

Les polítiques de gènere en àmbit local

Mònica Gelambí Torrell

Consultora a Atena Gender Consulting i investigadora associada de l'Institut de Ciències Polítiques i Socials, Barcelona (Espanya)

Gender Policies at the Local Level

ABSTRACT This article presents, firstly, all the gender mainstreaming and subject-specific obligations that the Catalan Equality Act (Law 17/2015) establishes for the municipal sphere. Secondly, it goes on to explain what the city councils are actually implementing and what they are not. Thirdly, the causes of compliance and non-compliance are analysed. Finally, the paper proposes strategies for the implementation of gender policies at the municipal level. This article considers that the approval of the Catalan Equality Act has had a positive impact on the implementation of local gender policies, although there are aspects that still need to be worked on to make it easier for councils to truly comply with the provisions of the law.

KEYWORDS local policies; gender equality; gender mainstreaming; legislation.

RESUM En aquest article es presenten, en primer lloc, totes les obligacions concretes, transversals i específiques per temàtiques que la llei catalana d'igualtat (Llei 17/2015) estableix per a l'àmbit municipal. En segon lloc, s'exposa què és el que els ajuntaments implementen realment i què és el que s'incompleix generalment. En tercer lloc, s'analitzen les causes dels compliments i els incompliments. Per acabar, s'exposen propostes que permetin implementar realment polítiques de gènere en l'àmbit municipal. Aquest article considera que l'aprovació de la llei catalana d'igualtat ha tingut un impacte positiu en la realització de polítiques locals de gènere, tot i que hi ha aspectes sobre els quals és necessari continuar treballant per a facilitar que els ajuntaments puguin complir realment amb el que diu la llei.

PARAULES CLAU política local; igualtat de gènere; transversalització de gènere; legislació.

1. Introducció

En aquest article s'analitzen les polítiques de gènere que s'estan realitzant des de l'àmbit local català, entenent com a tals totes les que s'estan dissenyant per afavorir i aconseguir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i trencar amb els fonaments androcèntrics que hi ha darrere de moltes polítiques locals.

Article rebut el 03/06/2022; acceptat el 27/09/2022.

El punt de partida, per tant, és un enfocament ampli de les polítiques d'igualtat de gènere, en el qual s'inclouran tant les polítiques que busquen aconseguir aquesta igualtat com a principal objectiu —per exemple, per a prevenir i erradicar la violència masclista o dissenyar un pla intern d'igualtat— com les transversals de gènere que tenen un enfocament transformador i busquen posar en discussió les arrels patriarcals de polítiques i serveis locals.

S'ha optat per aquest enfocament ampli per considerar que molts ens locals estan realitzant polítiques d'igualtat de gènere però tenen com a tasca pendent la transversalització de gènere. És a dir, s'ha volgut donar valor a la feina que s'està fent des de l'àmbit local tot i que, en alguns casos, encara no s'ha aconseguit implementar la transversalització de gènere en els ens. Queda pendent posar en discussió el patriarcat que hi ha darrere de la definició de moltes polítiques, objectiu principal de la transversalització de gènere que va molt més enllà de les competències i possibilitats d'actuació de les regidories d'igualtat.

Aquest article és el resultat d'una reflexió personal que s'inspira, per un costat, en la literatura existent sobre polítiques transversals de gènere i en l'escassa literatura sobre polítiques locals d'igualtat de gènere, i, per un altre costat, en l'experiència personal com a formadora i assessora de l'àmbit local en temes relacionats amb la igualtat de gènere i la implementació de la transversalització de gènere, experiència que m'ha permès dialogar amb les dones que estan realitzant les polítiques d'igualtat de gènere des de la seva responsabilitat tècnica en el món local català.¹

1. Des del 2008 he impartit formació sobre transversalitat de gènere en moltes administracions locals: Ajuntament de Tortosa, Consell Comarcal de la Noguera, Ajuntament de Vilafranca del Penedès, Consell Comarcal de la Segarra, Consell Comarcal del Baix Camp, Ajuntament de Reus, Ajuntament de Sant Cugat del Vallès, Consell Comarcal de la Cerdanya, Ajuntament de Lleida, Ajuntament de Valls, Ajuntament de Vilafranca del Penedès, Ajuntament de la Seu d'Urgell, Ajuntament de Terrassa, Ajuntament de Manresa, Consell Comarcal del Solsonès, Ajuntament de Tarragona, Ajuntament de Tona, Ajuntament de Figueres, Ajuntament de Mollerussa, Consell Comarcal del Tarragonès, Consell Comarcal del Pallars Sobirà, Consell Comarcal de l'Alta Ribagorça, Ajuntament d'Alpicat, entre altres. A més a més, he donat cursos sobre transversalitat de gènere adreçats al món local i organitzats per la Diputació de Lleida, la Diputació de Tarragona, la Diputació de Barcelona i l'Escola d'Administració Pública de Catalunya. En l'àmbit de la recerca, he participat en fòrums i projectes de recerca organitzats per l'Institut de Ciències Polítiques i Socials (ICPS), on s'ha pogut debatre i dialogar amb les persones responsables, polítiques i tècniques, de les polítiques d'igualtat de gènere en el món local.

2. Marc conceptual

L'enfocament que se segueix en aquest article es basa en el fet que la política per la igualtat de gènere i la gestió transversal de gènere són termes complementaris però no equivalents.²

Va ser en la Quarta Conferència Mundial de Dones a Pequín, el 1995, quan els estats membres de l'ONU van acceptar, de forma explícita, la gestió transversal de gènere com a objectiu formal de les polítiques d'igualtat.

Daly afirma que la introducció de la gestió transversal de gènere, en comptes de fer desaparèixer les aproximacions d'igualtat de gènere ja existents, ha provocat que cada territori porti a terme el seu propi combinat d'actuacions i polítiques d'igualtat d'oportunitats, d'acció positiva i de gestió transversal de gènere.³

Com defensa Verloo, i tal com la realitat local catalana ha posat en evidència, les tres aproximacions no són excloents mútuament, sinó que és possible combinar-les a la pràctica,⁴ com va explicar el Grup d'Experts en Transversalitat del Consell d'Europa: “El *mainstreaming* de gènere no pot reemplaçar els mecanismes i les polítiques existents en matèria de gènere ni redundar-hi. (...) El *mainstreaming* i la política específica d'igualtat no són solament estratègies duals i complementàries, sinó que formen una estratègia «doble»” (p. 27-31).

Es tracta d'assumir que no hi ha un escenari que sigui de gènere neutre, la qual cosa vol dir que s'ha de tenir en compte els elements femenins i masculins que s'han inclòs en el seu disseny, el valor que s'hi ha donat i les conseqüències que es produeixen en una societat plena de diferències i desigualtats de gènere. El problema que es vol afrontar no és només l'exclusió de les dones, o dels homes com a norma, sinó el món del gènere per si mateix, perquè aquell punt de partida privilegiaria uns grups mentre que n'oprimiria uns altres.

2. Posició compartida per Woodward, “European Gender Mainstreaming”, 26; Daly, “Gender Mainstreaming in Theory and Practice”; Woodward, “Measuring women’s progress in a global era”, “Gender Mainstreaming in European Policy”; Verloo, “Displacement and empowerment”; la Unió Europea, i el Grup d'Experts en Transversalitat del Consell d'Europa, entre d'altres.

3. Daly, “Gender Mainstreaming in Theory and Practice”, 437.

4. Verloo, “Displacement and empowerment”, 346.

En l'àmbit polític, aquesta perspectiva es tradueix en una gestió transversal de gènere que aspira a anar més enllà del gènere a través d'una política de la diversitat. Dona rellevància al reconeixement, valorització i celebració de les diferències de gènere.

Introduir la gestió transversal de gènere en les polítiques no és una empresa fàcil. Aquesta dificultat es deu al fet que l'adopció d'aquesta aproximació no s'identifica amb una determinada legislació o unes polítiques específiques adreçades a les dones, sinó amb una manera diferent d'entendre i definir els problemes i les prioritats.

El concepte de gestió transversal de gènere té una dimensió teòrica i una dimensió pràctica. En la dimensió pràctica, la transversalització de gènere és un procés que promou la igualtat de gènere. També és un intent de millorar l'efectivitat de les polítiques principals gràcies al fet que fa visible la naturalesa del gènere de les presumpcions, els processos i els resultats. En la dimensió teòrica, la transversalització de gènere és un procés de revisió dels conceptes clau per a definir un món nou,⁵ un món que posi en discussió la divisió per sexes del treball, l'organització jeràrquica dels espais públic i privat, les identitats de gènere, així com la limitació de la plena ciutadania de les dones.⁶

Encara que l'eliminació de les desigualtats de gènere sigui l'objectiu de l'estratègia de la transversalització de gènere, l'acceptació i valoració de les diferències de gènere existents és una font de desacord clau en la teoria i la pràctica de la gestió transversal de gènere.⁷

Jahan⁸ diferencia dos possible conceptes de gestió transversal de gènere: l'establiment de l'agenda (*agenda-setting*) i la integració (*integration*).⁹ L'establiment de l'agenda implica la transformació i la reorientació dels paradigmes polítics existents gràcies al canvi dels processos de presa de decisió política, la prioritització dels objectius de la igualtat de gènere i el repensament de les

5. Walby, "Measuring women's progress in a global era", 321.

6. Moltó, "Prólogo", 20.

7. Walby, "Measuring women's progress in a global era", 327.

8. Jahan, *The Elusive Agenda*.

9. Aquesta diferenciació és aplicada i desenvolupada en altres articles: Daly, "Gender Mainstreaming in Theory and Practice"; Squires, "Is Mainstreaming Transformative?".

finalitats polítiques. En aquesta aproximació el que es vol canviar és el corrent majoritari (*mainstream*) i el contingut de totes les polítiques. L'aproximació integracionista es caracteritza per introduir la perspectiva de gènere sense fer canvis en els paradigmes polítics existents; es percep la gestió transversal de gènere com una manera més efectiva d'aconseguir els objectius polítics existents.¹⁰

El nostre estudi parteix de la consideració que la gestió transversal de gènere implica “transformació”, que s’haurà de plasmar en un canvi d’agenda, de les prioritats i de les definicions que originen l’actuació pública.¹¹ Es tracta de posar en evidència el fonament patriarcal i moltes vegades masclista que hi ha darrere del disseny de les polítiques i que mai no s’ha posat en discussió. Prendre consciència de la seva existència implica definir les polítiques de manera diferent i transformar el model social present.

