

# Les polítiques municipals de gènere

Eva Alfama i Guillén

**Materials CiP**

**Articles Feministes**

Número 12 / 2012



*Institut de Ciències Polítiques i Socials*  
Adscrit a la Universitat Autònoma de Barcelona

## Articles Feministes

---

Els **articles feministes** són un espai de reflexió sobre els èxits i els reptes feministes a la Catalunya d'avui. Es tracta d'una col·lecció no periòdica d'encàrrecs a persones expertes sobre temes candents pel feminisme; articles acadèmics curts baixats a l'anàlisi pràctic de la realitat i l'actualitat.

Els articles feministes formen part dels **Materials CiP**, l'espai de difusió propi del Grup de Recerca Ciutats i Persones. Des de l'any 2008, aquestes col·leccions donen sortida a estudis en profunditat i a articles breus sobre Gènere i/o sobre Municipalisme, les temàtiques insígnia d'aquest Grup de Recerca.

D.L.: B.20635.2012

## Autora

---

**Eva Alfama i Guillén** és llicenciada en Ciències polítiques i de l'administració i DEA en Psicologia social per la Universitat Autònoma de Barcelona. Des del 2002 ha realitzat i coordinat recerques de caràcter bàsic i aplicat en àmbits molt diversos: participació política i moviments socials, anàlisi de polítiques socials, processos d'exclusió social i avaluació de polítiques públiques. Ha col·laborat amb diverses administracions públiques, tant a l'àmbit local com a l'autonòmic, en la diagnosi, disseny, implementació i avaluació de polítiques d'igualtat de gènere.

## Nota

---

Aquest article, donada la seva temàtica, es publica tant a la Col·lecció d'Articles Municipalistes com a la Col·lecció d'Articles Feministes.

*Agraïments: Vull agrair a M. Isabel Cárdenas Jiménez, cap de l'Oficina de promoció de polítiques d'igualtat Dona-Home de la Diputació de Barcelona, a Ivet Castaño, coordinadora territorial de les comarques de Barcelona de l'Institut Català de les Dones i a Carme Vidal, tècnica de l'àrea de Planificació i Seguiment de l'Institut Català de les Dones la seva amabilitat i col·laboració amb aquest article. Accedint a compartir la seva valoració i coneixements sobre la situació de les polítiques locals de gènere en una entrevista han enriquit molt les reflexions que es presenten.*

## Introducció

---

L'àmbit local ha estat històricament pioner en el desenvolupament d'iniciatives i eines d'intervenció en polítiques de gènere, donada la seva proximitat a la ciutadania i amb els moviments i associacions locals de dones. Els protocols i circuits contra la violència masclista o els serveis d'informació i atenció a les dones en són alguns exemples.

En els darrers 20 anys s'ha donat un procés molt important d'extensió i generalització de les polítiques de gènere a Catalunya tant a nivell local com autonòmic. S'ha assolit un marc legislatiu de referència en la qüestió, s'han desenvolupat estructures administratives i polítiques específiques, i s'ha avançat en situar la qüestió de la igualtat a l'agenda política i social. Així doncs, s'ha passat d'estar als marges de les polítiques públiques a una certa –si bé fràgil– centralitat. Tot plegat gràcies a una conjunció dels esforços dels moviments de dones, de les dones polítiques i tècniques, i de la influència de les directrius i programes internacionals. En aquest breu article ens dedicarem a caracteritzar les grans línies de transformació que s'han donat, alhora que en destacarem les principals limitacions i reptes de futur.

## El camí recorregut fins ara

---

Amb els primers ajuntaments democràtics sorgits de les eleccions de 1979, les administracions locals van començar a posar en marxa serveis que afectaven de forma particular a la vida quotidiana de les seves veïnes. Es van desenvolupar els primers serveis municipals especialitzats per a dones<sup>1</sup>; gairebé sempre a demanda o en col·laboració amb les pròpies associacions de dones i el moviment veïnal –les vocalies de dones, molt

---

<sup>1</sup> L'atenció social, psicològica i jurídica a dones, els centres de planificació familiar, les escoles d'adults, així com les primeres escoles infantils, tallers i cursos de formació on es prioritza l'assistència de dones.

especialment- molt actives durant els anys 70 i 80. Al llarg dels anys 80 comencen a aparèixer les regidories i àrees de la dona, sobretot als grans municipis catalans, sovint vinculades a l'àmbit de les polítiques socials.

