

# **La gestión transversal de género en momentos de crisis. La realidad en los municipios catalanes**

Mònica GELAMBÍ TORRELL

Atena Gender Consulting  
<http://www.atenagenderconsulting.eu>  
gelambi@atenagenderconsulting.eu

Ponencia presentada en el XII Congreso Español de Ciencia Política y de la Administración. 14.07.2015. Universidad del País Vasco. Donostia.

## **RESUMEN:**

Esta ponencia persigue resumir las conclusiones de la investigación que actualmente se está realizando con el apoyo de la Diputación de Barcelona para diseñar una propuesta de gafas de género para el mundo local. Se analiza cuál es la realidad de las políticas transversales de género en los ayuntamientos catalanes y cómo les ha afectado la crisis económica. Además de reflexionar sobre las estrategias que pueden ayudar a la implementación de esta transversalidad en todas las políticas y servicios municipales.

## **PALABRAS CLAVE:**

Políticas públicas, gestión local, igualdad de género, transversalidad de género, Cataluña.

## **NOTA BIBLIOGRÁFICA DE LA AUTORA:**

Mònica Gelambí es doctora por la URV de Tarragona con mención de doctorado europeo. Desde el 2008 trabaja en Atena Gender Consulting. Como especialista en políticas públicas locales de género realiza trabajos de investigación, formación en presencia y virtual, y ofrece asesoramiento a las administraciones locales en el proceso de implementación de la gestión transversal de género.

## INTRODUCCIÓN

Este trabajo es una reflexión sobre la situación en que se encuentran hoy en día las políticas de igualdad de género en los ayuntamientos catalanes. Se trata de analizar el estado de salud de la gestión transversal de género en el ámbito local en un momento de importantes recortes presupuestarios y competenciales.

Entendemos por políticas de igualdad de género todas las políticas que se realicen para lograr la igualdad de género mediante la implementación de la gestión transversal de género<sup>1</sup>. Es decir, el estudio no se centra en las políticas que se están diseñando desde la concejalía de igualdad para lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, como podría ser el diseño de un Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO); o para resolver problemas que están afectando principalmente a las mujeres, por ejemplo, la violencia de género; sino que el estudio quiere analizar hasta qué punto se están cambiando todas las políticas públicas locales como consecuencia de incluir la igualdad de género en sus objetivos, es decir, la conciencia que hombres y mujeres son distintos y que existen jerarquías de género en las familias y en las ciudades que no se tienen que reproducir.

Para realizar este artículo se han tenido en cuenta las políticas públicas que los ayuntamientos realizan en 6 grandes ámbitos de actuación pública: servicios a las personas y cohesión social; urbanismo, vivienda y movilidad; promoción económica, ocupación y trabajo; sanidad y salud pública; educación, cultura y deporte; y formación, comunicación y recurso humanos.

Este estudio parte de la constatación que las políticas locales de igualdad en Cataluña han hecho un largo camino en los últimos veinte años gracias al trabajo realizado desde las concejalías de igualdad<sup>2</sup>, rescontrando resultados positivos. Por una parte tenemos la edición de múltiples Planes de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (PIO) diseñados con la participación, en algunos casos, de varias concejalías municipales. Los primeros PIO fueron diseñados en los años 1990 convirtiéndose en el instrumento más utilizado por los municipios catalanes, como demuestra el hecho que en el 2010 un 17% de los municipios catalanes ya tenía un plan local (162 municipios, que representan un 92% de los municipios con una población superior a los 20.000 habitantes, lo que implica la cobertura de un 71% de la población catalana) (Alfama, 2012: 6). Por otra parte, encontramos distintas experiencias exitosas de políticas locales de igualdad, en ámbitos bien diversos, como es la aprobación del Plan Estratégico para los Usos y la Gestión de los tiempos por parte del Ayuntamiento de Terrassa, o la aplicación de la perspectiva de género en la intervención realizada en el barrio de El Congost del Ayuntamiento de Granollers, dentro de la Ley de barrios; o el programa sobre la mejora en la calidad de la ocupación de las mujeres jóvenes en el Ayuntamiento de Sant Boi del Llobregat; o el Protocolo contra la mutilación genital aprobado por el Ayuntamiento de Mataró; o la publicación por parte del Ayuntamiento de Gavà de las recomendaciones para la implementación de la perspectiva de género en el proyecto urbano como guía sobre la planificación urbana con perspectiva de género.

Esta realidad nos sitúa en un contexto que se caracteriza por la existencia de una diversidad de experiencias, de tamaño e impacto muy distinto, que generan notables diferencias entre los ayuntamientos (Alfama 2012: 4).

---

<sup>1</sup> En este artículo utilizaremos las expresiones “transversalidad de género” y “gestión transversal de género” para referirnos al concepto de “gender mainstreaming”. La traducción de este concepto ha sido criticada por considerarse parcial, porque se centra en su transversalidad olvidando que también se trata de introducir la perspectiva de género en la corriente política principal y que por lo tanto tiene que influir en el diseño de los objetivos y de las prioridades de la agenda política general (Lombardo, 2004: 67).

<sup>2</sup> Las primeras concejalías de mujeres o de igualdad se crearon en Cataluña el año 1987 (De la Fuente, Gelambí, Rifà i Freixenet, 2008: 43).

Las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres tienen una larga trayectoria en Cataluña, pudiendo afirmar su consolidación como ámbito sectorial (Alfama, Cruells y de la Fuente, 2014: 79) sobretodo en áreas clave como la violencia de género en el ámbito local.

A pesar de todos estos esfuerzos y experiencias positivas es muy difícil afirmar que los ayuntamientos catalanes tienen incorporada la gestión transversal de género en las políticas locales, ya que no es una perspectiva que sea compartida e incida en todos los ámbitos, en todas las políticas y en todos los servicios. Como exponen Bustelo y Lombardo (2007) la complejidad de estas cuestiones requieren una modificación de las políticas de género porque los problemas que se abordan como las soluciones están aún dirigidas al sexo, es decir a las mujeres exclusivamente y no al género versus mujeres y varones y su relación (Roldán y Leyra, 2014: 140).

Muchos ayuntamientos consideran que están realizando políticas de igualdad de género porque han diseñado un PIO con la participación de distintos departamentos y áreas municipales, y porque trabajan en distintos proyectos transversales con otros departamentos (Gelambí, 2005). Aunque se trate de experiencias positivas a favor de la igualdad de género mediante un diseño transversal continúan siendo proyectos concretos, con un impacto limitado, diseñados o liderados por la concejalía de igualdad, y que no implican un cambio en el modo de actuar en lo que podríamos denominar las decisiones cotidianas de la administración pública, y que englobarían todas las otras políticas y servicios que se realizan. No se han introducido cambios en la política principal.

Este artículo busca reflexionar sobre las causas que justifican esta dificultad en introducir la igualdad de género en la política local.

Esta reflexión se inscribe en el contexto actual de la política local que se caracteriza por dos elementos muy importantes: los recortes presupuestarios existentes y la reforma competencial realizada por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, que despoja a los Ayuntamientos de muchas de sus competencias.

Para ello el artículo inicia analizando la obligación legal que tienen los ayuntamientos catalanes de introducir la gestión transversal de género en sus políticas. En segundo lugar, se realiza una diagnosis del estado de salud de las políticas de igualdad de género en los ayuntamientos catalanes teniendo en cuenta sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas. Y en tercer lugar se presentan aquellas resistencias que se tendrían que vencer para poder introducir en todos los departamentos y servicios la perspectiva de género.

