

## La gestión transversal de género en momentos de crisis. Análisis de los municipios catalanes<sup>1</sup>

Mònica Gelambí Torrell

Atena Gender Consulting

[atena@atenagenderconsulting.eu](mailto:atena@atenagenderconsulting.eu)

### Resumen

*En este artículo analizamos la implementación de la gestión transversal de género en los ayuntamientos catalanes. Se analizan las dificultades y resistencias presentes en los ayuntamientos catalanes para introducir la transversalidad de género en las distintas áreas municipales, elementos que se han visto agravados a causa de los actuales recortes financieros y competenciales que afectan al ámbito local. El estudio intenta dar respuesta a dos preguntas: ¿Por qué la gestión transversal de género aún no es una realidad en los ayuntamientos catalanes? ¿Qué cambios se tienen que producir en la dinámica municipal para que se incluya la igualdad de género en todas las políticas? El artículo se basa en el análisis DAFO realizado a partir de los datos empíricos obtenidos en 7 sesiones de trabajo (grupos de discusión) con personal técnico de los ayuntamientos catalanes de la provincia de Barcelona. Se ha podido observar como las resistencias institucionales a implementar la gestión transversal de género influyen en el personal técnico y dificultan el trabajo realizado desde las concejalías de igualdad.*

### Palabras clave

*Políticas públicas, gestión local, igualdad de género, transversalidad de género, crisis económica, Cataluña.*

## Gender mainstreaming in times of austerity. An analysis of the Catalan municipalities

### Abstract

*In this article, the author analyses the implementation of gender mainstreaming in Catalan municipalities. The analysis highlights the difficulties and resistances to introduce gender mainstreaming in the local government and its public policies. Among those obstacles, special attention is given to the negative economic context and how it impacts on gender mainstreaming. Two questions structure this paper: Why the gender mainstreaming is not yet a reality in the Catalan municipalities? What changes need to be triggered and occur in the municipal dynamics for gender equality to be included in all policies? The article is based on the SWOT analysis from empirical data obtained in seven working groups with technical staff of the Catalan municipalities in the province of Barcelona. We argue that the institutional resistances to implement the cross-gender management influence the technical staff and hinder the work from the departments of equality.*

### Keywords

*Public policies, local government, equality policies, gender mainstreaming, economic crisis, Catalonia.*

---

<sup>1</sup> Este artículo se basa en la ponencia presentada en el XII Congreso Español de Ciencia Política y de la Administración, celebrado en la Universidad del País Vasco del 13 al 15 de julio 2015. Agradezco todos los comentarios recibidos y que se han tenido en cuenta en su redacción final.

## INTRODUCCIÓN

Este artículo es una reflexión sobre la situación en que se encuentran hoy en día las políticas transversales de género en los ayuntamientos catalanes. Se trata de analizar su estado de salud en un momento de crisis económica, en el que el ámbito local es víctima de importantes recortes presupuestarios y competenciales. El contexto actual de la política local se caracteriza por los recortes existentes a causa de la crisis<sup>2</sup> 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 en el ámbito social y de igualdad.

Entendemos por políticas de igualdad de género todas las políticas que se realizan para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres desde el ámbito local, siendo las políticas transversales de género su tipología más moderna. En este análisis han sido incluidas dentro de las políticas transversales de género todas aquellas políticas municipales que teniendo otro objetivo principal, por ejemplo, fomentar el deporte de base, ofrecer una alternativa cultural a la juventud o fomentar la ocupación de personas desocupadas de larga duración, hayan incorporado en su diseño la consciencia de género, es decir, la consciencia que los hombres y las mujeres tienen experiencias distintas en los diferentes ámbitos y que cualquier decisión tiene un impacto en las relaciones de poder existentes entre géneros. Este estudio no se centra en las políticas que se están diseñando desde las concejalías de igualdad, sino en las políticas que se realizan desde el resto de concejalías y a las que se ha incorporado el objetivo de la igualdad de género.

El artículo se basa en las conclusiones obtenidas con el trabajo empírico del 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. Se han analizado las conclusiones de los 7 grupos de discusión, celebrados en los meses de enero a junio del 2015<sup>3</sup>.

El 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>4</sup>, rescontrando resultados positivos. Por una parte, tenemos la edición de múltiples Planes de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres<sup>5</sup> (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 de Transversalización de Género del Ayuntamiento de Terrassa (2007-2011), 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 donde las políticas de igualdad de género se han consolidado como ámbito sectorial (Alfama, etl al 2014: 79), encontrándonos con una diversidad de experiencias, de tamaño e impacto muy distinto, que generan notables diferencias entre los ayuntamientos (Alfama 2012: 4).

La estrategia del mainstreaming de género persigue ser transformadora porque parte de la asunción que las desigualdades de género son estructurales, por lo que se tendrá que incluir en toda política que se haga desde la administración. La definición más utilizada y traducida de gestión transversal de género es la que propuso Mieke Verloo dentro del Grupo de Expertas del Consejo de Europa: “*la (re)organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas*” (EG-S-MS, 1999).