Als anys 90 es comencen a elaborar i implementar els primers plans i programes municipals d'igualtat, tant de caràcter general com sectorial (centrats en temes concrets: l'àmbit laboral, la violència, la conciliació, etcètera) i a desenvolupar actuacions més o menys puntuals o estables.

Durant aquests anys el desplegament de les polítiques de gènere locals es caracteritzarà per la diversitat de les experiències que es desenvolupen i per la seva desigual extensió, que generen notables diferències entre ajuntaments. Sovint la mida del municipi és un element clau en l'evolució de les polítiques d'igualtat: és als municipis mitjans i grans on principalment apareixen les Regidories de la dona i es desenvolupen en major mesura els serveis, mentre en d'altres no s'inicien polítiques específiques fins força més tard. La major part d'iniciatives, però, tendeixen a tenir poc pressupost i una baixa capacitat d'incidència, així com una excessiva dependència de la voluntat i compromís individual i personal i de la capacitat d'influència de les responsables polítiques o tècniques (generalment dones) de l'àrea d'igualtat. Acostumen a dependre o constituir-se com a àmbits perifèrics, amb poc poder en l'organigrama municipal, i poca capacitat de liderar iniciatives que impliquin a altres àrees de la corporació.

Poc a poc, però, es van generalitzant els serveis i es va avançant en la consciència de la necessitat de definir unes polítiques per a la igualtat més potents i ambicioses. És, doncs, a partir de la primera dècada del segle XXI quan s'estenen i consoliden les polítiques de dones a l'àmbit local. Paral·lelament a nivell estatal i català es desenvolupa un marc legal específic<sup>2</sup> sobre la igualtat de gènere que planteja un entorn molt més favorable a aquestes polítiques: es situa aquesta qüestió clarament a l'agenda, es marca un cert grau d'obligatorietat, es proporciona un llenguatge comú que facilita la feina, i s'estableixen uns criteris a seguir i un conjunt d'eines.

Alhora, les polítiques de gènere guanyen en ambició i diversitat: s'abracen cada vegada més objectius de l'estratègia del *mainstreaming* o transversalitat de gènere a més de les accions estrictes de sensibilització i d'atenció directa a les dones que havien caracteritzat els

---

<sup>2</sup> La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, i la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. Malauradament no es va arribar a aprovar definitivament el Projecte de Llei per una nova ciutadania i per a la igualtat efectiva de homes i dones per manca de temps abans del final de legislatura, si bé ja estava elaborada i aprovada pel Govern. Aquesta llei hagués aconseguit tancar un cert cicle i consolidar i concretar un marc de referència relatiu a les polítiques de gènere i la transversalitat.

primers plans, alhora que s'apunten – sobretot en els municipis més grans - objectius de caràcter més transformador que van molt més enllà. També es consoliden alguns dels instruments centrals: els protocols i circuits contra la violència, els centres de recursos per a dones, així com els Consells de Dones com a espais de consulta, interlocució i participació de les associacions de dones i feministes locals.

Taula. Síntesi dels instruments de promoció de la igualtat de gènere desenvolupats els darrers anys.

<b>Instruments de promoció de la igualtat</b>	
Marc legal	Llei d'igualtat efectiva (Llei Orgànica 3/2007)
	Llei del dret de les dones a eradicar la Violència Masclista (Llei 5/2008)
Estructures	Estructures polítiques: Regidories d'igualtat, comissions de coordinació
	Estructures tècniques: personal dedicat a la igualtat, serveis
	Àmbits de participació: Consells de dones
	Transversalitat interna: paritat, formació, estadística, normativa, contractació...
Instruments	Plans transversals d'igualtat
	Plans interns d'igualtat
	Protocols i circuits contra la violència masclista

A continuació s'abordaran successivament amb major detall els diferents aspectes mencionats.

