

# Materials de treball Comissió 1

Transversalitat de gènere a les polítiques públiques

Autora: Marta Corcoy Rius



  
Consell Comarcal  
del Baix Llobregat

  
Consell de les  
**DONES**  
DEL BAIX LLOBREGAT  
Polítiques d'igualtat d'èxits de gènere

Amb el suport de:

 Diputació  
Barcelona

 Generalitat de Catalunya  
Institut Català  
de les Dones

<b>Introducció</b>	<b>4</b>
<b>1.- Les polítiques públiques d'igualtat entre dones i homes</b>	<b>6</b>
1.1. Les diferents corrents	7
1.2. El Gender Mainstreaming o transversalitat com a metodologia de treball	10
1.3. Aplicacions parcials de la perspectiva de gènere programades des de les regidories d'igualtat	12
<b>2.- Participació, transversalitat, excés de burocratització i d'institucionalització</b>	<b>14</b>
2.1. Els Consells Municipals de Dones	15
2.2. Institucionalització de les reivindicacions feministes	16
2.3. La crisi econòmica i l'aturada en les polítiques públiques de gènere	17
<b>3.- Conclusions</b>	<b>19</b>
<b>4.- Recursos bibliogràfics</b>	<b>20</b>
<b>5.- Preguntes per al debat</b>	<b>22</b>

## **La definició de Feminisme**

La **Real Acadèmia de la Llengua Espanyola (RAE)** incorpora la paraula feminisme per primera vegada el 1914 i el defineix com *una doctrina social favorable a la dona, a qui atorga capacitat i drets reservats abans als barons*.

Després de diversos canvis actualment el defineix com el *principi d'igualtat de drets de la dona i l'home*.

**Victoria Sau**, en canvi, en el *Diccionari Ideològic Feminista* fa una definició no patriarcal: *Feminisme és un moviment social i polític que s'inicia formalment a finals del segle XVIII –si bé sense adoptar encara aquesta denominació– i que suposa la presa de consciència de les dones com a grup o col·lectiu humà, de l'opressió, dominació, i explotació que ha estat i són objecte per part del col·lectiu dels homes en el sí del patriarcat sota les seves diferents fases històriques de model de producció, la qual cosa les mou a l'acció per a l'alliberament del seu sexe amb totes les transformacions de la societat que aquella requereixi*".

Si bé algunes dones espanyoles van començar a escriure sobre '**els drets de les dones**' ja al segle XIX com l'escriptora i feminista **Concepción Arenal** o la pedagoga i escriptora **Josefa Amar y Borbón**, els primers textos bibliogràfics que contenen la paraula feminisme són obra d'homes. Destaquem el llibre **d'Adolfo González Posada, Feminismo** (1899), pioner i introductor del concepte feminisme al nostre país, clar partidari de la coeducació i del dret a vot de la dona.

## Introducció

El text que presentem a continuació pretén obrir un espai de reflexió i de debat sobre quines polítiques públiques de gènere s'apliquen en l'actualitat a Catalunya, punts forts i punts febles i quins reptes s'haurien de plantejar les persones, polítiques i tècniques, que des de les administracions exerceixen la responsabilitat i el lideratge d'implementar accions a favor de la igualtat dones-homes.

L'any 1979 se celebren les primeres eleccions municipals després de la dictadura franquista. Els ajuntaments, l'administració més propera a la ciutadania, es van interessar ràpidament per les reivindicacions plantejades pel moviment feminista i en alguns casos se les van fer seves i van intentar articular i gestionar propostes de millora per a les dones. La lluita per una escola i una sanitat pública, per una igualtat efectiva a les lleis, per una sexualitat lliure, pel dret al divorci, a l'avortament... van entrar als ajuntaments i dones líders del moviment veïnal van resultar escollides regidores o en el moment en què es comencen a crear les regidories de la dona, d'altres expertes són contractades per gestionar aquestes reivindicacions i dotar-les d'efectivitat i de recursos.

Els acords de les primeres *Jornades Catalanes de la Dona* celebrades uns anys abans, -el maig de 1976-, van representar el fil conductor i l'eix de treball d'aquestes primeres regidories de la dona. Les necessitats eren moltes, l'actiu de la lluita al carrer va entrar als ajuntaments i es van posar les bases per al seu assoliment, amb uns recursos sempre insuficients davant les grans necessitats.

Transcorreguts 40 anys, ens trobem ara amb una societat transformada, Internet i les tecnologies de la informació i la comunicació han revolucionat els sistemes i les formes de gestionar, d'actuar, de participar, de relacionar-nos ... Podem dir que la majoria de les reivindicacions del moviment feminista de la segona meitat del segle XX s'han assolit però no hem aconseguit la igualtat real i efectiva entre sexes. La cultura patriarcal no s'ha superat i per tant el sexisme segueix present a la societat.

Sortosament les noves generacions són conscients que aquest model de societat patriarcal representa un fre per a les dones i per a la seva integració social i per a la realització com a persones. La lluita per una societat feminista està viva i forta. Un exemple d'això el tenim en les darreres grans manifestacions del 8 de març que han portat a parlar de la quarta onada feminista.