## **METODOLOGÍA**

El artículo se basa en las reflexiones y conclusiones obtenidas en los grupos de discusión realizados en el proyecto “Una propuesta de ‘gafas de igualdad de género’ para el mundo local”, ganador de la edición del 2014 de las Ayudas a la Investigación Francesca Bonnemaison en igualdad de oportunidades y género de la Diputación de Barcelona, que la autora de este artículo presentó y está ejecutando.

El proyecto persigue analizar las dificultades y resistencias presentes en los ayuntamientos para introducir la transversalidad de género en distintas áreas municipales, para poder en un segundo momento diseñar instrumentos específicos que ayuden a este proceso.

Las sesiones de trabajo se han realizado en las sedes de los distintos ayuntamientos adheridos al proyecto. Se trata de un proyecto itinerante porque todos los consistorios que han dado su apoyo han sido considerados imprescindibles para su buen desarrollo, y han sido sede de uno de los grupos focales. En cada sesión se han seguido distintas metodologías de trabajo con el objetivo de fomentar el diálogo y la discusión entre las personas participantes. Todos los grupos de trabajo

han tenido una composición mixta formada por personas responsables técnicas de igualdad y personal técnico del ámbito específico objeto de análisis, servicios a las personas, urbanismo, salud pública, etc. La participación de las personas no vinculadas con el departamento de igualdad no ha tenido el mismo peso en todas las sesiones. En todas las reuniones también ha participado personal técnico de la Diputación de Barcelona. Todos los ayuntamientos que han participado en el proyecto son de la provincia de Barcelona.

1ª. Sesión: políticas de igualdad. 26/01/2015. Sede: Ayuntamiento de Granollers. Participación de 7 ayuntamientos. 2 personas con responsabilidades políticas y 7 personas con responsabilidades técnicas de distinto nivel del ámbito de la igualdad.

2ª. Sesión: servicios a las personas y cohesión social. 25/02/2015. Sede: Ayuntamiento de Terrassa. Participación de 8 ayuntamientos. 11 personas con responsabilidades técnicas.

3ª. Sesión: urbanismo, vivienda y movilidad. 23/03/2015. Sede: Ayuntamiento de Sant Boi del Llobregat. Participación de 8 ayuntamientos. 14 personas con responsabilidades técnicas, 11 de área de igualdad y 3 de urbanismo. Con la participación de Adriana Ciocchetto, del colectivo Punto 6 de Barcelona.

4ª. Sesión: promoción económica, trabajo y ocupación. 14/04/2015. Sede: Ayuntamiento de Sitges. Participación de 8 ayuntamientos. 1 regidora y 23 personas con responsabilidades técnicas, 10 del área de promoción económica y 11 del área de igualdad.

5ª. Sesión: sanidad y salud pública. 24/04/2015. Sede: Ayuntamiento de Mataró. Participación de 6 ayuntamientos. 14 personas con responsabilidades técnicas, 5 personas del área de salud pública y 11 del área de igualdad. Con la participación de la periodista Laia Serra, miembro del consejo redactor de la revista digital Dones (<http://www.donesdigital.cat>).

6ª. Sesión: educación, cultura y deporte. 5/05/2015. Sede: Ayuntamiento de Sant Sadurní d'Anoia. Participación de 9 ayuntamientos. 20 personas con responsabilidades técnicas, 9 de los ámbitos específicos y 11 del área de igualdad. Con la participación de M. Ángeles Cabré, escritora y directora del Observatorio Cultural de Género.

7ª. Sesión: recursos humanos, comunicación y formación. 16/06/2015. Sede: Ayuntamiento de Gavà. Participación de 9 ayuntamientos. 15 personas con responsabilidades técnicas, 4 de los ámbitos específicos y 11 del área de igualdad.

En total en las sesiones han participado 13 ayuntamientos<sup>3</sup> y 66 personas.

En los distintos grupos focales se han debatido los mismos puntos: 1) conocer las principales desigualdades y diferencias de género que influyen a las políticas del sector objeto de análisis. 2) Analizar la autonomía y capacidad de decisión del ayuntamiento, en el ámbito de intervención, para incluir la igualdad de género en sus propuestas. 3) Detectar qué políticas específicas ya están realizando los ayuntamientos con perspectiva de género, además de señalar las buenas prácticas que se conozcan del ámbito temático específico; 4) Especificar los cambios que se tendrían que introducir para incorporar la igualdad de género en las políticas que el ayuntamiento realiza; 5) Detallar los recursos necesarios para que desde el departamento concreto se realice esta apuesta por la transversalidad de género; y 6) Determinar el rol que la concejalía o área de igualdad de género tendría que asumir en este proceso a favor de la gestión transversal de género.

---

<sup>3</sup> Los Ayuntamientos que han participado en las distintas sesiones de trabajo, en una o más sesiones, son los Ayuntamientos de Granollers, Sitges, Sant Boi de Llobregat, Sant Sadurní d'Anoia, Gavà, Terrassa, Mataró, Mollet del Vallès, Esparraguera, Vilafranca del Penedès, Igualada y El Prat del Llobregat.

## LOS AYUNTAMIENTOS Y LA GESTIÓN TRANSVERSAL DE GÉNERO: MARCO LEGAL Y CONCEPTUAL

El Estatuto de Autonomía de Cataluña del 2006 establece en su título preliminar que los poderes públicos tienen que promover los valores de la libertad, la democracia, la igualdad, el pluralismo, la paz, la justicia, la solidaridad, la cohesión social, la equidad de género y la sostenibilidad.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres dice que las administraciones públicas tendrán que integrar la igualdad de género en sus políticas y presupuestos. Concretamente el artículo 15 apuesta con las siguientes palabras por la transversalidad de género: *“El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”*.

En consecuencia, los ayuntamientos catalanes tienen la obligación legal de introducir la gestión transversal de género en el diseño de sus políticas públicas. Entendiendo que la gestión transversal de género va más allá de la realización de políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres porque las políticas para la igualdad de oportunidades y la gestión transversal de género son términos complementarios, pero no equivalentes (Woodward, 2003: 68)<sup>4</sup>. Y esto se debe al hecho que las desigualdades de género son estructurales y afectan a todas las actuaciones que realizan las administraciones públicas (A. Alonso, 2015: 14).

Como expone el Grupo de Expertas en Gestión Transversal de Género del Consejo de Europa en su informe del año 1999 *“el mainstreaming de género no puede reemplazar ni redundar en los mecanismos y políticas existentes en materia de género. (...) El mainstreaming y la política específica de igualdad no son solamente estrategias duales y complementarias, sino que forman una estrategia ‘doble’”* (27-31). Por este motivo es necesario realizar simultáneamente, siguiendo la tipología de Rees (1998), políticas para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres<sup>5</sup>, políticas de acción positiva o discriminación positiva<sup>6</sup> y políticas transversales de género.

El concepto de gestión transversal de género tiene una dimensión práctica y una dimensión teórica. En su dimensión práctica, la transversalidad de género es un proceso que promueve la igualdad de género. También es un intento de mejorar la efectividad de las políticas principales gracias a visibilizar la natura de género de sus presunciones, procesos y resultados. En su dimensión teórica, la transversalidad de género es un proceso de revisión de los conceptos claves para definir un mundo con visión de género, en vez de la vía para construir una teoría del género separatista (Walby, 2005: 321).