### **Els plans locals d'igualtat**

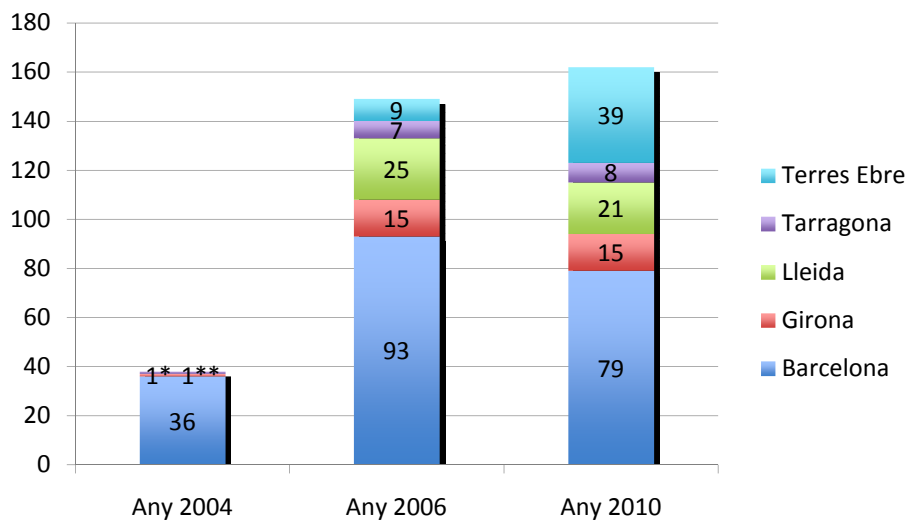
En el context català i estatal, els plans transversals d'igualtat han estat l'instrument privilegiat d'impuls de les polítiques d'igualtat de gènere. La planificació és i ha estat fonamental en l'impuls de la igualtat, en tant que impulsa i visibilitza el compromís polític, permet tenir un diagnòstic de la situació (mitjançant l'elaboració de diagnòstics o auditories de gènere en el procés de definició del pla) i crea un marc estratègic d'acció a la vegada que articula la dimensió política i la tècnica del consistori per a promoure-la.

Es van començar a generalitzar durant els anys 90, i al llarg dels darrers 20 anys ha anat guanyant en ambició i extensió. Actualment es pot dir que la pràctica totalitat dels municipis catalans estan coberts per un pla d'igualtat, ja sigui específic del seu municipi, ja sigui de

caràcter comarcal –gràcies en bona mesura al desenvolupament de programes de suport des d'àmbits supralocals (de les diputacions i de la Generalitat). Així, si l'any 2004<sup>3</sup> només el 23,3% dels municipis amb una població superior als 3.000 habitants tenien un pla o programa de polítiques de dones (un 7,8% del total de municipis), en canvi l'any 2010 tot i que són un 17% els municipis que compten amb un pla local (162), la pràctica totalitat estan inclosos en la cobertura d'un pla comarcal<sup>4</sup>: només un 4% dels municipis en resten fora. Aquest desenvolupament progressiu també dels plans de caràcter supralocal permeten donar assistència i suport als petits municipis que poden tenir més dificultats per a posar en marxa polítiques d'igualtat pròpies donada la seva manca de recursos humans i materials.

Així doncs, és destacable com els plans locals abasten en concret el 92% dels municipis majors de 20.000 habitants, on viu el 71% de la població catalana<sup>5</sup>. El següent gràfic ens mostra aquesta espectacular progressió.

Gràfic. Evolució del nombre de Plans locals transversals d'igualtat de gènere per demarcació territorial.



Font: ICD<sup>6</sup> (Respecte les dades de 2004, \* es refereix a Tarragona i \*\* a Girona).

<sup>3</sup> Segons l'Institut Català de les Dones (en endavant, ICD).

<sup>4</sup> A data de 2011 totes les comarques –amb l'excepció del Barcelonès, on s'han elaborat municipi per municipi– tenen o estan en procés d'elaboració d'un pla d'igualtat: trobem 43 plans en ens supralocals (30 consells comarcals i 4 altres ens –consorcis i mancomunitats).

<sup>5</sup> Aquestes dades, si bé actualitzades, en el moment actual no permeten saber en certesa si tots els plans estan vigents o si s'estan executant efectivament.

En conseqüència, la cobertura és molt àmplia i s'ha aconseguit que en principi qualsevol ajuntament disposi d'un marc estratègic de polítiques d'igualtat de gènere adaptat a la seva realitat, aconseguint alhora un important reequilibri territorial.