Així doncs aquesta fita del feminisme ha tornat al carrer, els mitjans de comunicació es fan ressò de les desigualtats i reivindicacions i esperem que les administracions les incorporin de nou a la seva agenda i en prioritzin la gestió però també la participació i la relació amb el moviment associatiu, formal i no formal.

Quina metodologia de treball utilitzar per assolir aquest principal objectiu és l'eix d'aquest document i el gran repte. Diverses són les investigacions que aposten a favor de la transversalitat, com la metodologia òptima, no discriminatòria i no estigmatitzadora. La realitat és que a dia d'avui no disposem d'experiències suficients ni casos de bones pràctiques que ajudin a validar aquesta hipòtesi. Són més les dificultats que es presenten per la seva aplicació, encara que sigui parcial, que els èxits assolits.

El funcionament ordinari de les administracions ha conduït a una burocratització i jerarquitització excessiva de la gestió, a una participació ciutadana que presenta punts febles i això junt amb la forta crisi econòmica encara no superada, representa un dèficit metodològic i conceptual que obliga a fer un replantejament estratègic, tant del funcionament intern com amb la ciutadania. Aquest funcionament burocràtic i poc efectiu a la pràctica ha comportat una exclusió de certs col·lectius i de persones expertes del procés decisor i de l'elaboració i seguiment de polítiques públiques a favor de la igualtat dones-homes.

Per altra banda tampoc s'ha avançat en les conceptualitzacions programàtiques. **Més enllà de commemorar les diades** i organitzar debats o activitats sectorials, en general des de les regidories no es posa la mirada en aspectes transversals com per exemple vetllar perquè hi hagi paritat en tots els organismes, consells...: perquè el llenguatge no sexista s'imposi en tots els documents i no només en els produïts des de la regidoria o perquè s'informi amb perspectiva de gènere des del web, butlletins municipals... En un segon nivell trobem l'elaboració dels pressupostos sota una altra mirada, l'urbanisme, la cultura, l'esport, etc.

L'assoliment de les reivindicacions feministes actuals requereix d'un treball transversal extern, és a dir conjunt entre administracions, moviment associatiu i persones expertes amb l'objectiu prioritari de garantir que les polítiques d'igualtat no només s'han de desenvolupar **per a les dones sinó també amb les dones**. Al marge, és clar que aquesta treball transversal també s'ha de produir a nivell intern de l'organització fins assolir que el pla de govern i el pressupost anual inclogui la perspectiva de gènere en totes les accions i activitats programàtiques.

**Redefinir les polítiques públiques** a favor de la igualtat real entre dones i homes és, avui, un objectiu prioritari.

## **1.- Les polítiques públiques d'igualtat entre dones i homes**

Tota societat democràtica s'ha de basar en el principi de la igualtat real i efectiva entre homes i dones en tots els àmbits. La lluita per assolir aquest principi social ha estat present en el transcurs de la història del moviment de les dones des dels seus inicis ja al segle XIX amb el moviment sufragista. La situació política i econòmica del moment i de cada país en concret ha portat a adoptar diferents estratègies i a definir prioritats. La consolidació de la democràcia a Europa i més tard a l'Estat espanyol ens ha conduït al desenvolupament de les polítiques de gènere i igualtat d'oportunitats que estem desenvolupant en aquest segle XXI, iniciades a la segona meitat del segle XX a determinats països de democràcia social més avançada i consolidada.

La definició del principi d'igualtat està regulat a través de la doctrina jurídica i política, **igualtat formal**<sup>1</sup>, però aquesta no sempre va acompanyada de la seva praxis, **igualtat real**<sup>2</sup>.

### **Per a què serveixen les polítiques de gènere i igualtat d'oportunitats?**

Desenvolupar polítiques de gènere essencialment permet identificar les situacions de desigualtat entre homes i dones i establir les estratègies i actuacions que ens condueixin a assolir relacions d'igualtat en totes les dimensions de la vida social, personal i laboral.

El desenvolupament d'una política d'igualtat requereix, entre d'altres, d'un programa d'acció positiva que contempli totes les mesures que contribueixin a l'eliminació de les desigualtats i barreres.

Posar en marxa un programa d'acció positiva permet a les organitzacions i entitats identificar i al mateix temps eliminar qualsevol discriminació en les seves polítiques i pràctiques i corregir els efectes de la discriminació prèvia. També pot servir per a identificar les barreres que dificulten l'accés de les dones a les oportunitats de desenvolupament i a les estructures de presa de decisions, així com a la

---

<sup>1</sup> **Igualtat formal**: prohibició normativa de discriminar a cap persona per raó de qualsevol tret característic i/o identitari.

<sup>2</sup> **Igualtat real**: requereix de l'aplicació de les mesures necessàries per a que la igualtat sigui efectiva, remouent obstacles culturals i de qualsevol tipus que dificultin i/o impedeixin la seva consecució.

implementació d'estratègies adreçades a eliminar aquestes barreres i realitzar un seguiment i avaluació de l'execució d'aquestes accions<sup>3</sup>.