Por lo tanto, diseñar políticas de género implica conocer la realidad concreta de los hombres y de las mujeres de la ciudad, prestando especial atención al peso que se atribuye a los roles de género y a las jerarquías, desigualdades y discriminaciones de género existentes y que producen, reproducen o reducen estas políticas. Las políticas tienen que contemplar las diferencias de género al mismo tiempo que intentar resolver o como mínimo reducir las jerarquías, desigualdades y discriminaciones de género. Para ello es imprescindible plantearse el impacto de género que

---

<sup>4</sup> Posición compartida por Daly (2005, 2007), Woodward (2001, 2003), Verloo (2006) y el grupo de especialistas del Consejo de Europa (1999), entre otras.

<sup>5</sup> Las políticas antidiscriminatorias que se han realizado en los países occidentales son las que responden a la estrategia de igualdad de oportunidades y buscan combatir la discriminación de las mujeres (Astelarra 2008: 91).

<sup>6</sup> Las políticas de acción positiva o discriminación positiva buscan asegurar una igualdad en los resultados mediante acciones dirigidas exclusivamente a las mujeres, con el objetivo que puedan superar los obstáculos que les impiden tener las mismas oportunidades que los hombres. Se trata de políticas finalistas que tienen objetivos cuantitativos (Varela 2001).

puede tener cualquier actuación y diseñarla para que este impacto sea siempre mínimo, es decir, asegure igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Las actuaciones realizadas por las administraciones públicas se ven afectadas por las desigualdades de género porque estas desigualdades son estructurales y cuando se quiere incluir la transversalidad de género se tiene que buscar que el proceso político sea transformador (Alonso, 2015: 14). Por este motivo es un proceso que implica a todas las áreas que realicen políticas dirigidas a las personas.

Además aunque a nivel social se ha avanzado en gran medida en la valoración de la igualdad de género como un componente fundamental del modelo democrático y social (Alfama, Cruells y de la Fuente, 2014: 87) no se trata de un enfoque consolidado en nuestras políticas locales y por eso es importante esta reflexión para evitar que se consolide el mensaje anti-igualdad que Carmen Castro dice que las instituciones públicas españolas están trasladando a la ciudadanía: que la igualdad de género es una frivolidad o un lujo que ya no toca (2014: 100).

## **DIAGNÓSTICO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO MUNICIPALES EN MOMENTOS DE CRISIS ECONÓMICA**

Los ayuntamientos catalanes viven en un contexto de recortes, recortes presupuestarios como consecuencia de la crisis económica; y recorte de competencias derivados de la Ley 27/2013 de racionalización y sostenibilidad de la Administración local.

La crisis económica que vive Europa desde hace unos años ha tenido un impacto en las políticas locales de igualdad de género, de la misma forma que ha provocado un impacto desigual en mujeres y hombres debido a su diferente posición socioeconómica de partida; y que las políticas de respuesta a la crisis contienen importantes sesgos de género por haber sido ciegas al género en el ámbito europeo (Alfama, Cruells y de la Fuente, 2014: 75).

Ley 27/2013 de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, que modifica la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local (LRSAL), ha reducido de forma importante las competencias de los ayuntamientos en el ámbito de los servicios a las personas y en el tema de las políticas de igualdad<sup>7</sup>.

Este contexto ha repercutido en la realidad municipal de las políticas de igualdad, pudiendo señalar algunos impactos:

- Reducción del número de personas especialistas en igualdad de género contratadas dentro de las administraciones locales. La figura del agente de igualdad, creada por la Generalitat de Cataluña y las diputaciones provinciales, después de haber trabajado en distintos ayuntamientos no se ha consolidado, en la mayoría de casos, en estas administraciones. También se están produciendo cambios en la posición y en las responsabilidades de las técnicas de igualdad de género.

---

<sup>7</sup> Teniendo en cuenta la interpretación realizada por la Generalidad de esta Ley en materia de igualdad, de atención a las mujeres, juventud y acción cívica y comunitaria, los entes locales deberán seguir prestando los servicios actuales de acuerdo con la Ley 5 / 2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, la Ley 10/2010, de 7 de mayo, de acogida de las personas inmigradas y de las regresadas a Cataluña, la Ley 33/2010, de 1 de octubre, de políticas de juventud, así como los instrumentos de colaboración que se hayan establecido. Del mismo modo se seguirán realizando las políticas sociales, aunque la Ley española recorta las competencias en servicios sociales de los municipios de más de 20.000 habitantes. Sin embargo, en Cataluña se mantienen las prestaciones sociales que llevan a cabo los municipios y las comarcas en los términos recogidos en la Ley 12/2007, de 11 de octubre, de servicios sociales, así como el resto de disposiciones catalanas con rango de ley que, en los ámbitos de inmigración y políticas sociales, sean de aplicación. Este tema de discusión sigue abierto.

- Desaparición de programas específicos con objetivos de igualdad de género que se realizaban desde distintas áreas municipales, por ejemplo, sobre el fomento de la emprendeduría femenina o el fomento del deporte femenino.
- Desaparición de la atención que se prestaba a determinados colectivos de mujeres en programas o políticas que no dependían de la concejalía de igualdad. La crisis ha provocado un doble efecto, por una parte la reducción de los recursos a disposición, y por otra parte el incremento del número de personas solicitantes de determinados servicios. Este doble fenómeno ha provocado la eliminación de servicios específicos dirigidos a colectivos de mujeres con necesidades específicas dentro de estas políticas. Como muestra, en el momento que incrementa el número de personas sin trabajo y se reduce el presupuesto del departamento de promoción económica se eliminan los programas que se realizaban dirigidos a mujeres, por ejemplo, para empoderar a mujeres jóvenes en el mercado de trabajo, o para mejorar la empleabilidad de mujeres mayores de 45 años.
- Reducción o desaparición de las políticas realizadas desde la misma área o departamento de igualdad por tener menos recursos. En el momento que los recursos disminuyen muchos ayuntamientos han tenido que centrar todos sus esfuerzos desde el área de igualdad al problema de la violencia de género, dejando de realizar otras políticas o servicios, como podrían ser sesiones informativas sobre salud y mujer o talleres sobre la corresponsabilidad.
- Reducción drástica o desaparición de las políticas internas dirigidas a la transversalización de las políticas de género como consecuencia de la reducción de recursos humanos y económicos internos (del propio ayuntamiento) y de los entes supra-municipales.

La relevancia de estos impactos depende de la importancia política y estratégica que se ha dado a las políticas de igualdad dentro de cada ayuntamiento.

Teniendo en cuenta estas restricciones pasemos a analizar los elementos que se ha considerado que pueden facilitar o dificultar en la actualidad la implementación de la gestión transversal de género en los ayuntamientos catalanes<sup>8</sup>.

Se han considerado FORTALEZAS aquellos elementos internos del departamento o ámbito de igualdad que facilitan la implementación de la transversalidad de género en el ámbito municipal, es decir, que ayudan a lograr el objetivo de la igualdad de género.

Se incluyen dentro de las DEBILIDADES aquellas características o formas de actuar propias del departamento o área de igualdad que dificultan la implementación de la transversalidad de género.

Dentro de las OPORTUNIDADES encontramos aspectos ajenos al departamento de igualdad que pueden ser de ayuda en este proceso. Mientras que las AMENAZAS incluyen todas aquellas actuaciones o realidades externas al área de igualdad, que pueden dificultar aún más esta implementación.

