



## DOSSIER

### **L'impacte de les polítiques per a la igualtat d'oportunitats en l'àmbit local**

*Sara Berbel SÁnchez. Comissionada de l'Alcaldia per a les Polítiques d'Igualtat d'Oportunitats.*

*Ajuntament de Barcelona*

*Equip ADAGIO. Diputació de Barcelona*

#### **Cap a un model de política local centrada en les persones**

Els municipis són el marc propi de la vida ciutadana. L'Administració local es configura, per tant, com la institució pública que és més a prop de les necessitats, les inquietuds i els interessos de les persones que hi viuen. Aquest és el motiu pel qual pensem que el desenvolupament local ha de ser un dels eixos bàsics per a la incorporació de la perspectiva de gènere a la nostra societat.

Aquesta perspectiva parteix de la consideració que el desenvolupament local ha d'estar centrat en les persones i, conseqüentment, ha de tenir en compte la diversitat d'interessos de la població. És obvi que hi ha diferències entre les persones degudes a factors sociodemogràfics com l'edat, la procedència física i social, el nivell acadèmic, els col·lectius de pertinença... Una de les més significatives és la que diferencia dones i homes en funció de la seva adscripció de gènere. La divisió que configura el gènere no és neutra, com veurem més endavant, i és necessari emfasitzar com aquestes diferències provoquen discriminació vers les dones quant a l'accés a recursos materials i simbòlics, l'accés i l'exercici del poder, així com als beneficis del desenvolupament. No és per casualitat que cada cop es parla més de la feminització de la pobresa, ja que més del 60% dels pobres són dones. Al mateix temps, aquesta diferència imposada socialment entre homes i dones impedeix que el saber de les dones, el seu treball —remunerat o no— i les seves aportacions en l'àmbit científic, artístic o cultural no estiguin prou reconegudes. Això provoca que tampoc la societat pugui enriquir-se amb elles.

Aquest és el motiu pel qual els ajuntaments (i també la resta d'administracions, naturalment) han de crear les condicions i propiciar les oportunitats específiques per tal que les dones es trobin en situacions d'igualtat de partida respecte als homes.

La visió que presentem del desenvolupament local considera també que la participació i la decisió de les dones sobre el disseny i la construcció del seu entorn, incloent-hi els conceptes de vida quotidiana i espais de relació, és vital per a la gestió democràtica com un exercici de ciutadania. Això suposa certament feminitzar la política, donant cabuda al lideratge de les dones i prioritzant temes de gènere en les agendes públiques i d'acció local.



## **Gènere i polítiques d'igualtat d'oportunitats: un repte dels ajuntaments**

Amb certa freqüència llegim estudis que posen de manifest la dificultat per part dels ajuntaments d'assumir les polítiques d'igualtat d'oportunitats com a part fonamental de la seva política global. S'asse-nyala que el principi d'igualtat i l'intervencionisme contra les desigualtats han estat incorporats pels ajuntaments més per imperatiu de les lleis comunitàries i estatals que no pas per la seva pròpia cultura política tradicional. Pensem que això es deu en part a un desconeixement del significat de les polítiques de gènere, de les situacions que les fan necessàries, així com al pes de la tradició, que ha silenciado molt profundament les veus de les dones.

Una primera confusió és la que es produeix entre gènere i sexe. El sexe ve determinat per naturalesa, una persona neix sent home o dona. En canvi, el gènere s'aprèn i pot ser educat, canviat i manipulat. D'acord amb la doctora Victòria Sau (1996), una primera funció implícita en el gènere és la de fer patent que dones i homes són més diferents que similars, per això la societat humana en general ha establert l'existència d'aquests dos gèneres, de manera que aquest és un fenomen universal. S'entén per gènere la construcció social i cultural que defineix les diferents característiques emocionals, afectives, intel·lectuals i els comportaments que cada societat assigna com a propis i naturals a dones i homes. Exemples d'aquesta adscripció de característiques a la nostra societat són el fet de pensar que les dones són parladores, carinyoses, febles i organitzades, i que els homes són actius, forts i emprenedors. Podem dir, en resum, que el gènere és la construcció psicosocial del sexe.