Incorporar la perspectiva de gènere a les diferents corrents o categories polítiques públiques significa introduir una mirada explicativa a les relacions i comportaments que es donen en la interrelació entre homes i dones<sup>4</sup>, a les seves funcions i rols, als principis identitaris i a les diferents posicions socials que ocupen<sup>5</sup>.

Persones estudioses del tema han definit què significa el concepte gènere i com aplicar-lo. Volem esmentar la psicòloga i feminista Victòria Sau, que defineix **el gènere com la construcció psicosocial del sexe**, és a dir les dones no són diferents als homes per naturalesa, més enllà de les seves característiques sexuals. La manera com es desenvolupen les relacions de poder ve determinada per la socialització segons el gènere a que es troben sotmeses els nens i les nenes des del seu naixement. El gènere es configura, per tant, com una categoria conceptual que explica com la construcció social de la nostra cultura ha transformat les diferències entre els sexes en desigualtats socials, econòmiques i polítiques.

### 1.1. Les diferents corrents

D'entre les diferents corrents o categories polítiques públiques destaquem,

- **Les polítiques d'apoderament**

El terme apoderament, un neologisme derivat de la paraula anglesa empowerment, deriva de la cultura política anglosaxona i és introduït per una determinada línia d'acció feminista. Es basa en què tradicionalment s'ha negat a les dones el fet d'exercir el "poder", entenent el "poder" com la facultat de prendre decisions i de fer eleccions de primer ordre<sup>6</sup> davant diverses alternatives.

L'economista social i professora de la Universitat anglesa de Sussex, **Naila Kabeer** identifica tres nivells d'apoderament:

- l'individual quan comporta canvis cap a una mateixa i a la seva identitat.
- l'intermedi quan afecta les normes de l'àmbit econòmic, social i personal.

---

<sup>3</sup> ADM, 1996, Towards Gender Equality in Integrated Local Development, Area Development Management. Dublin.

<sup>4</sup> Entre homes i dones, però també entre el col·lectiu de dones i entre els homes.

<sup>5</sup> Castro García, C. 2003. Introducción al Enfoque Integrado o MAINSTREAMING de Género. Guía Básica. Unidad de Igualdad y Género. Junta de Andalucía.

<sup>6</sup> Naila Kabeer diferencia les "eleccions de primer ordre" com aquelles que tenen conseqüències importants en la vida (on viure, amb qui viure, la llibertat de moviment, les amistats que esculls...) i que creen el marc de les altres eleccions, les secundàries que afecten més a la qualitat de vida.

- l'intern quan afecta a les estructures que distribueixen i reproduïxen el poder i els recursos en la societat.

#### ▪ **Les Polítiques d'Igualtat d'Oportunitats**

Parteixen de la categoria 'gènere' i utilitzen l'anàlisi de gènere per a realitzar una diagnosi de la situació i posició diferencial entre homes i dones en la societat. A partir de la dècada dels noranta del segle XX aquesta perspectiva evoluciona i incorpora també l'anàlisi de les relacions entre els gèneres i passa d'emfatitzar la igualtat entre els gèneres com a categoria política al concepte d'equitat, que pretén la igualtat d'oportunitats entre persones i col·lectius no necessàriament iguals.

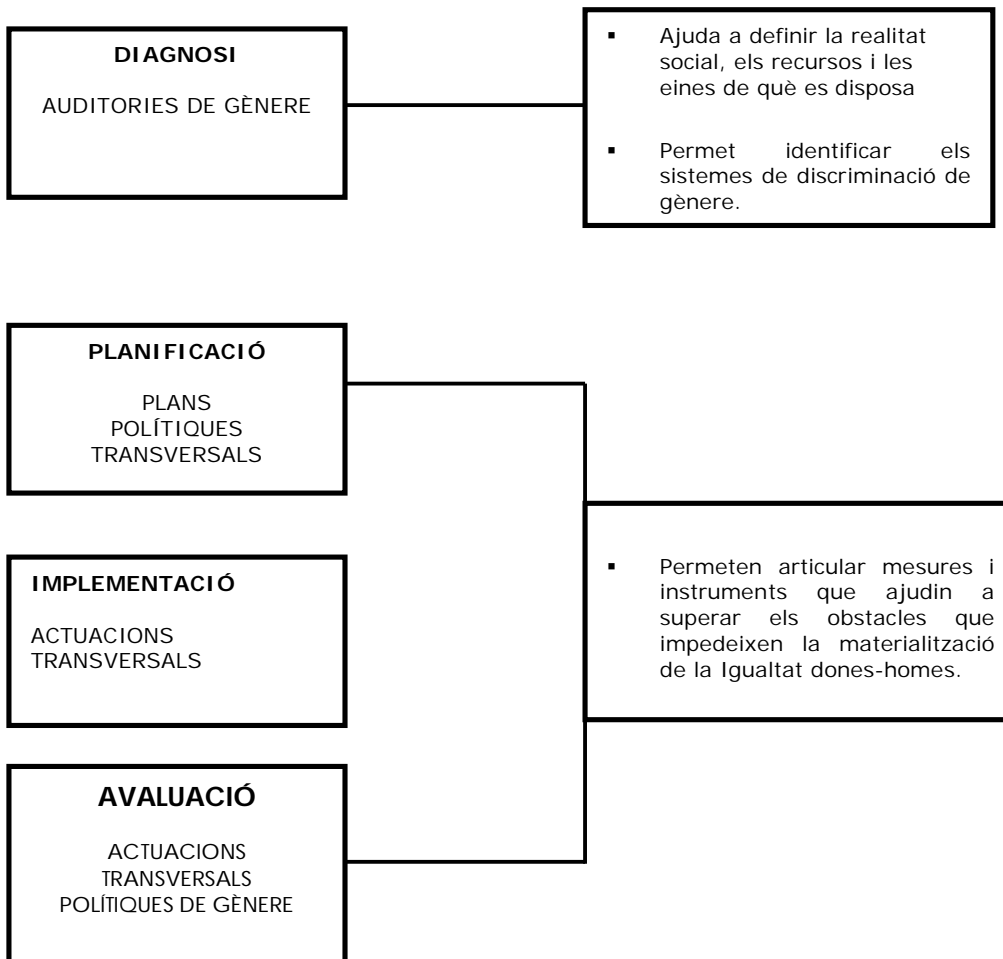
En aquesta línia d'actuació es comença a fer partícips també als homes en les accions a desenvolupar, sobretot des d'una perspectiva instrumental, per a millorar la situació de les dones. En un primer moment es van impulsar accions fonamentalment focals i/o segmentades i progressivament s'ha anat incorporant la transversalitat de l'enfocament de gènere: l'anomenat ***gender maistreaming***.