---

<sup>8</sup>El proyecto inició con una sesión en la que evaluó el estado de salud actual de las políticas de igualdad de género en los ayuntamientos catalanes, prestando especial atención a los elementos que facilitan y dificultan la introducción de la gestión transversal de género en las políticas municipales. Es interesante tener en cuenta que el diagnóstico fue realizado por personal técnico responsable de estas políticas en distintos ayuntamientos de la provincia de Barcelona. Las conclusiones de esta sesión han sido reforzadas y completadas con las discusiones realizadas en el resto de sesiones.

**Cuadro 1: Análisis de la implementación de las políticas transversales de género en los ayuntamientos de Cataluña (2015)**

FACTORES INTERNOS	FACTORES EXTERNOS
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Que el ámbito de igualdad tenga un claro liderazgo político.</li> <li>• Tener concejalía específica de igualdad (en algunos casos).</li> <li>• Personal técnico especializado y formado.</li> <li>• La transversalidad (pero se puede convertir en una debilidad).</li> <li>• Tener una concejalía de igualdad que sea referente de la igualdad de género dentro del ayuntamiento y para la ciudad.</li> <li>• Crear vínculos con las asociaciones de la ciudad (red de asociaciones que se relacionan con el ayuntamiento).</li> <li>• Haber creado la propia normativa en igualdad de género (ej. Reglamento municipal).</li> <li>• Tener un Plan de Igualdad de género de ciudad.</li> <li>• Los buenos resultados obtenidos en los proyectos y en políticas de igualdad de género realizados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener un Plan de Igualdad de empresa del ayuntamiento realizado desde RRHH.</li> <li>• Marco normativo estatal y autonómico obligatorio.</li> <li>• El apoyo de la Diputación de Barcelona (en formación y en el diseño de Planes de Igualdad).</li> <li>• El apoyo del Instituto Catalán de las Mujeres (ICD) al Servicio de Información y Atención a las Mujeres (SIAD).</li> <li>• Las asociaciones de mujeres o a favor de la igualdad de la ciudad.</li> <li>• El empoderamiento de la ciudadanía como consecuencia de la crisis económica.</li> <li>• Los instrumentos ya existentes en la dinámica donde se puede incorporar la perspectiva de género.</li> <li>• Los herramientas existentes para incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas.</li> </ul>
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La igualdad no se considera una política estratégica dentro del ayuntamiento.</li> <li>• Terminología excesivamente técnica y poco clara.</li> <li>• La comunicación.</li> <li>• La percepción que no realizar políticas de género no tiene consecuencias negativas.</li> <li>• Tener pocos recursos económicos dedicados específicamente a las políticas de igualdad (en algunos ayuntamientos no se ha considerado relevante)</li> <li>• No tener ingresos directos.</li> <li>• Poca capacidad de influenciar a otras áreas.</li> <li>• Omnipresencia.</li> <li>• Ser responsables de la formación en temas de igualdad en género.</li> <li>• Considerar el SIAD como sinónimo de políticas de igualdad.</li> <li>• La igualdad de género como posicionamiento ideológico demasiado explícito.</li> <li>• La concejalía de igualdad no luce dentro del ayuntamiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inexistencia de una demanda ciudadana directa.</li> <li>• Poca formación y pocos instrumentos para las otras áreas municipales.</li> <li>• Inexistencia de datos desagregados por sexo dentro del ayuntamiento.</li> <li>• Desaparición y debilitamiento del feminismo de Estado supra local.</li> <li>• Poca visión de género en los entes supra locales (Diputación y Generalitat).</li> <li>• No lograr la implicación del departamento de Recursos Humanos.</li> <li>• Poca formación dirigida a personas con responsabilidades políticas.</li> <li>• La nueva política del consorcio lingüístico.</li> <li>• Es fácil realizar un discurso políticamente correcto desde el ayuntamiento que no implique nada a nivel de contenido. Solamente buenas palabras.</li> <li>• La propia dinámica de diseño de las políticas locales (poca planificación y aún menos evaluación).</li> <li>• La estructura orgánica municipal (no favorece la transversalidad)</li> </ul>

Fuente: elaboración propia.

Es interesante entrar en el detalle de los aspectos que han sido considerados como **fortalezas** para entender su razón de ser:

Tener un liderazgo político claro. Para que un ayuntamiento trabaje a favor de la gestión transversal de género es clave que la persona responsable política de las políticas de igualdad sea una persona que tenga claro el proyecto y se comprometa seriamente con la igualdad de género, al mismo tiempo que sea una persona de peso dentro del equipo de gobierno. Si el liderazgo existe y la persona ocupa un cargo de poder, no importa de qué cargo se trate, es decir, de qué manera se traducirá en el orgánico municipal, lo que importa es que sus propuestas y decisiones serán

vinculantes y se tomaran en cuenta; además de tener la seguridad de que estará presente en todas las discusiones importantes de la ciudad. Solamente cuando existe una clara implicación y directriz política la implementación transversal de género no depende de la sensibilidad o buena voluntad del personal técnico responsable de la política o del servicio.

Tener una concejalía específica que se ocupe de las políticas de igualdad de género puede ser considerado como una fortaleza porque ayuda a visibilizar el compromiso, dentro y fuera del ayuntamiento; es decir, para todas las personas que trabajan dentro del consistorio y para toda la ciudadanía. Y si es posible elegir donde ubicar esta concejalía se apuesta por colocarla en presidencia. Es importante señalar que si existe un liderazgo político claro y con poder dentro del ayuntamiento no se considera tan necesaria la presencia de esta concejalía. En muchos ayuntamientos se han creado concejalías específicas de la mujer, de igualdad, de equidad, sin recursos y sin poder de decisión, lo que nunca podrá considerarse una fortaleza.

La presencia en el ayuntamiento de personal técnico especializado en igualdad de género. Se ha puesto en evidencia que las personas que normalmente se ocupan de estos temas son personas con un elevado grado de formación y especialización en igualdad de género, y que esta experticia es imprescindible para incorporar la igualdad de género en todas las políticas públicas. Con el paso de los años se ha demostrado que se trata de un proceso que no se hace solo y sobretodo que necesita de un apoyo técnico especializado.

La transversalidad es un elemento difícil de clasificar, puede considerarse tanto una fortaleza como una debilidad, aunque se ha optado por darle un valor positivo e incluirla entre las fortalezas. Se considera como una fortaleza porque al ser un tema transversal influye en todas las áreas municipales y eso puede darle fuerza. Todo el mundo tiene que trabajar para lograr la igualdad de género y cumplir de esta forma la ley. Se presume una debilidad cuando el argumento de la transversalidad se utiliza para no crear un departamento o área específica, y esta inexistencia permite su disolución y muchas veces desaparición sin existir ningún liderazgo político.

Tener una concejalía, área o departamento de igualdad que se convierta en un punto de referencia en temas de igualdad de género para todo el ayuntamiento y para la ciudadanía es muy importante y puede convertirse en un elemento clave en la implementación de la gestión transversal de género. Se trata de empoderar esta concejalía.

En muchos casos los ayuntamientos no pueden olvidar su compromiso con la igualdad de género porque la concejalía de igualdad ha sido capaz de crear una red de relaciones con las asociaciones de la ciudad. Los ayuntamientos que han logrado establecer contactos con las asociaciones de mujeres y por la igualdad de género de la ciudad, han podido consolidar su presencia dentro del ayuntamiento. El problema que se detecta es que se trata de un tejido asociativo que no tienen todas las ciudades y que en aquellas donde existe hay poca rotación generacional, lo que se ve como un riesgo en un futuro no muy lejano.