3. Implicacions en l'àmbit local de la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes. Obligacions concretes, transversals i específiques per temes

L'aprovació de la llei catalana d'igualtat (Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes; d'ara en endavant LIEDH) representa un gran pas endavant en l'aposta per les polítiques d'igualtat de gènere i per la transversalització de gènere a Catalunya.

Tenir una llei implica tenir un marc jurídic específic vinculant per a totes les administracions públiques i especialment per a les administracions locals.

Fins al moment de l'aprovació d'aquesta llei, el marc jurídic de referència era la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i l'article 41 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya (2006), que inclou la perspectiva de gènere entre els principis rectors de les polítiques públiques.

10. Walby, “Measuring women’s progress in a global era”, 323.

11. Rees, *Mainstreaming Equality in the European Union*.

Tenir una llei pròpia amb obligacions específiques per al món local ha suposat un canvi en la realitat de les polítiques d'igualtat de gènere en els municipis catalans, sobretot en els municipis mitjans i petits de Catalunya.

La LIEDH estableix tot un conjunt d'obligacions que les administracions locals han de complir, que van des l'ús no sexista ni estereotipat del llenguatge (article 3.8) fins a incloure sistemàticament la variable del sexe en totes les estadístiques, enquestes i recollida de dades que duguin a terme (article 56).

En l'article 3 de la LIEDH, on es recullen els principis d'actuació dels poders públics —principis que persegueixen el compliment amb la perspectiva de gènere a què fa referència l'article 41 de l'Estatut d'autonomia—, s'estableixen les primeres obligacions per a les administracions locals.

Són importants especialment, per la transcendència que han tingut en les polítiques i actuacions dels ens locals, els principis següents: la transversalitat de la perspectiva de gènere i la perspectiva de les dones (principis primer i sisè); l'erradicació de la violència masclista (principi tercer), l'empoderament de les dones i la democràcia i participació paritàries de dones i homes (principis quart i cinquè); i l'ús no sexista ni estereotipat del llenguatge (principi vuitè).

La LIEDH se centra en els ens locals de Catalunya en l'article 6, on s'exposen les funcions en matèria de polítiques d'igualtat que corresponen als municipis i a les altres entitats locals:

- a) Estudiar i detectar les mancances i necessitats de les dones, per complir les finalitats d'aquesta llei en l'*àmbit territorial* comptant amb la col·laboració de les associacions de dones.
- b) Sensibilitzar la població sobre les causes de la violència masclista i, en el marc de la normativa vigent, impulsar actuacions i campanyes de prevenció i posar a disposició de la població els serveis d'atenció necessaris per a les persones que pateixen les diverses manifestacions de la violència masclista.
- c) Atendre, informar i orientar les dones sobre programes i recursos per a facilitar l'exercici efectiu de llurs drets, i sensibilitzar homes i dones en termes d'igualtat de drets i deures.

- d) Crear i adequar els mecanismes necessaris per a integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere en llurs actuacions polítiques.
- e) Establir les condicions de formació i capacitació del personal a llur servei.
- f) Elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat de dones i homes destinats al personal a llur servei a què fa referència l'article 15.
- g) Dissenyar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat a què fa referència aquesta llei que afecten els ens locals.
- h) Fomentar l'autonomia personal i econòmica de les dones i impulsar l'ocupació femenina.
- i) Fomentar la presència de dones en els òrgans de participació i en els espais de presa de decisions.
- j) Donar suport als grups feministes i a les entitats de defensa dels drets de les dones, i impulsar-ne la participació en el disseny, elaboració, desenvolupament i avaluació de les polítiques d'igualtat i de transversalització de gènere.
- k) Adequar i mantenir estadístiques actualitzades que permetin un coneixement de la situació diferencial de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció local.
- l) Dissenyar i aplicar polítiques destinades a erradicar les desigualtats i l'explotació de les dones en tots els *àmbits* d'intervenció locals.
- m) Complir qualsevol altra funció que li atribueixi la legislació vigent.

Però aquí no acaben les propostes que la Llei fa al món local. Trobem més obligacions per a l'àmbit local quan analitzem l'articulat de la Llei.

Per un costat, trobem referències concretes al món local. Per exemple, en l'apartat 2 de l'article 21, sobre coeducació, hi diu: "Les administracions locals han d'aplicar mesures específiques per tal que els joves menors de setze anys assisteixin quotidianament als centres educatius, amb una atenció especial

a les adolescents amb risc d'abandonament". I l'article 25 parla dels mitjans de comunicació audiovisual dels ens locals de Catalunya. Per un altre costat, identifiquem noves obligacions per al món local en els articles que regulen àmbits concrets, com per exemple en relació amb les manifestacions culturals (article 24) o els esports (article 30), obligacions que afecten els ajuntaments per tenir la competència en aquests àmbits i ser responsables de les seves polítiques culturals i esportives.

La Llei també planteja mecanismes per a garantir el dret a la igualtat efectiva de dones i homes i que afecten el món local:

- La inclusió de clàusules socials en les bases de la contractació amb la finalitat de promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el mercat laboral. En aquest cas, es tracta d'una recomanació recollida en l'article 10. No és una obligació per a les administracions locals.
- La inclusió de la valoració del millor mitjà per a aconseguir la incorporació de la perspectiva de gènere en les bases reguladores de subvencions, beques i qualsevol altre tipus d'ajut públic. És una recomanació que trobem en l'article 11.
- El compliment amb el principi de representació paritària de dones i homes en els nomenaments i les designacions per a la composició de tot tipus d'òrgans col·legiats. És una obligació, recollida en l'article 12, que només es pot eludir quan es tracta d'òrgans constituïts per a la promoció dels drets i interessos d'un dels dos sexes.
- La realització de plans en matèria de polítiques d'igualtat de gènere. És una proposta recollida en l'article 13.c i en l'article 14.4, i es recomana al món local, que pot decidir si seguir o no seguir la recomanació.
- L'aprovació de plans d'igualtat de dones i homes del sector públic. És una obligació que tenen tots els ens locals amb òrgans específics de representació del personal a llur servei, tal com especifica l'article 15.2 de la Llei.

3.1. La transversalització de gènere

Tot i que les administracions locals tenen l'obligació d'introduir la transversalització de gènere des del 2007, quan es va aprovar la Llei orgànica d'igualtat que estableix aquest deure en l'article 15,¹² el seu compliment per part del món local català va ser molt dèbil, i té una importància especial que aquest principi es reculli també en la llei catalana d'igualtat (article 3.1 i article 6).¹³

Implementar l'enfocament de la transversalització de gènere implica incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques públiques que un Govern realitzi i afecta tots els nivells de govern existents. Com va definir el Grup d'Experts en Transversalitat del Consell d'Europa (EG-S-MS), “el *mainstreaming* de gènere és l'organització (la reorganització), millora, desenvolupament i avaluació dels processos polítics, de manera que una perspectiva d'igualtat de gènere sigui incorporada en totes les polítiques, en tots els nivells i en totes les etapes, per part dels actors involucrats normalment en l'adopció de mesures polítiques”.¹⁴

Ja no es tracta de realitzar polítiques adreçades a assegurar la igualtat formal i potenciar la igualtat real, sinó que es defensa la introducció, en totes les polítiques, de la consciència que la societat està formada per homes i per dones, que no sempre tenen les mateixes preferències, necessitats o oportunitats a causa dels fonaments patriarcals de la nostra comunitat i que ocupen posicions jerarquitzades, desenvolupen rols diferents i tenen diferent control sobre

12. “Article 15. Transversalitat del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes. El principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes ha d'informar, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els poders públics. Les administracions públiques ho han d'integrar de forma activa en l'adopció i execució de les seves disposicions normatives, en la definició i pressupostació de polítiques públiques en tots els àmbits, i en el desenvolupament del conjunt de totes les seves activitats.”

13. Aquesta obligació s'ha vist reforçada i explicitada en la llei catalana d'igualtat, que, com ja hem vist, diu, en l'article 3.1, “Transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat de gènere: els poders públics han d'aplicar la perspectiva de gènere i la perspectiva de les dones en les actuacions, a tots els nivells i a totes les etapes, reconeixent el valor que aporten dones i homes i aplicant de manera positiva els canvis necessaris per a millorar la societat i respondre a les realitats, les oportunitats, les necessitats i les expectatives dels dos sexes.”, i, en l'article 6, que els ens locals hauran de crear i adequar els mecanismes necessaris per a integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere en llurs actuacions i els responsabilitza de formar i capacitar el seu personal.

14. Grupo de Especialistas en Mainstreaming, *Mainstreaming de género*.

els béns, els recursos i les decisions. Es tracta de repensar totes les polítiques i assumir la transversalització de gènere com un enfocament transformador.

3.2. Obligacions transversals

Considerem que algunes de les obligacions que trobem en la LIEDH són transversals perquè afecten totes les persones que participen en el procés de disseny i implementació de les polítiques públiques locals, la classe política i el personal tècnic i administratiu de totes les àrees.

La primera obligació és afrontar de manera integral totes les formes de violència masclista, especialment la violència contra les dones i els actes sexistes, misògins i discriminatoris.