#### ▪ **Polítiques d'equitat de Gènere/Democràcia de Gènere**

Implica un canvi de paradigma en les polítiques de gènere. Defineix que no només s'ha de treballar per superar el dèficit d'oportunitats per a les dones sinó que també és necessari millorar les relacions de gènere entre homes i dones i posa l'accent en la necessitat de convocar no només a les dones, sinó al conjunt de la societat com a condició necessària per a continuar avançant en l'equitat de gènere, incidint tant en l'àmbit dels comportaments individuals com en els canvis de les condicions estructurals que es donen en les relacions de poder.

En qualsevol cas, tant si s'opta per una corrent o categoria com per una altra, per aplicar polítiques de gènere o d'igualtat d'oportunitats en tota organització cal seguir el procés de la diagnosi i després de la planificació, implementació i avaluació de les polítiques acordades, eines metodològiques imprescindibles.





## **1.2. El Gender Mainstreaming o transversalitat com a metodologia de treball**

El concepte de la transversalitat es basa en la conceptualització d'actuar com a una voluntat transformadora de tot el procés de les polítiques públiques i dels seus resultats. Ofereix, en teoria, un alt nivell de compromís pel que fa a l'assoliment dels canvis organitzatius i ideològics profunds de transformació de l'actual estructura patriarcal.

La *4a Conferència Mundial* sobre la dona celebrada el 1995 a Pequín sota l'organització de les Nacions Unides va representar un avenç pel que fa a la concepció de les polítiques públiques d'igualtat d'oportunitats dones-homes. És a partir d'aquesta Conferència quan es considera que assolir la igualtat no és només un tema que afecta les dones sinó que implica homes i dones, que les desigualtats de gènere són estructurals i el seu fonament s'ha de buscar en la construcció cultural i social de la societat, no en el sexe. I es conclou que el treball transversal és una bona eina metodològica per avançar vers la igualtat real.

L'experta Mònica Gelambí ha dut a terme un interessant treball de sistematització i recopilació de dades referides a la implementació de la transversalitat als ajuntaments catalans<sup>7</sup> així com el marc legal que fonamenta la necessitat d'implementar i introduir la gestió transversal de gènere en la seva manera de fer política i en les seves polítiques públiques.

Aplicar la "Transversalitat" com a metodologia de treball, representa integrar la perspectiva de gènere de forma sistemàtica a totes les polítiques. El *Consell d'Europa* defineix aquest concepte metodològic com l'organització, la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, per tal que la perspectiva d'igualtat de gènere s'incorpori en totes les polítiques, a tots els nivells i a totes les etapes, per totes les persones involucrades en l'adopció de mesures polítiques<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> Gelambí Torrell, Mònica. 2016. Guia pràctica per a la realització de polítiques transversals de gènere en l'àmbit municipal. Diputació de Barcelona

<sup>8</sup> Consejo de Europa, Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de "buenas practicas". Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming. Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Serie Documentos, nº 28. Madrid, 1999. p. 26

A l'Estat espanyol i a Catalunya l'equivalent al terme Mainstreaming de gènere és l'expressió coneguda com "transversalitat", però aquest concepte, segons la investigadora i doctora en Ciències Polítiques per la Universitat Complutense de Madrid, Emanuela Lombardo, és parcial ja que només recull un dels aspectes del mainstreaming: la introducció transversal de la perspectiva de gènere a totes les àrees, nivells i fases del procés polític. En canvi, no fa referència al moviment invers, és a dir a la idea que la perspectiva de gènere ha de formar part de la corrent política principal (mainstream) i s'ha de tenir en compte a l'hora d'establir objectius i prioritats en l'agenda política principal, no només la que deriva de les polítiques de gènere<sup>9</sup>.