Se puede hablar de fortaleza cuando existencia una obligación normativa aprobada por el propio ayuntamiento, ya sea incorporando su compromiso con la transversalidad de género en el Plan de Mandato<sup>9</sup>, en el Programa de Actuación Municipal<sup>10</sup> (PAM) o en el Reglamento Orgánico Municipal<sup>11</sup> (ROM).

---

<sup>9</sup> El Plan de Mandato es un plan que pretende ser un compromiso explícito con la ciudadanía de lo que hará el ayuntamiento durante la legislatura. El plan marca las líneas estratégicas y la voluntad del gobierno de la ciudad que orientará la acción política y la gestión del ayuntamiento.

<sup>10</sup> El PAM es un documento estratégico, un instrumento de planificación que define los objetivos, las líneas a seguir, las intenciones y las acciones más relevantes de la acción de gobierno municipal para un mandato concreto. En el PAM se deciden las áreas prioritarias, los principales objetivos y las acciones que el Ayuntamiento realizará.

<sup>11</sup> El ROM establece las principales piezas del régimen aplicable a los entes locales. Se trata de un texto de especial transcendencia en la configuración de la organización política y administrativa del Ayuntamiento. El ROM recoge la

Tener un Plan de Igualdad de género de ciudad que establezca distintos objetivos en diversos ámbitos y obligue a realizar acciones específicas es positivo. El proceso conjunto de diseño del PIO es un excelente proceso pedagógico para entender, desde las distintas áreas, qué quiere decir trabajar con perspectiva de género. Además de ser una buena estrategia para asegurarse un mínimo de acciones que persiguen la igualdad de género como objetivo. En algunos ayuntamientos, por el contrario, realizar un Plan ha tenido un efecto negativo en la apuesta por la transversalidad porque ha sido la excusa para no introducir cambios en su dinámica cotidiana y para no sentirse obligados a realizar nada más.

Y en último lugar, pero no por ello menos importante, los resultados positivos obtenidos gracias a realizar políticas de igualdad de género son una fortaleza que se tiene que utilizar para convencer de la necesidad y utilidad de trabajar desde esta óptica. Poder demostrar las mejoras obtenidas gracias a la utilización del enfoque de género es esencial para compartir la apuesta y sumar jugadores a la partida.

En segundo lugar veamos qué características son consideradas **debilidades** y por qué:

Cuando la igualdad de género no se considera un objetivo estratégico municipal esto debilita de forma muy importante la posibilidad de trabajar a favor de la transversalidad.

La terminología se ha considerado una debilidad porque los términos que se utilizan se consideran excesivamente técnicos y poco claros. Cuando se habla de políticas de género en el ayuntamiento aún son muchas las personas, tanto a nivel político como técnico, que interpretan que se trata de políticas de mujeres y para las mujeres; y que cree que género y sexo son sinónimos. La presencia de este vocabulario técnico dificulta que muchas personas se apunten al proyecto por no entender qué quiere decir incluir un objetivo de igualdad de género, qué son las desigualdades de género o por qué determinadas situaciones causan discriminaciones de género.

La comunicación ha sido una de las debilidades más grandes de estas políticas. Desde el ámbito de igualdad no se ha sabido transmitir, ni al interno del ayuntamiento ni a la ciudadanía, los beneficios que se obtienen al incorporar la igualdad de género en las políticas municipales, además de no haber sabido reivindicar la autoría de determinadas mejoras producidas gracias a este enfoque. La concejalía de igualdad en pro de la transversalidad no ha sido consciente, en muchos municipios, de la importancia de crear marca. Y esta ausencia de políticas de comunicación sobre qué se hace y qué mejoras se han obtenido implica que no se haya creado la demanda en la ciudadanía.

Y muy relacionado con estos problemas podemos incluir la percepción existente, dentro y fuera del ayuntamiento, que no realizar políticas de género no tiene consecuencias negativas. No se ha logrado que se vean las políticas de género como imprescindibles, los ayuntamientos no realizaran de forma conscientes políticas discriminatorias (discriminación directa de género) y tampoco dejaran de hacer aquellas políticas específicas dirigidas a aquellos colectivos de mujeres con necesidades específicas o que se encuentran en situación de necesidad, por lo que hacer algo más en tiempo de recortes presupuestarios no se ve como una necesidad ni dentro ni fuera del ayuntamiento.

La concejalía de igualdad normalmente tiene pocos recursos, ya sea humanos como económicos, lo que se considera un problema menor cuando existe un liderazgo político claro y con poder.

---

regulación de la organización del Ayuntamiento; el funcionamiento de los órganos municipales; el estatuto de los miembros de la corporación municipal; y la información y participación ciudadana.

Relacionado con estos pocos recursos también se ha considerado una debilidad no tener ingresos directos. El departamento de igualdad no realiza ningún servicio que proporcione ingresos y eso implica que crear nuevas necesidades se convierta en un riesgo.

Cuando no existe una clara directriz y apuesta política la realización de políticas de igualdad de género depende de las relaciones personales existentes entre el personal técnico y de la proximidad física entre departamentos, que deriva del hecho de compartir despacho o de encontrarse en el mismo edificio. Esta poca capacidad de influencia en los otros departamentos se ha considerado una debilidad. Cuando no existe una directriz política clara se trabaja con aquellos que tenemos más cerca o con los que mejor nos entendemos.

La omnipresencia del área de igualdad entendida como la obligación de conocer todos los temas, ya sea urbanismo, deporte, trabajo, educación, etc. se ha considerado una debilidad. Si la apuesta es por la transversalidad de género no puede ser la concejalía de igualdad la responsable de actuar en todos los departamentos porque aunque el personal técnico esté especializado habrá temas que desconozca, y por ello es importante poder disponer de asesorías técnicas externas especializadas.

Que las formaciones relacionadas con las políticas de igualdad de género se hagan exclusivamente desde la concejalía de igualdad y no sean asumidas por Recursos Humanos es una debilidad en la apuesta por la transversalidad. Esta mala práctica se ha considerado peligrosa sobretudo en un momento donde los recursos económicos son escasos. La formación en temas de igualdad, y sobre todo en instrumentos y estrategias para implementar la gestión transversal de género tendría que estar incorporada en la formación que se ofrece desde Recursos Humanos a toda la plantilla.

El desconocimiento de la ciudadanía sobre las políticas de género y la inclusión de estas políticas dentro los de Servicios de Información y Atención a las Mujeres (SIAD) en muchos ayuntamientos no ayuda a romper la creencia que se trata de políticas de y para las mujeres. Y aunque el ayuntamiento sea consciente de este impacto negativo, no puede cambiar la nomenclatura para poder recibir la subvención del Instituto Catalán de las Mujeres.

Se trata de una opción que aún está excesivamente politizada. En muchos municipios no se considera que se trate de una opción estratégica para mejorar la eficiencia y la calidad de las políticas públicas dando una mejor respuesta a las necesidades de la vida cotidiana, sino que se ve como una opción ideológica, lo que dificulta en algunos casos su implementación, convirtiéndose en un mero discurso político que se atribuye a terminadas opciones políticas.

Y en último lugar, otra debilidad es que la concejalía de igualdad no luce, no se trata de una responsabilidad política que implique poder dentro del ayuntamiento y por lo tanto, a no ser que se trate de una persona que cree en esta igualdad y que quiere trabajar para lograrla, nadie pelea por asumirla.