La segona obligació és donar veu a les dones i reconèixer l'expertesa femenina. Aquesta obligació es tradueix, amb referència al contingut de la llei, per un costat, a donar suport a les dones en el procés amb el qual enforteixen llur potencial i autonomia, coneixen millor llurs capacitats i participen activament en la superació dels obstacles que són a la base de la infravaloració que han patit històricament, i, per un altre costat, a fer valer les aportacions de les dones en la construcció, manteniment i transformació de la societat en promoure'n la participació; fer visibles i reconèixer les diferències, singularitats i particularitats territorials, culturals, ètniques, religioses, personals, d'edat, estat de salut, socioeconòmiques i d'orientació i identitat sexuals de dones i homes sense exclusions; reconèixer les dones com a subjectes socials, econòmics i polítics, i destacar les experiències vitals tant de dones com d'homes. I, per a reconèixer l'expertesa femenina, també es necessari afavorir la participació dels grups i les associacions que defensen els drets de les dones en l'elaboració i avaluació de les polítiques públiques, i assegurar la representació paritària en la composició dels òrgans col·legiats, de direcció, de participació, de representació, consultius, tècnics i científics, en els tribunals i ens els espais de presa de decisions.

La tercera obligació és fer un ús no sexista del llenguatge, que eviti l'expressió de concepcions sexistes de la realitat i els usos androcèntrics i amb estereotips de gènere, i promoure un llenguatge respectuós amb les dones, les minories i totes les persones en general, en l'atenció personal i en tota la documentació escrita, gràfica i audiovisual.

Pel que fa a aquesta obligació, hem de fer menció a la revisió i modificació de les denominacions de les institucions i els òrgans dependents de les administracions públiques per a garantir que respectin els principis de llenguatge no sexista ni androcèntric. Això s'hauria d'haver fet dins del termini d'un any a comptar de l'entrada en vigor de la llei, tal com s'especifica en la disposició addicional cinquena.

I la quarta obligació és recollir les dades desagregades per sexe i utilitzar indicadors de gènere. L'article 56 de la LIEDH especifica que les administracions públiques de Catalunya han de:

- Incloure sistemàticament la variable del sexe en totes les estadístiques, enquestes i recollides de dades que duguin a terme.
- Establir nous indicadors estadístics que permetin reconèixer millor les diferències en els rols socials, les necessitats, les condicions, els valors i les aspiracions de dones i homes en cada situació, circumstància i estadi de la vida, i incloure aquests indicadors en les operacions estadístiques. Podem definir aquesta obligació com “dissenyar indicadors de gènere”.
- Dissenyar mecanismes i introduir indicadors estadístics per a millorar el coneixement de la incidència d'altres variables que siguin generadores de discriminacions múltiples en els diferents àmbits d'intervenció. Això implica que els indicadors de gènere que es dissenyaran hauran de ser interseccionals.¹⁵

3.3. Obligacions temàtiques per àmbits d'actuació

La LIEDH estableix quines actuacions polítiques s'han de realitzar per a aconseguir la igualtat de gènere en àmbits temàtics específics. El capítol IV se centra en les polítiques públiques per a promoure la igualtat efectiva de dones i homes.

15. L'European Institut for Gender Equality (EIGE) defineix la interseccionalitat com un “instrument analític per a estudiar i entendre les maneres en què el sexe i el gènere s'encreuen amb altres característiques o identitats, i per a respondre-hi, i com aquestes interseccions contribueixen a experiències complexes i úniques de discriminació”. Podeu consultar <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1263?lang=es>.

Identifiquem diferents àmbits que regula la Llei i que tenen un impacte en el món local, que són la participació política i social; la formació educativa; els mitjans de comunicació i les tecnologies de la informació i comunicació; l'àmbit laboral; les polítiques socials i els usos del temps; l'ocupació, la salut i els serveis de les famílies; la promoció de la cultura i la regulació dels equips culturals; la promoció de l'esport i la regulació de les instal·lacions esportives; la regulació del temps lliure; el medi ambient; l'urbanisme; l'habitatge, i la mobilitat.

En aquests àmbits la llei catalana d'igualtat estableix obligacions i objectius concrets a assolir.

Analitzarem només tres àmbits d'aquest article perquè són municipals i perquè els municipis hi tenen plenes competències i llibertat d'actuació, ja que les fonts de finançament municipals existents no vinculen el contingut de les polítiques, a diferència, per exemple, de les polítiques de promoció econòmica autonòmiques, en què allò que els ajuntaments poden fer o no poden fer depèn del contingut de les bases de subvencions que atorga la Generalitat de Catalunya.

Promoció de la cultura

L'article del 24 de la LIEDH regula les manifestacions culturals i estableix el següent. Correspon a les administracions públiques de Catalunya dur a terme les actuacions següents:

- a) Adoptar les mesures necessàries per a garantir el dret de les dones a la cultura i a ésser considerades agents culturals i per a visibilitzar la cultura que els és pròpia.
- b) Adoptar les mesures necessàries per a evitar tot tipus de discriminació per raó de sexe i promoure la igualtat efectiva en el terreny de la creació cultural i la participació de les dones en les activitats culturals, tenint en compte llurs realitats i aspiracions.
- c) Impulsar la recuperació de la memòria històrica de les dones amb la participació de les dones, i promoure polítiques culturals que en facin visibles les aportacions al patrimoni i a la cultura de Catalunya, i també la diversitat.

- d) Fomentar que en les manifestacions culturals de qualsevol mena no es reproduïxin estereotips ni prejudicis sexistes, i promoure la creació i la divulgació d'obres que presentin innovacions formals favorables a la superació de l'androcentrisme i del sexisme, al coneixement de la diversitat ètnica, cultural i funcional dels diferents col·lectius de dones, i a la visualització de les diferents orientacions sexuals o identitàries de les dones.
- e) Facilitar la promoció de manifestacions culturals de diferents procedències en què les dones siguin reconegudes i no menystingudes.
- f) Garantir que les produccions culturals públiques incorporin una visió no sexista i no androcèntrica, i potenciar que els centres de creació cultural afavoreixin la creació i la difusió de les obres culturals d'autoria femenina mitjançant les mesures de sensibilització, promoció i foment adequades.
- g) Respectar i garantir la representació equilibrada en els diferents òrgans consultius, científics, jurats i de decisió existents en l'organigrama artístic i cultural.
- h) Promoure la presència de creadores catalanes en la programació cultural pública de les exhibicions locals, nacionals, estatals i internacionals, i també la representació paritària de dones i homes en les candidatures dels honors i distincions que convoquin, i vetllar per aquesta presència i representació.
- i) Prohibir l'organització i la realització d'activitats culturals en espais públics on no es permeti la participació de les dones o se n'obstaculitzi la participació en igualtat de condicions amb els homes.

Aquest article implica que els ajuntaments, quan planifiquen la política cultural, ha de tenir en compte la participació de les dones en els espais de decisió, la contractació de dones, i el contingut dels espectacles i activitats culturals que es porten a terme.

Promoció de l'esport

L'article 30 se centra en l'esport i estableix, en primer lloc, que les polítiques esportives han de:

- a) Garantir la igualtat efectiva de dones i homes per a practicar activitat física i esport, tant de lleure com de competició, en tots els àmbits, inclosos els científics, tècnics, de control de les competicions, els serveis mèdics i altres d'atenció a esportistes, de lideratge, i de projecció i representació social.
- b) Fomentar la incorporació, participació i continuïtat de les dones en l'esport en totes les etapes de la vida, i incloure programes de conscienciació i foment de la presència de dones en els òrgans de decisió esportius i de dirigents esportives.
- c) Incorporar indicadors de perspectiva de gènere en els diferents àmbits de l'esport a Catalunya.
- d) Elaborar protocols i mecanismes de prevenció i actuació davant de la violència masclista en la pràctica esportiva i en l'esport en general.
- e) Fomentar i protegir el model d'esport en edat escolar per promoure i facilitar l'accés d'infants i joves a les activitats físiques i esportives, sota criteris de coeducació en valors, inclusió, cohesió social i lluita contra les desigualtats, amb l'objectiu de formar persones compromeses amb la societat i amb el foment de la igualtat entre homes i dones.
- f) Fomentar el patrocini, i la difusió en els mitjans de comunicació, d'activitats esportives en què la participació de les dones sigui minoritària, i fixar els ajuts públics destinats a les modalitats esportives practicades majoritàriament per dones.

I aquest article estableix, en segon lloc, que les polítiques esportives han de tenir en compte els aspectes següents:

- a) Són factors rellevants per a la concessió d'ajuts, premis i subvencions a les entitats esportives, la promoció d'una oferta d'activitats esportives per a infants que sigui equilibrada pel que fa a la perspectiva de gènere, i també l'aplicació de mesures internes per a facilitar la participació de les dones en els llocs de direcció d'entitats i clubs.

- b) Les administracions esportives catalanes no poden participar ni concedir cap tipus d'ajut a programes o activitats esportives que siguin sexistes o discriminatoris per raó de sexe.
- c) Els estudis i les recerques en l'àmbit de les ciències de l'activitat física i l'esport, promoguts per les administracions esportives catalanes o subvencionats amb diner públic, han d'introduir l'estudi de les diferències i les desigualtats entre dones i homes per ampliar i aprofundir el coneixement sobre les realitats, les expectatives, les necessitats i les aportacions de les dones a l'esport en totes les etapes de la vida.
- d) L'educació en l'esport ha d'incloure de manera preferent el principi de coeducació i ha de fomentar la formació en valors coeducatius tant dels professors d'educació esportiva com de les persones que fan de monitors, entrenadors i tècnics, mitjançant activitats formatives i programes de formació continuada.
- e) S'han d'elaborar programes i materials didàctics per a fomentar l'esport de lleure i l'esport en edat escolar, igualitaris i amb valors socials, i promoure la visibilitat de les dirigents esportives, esportistes i entrenadores d'elit.
- f) S'ha d'igualar entre homes i dones la concessió de premis i beques d'un esport.