El gender Mainstreaming com a proposta global ha despertat certes crítiques. Per exemple el fet que incorporar la perspectiva de gènere a una "corrent principal" de la política no representa posar en dubte la conveniència d'aquesta mateixa corrent i si els seus continguts i definició responen a interessos patriarcals. No s'arriba al final en el qüestionament de l'origen de la discriminació sexista. Per altra banda, també s'apunta que aquesta voluntat inclusiva de l'anàlisi de gènere pot portar a que les necessitats de les dones perdin rellevància i o es dilueixin davant d'un pretès discurs genèric i/o estratègic.

Per evitar alguns dels perills assenyalats, El *Consell d'Europa* va advertir de que el Mainstreaming i la política específica d'igualtat han de formar part d'una "estratègia dual" i que totes dues són necessàries per assolir la igualtat entre homes i dones. També va recomanar per a una correcta aplicació de la transversalitat de gènere el compliment de cinc requisits bàsics:

1. Un canvi en el concepte d'igualtat de gènere, més ampli de l'actual.
2. La incorporació de la perspectiva de gènere a l'agenda política i comunicativa.
3. La participació equilibrada de les dones en institucions i en tots els processos de presa de decisions.
4. Atorgar prioritat a les polítiques de gènere.
5. Un canvi en les cultures institucionals i organitzatives, a partir de la creació i posada en pràctica d'eines i tècniques adequades per integrar la variable de

---

<sup>9</sup> Lombardo, Emanuela. 2003. El mainstreaming de género: la aplicación transversal de la igualdad entre mujeres y hombres. Seminario sobre la aplicación del principio de Igualdad de Oportunidades y la iniciativa comunitaria EQUAL. Instituto de la Mujer.

gènere en totes les polítiques, fer-ne seguiment i avaluació, i dotar-se d'unes estructures menys jerarquitzades, menys burocratitzades i de noves formes de gestió i de treball, amb la col·laboració i la complicitat de les entitats sectorials i de persones expertes.

### **1.3. Aplicacions parcials de la perspectiva de gènere liderades des de les regidories d'igualtat**

Apostar per aplicar la transversalitat en tot el funcionament de l'administració seria sens dubte el model ideal de treball. Donat que està resultant difícil la seva posada en pràctica en la totalitat, proposem uns eixos de treball parcials interns d'utilitat per avançar en la planificació anual de les activitats de les regidories, més enllà de les activitats que actualment es programen. Tenir la mirada posada sempre en implicar tota l'organització en aplicar la perspectiva de gènere és l'objectiu.

Avancem aquí dos àmbits concrets però se'n poden treballar molts altres com els **pressupostos, l'urbanisme, l'esport, la cultura, la salut, la feminització de la pobresa, les clàusules de gènere en contractació, normativa...**

La proposta d'actuació per a cada sector és sempre la mateixa: fer una diagnosi de la realitat a cada municipi i a cada ajuntament del tema concret i planificar unes actuacions pràctiques de caire transversal i amb perspectiva de gènere.

- **Paritat.** Una dada: després de 40 anys d'ajuntaments democràtics, les alcaldesses a tot Catalunya representen el 19% i les regidores el 35%.

És sabut que assolir la paritat efectiva encara és un objectiu pendent. En la política, en la comunicació, en els consells d'administració, en els consells sectorials de participació... no hi ha paritat. Tampoc en els premis que s'atorguen ni en els noms dels carrers dels municipis, per posar només alguns exemples.

Propostes de treball:

- Vetllar perquè en **els premis** que s'atorguen a nivell local o comarcal ja sigui en esports, cultura... hi hagi sempre paritat.
- Fer propostes de **noms de dones per incorporar als carrers**, avingudes o places del municipi així com també a equipaments.
- Organitzar reunions amb els **partits polítics** locals per avançar en la paritat en les llistes electorals.
- Organitzar **reunions amb els departaments municipals** amb la finalitat de conèixer la composició dels diferents òrgans de funcionament interns i de participació i amb els resultats obtinguts, treballar amb els diferents responsables estratègies per assolir la paritat.

- **Comunicació.** Unes dades: en els darrers 5 anys (2011 – 2015) s'han llicenciat en periodisme a tot l'Estat espanyol més de 16.000 persones, de les quals al voltant del 64% són dones. El 41% del professorat en comunicació a les universitats catalanes són dones. En els equips directius dels departaments de comunicació hi ha paritat, en canvi en les direccions el percentatge de dones es redueix al 25%. En les direccions dels principals mitjans de comunicació (paper i digital) les dones representen el 13%. En canvi en els mitjans públics, generalistes i locals, les dones arriben al 33% i en els gabinets de comunicació dels consistoris catalans de més de 50000 habitants, Generalitat i Diputacions hi ha paritat superada: 61% de dones.