2 Según Rubery (2014), las políticas de austeridad representan una “coyuntura crítica” para las políticas de igualdad y sociales en Europa que podrían hacer retroceder los avances conseguidos en estos ámbitos en los países europeos desde el final de la segunda guerra mundial (Lombardo y León, 2014: 15).

3 Ofreceremos más información sobre el trabajo empírico realizado en el apartado dedicado a la metodología.

4 Las primeras concejalías de mujeres o de igualdad se crearon en Cataluña el año 1987 (De la Fuente et. al, 2009: 43).

5 Los planes son instrumentos políticos de actuación, que después de analizar la realidad sobre la que se quiere intervenir mediante la elaboración de un diagnóstico de género, deciden las mejores acciones o estrategias que se pueden utilizar para lograr los objetivos políticamente decididos (Arranz, 2000: 39).

La literatura existente ha constatado la existencia de numerosas dificultades para introducir la perspectiva de género en las políticas finales<sup>6</sup> (Alonso, 2015:48). En Cataluña muchos ayuntamientos consideran que están realizando políticas transversales de género porque han diseñado un Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres (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 ni en la política principal, ni en el modo de actuar en la toma de las decisiones cotidianas de la administración pública.

Por lo tanto, 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 todas 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<sup>7</sup>. Y es aquí donde se ubican nuestras preguntas de investigación, ¿Por qué la gestión transversal de género aún no es una realidad en los municipios catalanes? ¿Qué cambios se tienen que producir en la dinámica municipal para que se incluya la igualdad de género en todas las políticas? Para dar respuesta se ha considerado importante seguir los siguientes pasos, que son los distintos apartados que trataremos en este artículo:

Primero: introducir conceptualmente las políticas de igualdad de género y analizar cuál es su estado de salud según las personas que asumen técnicamente su realización desde las concejalías de igualdad en los ayuntamientos catalanes, en este momento de recortes.

Segundo: evaluar el trabajo realizado en los ayuntamientos a favor de la gestión transversal de género mediante un análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas, Oportunidades) de las concejalías de igualdad y las estrategias de transversalidad.

Tercero: realizar propuestas con el objetivo que, desde las distintas áreas municipales, se implemente la transversalidad de género.

## METODOLOGÍA

Las aportaciones que se realizan en este artículo se basan en los debates que se han producido en los 7 grupos de discusión que se han realizado dentro del proyecto, aún en fase de ejecución y que 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 7 áreas que han sido objeto de estudio son: 1) igualdad de género; 2) servicios a las personas y cohesión social; 3) urbanismo, vivienda y movilidad; 4) promoción económica, ocupación y trabajo; 5) sanidad y salud pública; 6) educación, cultura y deporte; y 7) formación, comunicación y recurso humanos.

Las sesiones de trabajo, de 4 horas cada una, se han realizado en las sedes de los distintos ayuntamientos adheridos al proyecto. No es posible afirmar que los ayuntamientos que han participado sean representativos de la realidad catalana o de la provincia de Barcelona, donde se ubica el estudio, pero sí que se pueden catalogar como interlocutores privilegiados para analizar la implementación de la gestión transversal de género, por dos razones, estar trabajando activamente a favor de la igualdad de género y por estar interesados en mejorar la implementación de la gestión transversal de género en todo el consistorio. Se trata de ayuntamientos que se han interesado por el trabajo, desde un primer momento, respondiendo positivamente a la carta que se envió por e-mail presentando el proyecto y buscando ayuntamientos colaboradores.

El primer grupo focal tuvo lugar el 26 de enero del 2015 y el último el 16 de junio del 2015. En todas las reuniones ha participado personal técnico del área de igualdad y de otros ámbitos municipales y personal técnico de la Diputación de Barcelona como se puede observar en el cuadro 1.

<sup>6</sup> Podemos constatar esta dificultad en el estudio realizado por Daly sobre la implementación de la gestión transversal de género en los países de la UE. Una de las 3 tendencias que descubrió es la falta de claridad del concepto. Las administraciones realizaban un mix personalizado entre las distintas tipologías de políticas de igualdad creando su propia definición de políticas transversales de género, de esta forma organismos que realizaban políticas muy distintas podían afirmar que estaban implementando la transversalidad cuando no era cierto (2005: 439).

<sup>7</sup> Alfama, et. al (2014: 80) nos confirman esta situación a nivel de España cuando explican que antes del inicio de la crisis financiera del 2008 el desarrollo de las políticas de igualdad de género en España era muy notable, y a pesar de ello el éxito de la estrategia de la gestión transversal de género se tenía que calificar como lento, limitado, parcial y desigual en función de ámbitos sectoriales, territoriales y niveles administrativos.