Aunque nos encontremos en un momento de recortes y de pérdida de poder, el contexto nos ofrece las siguientes **oportunidades** que se pueden aprovechar para implementar políticas de género:

Que el ayuntamiento haya diseñado su Plan de Igualdad Empresarial desde el departamento de Recursos Humanos se ha considerado una puerta abierta al cambio. Se trata del primer gran proyecto de igualdad que no depende exclusivamente de la concejalía de igualdad, lo que puede ayudar a implicar otros departamentos en esta estrategia de cambio.

El marco legal actualmente existente obliga a los ayuntamientos a introducir la gestión transversal de género en sus políticas. La LO 3/2007 y el Estatuto de Autonomía del 2006 obligan a diseñar políticas de género, además de existir políticas sectoriales que han incluido la igualdad de género entre sus objetivos. Esta vinculación es vivida por los ayuntamientos como una opción que se puede seguir o no, porque sobretudo no tiene consecuencias negativas no hacerlo. A pesar de ello

es una oportunidad para la apuesta, ya que implementar la gestión transversal de género implica cumplir la ley.

El apoyo de la Diputación de Barcelona a través de la Gerencia de Servicios de Igualdad y Ciudadanía en temas de formación y en el diseño de Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y Hombres (PIO). Muchos ayuntamientos de la provincia de Barcelona tienen un PIO gracias al apoyo recibido por la Diputación, que se reconoce como interlocutor en el ámbito de igualdad.

El apoyo que el Instituto Catalán de las Mujeres (ICD) presta a los SIADs porque es una oportunidad para seguir trabajando a favor de la igualdad. A pesar de que la valoración que realizan los ayuntamientos de estas ayudas, en estos momentos, no es muy positiva, ya que en muchos casos el coste es superior a la cantidad que reciben. Lo que limita aún más la posibilidad de hacer otras cosas además del servicio más asistencial que se presta.

La vida asociativa de la ciudad abre una gran oportunidad, sobre todo cuando se puede fomentar y trabajar desde la concejalía de igualdad.

El empoderamiento de la ciudadanía como consecuencia de la crisis económica ofrece una nueva fuerza a estas políticas. La ciudadanía a raíz de las nuevas dificultades que le está tocando vivir ha tomado mayor conciencia de su poder delante de las instituciones, asumiendo un rol más activo y más reivindicativo, lo que está favoreciendo la introducción de la gestión transversal de género en las políticas municipales. Los ayuntamientos son menos libres en su actividad política, tienen que hacer más y sobretodo contar más porque lo hacen.

Otra oportunidad se obtiene de los instrumentos ya existentes en la dinámica política municipal. Realizar políticas de igualdad de género no implica crear siempre cosas nuevas, sino que muchas veces se trata de cambiar la óptica de lo que ya se está realizando. Por ese motivo se tienen que ver los instrumentos municipales como una oportunidad de cambio: ordenanzas, memorias, bases de subvenciones, licencias, etc.

A pesar de poder afirmar que nunca anteriormente se habían tenido tantas herramientas para incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas (Alfama, Cruells y de la Fuente, 2015: 70), lo que se considera una gran oportunidad, aunque en el ámbito local sería necesaria una mayor adaptación, sobre todo teniendo en cuenta que queremos que sean usados por personas que no son especialistas en igualdad de género.

Y para acabar comentaremos aquellos aspectos de la realidad local que **amenazan** la implementación de la gestión transversal de género y que tenemos que tener en cuenta para que no debilitan aún más estas políticas.

La inexistencia de una demanda directa de la ciudadanía de políticas de género, a causa sobre todo de su invisibilidad puede justificar posteriores recortes, por lo que se tiene que trabajar el tema de la comunicación y relación con las entidades de la ciudad.

También es una amenaza la poca formación y pocos instrumentos disponibles para el resto de concejalías. Esta ausencia de recursos específicos para los distintos departamentos municipales especializados en igualdad de género se transforma en incapacidad para introducir la visión de género en las políticas. Este problema iría de la mano del hecho que las formaciones en igualdad de género no son obligatorias, y porque muchos de los instrumentos existentes, por ejemplo guías, son difíciles de aplicar por parte de personas no especialistas en el tema.

Otro tema importante es que aún existen pocos datos desagregados por sexos, y en algunos casos esos datos existen pero no se usan y sobretodo no se recogen en los informes, memorias o documentos que se elaboran.

Una gran amenaza para estas políticas locales es la desaparición y debilitamiento de las instituciones responsables de la igualdad de género en el nivel supra-municipal. Los ayuntamientos consideran que el rol del ICD y de la Diputación de Barcelona en temas de igualdad ha perdido mucho peso y eso ha influido en los recursos que ponen a disposición de los ayuntamientos.

Además se ha detectado la inexistencia de la visión de género en los productos elaborados por los entes supra locales dirigidos a los municipios, lo que dificulta que éstos puedan, en muchos casos incorporar esta perspectiva. Por ejemplo cuando las bases de una determinada subvención ya no incluyen la igualdad de género como objetivo es muy difícil que el ayuntamiento incluya esta perspectiva en el proyecto que presente; o cuando la formación técnica que la Diputación ofrece a los municipios tampoco tiene incorporada la visión de género.

No lograr la implicación del departamento de recursos humanos en la implementación de la perspectiva de género debilita mucho el trabajo que se pueda realizar desde la concejalía de igualdad a favor de la transversalidad porque no se ve como un proyecto de ayuntamiento sino del departamento de igualdad.

La existencia de poca formación dirigida a personas con responsabilidades políticas en igualdad de género, cuando debería ser el punto de partida de la implementación de la gestión transversal de género, no ayuda al empoderamiento de la concejalía de igualdad.

La nueva política del consorcio lingüístico de Catalunya que se valora como un paso atrás en relación al lenguaje inclusivo y no sexista.

Ser políticamente correctos puede debilitar la apuesta por la transversalidad de género, ya que se confunde el contenedor con el contenido. Considerar la igualdad de género como un elemento puramente decorativo que se tiene que incluir en el discurso político para ser políticamente correctos, pero que no tiene implicaciones prácticas.

La estructura orgánica municipal no fomenta el trabajo transversal, sino que se caracteriza por sectorizar los trabajos. Cada área o departamento tienen sus encargos y sus responsabilidades, no tiene la obligación de trabajar de forma transversal. Además son estos encargos los que justifican el personal y el presupuesto a disposición, la transversalidad se puede ver como una pérdida de poder.

## **LA GESTIÓN TRANSVERSAL DE GÉNERO A DEBATE**

Hasta ahora hemos visto los elementos que pueden ayudar al trabajo realizado desde la concejalía de igualdad en el proceso de implementación de la gestión transversal de género en el ayuntamiento, pero como no se trata de una apuesta que se pueda centrar en una única concejalía tenemos que analizar qué pasa en los otros departamentos.

En este apartado presentaremos las principales conclusiones obtenidas en las sesiones de trabajo sectoriales sobre las causas que justifican que desde todos los departamentos no se diseñen políticas de igualdad de género.

Presentaremos las principales conclusiones de los grupos focales, teniendo en cuenta que se trata de tendencias y que no pueden considerarse características compartidas por todo el mundo local, pero sí que nos sirven para diseñar nuevas estrategias para favorecer esta transversalidad.

Dividiremos este apartado en los 6 objetivos que se discutieron en los grupos focales.