#### Propostes de treball:

- Acordar amb el departament de comunicació una línia de treball perquè la perspectiva de gènere estigui present en totes les notícies i perquè es visibilitzin accions fetes per dones. També que es tingui especial cura en fer informacions, recomanacions, campanyes, avisos... sobre la violència masclista i l'assetjament sexual. En definitiva aplicar els decàlegs i recomanacions elaborats a la comarca en aquesta temàtica.
- Donar dades de manera periòdica sobre la bretxa salarial a la comarca, les feines on les dones són minoria i on són majoria, nivells d'atur, etc.
- Planificar campanyes sobre els usos del temps i com compartir la feina.
- Vetllar perquè el llenguatge no sexista sigui una realitat en tots els documents interns i externs. Aplicar de manera transversal les Guies de Llenguatge no Sexista.

## 2. Participació, transversalitat, excés de burocratització i d'institucionalització

La imprescindible incorporació de la perspectiva de gènere en totes les accions i polítiques determina que les actuacions públiques hagin de tenir en compte que hi ha desigualtats estructurals entre homes i dones que afecten tots els àmbits de la vida, així com estereotips que s'adscriuen a comportaments, hàbits de conducta, característiques o expectatives diferenciades segons cadascun dels sexes. La combinació d'aquests elements presenta de moment un impacte negatiu en la situació de les dones, tant en termes d'accés a recursos com de reconeixement, especialment quan es produeixen interseccions amb altres eixos de desigualtat (classe, ètnia, orientació sexual etc.).

La complexitat de l'aplicació de la transversalitat, que implica amplis canvis organitzatius i de prioritats polítiques, ha determinat la conveniència de proposar certs requisits per a la seva correcta implementació en la línia de promoure una comunicació efectiva amb els sectors implicats i una voluntat política clara de fer efectiva la perspectiva de gènere en tots els estaments interns i de programació; també avançar en la producció de mecanismes per avaluar la seva posada en pràctica. A més d'aspectes com la voluntat política per impulsar l'estratègia o la disponibilitat de recursos materials i humans. En tots aquests canvis organitzatius, la participació de les dones en els processos de presa de decisions ha d'ocupar un lloc central, ja sigui des de les entitats com en qualitat d'expertes.

La declaració de la Conferència de Pequín, per exemple, estipula la necessitat d'incorporar les entitats de la societat civil en el desenvolupament de la transversalitat amb la finalitat de fer-ho de forma més participativa, generalitzada i amb la vista posada sempre en garantir que les polítiques d'igualtat no només s'han de desenvolupar **per a les dones sinó també amb les dones**. Programades i dissenyades no només des de les institucions sinó en estreta relació i consens d'objectius i calendari amb tots els estaments (entitats, grups informals...) i persones expertes. Aquest és encara avui un objectiu pendent d'assolir.

La transversalitat en les metodologies de treball de les institucions ha de contribuir a dos tipus diferenciats de representació: la substantiva, per la qual les seves necessitats, demandes etc. s'incorporen en el contingut de les actuacions públiques, i la descriptiva, per la qual els objectius i les estratègies estan presents en els processos de presa de decisions, ja sigui individualment segons cada ens o com a moviment social més ampli ja sigui local, comarcal o nacional.

## **2.1. Els Consells Municipals de Dones**

Diversos són els espais propis i les formes en què les dones participen, manifesten les seves inquietuds i reivindicacions i alhora es coordinen amb les institucions.

Ens centrarem aquí només en els Consells Municipals de Dones, uns instruments participatius impulsats des de les administracions locals.

La comarca del Baix Llobregat és, sens dubte, una de les impulsores de les polítiques de dones així com també dels Consells Municipals de Dones.

El municipi de Cornellà de Llobregat va ser pioner en posar en marxa el seu Consell de Dones, amb participació de les entitats, l'any 1995.

Li segueixen el de Sant Feliu de Llobregat el 1996 i el de Sant Boi de Llobregat, el 1997.

A nivell comarcal, el 2007 es va constituir el Consell de les Dones del Baix Llobregat, depenent del Consell Comarcal del Baix Llobregat, el primer d'àmbit comarcal de tot Catalunya. La creació del consell va sorgir d'una de les demandes del 2n Congrés de les Dones del Baix Llobregat celebrat el 2006. Entre els seus principals objectius destaquen el d'impulsar les polítiques de gènere a la comarca, treballar per l'enfortiment de l'associacionisme, promoure el treball en xarxa i fomentar la participació de les dones en tots els àmbits.

En aquests prop de 25 anys de treball entre les entitats de dones i els ajuntaments s'han creat més de 10 Consells municipals de dones a la comarca. La Guia<sup>10</sup> que es va elaborar l'any 2008 i que en recomanem la seva consulta, defineix els trets rellevants dels Consells de Dones, la seva estructura, composició, dinàmica de funcionament, reptes i limitacions.

Volem fer esment d'un dels principals reptes plantejats: la incorporació de les dones joves i obrir l'estructura de funcionament a fi de facilitar-ne la seva participació justament en un moment social en què la precarietat laboral, la bretxa salarial, les dificultats d'accés a llocs de responsabilitat, la violència masclista entre la gent jove... són factors destacables i que incideixen de ple en les joves.