Aquestes obligacions impliquen la introducció de la perspectiva de gènere en l'oferta esportiva que fa el mateix Ajuntament, en les subvencions que es concedeixen a les entitats esportives i per a fomentar l'esport escolar, en la gestió dels mateixos espais esportius, i en els premis i reconeixements que l'Ajuntament pugui donar.

Urbanisme

L'article 53 de la LIEDH, en relació amb les polítiques de medi ambient, urbanisme, habitatge i mobilitat, estableix que aquestes polítiques han d'incorporar la perspectiva de gènere en totes les fases del disseny, planificació, execució i avaluació urbanístics, per a posar en igualtat de condicions, en el disseny i configuració dels espais urbans, les necessitats i prioritats derivades del mercat laboral, del treball domèstic i de la cura de persones, i també per a col·laborar a eliminar les desigualtats existents.

Aquest article també indica tot un seguit de mesures per a complir amb aquesta obligació: formació en perspectiva de gènere del personal tècnic i polític; planificació basada en estudis amb estadístiques desagregades per sexe; estudis d'impacte de gènere, etc.

4. L'actualitat de les polítiques de gènere locals

4.1. Una mica d'història

L'any 1987 es van crear les primeres regidories de dones i d'igualtat a Catalunya.¹⁶ La creació d'una regidoria d'aquest tipus implica la voluntat de fer visible el compromís del govern municipal amb les polítiques d'igualtat de gènere i posa en evidència que aquest tema s'ha incorporat en l'agenda municipal.

Els ajuntaments catalans estan dissenyant polítiques d'igualtat de gènere des de finals dels anys noranta del segle passat, i durant aquests trenta anys s'han realitzat una gran quantitat de polítiques i projectes diferents. Avui en dia es pot afirmar que en l'àmbit local s'ha consolidat la igualtat de gènere com a àrea sectorial de política pública, i això implica que es tracta d'una àrea sectorial de la política municipal reconeguda per la classe política, el personal tècnic i la ciutadania.¹⁷

És possible diferenciar en l'àmbit local els dos grans tipus de polítiques que ja hem presentat: les polítiques d'igualtat de gènere i les polítiques transversals de gènere. D'una banda, incloem en les primeres totes aquelles polítiques municipals que s'han realitzat per resoldre problemes específics de desigualtat o discriminació de gènere, com per exemple les polítiques per a prevenir situacions de violència masclista i actuar davant d'elles, la inclusió de mesures en el transport públic nocturn perquè les dones viatgin més segures, o les actuacions per a afavorir l'esport d'elit femení. Aquestes polítiques es caracteritzen per ser fruit, principalment, de la feina feta pel departament o àrea responsable de les polítiques d'igualtat, que pot ser la Regidoria d'Igualtat de Gènere, la Regidoria de Feminismes, etc. D'altra banda, incloem en les polítiques transversals de gènere totes aquelles polítiques que no han estat

16. De la Fuente et al., "Fòrum de Polítiques Públiques sobre Mainstreaming de Gènere", 43.

17. Alfama, "Balanç i reptes de les polítiques locals d'igualtat de gènere", 151.

dissenyades des de l'Àrea o Departament d'Igualtat però que han incorporat la perspectiva de gènere, per exemple, el disseny del pla urbanístic de la ciutat amb perspectiva de gènere o la inclusió de la perspectiva de gènere en les subvencions a entitats esportives o en la programació de la festa major. Es tracta d'aquelles polítiques que estan implementant les obligacions transversals i concretes per a cada àmbit que estableix la llei d'igualtat.

Es pot afirmar que els ajuntaments catalans estan implementant aquesta estratègia dual de les polítiques d'igualtat de gènere¹⁸ i que ambdues vessants estan sota la direcció de la Regidoria de Polítiques d'Igualtat, que també lidera el procés de transversalització de gènere, el qual implica recordar a les diferents àrees que les seves polítiques no són de gènere neutre i facilitar eines per a trencar amb l'androcentrisme de les polítiques.

Tot i poder observar esforços importants i identificar moltes experiències positives a Catalunya, no es pot afirmar que els ajuntaments catalans tenen incorporada la gestió transversal de gènere en les polítiques locals, ja que no és una perspectiva que sigui compartida i que incideixi en tots els àmbits, polítiques i serveis.¹⁹

Hem de tenir en compte el fort impacte que la crisi econòmica del 2008 va tenir en aquest àmbit, en el qual es van reduir de forma molt important els pressupostos i recursos a disposició, com demostra la cancel·lació del programa de suport a les agents locals d'igualtat de gènere.²⁰ Aquesta crisi es va afrontar amb polítiques sense cap perspectiva de gènere i frenant els avenços aconseguits.²¹

18. La Comissió Europea, quan defineix la seva Estratègia per la igualtat de gènere pel període 2020-2025, també aposta per aquest plantejament dual de mesures específiques per a aconseguir la igualtat de gènere, combinades amb una integració més gran de la perspectiva de gènere, la qual implica la seva inclusió sistemàtica en totes les fases del disseny de les polítiques i en tots els àmbits d'actuació, utilitzant la interseccionalitat com a principi transversal en aquesta implementació (Gelambí, "Com hem vingut organitzant les polítiques d'igualtat de gènere").

19. Gelambí, "La gestió transversal de genero en momentos de crisis"; Gelambí, "Com hem vingut organitzant les polítiques d'igualtat de gènere".

20. Alfama, "Balanc i reptes de les polítiques locals d'igualtat de gènere", 154.

21. Alfama, "¿Qué ha cambiado con esta crisis?"; Beteta, "La feminización de la crisis financiera global"; Lomardo, i León, "Políticas de igualdad de genero y sociales en España".

Aquest context va repercutir en les polítiques d'igualtat municipals, i és possible indicar alguns dels impactes. D'una banda, es va produir una reducció del nombre de persones especialistes en igualtat de gènere contractades en les administracions locals. També es van produir canvis de destinació de les dones tècniques en igualtat de gènere i l'ampliació de les seves responsabilitats, i això implica una reducció del temps a disposició per a dissenyar polítiques transversals de gènere. D'altra banda, en relació amb les polítiques d'igualtat, es va observar, en primer lloc, la desaparició de programes específics amb objectius d'igualtat de gènere que es realitzaven des de diferents àrees municipals, per exemple, sobre el foment de l'emprenedoria femenina o l'esport femení de competició. Es va observar, en segon lloc, la desaparició de l'atenció que es prestava a determinats col·lectius de dones en programes o polítiques que no depenien de la Regidoria d'Igualtat com a conseqüència d'un doble efecte que va provocar la crisi: la reducció dels recursos a disposició i l'increment del nombre de persones sol·licitants de determinats serveis. Aquest doble fenomen va produir l'eliminació de serveis concrets adreçats a col·lectius de dones amb necessitats específiques. I es va observar, en tercer lloc, la reducció de les polítiques realitzades des de la mateixa Àrea o Departament d'Igualtat perquè en el moment que hi havia menys recursos molts ajuntaments van haver de dedicar-los tots a afrontar el problema de la violència masclista. I, finalment, es va produir, com a conseqüència de tot això, una reducció dràstica i, en alguns ajuntaments, la desaparició de les mesures internes dirigides a la implementació de la transversalització de gènere. La rellevància d'aquests impactes, però, no va ser uniforme, ja que depenia de la importància política i estratègica que s'havia donat a les polítiques d'igualtat de gènere en cada Ajuntament.²²

4.2. Actualitat

L'aprovació de la llei catalana d'igualtat i la força que el moviment feminista ha tingut en els darrers anys han suposat un nou renaixement de les polítiques locals d'igualtat de gènere, tot i que és difícil afirmar que aquesta millora sigui general, és a dir, que afecti tot el món local.

22. Gelambí, "La gestión transversal de genero en momentos de crisis".

Després de les eleccions del 2015, el denominat “nou municipalisme”²³ va impulsar una nova agenda política, en la qual el feminisme es va configurar com un dels pilars fonamentals.²⁴ S’apostà per la construcció d’una societat més feminista qüestionant les relacions jeràrquiques, competitives i patriarcals, i se situà l’èmfasi en la reproducció social.²⁵

El món local ha fet aquesta aposta utilitzant els instruments que proposa la llei catalana, principalment els plans de polítiques d’igualtat de gènere i els plans d’igualtat entre dones i homes en el sector públic.

Però la utilització d’aquests instruments no implica, com veurem, la implementació de la transversalització de gènere en les polítiques locals.

4.2.1. Plans de polítiques d’igualtat de gènere

Els plans de polítiques d’igualtat de gènere han estat un dels principals instruments d’actuació que s’han utilitzat en el món local català des dels anys noranta del segle passat.²⁶

Els plans de polítiques d’igualtat recullen, de forma planificada, una sèrie de propostes polítiques amb els objectius de corregir les principals desigualtats existents entre dones i homes i reduir els conflictes derivats d’aquesta situació. Les actuacions previstes en els plans busquen assolir els objectius generals i específics que l’Ajuntament ha establert després d’haver fet una diagnosi de gènere del territori i de les polítiques municipals. Tots els plans es poden considerar polítiques d’igualtat de gènere, però no tots són eines que busquen incorporar l’objectiu de la igualtat de gènere en les polítiques municipals.

Inicialment, aquests plans van ser realitzats, sobretot en la província de Barcelona, per part de municipis grans, mitjans i petits. La diferència entre

23. Subirats, *El poder de lo próximo*.

24. Paleo, i Alonso, “De la calle a las instituciones”, 47.

25. Cruells, i Alfama, “El feminismo en el municipalismo”.

26. L’any 2010 el 17% de municipis catalans tenia un pla de polítiques d’igualtat. Concretament, eren 162 municipis, que representaven un 92% dels municipis amb una població superior a 20.000 habitants, i això implicava la cobertura d’un 71% de la població catalana (Alfama, “Les polítiques municipals de gènere”, 6).

províncies era fruit del rol promotor i de suport assumit per la Diputació de Barcelona, que facilitava recursos tècnics i financers perquè els ajuntaments de la província poguessin dissenyar els seus plans de polítiques d'igualtat.