Un altra qüestió és la dels continguts d'aquests plans, el seu grau d'execució efectiva i l'impacte que tenen. Al llarg dels anys s'ha donat una millora significativa pel que fa a l'ambició i el coneixement de la perspectiva de gènere dels plans i projectes locals i al ventall de temes que es toquen. En molts casos poc a poc s'ha superat una orientació exclusivament enfocada a l'àrea social, incloent per exemple noves iniciatives com la de la visibilització de les aportacions de les dones al municipi (en la seva història, per exemple), o la definició d'actuacions en àmbits no socials com ara l'urbanisme. Els plans són el primer pas per a posar fil a l'agulla, i cada cop són més concrets i pràctics. S'han anat ajustant i millorant els instruments metodològics, passant d'uns plans inicials molt ambiciosos pel que fa a objectius però poc concrets en les accions, a incloure cada cop més una major operativització i concreció pel que fa a les actuacions, als recursos de què es disposa, a la temporalitat de l'execució, als indicadors d'avaluació, etcètera.

Ahora, tot i que no sempre s'executen en la seva totalitat, també és cert que han estat un instrument clau a l'hora de visibilitzar aquesta política, dotar-li d'una certa centralitat política i sensibilitzar al consistori. En general s'ha tendit a buscar que s'aproveïssin per consens al ple municipal, la qual cosa ha generat aliances i compromisos importants a llarg termini, així com un cert grau de reconeixement i canvi cultural que és molt important a l'hora d'incorporar la perspectiva de gènere a l'actuació pública. Han anat generat consciència, massa crítica, una rutina de treball en aquest àmbit, etcètera. També han anat guanyant pes a nivell intern a mesura que les polítiques de gènere s'han anat consolidant i guanyant autoritat; el que ha permès cada vegada més poder "asseure a la taula" als i les caps d'àrea i no només a les persones tècniques ja sensibilitzades en la matèria, la qual cosa permet guanyar incidència política i desenvolupar iniciatives més ambicioses.

---

<sup>6</sup> Les dades referents a 2004 i 2006 provenen d'un diagnòstic específic, mentre que les de 2010 es deriven del seguiment de les polítiques de gènere locals realitzat per l'ICD, en especial arran del programa de subvencions a ens locals. En conseqüència, les de 2010 provenen de fonts indirectes i pot donar-se el cas de que hi hagi plans locals no comptabilitzats en el cas de municipis que no hagin demanat subvencions. En tots els casos es fa referència a plans transversals de polítiques d'igualtat, de manera que només s'han inclòs els que compleixen amb unes mínimes condicions: caràcter transversal, inclusió al pla de govern local, pressupost propi, i participació de les dones, entre d'altres.

## Les estructures de les polítiques d'igualtat

Pel que fa al component estructural de les polítiques locals d'igualtat, els avanços també han estat molt significatius, tant en l'àmbit polític com en el tècnic. En concret, ha estat clau el paper de les regidores, dones que han liderat i impulsat políticament aquests processos, amb l'ajut d'unes estructures tècniques cada cop més esteses i més implicades, més ben formades i amb més instruments per a materialitzar les accions per la igualtat definides. S'ha recorregut un llarg camí des de la creació de les primeres Regidories de dones o d'igualtat com a àmbits diferenciats l'any 1987<sup>7</sup>, quan es començà a reconèixer la problemàtica de la igualtat entre homes i dones com quelcom que calia assumir institucionalment. L'any 2010<sup>8</sup>, per exemple, segons l'ICD 219 municipis comptaven amb regidories de polítiques d'igualtat<sup>9</sup>; és a dir un 23% del total<sup>10</sup>.

El fet de comptar amb una regidoria d'igualtat de gènere no és una condició indispensable per a desenvolupar aquestes polítiques: l'imprescindible és comptar amb un lideratge polític ferm i clar al més alt nivell possible. Disposar d'un organisme polític específic dotat de personal tècnic, però, proporciona amplis avantatges: a banda de visualitzar el compromís polític municipal, crea un organigrama facilitador per a començar a treballar la transversalitat de gènere; especialment dependent d'on s'ubiqui a l'organigrama municipal i de quines altres responsabilitats s'assigni al regidor o regidora (tot i que el percentatge de regidores és molt elevat) o de si aquest persona forma part també de la Junta de govern municipal.

Per assegurar que desenvolupen polítiques de gènere locals, però, el que és clau és que es disposi també d'una àrea tècnica amb personal específic –a poder ser de dedicació exclusiva- en un número i una formació suficient per a dur a terme els objectius plantejats. En aquest àmbit, al llarg dels anys s'ha anat desenvolupant una notable massa crítica de tècniques especialitzades amb un caràcter més o menys estable i/o incorporat a les plantilles de les corporacions municipals; moltes d'elles ubicades a les àrees d'igualtat però també en d'altres àmbits en els quals toquen també aquesta qüestió. En els darrers anys

---

<sup>7</sup> De la Fuente, Maria, et al. (2008) Fòrum de polítiques públiques sobre mainstreaming de gènere. Programa Ciutats i Persones. Institut de Ciències Polítiques i Socials. Informe inèdit de recerca.