---

<sup>10</sup> Guia consells municipals de dones. Comarca del Baix Llobregat. Consell Comarcal del Baix Llobregat, 2008

## **2.2. Institucionalització de les reivindicacions feministes**

Des de finals del segle XX i els primers anys del segle XXI hem vist com ha pres embranzida i s'ha consolidat un cert 'feminisme d'Estat', fet que ha comportat que la immensa majoria de les institucions, hagin apostat, amb més o menys recursos, per incloure en els seus programes de govern una línia de treball tendent a la promoció de la igualtat de gènere. Aquest fet pot haver comportat en alguns casos una desmobilització del moviment feminista i una aturada en l'avenç en assolir les seves reivindicacions. Sortosament però ara s'ha produït un gir important amb les grans mobilitzacions feministes del passat mes de març. És important que aquesta nova onada feminista no s'aturi i que tant des del moviment com des de les institucions no es produeixi cap intent d'instrumentalització ni d'utilització partidària.

Diverses anàlisis sobre com es posa en pràctica la participació de la societat civil i de la ciutadania en l'aplicació de la transversalitat de gènere destaquen l'excessiva burocratització de l'estratègia organitzativa i programàtica i fins avui una incapacitat col·lectiva per generar processos oberts en l'elaboració de les polítiques públiques amb perspectiva de gènere. No disposem de casos de bones pràctiques consolidats i amb èxits de resultats continuats. De moment el que tenim són experiències i/o intents d'aplicació que no s'han acabat d'implementar de manera efectiva.

Aquesta excessiva burocratització que es detecta a partir d'algunes anàlisis fetes per persones expertes, representa una important debilitat que a la pràctica acaba excloent les dones de tot el procés de presa de decisions. Per tant la producció conjunta de l'elaboració de polítiques entre la ciutadania, entitats, grups sectorials, actors, agents implicats i les institucions, en especial els ajuntaments, hauria de convertir-se en un objectiu transversal prioritari de govern local.

A aquest punt feble de l'excessiva burocratització institucional cal afegir-hi el replantejament que necessàriament hauran d'abordar les entitats de dones, la seva estructura, funcionament intern, objectius, formes i models organitzatius,



regeneració, etc. Es fa necessari una crítica constructiva i oberta per superar aquestes dificultats.

### **2.3. La crisi econòmica i l'aturada en les polítiques públiques de gènere**

És evident que els anys de forta crisi econòmica han deixat petjada en les programacions, en els recursos i en les prioritats públiques. A Catalunya concretament la inclusió, en diversos ajuntaments, de les regidories d'igualtat a les àrees de serveis socials no ha ajudat a obrir noves perspectives. A banda d'aquest fet, també es constata que els intents o les previsions d'implementar la transversalitat a nivell de funcionament intern i d'execució del pla de govern que inclogui la perspectiva de gènere en tots els seus programes i activitats, poden haver representat, en ocasions, un fre en l'avançament i consolidació social de les polítiques d'igualtat dones-homes.

Creiem convenient fer-nos algunes reflexions i preguntes crítiques sobre on estem en aquests moments. Per exemple,

- què entenem avui per igualtat entre dones i homes?
  
- són sempre transformadores aquelles polítiques que pretenen promoure la igualtat o bé poden contenir els mateixos estereotips que cal eliminar?

Des de l'inici del període de crisi econòmica i amb l'excusa de la transversalitat i de l'aplicació de criteris d'eficiència en la gestió, hem detectat exemples de retrocessos o retallades sense que de moment es visibilitzin grans propostes de canvi ni declaracions d'intencions malgrat les importants manifestacions públiques a favor del feminisme i en contra de les desigualtats per motiu de gènere que han tingut lloc recentment.

Podríem aquí ressenyar diversos exemples d'aquestes retallades i/o reorganitzacions de funcionament intern que han comportat l'eliminació d'àrees i/o regidories d'igualtat per agrupar-les sota una denominació genèrica però n'assenyalarem només un d'una comunitat autònoma com és la gallega. Així el Servizo Galego de Igualdade va ser eliminat l'any 2010 per la Xunta de Galícia

després de 19 anys de funcionament. Aquest fet va comportar que totes les competències en matèria d'igualtat es concentrassin en la Secretaria General d'Igualtat creada l'any 2005.

L'eliminació d'aquest organisme autònom es va justificar per dos motius clars:

1. Una major eficiència i eficàcia en l'aplicació de les polítiques d'igualtat.
2. Aplicar amb més eficàcia la transversalitat del principi d'igualtat en totes les polítiques i accions desenvolupades per la Xunta de Galícia.

Aplicar la transversalitat ha servit doncs, en aquest exemple, juntament amb la defensa teòrica dels valors d'eficàcia, eficiència i racionalització del sector públic, com a element justificatiu a la pràctica de la disminució dels recursos dedicats a la promoció de la igualtat entre sexes.

### 3. Conclusions

La transversalitat es basa en la conceptualització d'actuar com una voluntat transformadora de tot el procés de les polítiques públiques i dels seus resultats, ja sigui a nivell de funcionament intern de l'organització com a nivell extern, de relació i complicitat amb les entitats i les persones expertes. Ofereix, en teoria, un alt nivell de compromís pel que fa a l'assoliment dels canvis organitzatius i ideològics profunds de transformació de l'actual estructura patriarcal. Es considera la metodologia òptima, no discriminatòria ni estigmatitzadora. A nivell intern requereix una voluntat política clara d'aplicar la perspectiva de gènere en l'eix programàtic central de la institució i en l'agenda política.