Actualment, es tracta d'una eina per a treballar contra les desigualtats de gènere en tot el territori català.²⁷ S'ha produït un increment molt important del nombre d'ajuntaments petits i mitjans que han aprovat el seu propi pla de polítiques d'igualtat o que s'han adherit al Pla de polítiques d'igualtat que ha dissenyat el Consell Comarcal.

No es pot assegurar l'existència d'una relació causal entre l'aprovació de la llei catalana d'igualtat i l'aposta política per la igualtat de gènere en el món local, però segurament ha sigut un factor que ha influït en l'increment del nombre de plans de polítiques d'igualtat de gènere existents.

Els plans de polítiques són un bon instrument per a afavorir que es treballi per la igualtat de gènere des de totes les àrees municipals, però, com totes les eines, té elements positius i riscos que s'han de tenir en compte.

Els aspectes positius del Pla són:

- Permet disposar d'una diagnosi del territori per a identificar les principals diferències, desigualtats i discriminacions de gènere existents, que es poden analitzar des d'un enfocament interseccional.
- Implica un treball coordinat i conjunt de les diferents àrees sota la direcció de la Regidoria d'Igualtat, i això es pot convertir en una excel·lent experiència formativa i en una creació d'aliances internes de l'Ajuntament.
- Incorpora indicadors d'avaluació que permetran analitzar l'evolució de la igualtat de gènere en el territori.

Els riscos del Pla són:

27. Gelambí, "Com hem vingut organitzant les polítiques d'igualtat de gènere".

- Tenir un pla pot comportar que les àrees no facin cap més esforç per a incorporar la perspectiva de gènere en la resta de polítiques que realitzen. Això implica que es deixi d'implementar la transversalització de gènere.
- Té el risc que es consideri una política exclusivament de l'Àrea d'Igualtat i que perdi tota la capacitat transformadora en la resta de departaments, que continuen treballant sense tenir en compte l'impacte de gènere de les seves actuacions.
- Té el risc que no sigui un document viu i que mori en el mateix moment en què s'aprova, sense que l'Ajuntament es comprometí realment a implementar-lo, seguir-lo i avaluar-lo.

És molt interessant tenir en compte que alguns ajuntaments han utilitzat aquest instrument per a definir la seva estratègia sobre com incorporar la transversalització de gènere en les polítiques municipals. Aquesta opció l'ha escollit, per exemple, l'Ajuntament de Barcelona amb l'aprovació del II Pla per la justícia de gènere 2021-2025 (setembre 2021).²⁸

4.2.2. Plans d'igualtat entre dones i homes en el sector públic

Els ens locals tenen l'obligació d'aprovar un pla d'igualtat entre dones i homes, que ha de complir amb els requisits que estableix l'apartat 4, de l'article 15 de la LIEDH.²⁹

28. Es pot consultar en línia a https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/123474/1/NouPla_2021-2025-ONLINE_DEF.pdf.

29. “a) Fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per a aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

b) Tenir en compte, entre altres, els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i també l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.

c) Incloure mesures específiques per a adequar-los, en cada cas, a les peculiaritats del personal docent, sanitari, investigador i penitenciari, i també dels bombers, agents rurals i cossos i forces de seguretat.

d) Tenir en compte els representants del treballadors a l'hora d'elaborar-los i aprovar-los.

e) Regular en l'articulat l'avaluació pròpia, que ha d'ésser quadriennal.

Els plans d'igualtat s'han considerat un instrument útil per a assegurar una igualtat més gran en l'organització i en la gestió municipal, i en molts casos són la primera "gran" política d'igualtat que es realitza en l'àmbit municipal i que no depèn de l'Àrea d'Igualtat, sinó que és responsabilitat del Departament de Recursos Humans.³⁰

Realitzar un pla d'igualtat intern és important en l'àmbit local perquè implica que l'Ajuntament no només treballa per assegurar la igualtat de gènere en el territori a través de les seves polítiques, sinó que també intenta assegurar aquesta igualtat de gènere en el propi Ajuntament i en les polítiques de gestió.

Tot i que cada vegada són més els ajuntaments i consells comarcals que tenen un pla intern d'igualtat, pla que han aprovat, en molts casos, amb posterioritat a l'aprovació de la LIEDH, encara trobem entitats locals que incompleixen aquesta obligació.

Aquest clar incompliment de la llei no té conseqüències negatives per a les entitats locals que no tenen pla, tot i que podem considerar que planteja problemes ètics quan, per exemple, l'empresa que no compleix amb l'obligació de tenir pla d'igualtat no pot contractar amb l'Administració pública, per ser una causa d'exclusió inclosa en l'article 71 de la Llei 9/2017, de 8 novembre, de contractes del sector públic³¹ i quan l'Ajuntament que licita no té pla.

Els plans interns d'igualtat poden afavorir la implementació de la transversalització de gènere quan incideixen a assegurar la presència de dones en llocs de comandament i aposten per la formació en igualtat de gènere per a totes les àrees.

f) Formar part com a annex del conveni col·lectiu o pacte de condicions de l'Administració pública corresponent o dels organismes autònoms, empreses públiques, consorcis, fundacions i altres entitats amb personalitat jurídica pròpia en què sigui majoritària la representació directa de la Generalitat o de les administracions locals."

30. Gelambí, "Com hem vingut organitzant les polítiques d'igualtat de gènere".

31. "Article 71. Prohibicions de contractar

d) (...) en el cas d'empreses de més de 250 treballadors, no complir l'obligació de disposar d'un pla d'igualtat de conformitat amb el que disposa l'article 45 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes."

La valoració positiva d'aquesta obligació entra en debat quan ens centrem en els ajuntaments més petits (amb menys de set persones contractades), on costa identificar els beneficis d'aquest pla, cosa que pot debilitar la seva aposta a favor de les polítiques d'igualtat de gènere.

4.2.3. Implementació de la transversalització de gènere

El gran repte polític i tècnic en l'àmbit de la igualtat de gènere és implementar la transversalització de gènere, que vol dir introduir la perspectiva de gènere en el disseny de totes les polítiques:

Perspectiva de gènere: la presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet de visualitzar dones i homes en llur dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i també permet de trobar línies de reflexió i d'actuació per erradicar les desigualtats. (article 2.e LIEDH)

Si tenim en compte el contingut de la LIEDH, podem concloure que incorporar la transversalització de gènere implica:

1. Recollir la informació desagregada per sexe i treballar amb indicadors de gènere.
2. Utilitzar un llenguatge escrit i iconogràfic inclusiu i no sexista.
3. Trencar i no reproduir els estereotips de gènere i els rols tradicionals de gènere.
4. Reconèixer el pes d'altres diferències i desigualtats: interseccionalitat.
5. Donar veu a les dones, visibilitzar les dones. Assegurar la presència de dones en els òrgans de participació i en els espais de presa de decisions.
6. Avaluar l'impacte de gènere que té tota política.
7. Actuar contra qualsevol violència masclista.

I totes aquestes actuacions han de seguir un mateix objectiu: incorporar la igualtat de gènere en tots els àmbits per transformar la societat.

La interseccionalitat es pot considerar la novetat dels darrers anys, i, segurament, com expliquen els mateixos ajuntaments, és, encara i principalment, una aposta teòrica, conceptual, que encara no està donant resultats pràctics.

Els estudis que analitzen les dificultats que existeixen per a realitzar polítiques transversals de gènere han posat en relleu la presència de resistències institucionals i resistències individuals, fins i tot quan s'ha incorporat la transversalització de gènere com a principi burocràtic.³² Les resistències institucionals deriven de la inexistència en l'Administració d'una aposta seriosa a favor de la igualtat de gènere, i això implica que no hi hagi una directriu política clara, i tampoc no existeixin recursos econòmics i humans suficients per a realitzar aquesta tasca. Les resistències individuals tenen l'origen en el sentiment d'incapacitat del personal polític i/o tècnic, que deriva de la falta de recursos i habilitats per a implementar la gestió transversal de gènere.

La llei catalana d'igualtat ha servit per a trencar amb les resistències institucionals perquè en aquests moments la transversalització de gènere és una obligació per als ens locals. Això implica que les polítiques transversals de gènere deixin de ser fruit, exclusivament, de la feina del personal tècnic municipal sensible o compromès amb el tema. A més a més, la llei ens explica com fer-ho o en dona pistes, per exemple, tenint en compte quants homes i quantes dones ens dediquem a la programació de teatre, a qui donem visibilitat en les exposicions o si tenim en compte la sensació de seguretat de les persones que assistiran a les sessions de tarda o vespre dels espectacles programats.

Altres exemples de com incorporar la transversalització de gènere els observem en la inclusió de la perspectiva de gènere en els contractes públics i en els ajuts públics. Els ajuntaments estan apostant cada vegada més per la inclusió de clàusules socials en la contractació pública, com ho demostra el fet que molts ajuntaments disposen d'una guia o instrucció sobre contractació responsable.³³

32. Margaert, i Lombardi, "Resistance to implementing gender mainstreaming in EU research policy", 3.

33. Iolanda Fresnillo fa, en la seva recerca publicada el 2021 i centrada en ajuntaments de la província de Barcelona, una llista no exhaustiva d'ajuntaments que disposen de guia o instrucció.