El gènere es configura per tant com una categoria conceptual que explica com la construcció social de la nostra cultura ha transformat les diferències entre els sexes en desigualtats socials, econòmiques i polítiques. El concepte de gènere no només designa el que en cada societat s'atribueix a cada un dels sexes, sinó que evidencia aquesta conversió cultural de la diferència en desigualtat. Cap raó objectiva explica que la diferència s'hagi de convertir en desigualtat. Un dels problemes és que sovint s'ha identificat "gènere" amb "dona" i no amb relacions socials de gènere. Per això no s'ha d'oblidar que quan es parla de gènere ens estem referint a les relacions entre dones i homes i a les construccions socials que es fan de la feminitat i la masculinitat. Aquest és el motiu que el gènere sigui tant una categoria relacional com una categoria política, ja que les atribucions de gènere són opressives i rígides tant per a homes com per a dones, encara que les dones hagin estat les que han ocupat el lloc de subordinades.

Les polítiques per la igualtat d'oportunitats, per tant, han de partir de la base que el gènere compromet a tothom, homes i dones, i partir de la reflexió des de l'experiència. Des d'aquesta perspectiva, la igualtat de gènere és també una categoria relacional, una categoria que permet tractar totes les persones com a iguals, en el sentit de tenir el mateix valor, independentment del sexe. No es tracta de considerar la igualtat de gènere com "igualtat respecte a" els homes, ja que això significaria posar els homes com a mesura del que és desitjable, sinó com a "igualtat entre" diferents persones de diferent sexe.



Aquesta perspectiva orienta el disseny de les polítiques de gènere basant-se en el valor del coneixement i les experiències que dones i homes aporten a la societat, no des de l'enfocament de "suplir les carències" de les dones en relació amb els homes. El tractament, tant en el nivell polític com el pedagògic o educacional, ha de ser, per tant, necessàriament holístic.

Per arribar a aquest plantejament global de les polítiques de gènere, encara falta superar alguns obstacles amb què sovint es troben les corporacions locals:

- La dificultat de superar en la pràctica enfocaments de tipus assistencial i d'intervencions puntuals en el temps. Moltes vegades les polítiques de gènere se centren fonamentalment a pal·liar situacions de precarietat social o personal greu amb intervencions restringides a la superació del moment crític. Aquestes polítiques són limitades perquè afecten un percentatge minoritari de la població femenina i només treballen amb situacions d'urgència.

- El fet que l'èmfasi es posi en l'atenció a casos de necessitat social fa que sovint les polítiques de dones es dissenyin o depenguin només de l'àrea de serveis socials, fins i tot la promoció cultural o l'educativa, i que manqui, per tant, una mirada transversal dintre de la política global local.

- L'escassetat de recursos econòmics i tècnics fa que, especialment en ajuntaments petits, la política d'igualtat d'oportunitats es basi en actuacions puntuals o conjunturals que es tradueixin en l'organització esporàdica de xerrades, seminaris o activitats ludicofestives en relació amb el Dia Internacional de les Dones. Aquest aspecte es relaciona sovint amb una manca de coneixement o sensibilització respecte al tema que condueix a una prioritització determinada d'utilització dels recursos que no preveuen les polítiques de gènere.

- La confusió que comentàvem respecte al concepte "igualtat de gènere" fa que, altres vegades, la iniciativa de fer cursos de formació per a dones es concreti en cursets més o menys tradicionals de costura, bricolatge, educació infantil, salut o similars. Això és conseqüència de l'assumpció del model masculí com a referent en el disseny d'activitats, les quals es pensen d'acord amb l'estereotip dominant.