<sup>8</sup> No es compta amb dades referents als consistoris sorgits de les eleccions locals de 2011.

<sup>9</sup> O denominacions similars: de la dona, de polítiques de gènere, d'igualtat, etcètera.

<sup>10</sup> Cal tenir en compte que aquest total inclou un gran nombre de municipis molt petits, on probablement la seva pròpia estructura institucional dificulti tenir una regidoria pròpia. No es disposa, però, de les dades referents als municipis mitjans i grans, on amb molta probabilitat el percentatge seria força més alt.



s'ha donat un salt quantitatiu i qualitatiu important en quant al nombre i qualificació d'aquestes tècniques. De fet, han coincidit diferents processos simultanis: la regulació de la figura professional de l'agent d'igualtat, l'aprovació de la normativa en igualtat ja mencionada, el foment de la formació universitària al respecte, i la posada en marxa de diversos programes de suport als ens locals per a recolzar la contractació<sup>11</sup>.

Alhora, s'han generalitzat els serveis específics d'informació, orientació i assessorament a les dones<sup>12</sup>, que si bé en principi tenen una vocació de provisió de serveis directes, a la pràctica el seu desplegament territorial ha estat clau a l'hora de promoure la cooperació interadministrativa, difondre les iniciatives existents, fomentar el treball en xarxa i la difusió de bones pràctiques, sensibilitzar als ens locals i visibilitzar les polítiques d'igualtat. Pel fet d'haver introduït una figura o centre de referència estable en polítiques d'igualtat a l'àmbit local, s'ha generat un efecte multiplicador important i ha augmentat molt notablement la proximitat i accessibilitat dels recursos, especialment a l'àmbit rural. A l'Acord marc de col·laboració vigent en el moment d'escriure aquest article (2008-2011) s'hi inclouen 100 Contractes Programa: 38 Consells Comarcals, i 62 en municipis de més de 20.000 habitants, segons dades de l'ICD.

En aquest sentit, la més que notable empenta que s'ha donat els darrers anys també als serveis, protocols i circuits de lluita contra la violència masclista en l'àmbit local també ha contribuït en gran mesura a aquest procés d'extensió de les estructures de les polítiques de gènere en tot el territori català.

### **L'impuls de la transversalitat de gènere**

Ja des de fa anys les orientacions nacionals i internacionals al voltant de les polítiques de gènere apunten a la necessitat de combinar el foment d'accions específicament dirigides a promoure la igualtat i a millorar la situació de les dones, amb l'impuls de la transversalitat de gènere, entesa com la revisió dels objectius i les pràctiques quotidianes de les administracions públiques per tal de garantir que tinguin en compte el criteri d'igualtat de gènere. Aquesta estratègia de combinar els canvis institucionals interns amb les accions específiques per a la igualtat és el que es coneix com a estratègia dual.

---

<sup>11</sup> Promoguts per les Diputacions provincials i per la Generalitat, en primer terme, sense oblidar però el paper que han jugat en molts casos els programes europeus.

<sup>12</sup> Els SIAD o PIAD: Serveis o Punts locals d'Informació i Atenció a les Dones, presents a totes les comarques i municipis de més de 20.000 habitants.

Tot i la visió positiva que hem anat posant de relleu fins al moment, alhora s'aixequen múltiples veus que assenyalen com a principal repte pendent la qüestió de la transversalitat. És cert que s'ha avançat molt en introduir la igualtat de gènere a l'agenda, en desplegar instruments i en posar en peu serveis o iniciatives específiques de promoció de la igualtat; en canvi on menys s'ha avançat – i alhora on apareixen majors resistències – és en la incorporació de la perspectiva de gènere al conjunt de les actuacions municipals. En termes generals cal encara superar la concepció de les dones com un col·lectiu “amb un problema” – que s'afronta sobretot en el marc de les polítiques de benestar social –, per tal de prendre com a objecte d'intervenció la desigualtat estructural i el biaix de gènere existent en les polítiques públiques. En aquest sentit cal seguir avançant per a deixar enrere el vincle exclusiu de les polítiques de gènere amb les àrees de benestar social per tal que es fomentin també les actuacions a d'altres sectors.