I també s'està produint la inclusió de la perspectiva de gènere en premis, distincions i subvencions, pràctica que s'està realitzant cada vegada més, com ho demostra la publicació del quadern metodològic feminista, publicat per l'Ajuntament de Barcelona el 2020, *Premis, distincions i gènere: bones pràctiques*.³⁴

Tot i haver-hi un ampli ventall d'exemples d'implementació de la transversalització de gènere en àmbit local, en aquests moments no existeixen moltes publicacions que recullin i analitzin polítiques municipals dissenyades amb perspectiva de gènere.³⁵

És cert que el contingut de la llei no és exhaustiu i que incloure la transversalització de gènere en les polítiques implica molt més del que la mateixa llei estableix, però la Llei proporciona informació molt rellevant que s'ha de tenir en compte en el disseny i ens ajuda a aprendre a identificar diferències i desigualtats de gènere, establir objectius d'igualtat de gènere i analitzar l'impacte de gènere d'una política en un àmbit específic, per exemple, educació o participació.

5. Les dificultats per a dissenyar i implementar polítiques locals de gènere

Com acabem de veure, les polítiques locals de gènere estan vivint un moment de represa, i considerem que la llei catalana d'igualtat és un recurs clau en aquest procés. L'existència d'una llei que estableix obligacions clares per a l'Administració local, obligacions que influeixen en el procés de disseny de les polítiques i en el seu contingut, ha estat un element clau perquè aquestes polítiques deixin de ser fruit de voluntats individuals.

ció, entre els quals trobem Granollers, el Prat de Llobregat, Vilanova i la Geltrú, Viladecans, Sant Boi de Llobregat, Sant Cugat del Vallès, Santa Coloma de Gramenet, Mataró, Sabadell, Terrassa i Barcelona (pàgina 63).

34. Es pot consultar en línia a [https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/122890/1/Quadern %20Premis %20i %20distincions %234-pa %cc %81g-simple.pdf](https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/122890/1/Quadern%20Premis%20i%20distincions%234-pa%cc%81g-simple.pdf).

35. La *Guia pràctica per a la realització de polítiques transversals de gènere en l'àmbit municipal*, publicada per la Diputació de Barcelona, és un recull de polítiques realitzades des de les diferents àrees municipals que s'han dissenyat amb perspectiva de gènere.

Els pocs estudis que tenim sobre les polítiques locals de gènere posen en relleu que es tracta d'una realitat no homogènia:³⁶ cada Ajuntament acaba sent un món autònom i això sempre s'ha traduït en casuístiques ben diverses. Uns ajuntaments treballen l'urbanisme de forma excepcional des de la perspectiva de gènere; l'aposta d'altres ha estat per la coeducació en les escoles bressol, i altres han tingut experiències innovadores d'afavoriment de l'esport femení. Aquesta gran diversitat és conseqüència del fet que l'aposta per la transversalització de gènere no ha sigut un projecte municipal sinó una aposta d'àrees concretes, sempre amb el suport de la Regidoria d'Igualtat quan existeix.

En el moment que s'aprovà la llei catalana d'igualtat, moltes de les qüestions que eren fruit de la sensibilitat personal s'han convertit en obligacions per a totes les persones que treballen en l'àmbit polític o tècnic per a l'Administració local.

Però, com hem vist, no està essent fàcil complir amb totes aquestes obligacions i, sobretot, implementar la transversalització de gènere en el món local.

Algunes de les dificultats que hem pogut identificar en aquest procés d'implementació del principi de transversalització de gènere i que comporten l'incompliment de les obligacions de la llei d'igualtat han estat les següents.

5.1. Desconeixement de la llei

En aquest article ens hem centrat en les obligacions que la llei catalana d'igualtat estableix, sense tenir en compte que moltes ja existien des de l'aprovació de la Llei orgànica 3/2007 d'igualtat efectiva de dones i homes, com hem pogut veure respecte a la introducció de la transversalització de gènere.

Treballant amb el món local, hem pogut identificar que el personal polític i tècnic que no treballa en l'Àrea d'Igualtat desconeix el contingut específic

36. Gelambí, "Les polítiques de gènere als ajuntaments catalans", "La gestión transversal de género en momentos de crisis", "Crisi econòmica i desocupació femenina", "Com hem vingut organitzant les polítiques d'igualtat de gènere"; Paleo, "Las políticas municipales de género"; Otero, i Bouzas, "Estructura, recursos y desarrollo de las políticas de igualdad en el ámbito local", Alfama, "Les polítiques municipals de gènere", "Balanz i reptes de les polítiques locals d'igualtat de gènere"; Gil Junquero, "Narrativa de las profesionales de la igualdad".

d'aquesta llei i, sobretot, desconeix que la llei estableix obligacions concretes per a l'Administració local.

I, en aquest cas concret, no conèixer la llei i no complir-la pot no implicar cap conseqüència negativa per a un Ajuntament.

Tot i que la secció tercera de la LIEDH regula el règim sancionador i que l'article 59 estableix les infraccions, no s'hi inclou en cap cas que es considera una infracció no complir amb les obligacions específiques que la mateixa llei estableix per a les administracions locals.

5.2. Falta de desplegament pel Govern d'algunes de les obligacions que estableix la llei

Hem pogut veure que existeixen dues obligacions molt clares per a totes les persones que treballen per a l'Administració local:

1. Incloure sistemàticament la variable sexe en totes les estadístiques, enquestes i recollida de dades que es duguin a terme.
2. Fer un ús no sexista ni estereotipat del llenguatge.

La primera obligació és clau per a obtenir dades i poder identificar les diferències i desigualtats de gènere existents en un àmbit específic del territori. Només quan sabrem qui practica esport i quin esport practica, podrem avaluar l'impacte de gènere de les nostres propostes esportives.

La segona obligació posa en evidència que el llenguatge, com la cultura, construeix la societat, visibilitza i dona valor.

En ambdós casos no s'han establert criteris clars que assegurin que tothom reculli les dades desagregades per sexe de la mateixa manera o utilitzi les mateixes estratègies en la seva aposta per un llenguatge inclusiu i no sexista. Aquesta manca de directrius clares acaba convertint-se en una excusa perfecta per a no complir amb aquestes obligacions per part d'alguns governs locals.

Com ens explica la Maria de la Fuente,³⁷ la importància creixent de les teories de la desconstrucció de gènere —moviment *queer* i mobilització transgènere— han creat un debat al voltant de la recollida de dades, que se centra en la variable que s’ha de recollir —si és el sexe o la identitat de gènere—. ³⁸ Aquest debat no resol, junt amb el poc coneixement dels conceptes —com ho demostra la utilització del de gènere quan ens referim a la identitat de gènere i el fet que no existeixi una directiva clara de la Generalitat de Catalunya—, dificulta que els ajuntaments tinguin clara quina variable (sexe o identitat de gènere) cal utilitzar en molts casos i quantes opcions hi ha (dues, tres o més).

Es tracta, però, d’un tema que l’actual Govern vol resoldre a través de la seva “Estratègia per incorporar la referència al no-binarisme, al nom sentit i a la diversitat familiar en els documents administratius i en els sistemes d’informació”. Resoldre aquest debat i donar unes directrius compartides i consensuades és clau per a vèncer les resistències que aquesta polèmica crea i per a poder obtenir dades que permetin identificar diferències i desigualtats de gènere i dissenyar polítiques transformadores.

En relació amb la utilització d’un llenguatge inclusiu i no sexista, també existeix un debat ampli en què s’aposta per recursos lingüístics ben diferents i fins i tot contradictoris. Un exemple d’això el trobem en la posició davant del recurs de la nota a peu de pàgina.³⁹

Hi està a favor la Universitat Oberta de Catalunya, que estableix el següent en els seus criteris sobre l’ús no sexista de la llengua:⁴⁰ “En alguns escrits,

37. De la Fuente, “Creació i transferència de coneixement”, 110.

38. En molts formularis es pregunta pel “gènere” i no per la “identitat de gènere” tot i que el que s’està demanant és aquesta identitat. Segons les definicions que trobem a termcat.cat, gènere és el “conjunt de característiques d’origen cultural relatives a patrons de comportament i d’identitat sobre la base de les quals s’estableix socialment la distinció entre homes i dones”, mentre que identitat de gènere és la “percepció subjectiva que cada persona té d’ella mateixa amb relació al gènere”. En ambdós definicions hi trobem la nota següent: “Les normes socials de gènere estan basades en el binarisme home-dona. La realitat és més complexa i l’autoidentificació de ser home, dona o una altra categoria no binària pot no correspondre’s amb el sexe biològic”.

39. Conclusions del treball sobre transferència de la formació al lloc de treball elaborat per Mariona Ferret en el curs “Formació amb perspectiva de gènere” (edició 2019).

40. Els criteris es poden consultar en línia: <https://www.uoc.edu/portal/ca/servei-linguistic/redaccio/tractament-generes/index.html#top>.

sobretot si són llargs, no es poden fer servir les formes dobles sistemàticament sense que es facin feixucs i dificultosos de llegir; per exemple, quan es tracta de normatives o textos semblants en què surten nombrosos càrrecs. En aquests casos cal considerar els límits d'aquest recurs; es pot optar com a últim recurs per escriure una nota prèvia o a peu de plana amb l'aclariment que el nom masculí és no marcat i, per tant, fa referència a homes i dones”.

Està en contra del recurs de la nota a peu de pàgina, la Xarxa Vives d'Universitats (2019), que diu, concretament: “En aquest tipus de documents, no s'ha d'utilitzar el recurs de posar una nota o una disposició addicional per explicar que, al llarg del text, el masculí fa referència tant a homes com a dones”.

Aquesta manca de consens es veu agreujada, per un costat, pel fet que l'última guia publicada pel Departament de Cultura —*Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya*,⁴¹ que és el resultat del consens entre el món acadèmic i el polític— és del 2011 i, per un altre costat, perquè es tracta d'un debat no resolt en el qual en el darrer any s'ha incorporat el repte de com incloure i visibilitzar les persones no binàries.