L'assoliment de les reivindicacions feministes actuals requereix d'un treball transversal, és a dir conjunt entre administracions, moviment associatiu i persones expertes. Així ho va acordar ja el 1995 la declaració de la Conferència de Pequín, que recull la necessitat d'incorporar a les entitats de la societat civil en el desenvolupament de la transversalitat amb la finalitat de fer-ho de forma més participativa, generalitzada i amb la vista posada sempre en garantir que les polítiques d'igualtat no només s'han de desenvolupar **per a les dones sinó també amb les dones**. Aquest és encara avui un objectiu pendent d'assolir en la totalitat.

El funcionament ordinari de les administracions ha conduït a una excessiva burocratització i jerarquització de la gestió, a una institucionalització de les reivindicacions feministes i a una participació ciutadana que presenta punts febles. Aquestes factors junt amb la forta crisi econòmica no superada, ens han conduït a un dèficit metodològic i conceptual de quines polítiques públiques amb perspectiva de gènere són prioritàries i indefugibles, fet que fa necessari replantejar-ne la seva estratègia a curt i a llarg termini. Veiem que la posada en pràctica en la totalitat de la transversalitat ofereix dificultats, per això en aquest document (pàg. 12) proposem uns eixos de treball parcials interns d'utilitat per avançar en la

planificació anual de les activitats de les regidories, més enllà de les activitats que actualment es programen.

És urgent, doncs, redefinir quines polítiques públiques a favor de la igualtat real i efectiva entre dones i homes s'han d'implementar des de les institucions, -liderades per les regidories d'igualtat-, i quina ha de ser la relació i la complicitat que han de mantenir institucions, entitats, moviment feminista i persones expertes.

#### 4. Recursos bibliogràfics

- Alonso Álvarez, Alba; Lois González Marta (coords.) *Ciencia política con perspectiva de género*. Editorial Akal, 2014.
- Amorós Puente, Cèlia. *El feminismo como proyecto filosófico-político*. Ciudad y ciudadanía, Madrid, Editorial Trotta. 2008
- Arranz Lozano, Fátima. *Las políticas públicas en favor de las mujeres: de la teoría a la práctica*. Asociación cultural Almudayna, Madrid, 2000
- Astelarra Bonomi, Judith. *Veinte años de políticas de Igualdad*. Ediciones Cátedra, 2005
- Camps Cervera, Victòria. *El siglo de las mujeres*. Ediciones Cátedra, colección Feminismos, 2000.
- Castro García, Carmen. *Introducción al Enfoque Integrado o MAINSTREAMING de Género*. Guía Básica. Unidad de Igualdad y Género. Junta de Andalucía. 2003
- Cobo Bedía, Rosa. *Fundamentos del patriarcado moderno*. Jean Jacques Rousseau Editorial Cátedra, Madrid, 1995
- Declaración de Beijing. IV Conferencia Mundial de la Mujer, ONU, 1995
- Gelambí Torrell, Mònica. *Guia pràctica per a la realització de polítiques transversals de gènere en l'àmbit municipal*. Col·lecció Eines. Diputació de Barcelona. 2016

- Guia consells municipals dones comarca del Baix Llobregat. Edita: Consell Comarcal del Baix Llobregat, 2008
- Guia metodol6gica para integrar la perspectiva de g6nero en proyectos y programas de desarrollo. Carmen de la Cruz. Emakunde, 1998.
- Lombardo, Emanuela. 2003. *El mainstreaming de g6nero: la aplicaci3n transversal de la igualdad entre mujeres y hombres*. Seminario sobre la aplicaci3n del principio de Igualdad de Oportunidades y la iniciativa comunitaria EQUAL. Instituto de la Mujer.
- Mainstreaming de G6nero; Marco conceptual, metodolog6a y presentaci3n de buenas pr6cticas. Comisi3n Europea, Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1999.
- Murillo de la Vega, Soledad. *Relaciones de poder entre hombres y mujeres*. Los efectos del aprendizaje de rol en los conflictos y en la violencia de g6nero. Federaci3n de Mujeres Progresistas, 2000.
- Valc6rcel, Amelia. *La Pol6tica de las Mujeres*. Colecci3n Feminismos, Ediciones C6tedra, 1997.

## **5. Preguntes per al debat**

L'esclat de les reivindicacions feministes, és a dir la coneguda com a nova onada feminista ha arribat a les institucions? I a les entitats de dones?

Quin rol han d'exercir els ajuntaments per incorporar aquestes reivindicacions a l'agenda política local?

La crisi ha afectat les polítiques d'igualtat dones- homes? En què? Quin pressupost es destina l'any 2018 i quin es destinava fa deu anys?

Quins programes es desenvolupaven fa deu anys i quins ara? És possible avançar en les programacions perquè tinguin la mirada transversal?

Les polítiques d'igualtat dones-homes i els programes que s'implementen són sempre feministes i porten implícit la transformació del procés d'elaboració de les polítiques públiques?

La implementació de la transversalitat de gènere com a metodologia de treball es veu eficaç i útil? Podem disposar d'alguns exemples de bones pràctiques?