CUADRO 1. COMPOSICIÓN DE LAS SESIONES DE TRABAJO

Tema de debate. Fecha y lugar	Número ayuntamientos	Personas ámbito igualdad		Personas de otros ámbitos	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Políticas Igualdad. 26.01. 2015. Granollers.	7	10	3		
Servicios a las personas. 25.02.2015. Terrassa.	9	11	1	2	1
Urbanismo, vivienda y movilidad. 23.03.2015. St. Boi del Llobregat.	8	10	0	1	2
Promoción económica, trabajo y ocupación. 14.04.2015. Sitges.	8	12	0	9	2
Sanidad y salud pública. 24.04.2015. Mataró.	6	9	1	4	0
Educación, cultura y deporte. 5.05.2015. St. Sadurní d'Anoia.	9	11	0	5	3
Recursos Humanos, comunicación y formación. 16.06.2015. Gavà.	8	11	0	4	0

La sesión con menos ayuntamientos ha contado con la presencia de 6 consistorios y la que más con 9. Los grupos de trabajo que ha tenido una menor presencia han participado 13 personas mientras que el grupo más numeroso ha sido de 23 personas provenientes de distintas administraciones locales. En 3 sesiones ha participado una especialista externa con el objetivo de situar el tema y fomentar el debate<sup>8</sup>.

Resumiendo, en las sesiones han participado un total de 13 ayuntamientos<sup>9</sup> y 60 personas provenientes de la administración local. Todos los ayuntamientos que han participado en el proyecto son de la provincia de Barcelona.

En los distintos grupos focales se han debatido los mismos puntos: 1) las principales desigualdades y diferencias de género que influyen a las políticas del sector objeto de análisis. 2) la autonomía y capacidad de decisión del ayuntamiento, en el ámbito de intervención, para incluir la igualdad de género en sus propuestas. 3) las políticas específicas que ya están realizando los ayuntamientos con perspectiva de género (buenas prácticas); 4) los cambios que se tendrían que introducir para incorporar la igualdad de género en las políticas que el ayuntamiento realiza; 5) los recursos necesarios para que desde el departamento concreto se realice esta apuesta por la transversalidad de género; y 6) 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.

A partir de toda la información obtenida en las sesiones de trabajo se ha elaborado un análisis DAFO sobre la implementación de la gestión transversal de género en los ayuntamientos catalanes.

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

Los ayuntamientos catalanes realizan políticas de igualdad de género desde inicios de los años 1990. Dentro de las políticas de igualdad de género podemos diferenciar 3 grandes tipologías (Rees, 1998, Daly 2007): políticas por un trato igual<sup>10</sup>, políticas de acción positiva o discriminación positiva<sup>11</sup> y políticas transversales de género.

<sup>8</sup> Adriana Cicoletto, del colectivo Punto 6 de Barcelona participó en la sesión sobre urbanismo, vivienda y movilidad (Sant Boi del Llobregat, 23/03/2015). Laia Serra, miembro del consejo redactor de la revista digital Dones participó en la sesión sobre salud pública (Mataró, 24/04/2015). Y M. Ángeles Cabré, escritora y directora del Observatorio Cultural de Género participó en la sesión sobre educación, cultura y deporte (Sant Sadurní d'Anoia, 5/05/2015).

<sup>9</sup> Los Ayuntamientos que han participado en las distintas sesiones de trabajo, en una o más sesiones, son los siguientes. En paréntesis ofrecemos su población en el 2014 según datos de IDESCAT. Ayuntamientos de Granollers (59.930), Sitges (28.171), Sant Boi de Llobregat (83.107), Sant Sadurní d'Anoia (12.590), Gavà (46.326), Terrassa (215.517), Mataró (124.280), Mollet del Vallès (51.719), Esparraguera (21.685), Vilafranca del Penedès (39.221), Igualada (38.751) y El Prat del Llobregat (62.866).

<sup>10</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>11</sup> Las políticas de acción positiva son políticas que buscan asegurar una igualdad en los resultados mediante acciones dirigidas exclusivamente a las mujeres, con el objetivo que puedan superar los obstáculos que impiden que tengan las mismas oportunidades que los hombres. Se trata de políticas finalistas porque tienen objetivos cuantitativos (Varela 2001).

Las políticas transversales de género fueron explícitamente presentadas, por primera vez, por la Plataforma para la Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre Mujeres de Naciones Unidas celebrada en Pekín en 1995.

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 por un trato igual, políticas de acción positiva o discriminación positiva 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 transversales 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, re-producen 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 puede tener cualquier actuación y diseñarla para que este impacto sea siempre mínimo, es decir, asegure igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Y este trabajo ha sido realizado en los últimos años en los ayuntamientos catalanes desde las concejalías de igualdad elaborando Planes de Igualdad de Oportunidades y políticas dirigidas a incidir en problemáticas que aún afectan principalmente a las mujeres (Gelambí, 2008).

Teniendo en cuenta que las concejalías de igualdad están realizando un buen trabajo pero que de ellas no dependen todas las políticas municipales este artículo quiere analizar las otras políticas, porque todas las actuaciones realizadas por las administraciones públicas se ven afectadas por las desigualdades de género porque estas desigualdades son estructurales (Alonso, 2015: 14). Y solamente cuando este enfoque sea compartido por todo el ayuntamiento podremos hablar de su real implementación, teniendo en cuenta que el objetivo de la gestión transversal de género tiene que ser transformador y no ‘integracionista’, ya que no se trata de abordar asuntos de género dentro del paradigma político existente, sino un cambio en la agenda (agenda-setting) (Jahan, 1995).