5.3. Pocs recursos a disposició i greus desigualtats i discriminacions de gènere

Molts ajuntaments, sobretot mitjans i petits, manifesten que el finançament que utilitzen per a realitzar les polítiques locals de gènere és extern, és a dir, a través de subvencions. Treballar només amb finançament extern implica algunes debilitats, ja que només es podran realitzar polítiques d'igualtat de gènere si aquest finançament es produeix, i seran les subvencions les que decidiran els àmbits o aspectes en què els ajuntaments acabaran treballant.

A més a més, les gestions burocràtiques i tècniques a realitzar per sol·licitar les subvencions, així com les necessàries per a la justificació posterior, impliquen una càrrega addicional de treball per a les tècniques d'igualtat.⁴²

41. Es pot consultar en línia a https://llengua.gencat.cat/ca/serveis/informacio_i_difusio/publicacions_en_linia/classific_temes/temes_opuscles_divulgatiu/guia_usos_no_sexistes.

42. Gil Junquero, “Narrativa de las profesionales de la igualdad”, 271.

L'Institut Català de les Dones (ICD) ha finançat les polítiques d'igualtat local a través dels contractes programa, que han estat vigents des del 2012 fins al 2020.

Amb data de 6 de maig del 2021, l'ICD deixa d'utilitzar els contractes programa i s'aprova la transferència, destinada a finançar la prestació del Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) i a la realització de polítiques d'igualtat de gènere, als ens locals de més de 20.000 habitants, els consells comarcals i els altres ens supramunicipals. També s'inicia la concessió de subvencions als ens locals de menys de 20.000 habitants per finançar les despeses derivades de la lluita contra les violències masclistes.

A més del paper de l'ICD, també ha sigut molt rellevant la possibilitat de rebre suport financer i tècnic d'altres administracions supramunicipals com les diputacions o els consells comarcals.

Des de l'any 1996 la Diputació de Barcelona ha ofert suport econòmic i tècnic als ajuntaments de la província.

Des de l'any 2019 la Diputació de Lleida també ha incorporat la igualtat a com àmbit específic. El Ple 10/0219, de 31 de juliol, crea la Comissió d'Igualtat de la Diputació de Lleida, i a partir d'aquest moment es comença a treballar en aquest àmbit i es crea l'Àrea d'Igualtat, que ofereix serveis als ens locals (ajuntaments i consells comarcals). El 2020 la Diputació de Lleida concedeix per primera vegada subvencions, als ajuntaments de la demarcació de Lleida, en l'àmbit de la promoció de les polítiques d'igualtat i la incorporació de la perspectiva de gènere i dels drets de no discriminació de les persones LGTBI.

Les diputacions de Tarragona i Girona encara no han creat una Àrea d'Igualtat i no ofereixen finançament específic als ajuntaments per a realitzar polítiques d'igualtat de gènere.

El dubte que es planteja respecte a aquest tema és si els recursos a disposició són suficients per a implementar polítiques de gènere i, sobretot, si és possible realitzar polítiques d'igualtat de gènere i polítiques transversals de gènere.

Els ajuntaments exposen que moltes vegades els recursos a disposició per a implementar la transversalització de gènere són escassos perquè han de donar resposta a les necessitats de les dones en situació de violència. No tenir

pressupostos diferenciats implica que l'aposta per la transversalitat es quedi sempre en un segon ordre i acabi desapareixent en alguns casos.

La violència masclista és un problema important amb conseqüències molt greus i necessita un finançament important del món local.

5.4. Les polítiques locals d'igualtat no són una responsabilitat local exclusivament

Moltes polítiques locals depenen de les administracions supramunicipals, que són les que financen, i en les bases de subvencions estableixen moltes vegades disposicions específiques sobre com s'han de dissenyar o implementar aquestes polítiques.

En alguns casos, quan l'Ajuntament ha introduït la transversalització de gènere com a objectiu polític o eix estratègic de la política municipal, es troba amb el problema que les bases de subvencions que regulen algunes de les seves polítiques no s'han dissenyat amb perspectiva de gènere i, per tant, és impossible que l'Ajuntament pugui tenir en compte les diferències, desigualtats i discriminacions de gènere en la implementació al territori.

Perquè els ajuntaments implementin la transversalització de gènere, cal que els ens supralocals també ho facin, ja que són els que marquen, en molts casos, com hauran de ser les polítiques locals. Aquesta situació és la que es produeix, per exemple, en el cas de les polítiques locals de promoció econòmica.⁴³

5.5. Externalització de serveis

Molts ajuntaments decideixen contractar persones o consultories externes per dissenyar el seu pla d'igualtat intern, o el seu pla de polítiques d'igualtat de gènere, o per implementar la transversalització de gènere en polítiques concretes o dissenyar indicadors de gènere. Aquesta externalització de serveis en cerca d'expertesa pot ser un element de força si es treballa conjuntament amb el personal intern, però també es pot convertir en una debilitat perquè:

43. Gelambí, "Crisi econòmica i desocupació femenina".

la regidoria no té suficient personal i així s'externalitza el servei i no es crea un grup de treball intern; les àrees no s'impliquen en el procés, i el procés no acaba de ser d'aprenentatge per al mateix ajuntament.

També s'ha identificat una tendència creixent en grans companyies consultores que, sense coneixements i expertesa en la matèria, s'apropien el discurs feminista i ofereixen els serveis d'assessoria com si no fos necessària una formació prèvia, i això es tradueix en la pèrdua dels objectius de transformació social que haurien de tenir les polítiques transversals de gènere.⁴⁴

5.6. Dificultat per traduir el discurs teòric en canvis concrets en les polítiques i serveis

Una dificultat important en la implementació de la transversalització de gènere és convertir el discurs teòric en canvis pràctics. Es tracta de la dificultat d'entendre ben bé què s'ha de fer i com s'ha de fer. No és senzill donar resposta a preguntes tan concretes com: quins canvis he d'introduir en la gestió del pavelló municipal per assegurar que he incorporat la perspectiva de gènere?; de quina manera he d'organitzar la Nit de l'Esport, i quins premis hi he de donar, per a assegurar que he incorporat la perspectiva de gènere?

En alguns casos aquesta dificultat es deu, per una part, a la realitat patriarcal que impera en les administracions i societats locals, i, per una altra part, a la complexitat que té un canvi d'aquestes característiques, i a tot això se suma el poc temps a disposició per a dissenyar i implementar aquestes polítiques,⁴⁵ i la poca o nul·la formació en perspectiva de gènere del personal polític i tècnic de les altres àrees (àrees que no són responsables de les polítiques d'igualtat).

6. Estratègies per a afavorir la realització de polítiques de gènere locals

Per superar les debilitats que hem vist i aprofitar l'oportunitat que ofereix el marc legislatiu existent, exposem finalment algunes de les estratègies

44. Jubeto, i Gil, "Una mirada feminista a los presupuestos públicos municipales", 41-42.

45. *Ibíd.*, 272-273.

que considerem que poden afavorir la realització de polítiques locals de gènere:

- 1a. Per a donar compliment a la LIEDH, el primer que cal és que la Llei i el seu contingut es coneguin i que quedi molt clar que estableix obligacions específiques per a tot el món local i no només per a l'Àrea d'Igualtat. L'aposta per la formació pot ser una estratègia clau per a aconseguir aquest objectiu. Aquesta formació no s'haurà de limitar al personal tècnic, sinó que s'haurà de demanar també a la classe política. S'haurà d'adreçar a tothom amb independència de l'àmbit específic de treball o responsabilitat, i després d'explicar els conceptes o marc teòric de la Llei, haurà d'oferir estratègies per a convertir el discurs teòric en canvis pràctics en el disseny i implementació de les polítiques.

- 2a. Cal tenir un equip polític i tècnic propi que sigui responsable de les polítiques d'igualtat de gènere i de la transversalització de la perspectiva de gènere, ubicat en una posició de lideratge en l'Administració. És important el lideratge polític i és important l'expertesa tècnica en igualtat de gènere.⁴⁶

- 3a. Cal assumir les obligacions que estableix la Llei i dissenyar una estratègia política interna que defineixi les prioritats i els objectius a assolir. L'opció millor o la que demostra un nivell més alt de compromís tècnic és l'aprovació d'un reglament d'igualtat de gènere. En aquests moments tenim quatre municipis catalans que han aprovat un reglament d'Igualtat de gènere com a estratègia per a consolidar el seu compromís i obligar internament a tothom a implementar-lo:
 - Reglament de polítiques de gènere interseccionals de l'Ajuntament de Mataró (2019).
 - Reglament per a l'equitat de gènere de l'Ajuntament de Barcelona (2019).

46. Segons l'estudi elaborat per Mònica Gil Junquero ("Narrativa de las profesionales de la igualdad"), les àrees d'igualtat comparteixen les característiques següents tot i la diversitat existent en l'àmbit local: escassa disponibilitat de pressupost, poca capacitat d'incidència, escassos recursos humans especialitzats, càrrega de treball important i excessiva dependència de les característiques i implicació del personal polític i tècnic.

- Reglament municipal per a la igualtat de gèneres de l'Ajuntament de Terrassa (2019), que ha modificat el Reglament municipal per a la igualtat de gènere de l'Ajuntament de Terrassa (2017).
- Reglament de polítiques d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Girona (2016).

És molt important que les polítiques d'igualtat i l'estratègia de transversalització de gènere no depenguin exclusivament de la Regidoria d'Igualtat. La Regidoria és clau perquè cal lideratge i expertesa, però també és necessari que totes les àrees participin reflexionant sobre com aplicar la transversalització de gènere i que sigui una aposta de tot el consistori.