- Es detecta una manca de cultura de treball transversal. Encara es troba a faltar sovint una coordinació més estreta en polítiques de gènere entre les diverses ad-ministracions públiques (locals, autonòmiques i estatals), i també entre diverses àrees de gestió dels mateixos ajuntaments en aquesta matèria.

Malgrat aquestes limitacions observades, amb les quals conviuen amb més o menys fortuna la majoria d'administracions locals, cal dir que s'està fent un esforç important, tant en ajuntaments grans com en petits, per consolidar unes mínimes estructures tècniques d'atenció específica a les dones i en la realització de programes estables orientats a la igualtat d'oportunitats.

Aquest article vol mostrar precisament exemples de com a la ciutat de Barcelona i a la seva província, les corporacions locals estan treballant per aconseguir la transversalitat en les polítiques de gènere i un seguit d'intervencions que superi la visió de "dones amb mancances" en pro d'una de més rica que inclogui i valori el reconeixement del saber de les dones i els homes de cada localitat.



## Proposta d'un model de política local per a la igualtat d'oportunitats

La qüestió fonamental radica segurament en quin és el model d'inserció d'una política local d'igualtat d'oportunitats en l'estructura organitzativa dels ajuntaments.

S'haurien de tenir en compte com a mínim tres nivells:

- 1) Polític: regidories de política de les dones / coordinació amb altres àrees: transversalitat orgànica i funcional
- 2) Tècnic: centres d'atenció específics per a dones on el personal tingui visió de gènere (perfil d'agents per a la igualtat d'oportunitats)
- 3) Participatiu: consells de les dones de la ciutat

D'acord amb aquests nivells, alguns dels principis que haurien de considerar les accions dutes a terme des d'aquests àmbits serien:

**Transversalitat.** Aquest principi s'ha d'entendre en dos sentits: d'una banda, com a necessitat que s'incorpori la perspectiva de gènere a totes les polítiques i actuacions municipals que es duguin a terme; de l'altra, que es promoguin mesures específiques de gènere per a la igualtat d'oportunitats des de totes les àrees de l'ajuntament (no només des de les regidories de la Dona).

**Integració.** Les polítiques i actuacions de gènere que es duguin a terme des de diferents àrees municipals han de respondre a una línia d'actuació comuna, coherent i definida per tal de no realitzar accions específiques de gènere aïllades, inconnexes o que puguin donar sensació de confusió.

**Prevenició.** Les polítiques d'igualtat d'oportunitats s'han de treballar no només des d'un enfocament assistencial, sinó bàsicament des de l'impuls d'iniciatives preventives de les relacions de sexisme, violència i discriminació vers les dones.

**Participació.** És important que la ciutadania, i molt especialment les dones, cooperi amb les actuacions municipals des de diversos àmbits de participació. L'ajuntament, per tant, ha d'afavorir els espais de participació així com fomentar l'associacionisme com a vehicle per promoure les polítiques de gènere.

**Innovació.** La pràctica política ha d'estar sempre atenta i receptiva a nous paràmetres o canvis socials que es puguin esdevenir. Només una actitud oberta afavorirà línies de treball innovadores que responguin a les dinàmiques socials, sempre canviants.

**Avaluació.** És fonamental establir mecanismes d'avaluació contínua, tant de les accions que es duguin a terme com dels processos que es produeixen per a la consecució dels programes dissenyats. Només així es podrà valorar l'impacte real de les polítiques d'igualtat d'oportunitats en el canvi d'actituds de la població.



### ***Experiència I: Programa municipal per a les dones 2001-2004, de l'Ajuntament de Barcelona***

Des de la Regidoria de Política de la Dona i l'Àrea de Benestar Social de l'Ajuntament de Barcelona s'estan desenvolupant una sèrie d'iniciatives per promoure la igualtat d'oportunitats a la ciutat que responen al model de desenvolupament local centrat en les persones, les polítiques de gènere enteses com d'igualtat d'oportunitats per a éssers humans diferents, i els principis de transversalitat, integració, prevenció, participació, innovació i avaluació que anomenàvem més amunt.