Y este análisis se realiza en un momento en que la gestión transversal de género no es una opción libre de las personas que trabajan en un ayuntamiento, sino una obligación legal recogida en el Estatuto de Autonomía de Cataluña<sup>12</sup>, en la LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>13</sup> y en la Ley catalana de igualdad, Ley 17/2015 de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>14</sup>.

Aunque, como exponen Lut Mergaert y Emanuela Lombardi (2014: 3) en relación a la implementación del mainstreaming de género dentro de las políticas de la Unión Europea, la incorporación de la transversalidad de género como principio burocrático no evita la existencia de resistencias individuales e institucionales que impiden que la estrategia de implementación sea efectiva. Las instituciones pueden facilitar la implementación de la gestión transversal de género proporcionando recursos, tiempo, poder para tomar decisiones y formación para poder realizar los cambios necesarios (Mergaert y Lombardi, 2014: 4). Como explica Mazey (2000: 339) las instituciones constituyen importantes filtros que pueden apoyar o crear resistencias a los cambios políticos. Los individuos que trabajan en las organizaciones perciben si existe o no existe un compromiso de la misma con la gestión

12 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. Principio que desarrolla en su artículo 41 dedicado a la perspectiva de género, cuando en su punto 2 especifica que “los poderes públicos deben garantizar la transversalidad en la incorporación de la perspectiva de género y de las mujeres en todas las políticas públicas para conseguir la igualdad real y efectiva y la paridad entre mujeres y hombres”.

13 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”.

14 La Ley catalana 17/2015 incluye la transversalidad de la perspectiva de género y de las políticas de igualdad de género entre los principios de actuación de los poderes públicos recogidos en el artículo 3.



transversal de género y consecuentemente reaccionan dando apoyo o resistiéndose a las iniciativas de igualdad de género (Rao y Kellenher, 2005). En algunos casos la resistencia individual tiene su origen en el sentimiento de incapacidad que deriva de la falta de recursos y habilidades para implementar la gestión transversal de género (Mergaert 2012: 63-64). Esta resistencia individual está íntimamente conectada con la resistencia institucional, que se puede resumir como la resistencia de la institución a proporcionar actores con conocimientos y capacidades para implementar la gestión transversal de género (Mergaert y Lombardi, 2014: 8).

## DIAGNÓSTICO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO MUNICIPALES EN LA ACTUAL 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 a las medidas de corte liberal que se han implementado y que implican importantes recortes en el gasto social, produciendo una re-privatización de los servicios de cuidado (Alfama et. al 2014: 75; Gálvez 2013: 84). Estas políticas de austeridad están creando fuertes desigualdades de género por cuanto afectan a las mujeres como empleadas, usuarias y posibles proveedoras sustitutas de los servicios sociales (Gálvez, 2013: 89; Alfama et. al 2014: 77).

La 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 (Lombardo y León, 2014; Alfama et. al 2014: 85). Aunque con la aprobación de la Ley catalana de Igualdad, el pasado 8 de julio de 2015<sup>15</sup>, podemos considerar que se ha realizado la delegación de competencias en materia de políticas de igualdad de género a los entes locales de Catalunya, como se pide en el art. 27.3.c) de la LRSAL.

Este contexto ha repercutido en las políticas de igualdad municipales, pudiendo señalar algunos impactos<sup>16</sup>. Por un lado, se ha producido la 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, no se ha consolidado al interno de los Ayuntamientos. También se están produciendo cambios de ubicación de las técnicas de igualdad de género y ampliación de sus responsabilidades; ello implica una reducción del tiempo a disposición para el diseño de políticas de igualdad de género. Por otro lado y en relación a las políticas de igualdad, se observa, en primer lugar, la 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 deporte femenino de competición. En segundo lugar, la desaparición de la atención que se prestaba a determinados colectivos de mujeres en programas o políticas que no dependían de la concejalía de igualdad como consecuencia de un doble efecto que ha provocado la crisis, 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. Por ejemplo, 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. Y en tercer lugar, la reducción de las políticas realizadas desde la misma área o departamento de igualdad porque en el momento que los recursos disminuyen muchos ayuntamientos han tenido que centrarse en el problema de la violencia de género. Y por último y como consecuencia de todo ello se observa una reducción drástica y, en algunos ayuntamientos, la desaparición de las políticas internas dirigidas a la transversalización de las políticas de género.

La relevancia de estos impactos no es uniforme, depende de la importancia política y estratégica que se ha dado a las políticas de igualdad dentro de cada ayuntamiento. Es importante tener en cuenta que existe una politización de las políticas de igualdad de género como se puede comprobar en varios estudios recientes, en los que analizan

<sup>15</sup> La Ley de igualdad efectiva de mujeres y Hombres aprobada por el Parlamento el 8 de julio 2015 establece en su artículo 6 las funciones de los entes locales de Catalunya y elabora una lista de las funciones en materia de igualdad de género que corresponde a los municipios. Es interesante destacar el punto d) que establece “crear y adecuar los mecanismos necesarios para integrar la transversalidad de género en sus actuaciones políticas”. En este mismo artículo la Generalitat se compromete a complementar la suficiencia financiera de los municipios con relación a estas funciones.