Alhora, persisteix una certa confusió al voltant de què significa exactament la transversalitat de gènere: sovint en concep només com a interdepartamentalitat o cooperació intersectorial i es dilueix per tant la seva vocació transformadora. Gran part dels problemes que s'han d'afrontar són justament conseqüència de no acabar d'entendre què són les polítiques de gènere ni la necessitat d'un canvi profund en els models organitzatius de les administracions. A la pràctica el desplegament efectiu de la transversalitat es pot concretar en aspectes com els següents: la realització de formació per garantir que el personal municipal tingui competències per a identificar i corregir aquests biaixos, la revisió dels sistemes d'informació locals per poder tenir estadístiques i registres desagregats per sexe i que proporcionin informació rellevant a l'hora de monitoritzar i planificar tenint en compte la igualtat, la inclusió de criteris d'igualtat en la contractació pública i en els ajuts i les taxes municipals, així com l'organització interna del propi ens local amb perspectiva de gènere com a element exemplificador i de coherència.

Respecte a aquestes qüestions, en el que s'ha avançat més és en la realització de formació en polítiques d'igualtat, mentre que la disponibilitat de dades amb perspectiva de gènere, i la incidència en l'àmbit econòmic en general segueixen essent assignatures pendents.

Pel que fa a la inclusió de la igualtat en el propi consistori, es concretaria en dos aspectes principals, que a més es troben entre els que compten amb un major grau de normativització: la creació de plans d'igualtat interns dels ajuntaments (en compliment de la Llei d'igualtat estatal), i la qüestió de la paritat en els òrgans col·legiats de decisió i consulta.

Respecte als plans d'igualtat interns el més destacable és que es van duent a terme amb força lentitud. Ha resultat que requereixen de tot un procés previ de diagnòstic i tractament de dades que alenteix el procés, així com de molt de diàleg i consens per tal d'evitar bloqueigs. En molts casos han aparegut notables resistències donat que es tem que es

converteixin en un element de crítica i desgast estèril<sup>13</sup>, a banda de que el context de crisi econòmica i restricció pressupostària i de personal tampoc no ha contribuït a impulsar aquest tipus d'iniciatives. Són per tant iniciatives que requereixen d'una voluntat política clara, de la implicació de les àrees de recursos humans dels ajuntaments, de complicitats sindicals, i d'un ampli consens al voltant de la necessitat d'elaborar-los i implementar-los com un element més de millora de la qualitat de les polítiques locals.

Finalment, també la revisió del conjunt de les àrees sectorials per tal d'incorporar la perspectiva de gènere és un procés que si bé s'ha iniciat encara resta molt de camí per recórrer. L'avanç ha estat molt desigual entre els diferents ens locals i en funció de les àrees sectorials. En alguns àmbits s'ha avançat més: polítiques socials i serveis personals, urbanisme, promoció econòmica, i educació, per exemple, mentre en d'altres no es pot dir el mateix –com pot ser en la cultura, medi ambient, o els serveis generals.

En aquest sentit, cal tenir en compte que si bé s'ha generat molta teoria al voltant de la transversalitat, també és cert que manca coneixement de com portar-ho a la pràctica, i no sempre les eines existents tenen prou en compte les especificitats de l'àmbit local en quant a recursos, polítiques i actuacions. També caldria un reforç en quant als recursos humans, donant suport via assessorament o formació en igualtat al personal de la resta d'àrees per tal de que puguin ser capaços d'identificar en quins aspectes les seves intervencions tenen un impacte en les desigualtats de gènere i com s'hauria de promoure la igualtat en cada àmbit sectorial d'actuació.

---

<sup>13</sup> Les resistències vénen en bona mesura de la cultura meritocràtica existent a les administracions públiques que dificulta la identificació i el reconeixement dels mecanismes de desigualtat i discriminació que operen al sector públic – de la mateixa manera que operen, de forma diferent, al sector privat -. En aquest sentit, cal una anàlisi en profunditat d'aquests mecanismes de reproducció de la desigualtat; una anàlisi que tot sovint no és senzilla ni ràpida de fer. Aquestes desigualtats acostumen a anar de la mà de la valoració i quantificació dels mèrits, de la composició de tribunals de selecció i promoció, i de la segregació per àmbits funcionals de dones i homes que porta a la creació de diferències salarials, en els plusos, entre alguns dels factors detectats.