Cada un d'aquests punts requereix per si mateix una descripció àmplia que no farem en aquest capítol. Sí que volem asse-nyalar, no obstant això, quines són les línies bàsiques d'aquest model de l'Ajuntament de Barcelona de polítiques per a la igualtat d'oportunitats:

#### ***Integració***

Desenvolupament del Programa municipal per a les dones 2001-2004.<sup>1</sup> Defineix la política municipal per a les dones fins al 2004, establint una sèrie de línies de treball específiques que preveuen la incorporació de la perspectiva de gènere en la presa de decisió municipal amb especial èmfasi en l'educació, l'ocupació, la cultura, l'espai urbà, la participació, la informació, etc., però també les propostes per a la participació i la complicitat de la població a qui s'adreça.

Una de les conseqüències principals d'aquest programa ha estat el desenvolupament del Pla operatiu contra la violència vers les dones.<sup>2</sup> La Regidoria de Política de la Dona considera prioritari impulsar polítiques amb un abordatge integral que aconseguixin la prevenció i detecció adequades, així com l'eradicació final de les situacions de violència contra les dones de la ciutat. Aquesta perspectiva inclou la prevenció i el tractament de tots els tipus de violència: l'estructural, la psicològica, la física, la sexual i la violència domèstica o familiar, alhora que es treballa paral·lelament en la implicació del teixit associatiu local. Es pretén dotar la ciutat de Punts d'Informació i Atenció a les Dones, situats a diferents districtes, on les interessades puguin disposar de recursos que potenciïn la seva autonomia personal alhora que adquireixin consciència vers les situacions de violència quotidianes en tots els àmbits socials.

#### ***Transversalitat***

Creació d'una Comissió Interdepartamental política i tècnica per a la Igualtat d'Oportunitats que inclogui representants de totes les àrees de l'Ajuntament. Les funcions d'aquesta Comissió són incorporar la visió de gènere en totes les polítiques de l'Ajuntament, definir les polítiques d'igualtat d'oportunitats que han d'impulsar els diferents sectors municipals i coordinar les accions que s'impulsin des de diferents àrees. Així mateix, s'encarregarà de vetllar i contribuir a l'acompliment dels principis i accions del Programa municipal per a les dones.

Enguany s'està treballant des d'aquesta Comissió per tal de donar resposta municipal a les propostes sorgides del

<sup>1</sup> La descripció d'aquest programa forma part d'un altre capítol d'aquesta publicació.

<sup>2</sup> La descripció d'aquest pla forma part d'un altre capítol d'aquesta publicació



l Congrés de les Dones de Barcelona celebrat el 1999. Les àrees implicades són les de Presidència i Hisenda, Educació i Cultura, Seguretat i Mobilitat, Promoció Econòmica, Ocupació i Turisme, Serveis Generals, Serveis Personals, Urbanisme i les regidories de districtes de la ciutat. També s'establiran les línies de treball en polítiques per a la igualtat corresponents als programes de l'any vinent per a cada àmbit.

### *Participació*

Foment de la participació ciutadana i especialment de les dones mitjançant el suport al Consell de les Dones de Barcelona i el suport a les diverses entitats de dones de la ciutat.

El Consell de les Dones de Barcelona, creat l'any 1994, és un òrgan consultiu i de participació de l'Ajuntament de Barcelona que pretén impulsar i potenciar aquelles competències i funcions que suposin una millora del benestar i la qualitat de vida de les dones i que són pròpies del municipi.

D'altra banda, l'Ajuntament disposa del Centre d'Informació i Recursos per a les Dones, que ofereix suport en forma d'informació, documentació, xarxes i d'altres recursos a les entitats de dones de la ciutat.