<sup>16</sup> Conclusiones obtenidas en los grupos de discusión, constataciones realizadas por el personal técnico de los ayuntamientos que han participado en el proyecto.

el cambio de gobiernos de izquierdas a gobiernos conservadores y la pérdida de poder de las políticas de igualdad de género y del enfoque de género en el diseño de las políticas sociales (Otero y Bouzas, 2012; Paleo y Alonso, 2014)

## ANÁLISIS DAFO DE LAS POLÍTICAS MUNICIPALES DE IGUALDAD DE GÉNERO

Teniendo en cuenta estas restricciones este análisis DAFO (cuadro 2) busca examinar los elementos que facilitan y dificultan la implementación de la gestión transversal de género en las políticas municipales<sup>17</sup>.

En primer lugar, para realizar políticas de igualdad de género e implementar una estrategia de transversalidad de género en el ayuntamiento, se han señalado los siguientes aspectos como **fortalezas**:

*Tener un liderazgo político claro.* Para que un ayuntamiento trabaje a favor de la gestión transversal de género es clave la existencia de una clara intencionalidad política<sup>18</sup> por parte del equipo de gobierno, y que la responsabilidad política de las políticas de igualdad recaiga sobre alguien comprometido personalmente con este objetivo y que tenga peso dentro del equipo de gobierno, lo que garantiza su presencia en todas las discusiones importantes de ciudad. Solamente cuando existe una clara dirección y apuesta política la implementación transversal de género no depende de la sensibilidad o buena voluntad del personal técnico<sup>19</sup>.

Tener una *concejalía específica* que se ocupe de las políticas de igualdad de género es una fortaleza porque ayuda a visibilizar el compromiso con la igualdad de género, sea hacia el interno de ayuntamiento, sea hacia fuera, hacia la ciudad; y además se convierte en *un punto de referencia en temas de igualdad* de género, elemento clave para empoderar esta concejalía. Se reclama una concejalía con presupuesto y con recursos humanos especializados. 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, siempre que exista personal experto que trabaje el tema dentro del organismo<sup>20</sup>.

La presencia en el ayuntamiento de *personal técnico especializado en igualdad de género*. Las personas que dentro de las administraciones se ocupan, normalmente, de estos temas son personas con un elevado grado de formación y especialización en igualdad de género, experticia que se considera 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.

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, feministas y por la igualdad de género de la ciudad han podido consolidar su presencia dentro del consistorio, han institucionalizado la demanda ciudadana. 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 *el mismo ayuntamiento ha creado una norma* que obliga a la implementación de la gestión transversal de género, ya sea incorporando su compromiso con la transversalidad de género en el Plan de Mandato, en el Programa de Actuación Municipal (PAM) o en el Reglamento Orgánico Municipal (ROM).

Tener un *Plan de Igualdad de género (PIO)* 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. 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

17 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.

18 Gago y Rodrigo en su estudio sobre los municipios de la Comunidad de Madrid especifican esta necesidad (2014: 364).

19 Una característica que han destacado los estudios sobre la implementación de la gestión transversal de género es que la sensibilidad de la persona con responsabilidades técnicas es relevante cuando no existe una clara directriz política, lo que comporta que implementar el enfoque de género acabe siendo una decisión personal (Gelambí, 2005; Alfama, 2012).

20 Otero y Bouza en relación a la existencia de una concejalía reconocen que la escasa o nula voluntad política para aplicar la perspectiva de género a las políticas municipales representa el principal obstáculo para conseguir la necesaria coordinación con independencia de la opción estructural que adopte la unidad encargada de gestionar las competencias ligadas a la política de género (2012:154).

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, existen aspectos que han sido considerados **debilidades** porque no ayudan a consolidar la estrategia de transversalización de género en el ámbito municipal:

*No considerar la igualdad de género como un objetivo estratégico* municipal debilita de forma muy importante la posibilidad de trabajar a favor de la transversalidad<sup>21</sup>. Cuando no existe una clara directriz y apuesta política el encargo político no se considera una prioridad entre las personas que sumen responsabilidades políticas; y la realización de políticas de igualdad de género acaba dependiendo de las relaciones personales existentes entre el personal técnico y de la proximidad física entre departamentos. 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, que se transforma en ganas de hacerlo y de buscar instrumentos para ello, ya sea participando en formaciones o pidiendo ayuda a la concejalía de igualdad. Cuando se diseñan las políticas se piensa en la ciudadanía en su conjunto y no se acaba de entender porque es importante tener en cuenta su sexo o la importancia de los roles y las jerarquías de género, o porque se afirma que una política tiene un impacto de género y puede afectar diversamente a hombres y mujeres.