- 1) Conocer las principales desigualdades y diferencias de género que influyen a las políticas del sector objeto de análisis.

El personal técnico de los distintos departamentos municipales son especialistas de su ámbito de intervención pero desconocen la óptica de la igualdad de género. Leer su contexto con lentes lilas no es para ellos una necesidad cuando no existe un mandato político específico. Es posible hacerlo cuando hay sensibilidad personal y se buscan instrumentos para ello, por ejemplo realizar una formación específica sobre políticas de género; o cuando se ha realizado un proyecto con la concejalía de igualdad y a partir del trabajo conjunto se ha conocido la existencia de diferencias y desigualdades de género en el municipio, a las que no se había prestado atención previamente por desconocimiento.

En la realidad municipal se hacen pocos diagnósticos y se evalúan poco las políticas, lo que dificulta poner sobre la mesa las desigualdades de género que pueden existir en el municipio o el impacto de género que puede tener una determinada política.

Se piensa en la ciudadanía en su conjunto cuando se diseñan las políticas y no se acaba de entender porque tenemos que tener en cuenta su sexo en el diseño o la importancia de los roles y las jerarquías de género, o porqué se afirma que una política tiene un impacto de género y puede afectar diversamente a hombres y mujeres.

2) Analizar la autonomía y capacidad de decisión del ayuntamiento, en el ámbito de intervención, para incluir la igualdad de género en sus propuestas.

Aunque podríamos considerar que los ayuntamientos son libres de decidir sus políticas y actuaciones existen importantes límites a esta capacidad de decisión. En primer lugar se tiene que tener en cuenta que las competencias están relacionadas con la dimensión del municipio y que esto influye en las políticas que se pueden realizar.

En algunos casos, pocos, los límites son consecuencia de la tipología de acciones que realiza el ayuntamiento. En algunos ámbitos las intervenciones están muy pautadas por la ley y no se puede hacer nada más de lo que indica la norma, sin posibilidades, por lo tanto, de incluir acciones para lograr la igualdad de género. Un ejemplo serían los servicios de protección a la salud pública.

El límite más importante a la autonomía municipal proviene de sus fuentes de financiación. Muchos de los servicios que se prestan desde los ayuntamientos son financiados directamente por subvenciones de la Diputación de Barcelona o de la Generalitat de Catalunya, que incluye un determinado número de cláusulas y condiciones para el acceso a los recursos. En algunos casos estas bases de financiación condicionan las características del servicio y la capacidad real del municipio de introducir cambios es casi inexistente. En estos supuestos solamente se podría introducir la igualdad de género en estos servicios si fueran diseñados con esta perspectiva por parte de los entes supra municipales, lo que no ocurre. Esta limitación, por ejemplo, ha sido evidenciada de forma muy importante en el ámbito de promoción económica en relación a los temas de formación ocupacional, siendo la Generalitat de Catalunya la responsable de las políticas que los municipios realizan en su Servicio de Ocupación.

Otro argumento que se ha utilizado para justificar que el ayuntamiento no es libre en el diseño de su política es el peso que tiene el contexto y la tradición histórica del municipio, por ejemplo en las políticas deportivas donde la historia municipal de entidades deportivas puede condicionar la política que el ayuntamiento realizará.

En otros ámbitos se ha puesto en evidencia que el ayuntamiento es plenamente autónomo y libre para incorporar la igualdad de género en sus proyectos: servicios a las personas, urbanismo, movilidad, cultura, promoción de la salud pública.

3) Detectar qué políticas específicas ya están realizando los ayuntamientos con perspectiva de género, además de señalar buenas prácticas.

En el tema de la gestión transversal de género la casuística municipal es muy distinta, pudiendo destacar experiencias positivas en sectores y ámbitos muy diversos; y encontrándonos con realidades también bien diversas en la búsqueda de estrategias para favorecer este trabajo transversal. En este artículo no entraremos en más detalle por problemas de extensión.

- 4) Especificar los cambios que se tendrían que introducir para incorporar la igualdad de género en las políticas que el ayuntamiento realiza.

En el momento de especificar los cambios necesarios para introducir la gestión transversal de género en todas las políticas municipales en las que sea posible hacerlo desde el ayuntamiento tenemos que hacer una reflexión previa.

Esta discusión tiene sentido en el momento en que se acepta su necesidad y utilidad, lo que no es compartido por todo el personal técnico municipal. Cuando existe una directriz política que obliga a ello no hace falta convencer a nadie, se tiene que hacer porque es un componente del diseño de ciudad que se quiere. Pero cuando no existe un compromiso político a veces se tiene que convencer al personal técnico que ve esta introducción de la visión de género como trabajo extra innecesario. En estos casos el personal técnico ha pedido dos cosas: que se demuestren los beneficios que se obtienen trabajando desde la perspectiva de género; que se le faciliten recursos para realizar la introducción de la igualdad de género en sus políticas y servicios.

Por lo tanto, para introducir la gestión transversal de género en todas las políticas y servicios es necesario saber definir los problemas que estas políticas y servicios intentan dar respuesta con mirada de género. Se trata de usar las lentes de igualdad de género en la lectura de la ciudad y en el diseño de sus productos, lo que implica evidenciar que en estos momentos los hombres y las mujeres como consecuencia de los roles de género y de la raíz patriarcal de nuestras ciudades aún no tienen las mismas oportunidades y que esto afecta a todas las políticas dirigidas a las personas.

- 5) Detallar los recursos necesarios para implementar en todos los departamentos esta apuesta por la transversalidad de género; y 6) Determinar el rol que la concejalía o área de igualdad de género en este proceso.

Los recursos necesarios los podemos agrupar en tres grandes bloques:

- Datos. Para poner en evidencia las desigualdades y discriminaciones de género que existen en las ciudades y que se reproducen con algunos de los servicios municipales hace falta tener datos desagregados por sexos y nuevos indicadores de género, por ejemplo, sobre los usos de los tiempos. Hablamos de la necesidad de hacer diagnóstico de género y de evaluar el impacto de género de las políticas y servicios.

- Recursos pedagógicos: formación y guías. Los departamentos quieren formaciones concretas sobre su ámbito específico de trabajo, que les ayuden a saber usar las lentes lilas en la definición del problema y en el diseño de la política y servicio. Quieren saber qué tengo que hacer y cómo lo tengo que hacer. En este camino pueden ser útiles guías prácticas muy cortas y específicas, que clarifiquen el vocabulario que se usa, su interpretación, que den ejemplos y buenas prácticas. Se tendría que adaptar los instrumentos ya existentes a la realidad municipal.

- Reforzar la concejalía de igualdad porque tiene que ser la responsable de liderar el proceso además de acompañar a todos los departamentos. La concejalía tendrá que realizar un seguimiento y asesorar cuando sea necesario.

## **CONCLUSIÓN**

Los ayuntamientos catalanes realizan políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres desde hace más de dos décadas. Encontramos buenas prácticas en ámbitos bien distintos, pero aún no es posible hablar de una real implementación de la gestión transversal de género porque no se trata de un enfoque que se utilice desde todos los ámbitos y que se haya incorporado en todas las políticas y servicios.

La crisis económica ha reducido los recursos dedicados a la igualdad de género en el ámbito local aunque el trabajo realizado en estos años no ha permitido la desaparición de las mismas.

La ciudadanía sufre los recortes por las políticas de “austeridad” que están teniendo un importante impacto de género.