### *Prevenició*

Implicació social de les polítiques de gènere a partir de l'adhesió a pactes ciutadans en temes específics. En concret, s'està treballant des de la Regidoria de Política de la Dona per aconseguir el "Pacte social per una ciutat lliure de violència". Es tracta d'aconseguir un acord entre diverses entitats del moviment associatiu local i l'Ajuntament que rebutgi la violència i visibilitzi models alternatius de convivència, en el marc d'una cultura per a la pau.

En la línia de prevenir situacions de violència, s'ha signat un protocol interinstitucional per a la creació del "Circuit Barcelona contra la violència vers les dones" com a marc de col·laboració, coordinació i actuació en casos de violència de gènere. L'objectiu és treballar des dels diferents sectors implicats en estratègies comunes de prevenció, detecció i atenció.

També amb l'objectiu de promoure estratègies educatives preventives i de sensibilització encaminades a aconseguir la nul·la tolerància a la violència de gènere a la ciutat, s'han dissenyat unes accions formatives per a joves adolescents consistents en tallers de prevenció de les relacions abusives. En coordinació amb l'Institut Municipal d'Educació i el Consell de la Joventut de Barcelona, aquesta formació s'impartirà en diversos instituts d'ense-nyament secundari de la ciutat.

Així mateix s'està elaborant un Pacte amb empreses de la ciutat per promoure la igualtat d'oportunitats al món laboral i prevenir situacions de discriminació al treball. Es tracta de sensibilitzar les empreses envers l'establiment de plans d'igualtat d'oportunitats a les seves organitzacions. Això repercutirà en un benefici intern per a les empreses i extern per a la ciutat pel fet que disminuirà l'encara freqüent situació de discriminació de les dones en aquest àmbit.



<sup>3</sup> Jornades “Transformant la vida quotidiana. Experiència, fer i saber de les barcelonines”. Palau de Congressos de Barcelona. 28 de febrer i 1 de març de 2003.

### *Innovació*

Desenvolupament de projectes que visibilitzin nous aspectes de l’aportació de les dones a la ciutat, com ara les Jornades sobre la vida quotidiana celebrades al 2003.<sup>3</sup> Es pretén recollir el conjunt de propostes i recomanacions sorgides del I Congrés de les Dones de Barcelona en relació amb l’adaptació de la ciutat a les necessitats de la vida quotidiana, tot analitzant la situació actual i les perspectives de futur. S’intentarà donar visibilitat a les bones pràctiques que s’han dut a terme a la ciutat de Barcelona i en altres àmbits fora de Catalunya, alhora que s’exposarà una experiència pilot d’adaptació de la ciutat a les necessitats de la vida quotidiana (en relació amb els serveis, el disseny urbà, la mobilitat, la participació, etc.) realitzada al Districte de Sant Andreu.

També el Programa de plans d’igualtat a les empreses (explicat en el punt anterior), basat en la norma SA 8000<sup>4</sup> per a la igualtat d’oportunitats al si de les organitzacions, és una mostra d’iniciatives que es pretén que siguin innovadores.

Paral·lelament es promourà la participació en aquells esdeveniments que, per la seva rellevància o el seu interès social, requereixin la inclusió de la mirada de gènere com ara el Fòrum Universal de les Cultures 2004.

### *Avaluació*

Seguiment dels processos i implementació dels programes municipals de polítiques per a dones.

L’Ajuntament s’ha dotat d’un instrument per fer seguiment i prospecció respecte a les polítiques de dones, l’Observatori de les Dones, inclòs en el marc general de l’Observatori de la ciutat. Es tracta d’un espai de recerca i recull de dades que permetrà orientar les accions municipals d’acord amb les necessitats reals de les dones de la ciutat, alhora que permetrà visibilitzar altres aspectes de la vida sovint protagonitzats per dones i que han estat tradicionalment poc rellevants en els estudis de població.

