de talleres de EPS. Madrid: Consejería de Sanidad; 2011. Disponible a:
http://www.madrid.org/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadname1=Content-disposition&blobheadname2=cadena&blobheadvalue1=filename%3DGuia_GENERO_y_SALUD_Talleres+EpS_2011.pdf&blobheadvalue2=language%3Des%26site%3DPortalSalud&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1352931470336&ssbinary=true

Biglia B, Vergés-Bosch N. (2016). Cuestionando la perspectiva de género en la investigación. REIRE. 2016;9(2):12-29. DOI:10.1344/reire2016.9.2922.

Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions. Guia pràctica per diagnosticar-la. Barcelona: Generalitat de Catalunya; 2017. Disponible a: http://premsa.gencat.cat/pres_fsvp/docs/2017/06/14/13/27/e28436e9-10fb-4612-8e21-d8300d957eb3.pdf

Projectes d'igualtat de gènere. Diputació de Barcelona. Disponible a: <https://www.diba.cat/web/dones/projectes-igualtat-de-genere>

Mainstreaming de género: marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas. Informe final de las actividades del grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS). Serie documentos, núm. 28. Madrid: Instituto de la Mujer; 2001.

Gender and health: technical paper. Geneva: World Health Organization; 1998. Disponible a: http://www.who.int/reproductive-health/publications/WHD_98_16_gender_and_health_technical_paper/WHD_98_16_table_of_contents_en.html

Sen G, George A, Östlin P. Incorporar la perspectiva de género en la equidad en salud: un análisis de la investigación y las políticas. Harvard Center for Population and Development Studies; 2005. Disponible a: http://www.paho.org/Spanish/DD/PUB/PO_14_contenido.pdf.

Exploring concepts of gender and health. Ottawa: Women's Health Bureau, Health Canada; 2002. Disponible a: <http://www.hc-sc.gc.ca/english/women/exploringconcepts.htm>

Baume E, Juárez M, Standing H. Gender health and equity resource guide. Sussex: Gender and Health Equity Network, Institute of Development Studies at the University of Sussex; 2001. Disponible a: <http://www.crid.or.cr/digitalizacion/pdf/eng/doc13970/doc13970.htm>UTH.

Guidelines for the analysis of gender and health. Liverpool: Liverpool School of Tropical Medicine; 2000. Disponible a: <http://www.liv.ac.uk/lstm/hsr/GG-1.html>

Schallwyk J, Woeoniuk B, Thomas H. Handbook for mainstreaming: a gender perspective in the health sector. Stockholm: Swedish International Development Agency; 2000. Disponible a: <http://www.sida.se/Sida/articles/9100-9199/9182/gender.pdf>

Doyal L. Gender equity and public health in Europe. Dublin: Health and Social Care, School for Policy Studies, University of Bristol; 2000. Disponible a: <http://www.eurohealth.ie/gender/section3.htm>.

Lasheras ML, Pires M, Rodríguez MM. Módulo 3: género y salud. Instituto Andaluz de la Mujer; 2004. Disponible a: <file:///C:/Users/anmedina/Downloads/97.pdf>

García-Calvente MM, Jiménez-Rodrigo ML, Martínez-Morante E. Guía para incorporar la perspectiva de género a la investigación en salud. Escuela Andaluza de Salud Pública; 2005. Disponible a: <http://www.easp.es/project/guia-para-incorporar-la-perspectiva-de-genero-a-la-investigacion-en-salud/>

Panisello-Chavarría ML, Pastor-Gosálvez I. Políticas sanitarias con perspectiva de género. Avances y retrocesos en Cataluña. Methadods. Revista de Ciencias Sociales. 2016;4(2):225-39. Disponible a: <http://dx.doi.org/10.17502/m.rcs.v4i2.119>

Pérez-del Río T. Transversalidad de género y acción positiva en el ámbito comunitario. Conferencia «Mujeres y mercado de trabajo». Departamento de Derecho de la Empresa y la EU de Relaciones Laborales (UPV/EHU); 18 noviembre 2005; Leioa. Disponible a: <file:///C:/Users/anmedina/Downloads/Dialnet-TransversalidadDeGeneroYAccionPositivaEnElAmbitoCo-1419453.pdf>

García-Calvente MM, Del Río-Lozano M, Marcos-Marcos J. Guía de indicadores para medir las desigualdades de género en salud y sus determinantes. Granada: Escuela Andaluza de Salud Pública; 2015. Disponible a: <http://www.easp.es/project/guia-de-indicadores-para-medir-las-desigualdades-de-genero-en-salud-y-sus-determinantes/>

Mújica ÓJ. Trascendiendo la invisibilidad: el monitoreo de las desigualdades sociales en salud. Revista Hacia la Promoción de la Salud. 2016 gen-juny; 21(1):9-11. Disponible a: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=309146733001>

Gelambí-Torell M. Guia pràctica per a la realització de polítiques transversals de gènere en l'àmbit municipal. Recull d'experiències positives en educació, joventut, cultura i esports; serveis a les persones i cohesió social; treball i promoció econòmica; sanitat i salut pública; urbanisme, habitatge i mobilitat. Sèrie Benestar i Ciutadania, núm. 2. Col·lecció Eines. Barcelona: Diputació de Barcelona; 2016. Disponible a: <http://www1.diba.cat/liblioteca/pdf/56866.pdf>

Diccionari "Dones i Món Local" l'Institut de Ciències Polítiques i Socials (ICPS), adscrit a la Universitat Autònoma de Barcelona. Disponible a: <http://www.icps.cat/publicacions/materials-cip/diccionari-dones-i-mon-local-mapa-de-recursos-on-line>