*La terminología* se ha considerado una debilidad porque los conceptos que se utilizan se consideran excesivamente técnicos y poco claros. Por un lado, 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. Por otro lado, la inclusión de estas políticas dentro los de Servicios de Información y Atención a las Mujeres (SIAD) de muchos ayuntamientos no ayuda a romper la creencia que se trata de políticas de y para las mujeres.

*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 mayor parte de la ciudadanía, aquella que no tiene contactos con las organizaciones de mujeres o el movimiento feminista.

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 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 y sobretodo como algo que perjudicará a la ciudadanía.

Una debilidad es la *poca inversión en políticas de igualdad* que implica, por un lado, que la concejalía de igualdad tenga pocos recursos, ya sea humanos como económicos, lo que es un problema sobre todo para incidir en la gestión transversal de género. Y, por otro lado, que se le pida que sea omnipresente, es decir, capaz de actuar en todos los temas, ya sea urbanismo, deporte, trabajo, educación, etc. 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. Y por este motivo no se considera oportuno 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. Esta mala práctica se ha considerado peligrosa sobretodo en un momento donde los recursos económicos son escasos. La formación en temas de igualdad tendría que estar incorporada en la propuesta formativa que se ofrece desde Recursos Humanos a toda la plantilla y ser, además, obligatoria.

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

21 Gago y Rodríguez explican que en el mundo local aún existe un “doble discurso de la transversalidad”, que se caracteriza porque está contemplada en los documentos oficiales, pero cuando uno analiza las Webs municipales se observan pocos esfuerzos por que la transversalidad se haga efectiva (2014: 364).



La obligación legal que tienen los ayuntamientos en base a la LO 3/2007 de diseñar un *Plan de Igualdad Empresarial* y que este Plan haya sido liderado desde el departamento de Recursos Humanos. Para muchos ayuntamientos se trata del primer gran proyecto de igualdad que no depende exclusivamente o que no ha sido liderado por la concejalía de igualdad. Esta buena práctica pone en evidencia que se pueden realizar políticas de igualdad de género desde distintos ámbitos y que su realización produce mejoras para toda la organización.

El *marco legal actualmente existente* obliga a los ayuntamientos a introducir la gestión transversal de género en sus políticas. La LO 3/2007, el Estatuto de Autonomía del 2006 y la Ley 17/2015 de igualdad efectiva de mujeres y hombres “obligan” a diseñar políticas de género, aunque no hacerlo no produce consecuencias negativas o sanciones.

La *existencia de organismos especializados en políticas de igualdad de género en los entes supramunicipales* (Feminismo institucional). 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) ha sido siempre muy bien valorado por los ayuntamientos. 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. Y también se considera importante el apoyo que el Instituto Catalán de las Mujeres (ICD) presta a los SIADs porque se trata de una oportunidad para seguir trabajando a favor de la igualdad. A pesar de compartir que su existencia es una oportunidad, los municipios presentan una visión crítica por la pérdida de poder que actualmente está teniendo este feminismo institucional.

La *vida asociativa de la ciudad* abre una gran oportunidad, sobre todo cuando se puede fomentar y trabajar desde la concejalía de igualdad. El movimiento feminista y las organizaciones de mujeres han tenido y continúan teniendo un importante papel en reclamar a las administraciones públicas que actúen contra las desigualdades y a favor de la igualdad de género. Y a ello se tienen que sumar los *nuevos movimientos sociales* nacidos a partir de la crisis económica. Muchos de ellos han incorporado la igualdad de género como objetivo para luchar contra las nuevas desigualdades de género que la crisis genera. 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. Los ayuntamientos son menos libres en su actividad política, tienen que hacer más y sobretodo contar más porqué lo hacen.

La existencia de una amplia gama de *herramientas para incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas*, 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. Estas herramientas ponen en evidencia que implementar la transversalidad de género no implicará siempre crear nuevas políticas, sino que muchas veces supondrá realizar cambios en las políticas ya existentes, utilizando los instrumentos municipales como oportunidad: ordenanzas, memorias, bases de subvenciones, licencias, etc.

Y para acabar, es importante tener en cuenta aquellos aspectos de la realidad local que **amenazan** la implementación de la gestión transversal de género y que pueden debilitar aún más estas políticas.

La *inexistencia de una demanda directa de la mayor parte de la ciudadanía de políticas de género*, a causa sobre todo de su invisibilidad y desconocimiento. Se trata de una reivindicación de las asociaciones de mujeres y feministas, que muchas veces no acaba convirtiéndose en una demanda general.

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. Donde no llega la concejalía de igualdad y su personal especializado no se producen cambios. Y aquí tenemos que sumar la existencia de *pocos datos desagregados por sexos*, y el poco uso de indicadores de género. Además, en algunos casos cuando esos datos existen no se usan y sobretodo no se recogen en los informes, memorias o documentos que se elaboran<sup>22</sup>. Esta constatación deriva de la *no implicación del departamento de recursos humanos* en la implementación de la perspectiva de género.