## Reptes de futur

---

Com hem vist, en els darrers anys s'ha aconseguit força massa crítica pel que fa a les polítiques d'igualtat. Els principals reptes actuals, des del meu punt de vista, podrien ser els següents:

**1)** Combatre la **pèrdua de rellevància de la igualtat** en el canvi d'època en què ens trobem: es dona la percepció (o més aviat emergeix una percepció ja existent) de que la qüestió de la igualtat és un luxe i no un principi a respectar sempre, fins i tot en època d'una crisi profunda, en tant que valor polític de fons a l'hora de prioritzar les actuacions.

Ja s'ha vist com el fort impacte de la crisi a l'àmbit local ha portat en molts casos a estroncar processos de treball existents, i a deixar de consolidar estructures. La situació actual era idònia per a poder efectuar un important salt qualitatiu però sembla que aquest procés s'ha estroncat o almenys resta de moment a l'aire. El repte, vist el context, serà doncs poder mantenir mínimament els avanços assolits, el que no està gens clar, i per tant no retrocedir o desmantellar el ja aconseguit.

Ahora, les respostes a la crisi que fins al moment s'han implantat tampoc s'han preocupat de forma excessiva per a incorporar la perspectiva de gènere; el Fons estatal d'inversió local, especialment la seva primera edició, en seria un excel·lent exemple, en tant que la pròpia formulació estava tant esbiaixada que feia difícil que tingués un impacte positiu en l'ocupació de les dones.

**2)** En aquest sentit, és clau seguir consolidant el **compromís polític** amb la igualtat, continuant construint i explicitant una voluntat política clara, comuna, estable i no dependent de les persones concretes, i que abasti al conjunt de l'ajuntament, en especial amb aquelles Regidories que per si mateixes són transversals (com és alcaldia, hisenda o recursos humans).

En aquest punt cal insistir en la importància de l'impuls de la paritat als governs locals: actualment<sup>14</sup> a Catalunya només es compta amb un 14,4% d'alcaldeses (per sota de la mitjana de l'Estat Espanyol). No és només una qüestió de justícia i de principis – que també - sinó que ahora és un objectiu pràctic de primer ordre, per a potenciar i desenvolupar les polítiques de gènere. L'experiència demostra que la presència de dones és un element explicatiu clau (juntament amb la ideologia política) per a la implantació de polítiques locals

---

<sup>14</sup> A desembre de 2011.

de gènere en general, i per a que aquestes polítiques tinguin una orientació més transformadora i menys assistencialista<sup>15</sup>. No és una condició suficient en sí mateixa però sí que té impactes importants.

**3)** A nivell d'objectius, el repte actual més important i l'assignatura pendent és consolidar **l'estratègia de la transversalitat**, aconseguint que el conjunt de les polítiques locals incorporin la perspectiva de gènere perquè els seus responsables tinguin ja la conscienciació, la voluntat i la formació suficient per a fer-ho adequadament. Per aconseguir-ho, caldria:

- ❖ Seguir guanyant autoritat i capacitat d'incloure en les polítiques d'igualtat als i les responsables de la resta d'àrees, especialment pel que fa a les àrees de serveis centrals.
- ❖ Promoure la inclusió de la perspectiva de gènere en els processos administratius locals: els sistemes d'informació, les clàusules socials en la contractació i la concessió d'ajuts econòmics, la normativa, la formació, els recursos humans, etcètera.
- ❖ Continuar desenvolupant eines pràctiques aplicades a l'àmbit local i a les polítiques sectorials locals (especialment en els camps on s'han desenvolupat menys experiències), difonent exemples i bones pràctiques.
- ❖ Consolidar la cooperació interinstitucional i l'articulació de recursos per promoure sinèrgies, evitar solapaments i assegurar l'equilibri territorial.
- ❖ Articular-se amb el nou paradigma emergent internacional i de la UE de la desigualtat múltiple i la interseccionalitat entre eixos de desigualtat. Constitueix una oportunitat en quant a l'obertura i ampliació del discurs però alhora es percep com un risc en el context actual de debilitat sobrevinguda d'aquestes polítiques.

---

<sup>15</sup> Veure Gelambí, Mónica (2008) "La presència de les dones en política és garantia de sensibilitat de gènere als ajuntaments?", a Informes Ciutats i Persones, nº 1. Institut de Ciències Polítiques i Socials. Disponible a <http://www.icps.es/archivos/CiPdigital/CiP-I1Gelambi.pdf>