4a. Cal utilitzar les eines existents i adaptar-les a la mateixa realitat.
Per a introduir la perspectiva de gènere, és important el següent:

- Disposar de dades desagregades per sexe i d'indicadors de gènere interseccionals.
- Tenir un pla de polítiques d'igualtat de gènere que ajudi a marcar les prioritats d'actuació dels diferents àmbits o àrees d'intervenció política.
- Editar una guia sobre comunicació amb perspectiva de gènere que inclogui el llenguatge inclusiu i no sexista amb criteris consensuats perquè tot l'Ajuntament utilitzi els mateixos recursos.
- Realitzar un acord sobre com incorporar la perspectiva de gènere en la contractació pública i en els ajuts públics.
- Aprendre a analitzar i avaluar l'impacte que té qualsevol política, perquè no existeixen polítiques de gènere neutres, objectiu que es pot aconseguir redactant informes d'avaluació d'impacte de gènere.

I, per a facilitar que tot el món local s'impliqui en aquest objectiu, és òptim compartir aquests recursos amb els altres ajuntaments i ens locals, així com crear una xarxa que permeti compensar l'existència de pocs recursos a disposició i que doni valor a la feina ben feta que s'està fent.

5a. Cal continuar apostant per una llei que reguli les polítiques d'igualtat de gènere de forma autònoma i diferenciada de la normativa existent i que s'ocupi dels drets de les dones en situació de violència masclista.
Per a entendre més fàcilment que les polítiques d'igualtat de gènere no afronten només la violència masclista, és molt important no elaborar una sola llei que s'ocupi de tots els temes, tot i que implementar la transver-

salització de gènere sempre implicarà tenir en compte, prevenir i evitar situacions de violència masclista, sobretot perquè la violència masclista és la manifestació principal de les desigualtats de gènere que comporten desigualtat de poder entre dones i homes. Aquestes lleis s'han de sustentar amb quatre bases: distribució de recursos, obligacions socials, ideologia i força.

Però és precisament per la importància i rellevància social que la violència masclista continua tenint en la nostra societat, que cal especificar que no és l'únic àmbit en què cal treballar i que és necessari implementar la transversalització de gènere en totes les polítiques que es realitzin per a evitar que les dones continuïn estant excloses o siguin víctimes de discriminació indirecta per part de polítiques realitzades pensant en tota la ciutadania com si la ciutadania fos un col·lectiu homogeni i neutre en gènere.

- 6a. Per a dissenyar polítiques d'igualtat de gènere i implementar la transversalització de gènere en el món local, cal donar veu a les dones, fer-les participar en el procés de disseny, convertir-les en interlocutores dels ajuntaments creant un diàleg constructiu. Les dones han d'estar presents en la política municipal des de les entitats i la comunitat, i els ajuntaments s'han de preocupar no només d'assegurar-ne la presència, sinó també d'escoltar-les i donar valor a les aportacions femenines.

Bibliografia

- Alfama, Eva. "Balanz i reptes de les polítiques locals d'igualtat de gènere". Dins Maria Freixenet, coord., *Mirar enrere per mirar endavant. Eines municipals per a una política pública feminista*. Barcelona: ICPS, 2021.
- . "Les polítiques municipals de gènere". *Materials CIP. Articles feministes*, 12 Barcelona: ICPS, 2012.
- Alfama, Eva, Marta Cruells, i Maria de la Fuente. "¿Qué ha cambiado con esta crisis? El mainstreaming de género en la encrucijada". *Investigaciones Feministas* 5 (2014): 69-95.
- Beteta, Yolanda. "La feminización de la crisis financiera global. La regresión del estado de bienestar en España y su impacto en las políticas de igualdad y de erradicación de la violencia contra las mujeres. Nuevos retos". *Asparkia* 24 (2013): 36-52.

- Cruells, Marta, i Eva Alfama. “El feminismo en el municipalismo”. Dins Laura Roth et al., *Ciudades democráticas: la revuelta municipalista en el ciclo post-15 M*. Barcelona: Icaria editorial, 2019.
- Daly, Mary. “Gender Mainstreaming in Theory and Practice”. *Social Politics* 12, n. 3 (2005): 433-450.
- De la Fuente, Maria. “Creació i transferència de coneixement: els indicadors i la formació”. *Mirar enrere per mirar endavant. Eines municipals per a una política pública feminista*. Barcelona: ICPS, 2021.
- De la Fuente, Maria, Mònica Gelambí, Roser Rifà, i Maria Freixenet. “Fòrum de polítiques públiques sobre Mainstreaming de Gènere”. *Materials CiP. Informes s/n*. Recerca 2008-2009. Barcelona: ICPS, 2009.
- Fresnillo, Iolanda. *Contractació pública municipal amb perspectiva de gènere. Potencialitats i límits de les clàusules d’igualtat i altres eines*. Col·lecció Eines. Barcelona: Diputació de Barcelona, 2021.
- Gelambí, Mònica. “Com hem vingut organitzant les polítiques d’igualtat de gènere. L’estructura. L’impuls. La coordinació. La transversalitat”. Dins Maria Freixenet, coord., *Mirar enrere per mirar endavant. Eines municipals per a una política pública feminista*. Barcelona: ICPS, 2021.
- . “Crisi econòmica i desocupació femenina. Existeixen noves iniciatives locals per a la inclusió laboral femenina?”. Dins Maria de la Fuente, coord., *Innovacions locals contra la desigualtat de gènere a l’ocupació*, 157-182. Barcelona: ICPS, 2018.
- . “La gestión transversal de género en momentos de crisis. Análisis de los municipios catalanes”. *Gestión y Análisis de Políticas Públicas. Nueva Época* 14 (julio-diciembre 2015).
- . *Guia pràctica per la realització de polítiques transversals de gènere en àmbit municipal*. Col·lecció Eines. Barcelona: Diputació de Barcelona, 2016.
- . “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* 3 (2008): 367-402.
- . “Les polítiques de gènere als ajuntaments catalans: en procés de construcció”. *Working Paper Institut de Ciències Polítiques i Socials*, 243. Barcelona: ICPS, 2005.
- Gil Junquero, Mònica. “Narrativa de las profesionales de la igualdad: entre el querer y no poderlo todo”. Dins Mònica Gil Junquero, i Yolanda Jubeto Ruiz, coord., *Economía feminista, políticas públicas y acción comunitaria. Brújula y herramientas para la transformación local*, 259-278. València: Tirant Humanidades, 2022.
- Grupo de Especialistas en Mainstreaming (EG-S-MS). *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de buenas practicas*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer, 1999.
- Jahan, Rounaq. *The Elusive Agenda: Mainstreaming Women in Development*. London: Zed Books, 1995.
- Jubeto Ruiz, Yolanda, i Mònica Gil Junquero. “Una mirada feminista a los presupuestos públicos municipales”. Dins Mònica Gil Junquero, i Yolanda Jubeto Ruiz, coord., *Economía feminista, políticas públicas y acción comunitaria. Brújula y herramientas para la transformación local*, 31-48. València: Tirant Humanidades, 2022.

- Lombardo, Emanuela. *La europeización de la política española de igualdad de género*. València: Tirant lo Blanc, 2004.
- Lombardo, Emanuela, i Margarita León. “Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica”. *Investigaciones feministas* 5 (2014): 13-35.
- Margaert, Lut, i Emanuela Lombardi. “Resistance to implementing gender mainstreaming in EU research policy”. Dins Elaine Weiner, i Heather MacRae, ed., “The persistent invisibility of gender in EU policy”. *European Integration online Papers*, Special Issue 1, vol. 18, n. 5 (2014): 1-21.
- Moltó Carbonell, M. Luisa. “Prólogo”. Dins Mònica Gil Junquero, i Yolanda Jubeto Ruiz, coord., *Economía feminista, políticas públicas y acción comunitaria. Brújula y herramientas para la transformación local*. València: Tirant Humanidades, 2022.
- Otero, Paula, i Ramon Bouzas. “Estructura, recursos y desarrollo de las políticas de igualdad en el ámbito local”. *Revista de Estudios Políticos (nueva época)* 158 (2012): 139-163.
- Paleo, Natalia. Las políticas municipales de género. Nivel de desarrollo y variables explicativas en el caso gallego. Tesis doctoral, Universidade de Santiago de Compostela, 2015.
- Paleo, Natalia, i Alba Alonso. “De la calle a las instituciones. El diálogo con el movimiento feminista y la articulación de espacios de participación para las mujeres”. Dins Maria Freixanet, coord., *Mirar enrere per mirar endavant. Eines municipals per a una política pública feminista*. Barcelona: ICPS, 2021.
- Rees, Teresa. *Mainstreaming Equality in the European Union*. London: Routledge, 1998.
- Squires, Judith. “Squires “Is Mainstreaming Transformative? Theorizing Mainstreaming in the Context of Diversity and Deliberation”. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 12, n. 3 (2005): 366–388.
- Subirats, Joan. *El poder de lo próximo. Las virtudes del municipalismo*. Madrid: Catarata, 2016.
- Valiente, Celia. “El feminismo de Estado en los ayuntamientos de la Comunidad Autónoma de Madrid: creación y actuaciones”. *GAPP* 13-14 (1999).
- . *El feminismo de Estado en España: El Instituto de la Mujer (1083-2003)*. València: Institut Universitari d’Estudis de la Dona. Universitat de València, 2006.
- Verloo, Mieke. “Displacement and empowerment: Reflections on the concept and practice of the Council of Europe approach to gender mainstreaming and gender equality”. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 12, n. 3 (2005): 344-365.
- Walby, Sylvia. “The European Union and Gender Equality: Emergent Varieties of Gender Regime” *Social Politics* 11, n. 1 (2004): 4-29.
- . “Measuring women’s progress in a global era”. *International Social Science Journal* 57, n. 4 (2005): 371-387.
- Woodward, Alison. “European Gender Mainstreaming: Promises and Pitfalls of Transformative Policy”. *Review of Policy Research* 20, n. 1 (2003): 65-88.
- . “Gender Mainstreaming in European Policy: Innovation or Deception?”. *Discussion Paper FS I 01-103 Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung*, 2001.