Una gran amenaza para estas políticas locales es el *debilitamiento de las instituciones responsables de la igualdad de género en el nivel supra-municipal*<sup>23</sup>. 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

22 Otero y Bouzas, en su estudio sobre políticas de igualdad en el ámbito local en España que se centra en un universo de 237 municipios con una población entre los 25 mil y los 100 mil, exponen que la desagregación de datos por sexo para obtener información precisa para el diseño de las políticas locales sólo se lleva a cabo en el 30% de los municipios (2012: 159).

23 Esta situación no se da solamente en el mundo local. Lombardo y León explican como las dos olas de medidas de ‘austeridad’ de 2010-2011 y de 2011-2013 han determinado una pérdida de rango institucional o incluso desmantelamiento en las instituciones de igualdad tanto en el Estado como en las Comunidades Autónomas (2014: 26).

disposición de los ayuntamientos. A lo que tenemos que sumar el hecho que *los productos elaborados por los entes supra locales dirigidos a los municipios no tienen visión de género*, 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. Muchos de los servicios que los ayuntamientos prestan son financiados directamente por subvenciones de la Diputación de Barcelona o de la Generalitat de Catalunya, que incluyen un determinado número de cláusulas y condiciones para el acceso a los recursos, reduciendo la autonomía del municipio. En estos supuestos solamente se podría introducir la igualdad de género en estos servicios cuando han sido 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 sus Servicios de Ocupación.

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. Esto comporta que en algunos casos se opte por ser *políticamente correctos*, lo que 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 ve como una amenaza, una posible causa de pérdida de poder.

A todo ello le tenemos que sumar que 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.

**CUADRO 2: ANÁLISIS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS TRANSVERSALES DE GÉNERO EN LOS AYUNTAMIENTOS DE CATALUÑA (2015)**

FACTORES INTERNOS	FACTORES EXTERNOS
<b>FORTALEZAS</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Existencia de un claro liderazgo político.</li> <li>Tener concejalía específica de igualdad con recursos económicos y personal especializado.</li> <li>Personal técnico especializado y formado.</li> <li>Crear vínculos con las asociaciones de la ciudad (red de asociaciones que se relacionan con el ayuntamiento).</li> <li>Presencia de una normativa propia municipal en igualdad de género.</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 y del Instituto Catalán de las Mujeres (ICD).</li> <li>Las asociaciones de mujeres, feministas y a favor de la igualdad y los nuevos movimientos sociales.</li> <li>Las herramientas existentes para incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas.</li> </ul>
<b>DEBILIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
<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>Poca inversión en políticas de igualdad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inexistencia de una demanda ciudadana general directa.</li> <li>Poca formación en género y pocos instrumentos para las otras áreas municipales.</li> <li>Desaparición y debilitamiento del feminismo de Estado supra local.</li> <li>Poca formación dirigida a personas con responsabilidades políticas.</li> <li>La propia dinámica de diseño de las políticas locales (poca planificación y aún menos evaluación).</li> <li>La estructura orgánica municipal.</li> </ul>

Fuente: elaboración propia.

## CONCLUSIÓN

Los ayuntamientos catalanes realizan políticas de igualdad de género 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.

Cuando existe una directriz política que obliga a realizar políticas de igualdad de género, no hace falta convencer a nadie, pero cuando no existe un claro compromiso político la concejalía de igualdad tiene que convencer al personal técnico no sensibilizado y que ve este tema como trabajo extra innecesario. Esta constatación nos lleva a señalar la importancia de las resistencias institucionales en el ámbito municipal, y que refuerzan las posibles resistencias individuales que pueden existir. En estos casos el personal técnico para vencer sus resistencias individuales ha pedido dos cosas: que se demuestren los beneficios que se obtienen trabajando desde la perspectiva de género; y que se le faciliten recursos para realizar la introducción de la igualdad de género en sus políticas y servicios “*no me tienen que contar qué tengo que hacer sino cómo lo puedo hacer y por qué lo debería hacer*”. Porque 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 influye en todas las políticas dirigidas a las personas.

La crisis económica ha reducido los recursos dedicados a la igualdad de género en el ámbito local y aunque el trabajo realizado en estos años, desde el feminismo institucional y las organizaciones ciudadanas de mujeres y feministas, no ha permitido la desaparición de las mismas, sí que ha repercutido negativamente en la estrategia de transversalidad de género. En el momento que la ciudadanía sufre los recortes por las políticas de “austeridad” que están teniendo un importante impacto de género, se están limitando aún más los recursos dirigidos a la transversalidad de género.

En este contexto se ha observado como a pesar de que la Ley Orgánica de Igualdad haya introducido el principio de transversalidad de género como obligatorio para todas las administraciones públicas, cuando no existe un encargo específico dentro de los ayuntamientos, lo que implica un claro compromiso político, el personal técnico no se siente implicado en este proyecto. Además el equipo técnico continúa sin entender por qué sus políticas dirigidas a toda la ciudadanía producen desigualdades de género, lo que pone en evidencia la necesidad de formación específica en igualdad de género para todo el personal.