A pesar de que la Ley Orgánica de Igualdad haya convertido la igualdad de género en una obligación para todas las administraciones públicas, si no existe un encargo específico dentro de los ayuntamientos el personal técnico no se siente implicado en este proyecto. Además de no acabar de entender qué implica esta transversalidad en los ámbitos sectoriales municipales, que consideran que ya trabajan para toda la ciudadanía sin crear discriminaciones.

Por este motivo es importante incidir en las estrategias que pueden ayudar a la realización de políticas de género, para evitar que los recortes que se están produciendo a nivel local y supra local en este ámbito, acaben justificando la eliminación de las mismas.

Para consolidar la gestión transversal de género en los ayuntamientos y dar respuestas a los nuevos retos que tienen que afrontar las ciudades es importante:

- 1.- Que sea un objetivo estratégico municipal, lo que se tiene que traducir en un liderazgo político claro y una obligación para todo el personal técnico. La igualdad de género tiene que ser un componente del diseño de ciudad y vincular a todos los departamentos y servicios.
- 2.- Empoderar la concejalía de igualdad, con personal especializado que tiene que liderar el proceso y asesorar a los departamentos en los cambios que se tienen que implementar.
- 3.- Demostrar con datos propios y ejemplos de otras ciudades (buenas prácticas) que la introducción de la gestión transversal de género tiene un impacto positivo e implica una mejora en las políticas públicas municipales. Sobre todo en estos momentos en que con la excusa de la crisis se están reduciendo los servicios públicos de cuidado y se están debilitando las políticas sociales.
- 4.- Incluir a la ciudadanía en el proceso de implementación de la gestión transversal de género, para asegurarse que realizar políticas de igualdad de género no se convierta en una opción secundaria, sino una estrategia clave para dar respuestas adecuadas a las nuevas necesidades surgidas de la crisis. La ciudadanía tiene que ser clave en el proceso de empoderamiento de estas políticas. Se trata de crear la demanda social.
- 5.- La formación como instrumento clave para ayudar al personal técnico a trabajar con las gafas lilas. Se trata de formación específica por áreas temáticas, muy concreta y operativa. “no me tienen que contar qué tengo que hacer sino cómo lo puedo hacer y por qué lo deberían hacer”.
- 6.- La responsabilidad no puede ser únicamente de los ayuntamientos, los entes supramunicipales tienen que ser dinamizadores de este enfoque mediante su introducción en los productos que les ofrecen.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Alfama, Eva; Marta Cruells y María de la Fuente. 2014. “¿qué ha cambiado con esta crisis? El mainstreaming de género en la encrucijada”. *Investigaciones Feministas*. Vol. 5: 69-95.
- Alfama, Eva. 2012. “Les polítiques municipals de gènere”. *Materials CIP. Articles Feministes* N° 12. Barcelona: ICPS.
- Alonso Álvarez, Alba. 2015. *El Mainstreaming de género en España. Hacia un compromiso transversal con la igualdad*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Astelarra, Judith. 2008. “Les polítiques de gènere”. A: Bodelón, E. i P. Giménez (Coord.) 2008. Bodelón, E. i P. Giménez (Coord.) (2008) *Construint els drets de les dones: dels conceptes a les polítiques locals*. Barcelona: Diputació de Barcelona. Col·lecció Estudis. Sèrie Igualtat i Ciutadania, 1. Pàgines: 75-98.
- Bustelo, María y Emanuela Lombardo (eds.) 2007. *Políticas de igualdad en España y en Europa*. Madrid: Ed. Cátedra.
- Castro, Carmen. 2014. “¿Requiem? Por la igualdad de género –que no fue- en Europa. Cambiemos la hoja de ruta”. *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*. N° 126: 87-101.
- Ciocolletto, Adriana. 2013. “La experiencia cotidiana en el análisis urbano. A: Seminario Internacional de Investigación en Urbanismo”. *V Seminario Internacional de Investigación en Urbanismo*, Barcelona-Buenos Aires, junio 2013. Barcelona: DUOT, p. 471-479.
- Daly, Mary. 2005. “Gender Mainstreaming in Theory and Practice”, *Social Policies: international Studies in Gender, State and Society*, Vol.12 (3): 433-450.
- Daly, Mary. 2007. *Multiple Meanings of Gender Equality. A Critical Frame Analysis of Gender Policies in Europe*. Hungary: CEU Press
- De la Fuente, Maria, Maria Freixanet, Mònica Gelambí i Roser Rifà. 2009. “Fòrum de Polítiques Públiques sobre Mainstreaming de Gènere”. *Materials CiP. Informes s/n*. Recerca 2008-2009. Barcelona: ICPS. Disponible en web: [http://www.icps.cat/archivos/CiPdigital/cip-i0fuente\\_freixanet\\_gelambi\\_rifa.pdf](http://www.icps.cat/archivos/CiPdigital/cip-i0fuente_freixanet_gelambi_rifa.pdf)
- Gelambí, Mònica. 2005. “Les polítiques de gènere als ajuntaments catalans: en procés de construcció” *Working Paper Institut de Ciències Polítiques i Socials*. N° 243, Barcelona: ICPS.
- Generalitat de Catalunya. 2008. *Guia per la implementació de la Llei 12/2007, de serveis socials, als ens locals*. Departament d'Acció Social i Ciutadania. Disponible en web: [http://benestar.gencat.cat/web/.content/03ambits\\_tematicas/15serveissocials/recursos\\_ens\\_locals/documents/guia\\_implemencio\\_llei\\_ss.pdf](http://benestar.gencat.cat/web/.content/03ambits_tematicas/15serveissocials/recursos_ens_locals/documents/guia_implemencio_llei_ss.pdf) [Consulta: 20 junio 2015]
- Generalitat de Catalunya. 2014. *Nota explicativa sobre l'aplicació a Catalunya de determinats aspectes de la Llei 27/2013, de 27 de desembre, de racionalització i sostenibilitat de l'Administració Local*. Secretaria de Cooperació i Coordinació de les Administracions Públiques. Barcelona, 16 d'abril de 2014. Disponible en web: [http://municat.gencat.cat/upload/noticies/noti\\_lrsal\\_document.pdf](http://municat.gencat.cat/upload/noticies/noti_lrsal_document.pdf) [Consulta: 20 junio 2015]
- Grup d'especialistes en Mainstreaming (EG-S-MS). 1999. *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodologia y presentación de buenas practicas*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.
- Lombardo, Emanuela. 2004. *La europeización de la política española de igualdad de género*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Rees, Teresa. 1998. *Mainstreaming Equality in the European Union*, London: Routledge.
- Roldán García, Elena y Begoña Leyra Fatou. 2014. “Reforma local, servicios sociales y perspectiva de género”. *Investigaciones Feministas*. Vol. 5: 129-156.
- Verloo, Mike. 2006. “Multiple inequalities, intersectionality and the European Union”. *European Journal of Women's Studies*, 3, 211-229.
- Walby, Silvia. 2005. “Gender Mainstreaming: Productive Tensions in Theory and Practice”. *Social Politics*. Vol. 12, Issue 3, November 8. Pp. 321-343. Oxford University Press.

- Woodward, Alison. 2003. "European Gender Mainstreaming: Promises and Pitfalls of Transformative Policy", *Review of Policy Research*, Vol. 20 (1): 65-88.
- Woodward, Alison. 2001. "Gender Mainstreaming in European Policy: Innovation or Deception?" *Discussion Paper FS I 01-103* Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.