Diseñar estrategias para facilitar la implementación de la transversalidad de género es esencial para consolidar este enfoque y diseñar ciudades más igualitarias y evitar, de esta manera 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 que se incluya la igualdad de género como un objetivo estratégico municipal, lo que se tiene que traducir en un liderazgo político claro y un mandato específico 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. Es esencial que se empodere la concejalía de igualdad, que deberá liderar la estrategia de transversalidad con su personal especializado y que proporcionará instrumentos al resto del consistorio.

La formación, en primer lugar, se tiene que considerar un instrumento clave para ayudar al personal técnico a trabajar con las gafas lilas. Se trata de realizar formación específica por áreas temáticas, muy concreta y operativa.

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, en segundo lugar, 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.

Demostrar que la introducción de la gestión transversal de género tiene un impacto positivo e implica una mejora en las políticas públicas municipales será esencial, sobretudo 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.

Por último, no se puede olvidar 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 ocupar un sitio en el proceso de empoderamiento de estas políticas.

Y en esta apuesta hacia la transversalidad de género 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, siendo fuentes de financiación y elaborando recursos especializados pensados para su implementación en el ámbito local.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alfama, Eva (2012), “Les polítiques municipals de gènere”. *Materials CIP. Articles Feministes* N.º 12. Barcelona: ICPS.
- 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.
- Alonso Álvarez, Alba (2015), *El Mainstreaming de género en España. Hacia un compromiso transversal con la igualdad*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Arranz, Fátima (ed.) (2000), *Las políticas públicas a favor de las mujeres*. Madrid: Instituto de Investigaciones Feministas UCM.
- 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.
- 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, María, María 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-iofuente\\_freixanet\\_gelambi\\_rifa.pdf](http://www.icps.cat/archivos/CiPdigital/cip-iofuente_freixanet_gelambi_rifa.pdf).
- EG-S-MS-Grup d'especialistes en Mainstreaming (1999), *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de buenas practicas*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.
- Gaga, Cándida y Juana M.º Rodríguez (2014), “Presente de las políticas de igualdad en ámbito local de la comunidad de Madrid”. *Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles*. N.º 66: 341-367.
- Gálvez, Lina (2013), “Una lectura feminista del austericidio”. *Revista de Economía Crítica*. N.º 15: 80-110.
- Gelambí, Mònica (2005), “Les polítiques de gènere als ajuntaments catalans: en procés de construcció” *Working Paper Institut de Ciències Polítiques i Socials*. N.º 243, Barcelona: ICPS.
- Gelambí, Mònica (2008), “Políticas municipales de género en Catalunya y la Lombardía. Estudio del cambio institucional y organizativo realizado para facilitar su implementación”. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*. ISSN 1699-597X, N.º 3, 2008. Págs. 367-402.
- Jahan, Rounaq (1995), *The Elusive Agenda: Mainstreaming Women in Development*. London: Zed Books.
- Lombardo, Emanuela y Margarita León (2014), “Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica”. *Investigaciones feministas*, vol.5: 13-35.
- Mazey, Sonia (2000), “Introduction: Integrating Gender – Intellectual and ‘Real World’ Mainstreaming”, *Journal of European Public Policy*, 7(3), 333-345.
- Mergaert, Lut y Emanuela Lombardo (2014), “Resistance to implementin gender mainstreaming in EU research policy”, in: Weiner, Elaine and Heather MacRae (eds): “The persistent invisibility of gender in EU policy” *European Integration online Papers (EIoP)*, Special issue 1, Vol. 18 Article 5: 1-21.
- Mergart, Lut (2012), *The Reality of Gender Mainstreaming Implementation: The Case of the EU Research Policy*, Ph.D. dissertation. Radboud Universiteit Nijmegen, Netherlands.
- Otero, Paula y Ramón Bouzas (2012), “Estructura, recursos y desarrollo de las políticas de igualdad en el ámbito local”. *Revista de Estudios Políticos (nueva época)*. Madrid. N.º 158: 139-163.
- Paleo, Natalia y Alba Alonso (2014), “¿Es solo una cuestión de austeridad? Crisis económica y políticas de género en España”. *Investigaciones feministas*. Vol. 5: 36-68.
- Rao, Aruna y David Kellenher (2005), “Is There Life after Gender Mainstreaming?”, *Gender and Development*, 13(29): 57-69.
- 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.
- Rubery, Gill (2014), “From ‘women and recession’ to ‘women and uasterity’: a framework for Analysis”. Karamessini, M y J. Rubery (eds.) *Women and Austerity. The Economic Crisis and the Future for Gender Equality*. London: Routledge. Pp: 17-36.



- Varela, Raquel (2001), “Las políticas de igualdad en el ámbito del trabajo: una propuesta de construcción teórica desde el género” a: R. Radl Philipp (ed.). *Cuestiones Actuales de Sociología del género*. Madrid: CIS, Universidad Santiago de Compostela. Vilanova, M. (comp.) (1994), *Pensar las diferencias*, Barcelona: UB, ICD.
- 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.