### **Implantació i desenvolupament de programes municipals: un exemple d’aplicació**

El model proposat és el marc en què s’inscriuen els programes duts a terme per l’Ajuntament de Barcelona, en concret per la Regidoria de Política de la Dona i el Sector de Serveis Personals. Els principis descrits participen del disseny de tots els programes i esdevenen centrals en més o menys mesura en funció de les característiques dels projectes en qüestió. Un dels programes que s’ha començat a desenvolupar i que assumeix els principis d’integració, transversalitat, prevenció, innovació i avaluació és el que hem anomenat “Plans d’igualtat a les empreses de la ciutat de Barcelona”.

Una línia fonamental del Programa Municipal per a les Dones 2001-2003 és impulsar mesures per assolir la igualtat en el mercat de treball. Encara hi ha una diferència important entre homes i dones en relació amb la taxa d’atur, les condicions laborals i contractuals, i la presència de dones als llocs de decisió empresarial. Aquesta situació mostra que és necessari



treballar per un canvi progressiu de valors al món empresarial amb l'objectiu que les organitzacions s'adonin que només podran optimitzar els seus recursos si aconseguen incorporar dones a tots els àmbits laborals i de decisió. Responent a aquestes necessitats, la Regidoria de Política de la Dona proposa un projecte nou que consideri un acord global respecte a l'accés al treball, la formació, la promoció i la retribució de les dones a les empreses.

### Marc d'actuació

Als països desenvolupats, que concentren el nivell més alt de consum de béns del món, hi ha una preocupació creixent pels aspectes ètics en la gestió quotidiana de les empreses que els generen. Partint de les Convencions de l'OIT, la Convenció de les Nacions Unides sobre els Drets dels Infants i la Declaració Universal de Drets Humans, s'ha desenvolupat una norma reconeguda internacionalment, la norma de Responsabilitat Social 8000.

Es tracta del resultat d'un procés d'investigació de tres anys consensuat per un equip assessor internacional compost per persones expertes del món empresarial, els sindicats i les ONG. Pretén ser un instrument de gestió per ajudar la CEE a desenvolupar els estàndards socials que pretén per a la Unió Europea. De fet, és part d'un "paquet ètic empresarial" amb l'objectiu d'incrementar l'ètica al món dels negocis, tal com ho han estat per als estàndards de qualitat i medi ambient les normes ISO 9000 i ISO 14000, respectivament.

Aquesta norma se centra en nou aspectes clau per a la política, els procediments i les pràctiques de les empreses en relació amb la seva responsabilitat social. Una de les més destacades és la que fa referència a evitar tot tipus de discriminació i assetjament al si de les organitzacions implicades.

Amb l'objectiu de desenvolupar pràctiques socials que permetin una ciutat lliure de discriminacions, l'Ajuntament de Barcelona vol avançar-se a la implantació d'aquesta norma al nostre país desenvolupant un dels aspectes que considera més rellevants, d'acord amb el pla d'actuació municipal: la igualtat d'oportunitats a les empreses de la ciutat. Aquest objectiu implica l'elaboració d'un protocol al qual es puguin adherir les empreses de la nostra ciutat, liderades per l'Ajuntament mateix, amb el compromís de complir-lo en un termini de temps raonable d'acord amb les especificitats de cada organització.

### Objectius del projecte

Els principals objectius d'aquest projecte són els següents:

- Millorar les condicions de treball de les dones a la ciutat de Barcelona.
- Promoure i consolidar la idea de Barcelona com una ciutat capdavantera en desenvolupament econòmic alhora que model en la igualtat entre dones i homes. Encunyar un eslògan que mostri la imatge de Barcelona com una ciutat emprenedora en la igualtat.





- Crear models d'igualtat d'oportunitats a Barcelona que puguin tenir en el futur un efecte multiplicador en altres empreses de la ciutat.
- Aconseguir acords de l'àmbit privat (empreses) amb el públic (Ajuntament) per tal de generar canvis socials.
- Reconèixer i valorar les capacitats de les dones en l'àmbit laboral i, com a conseqüència, millorar la conciliació entre la vida personal i professional dels ciutadans i ciutadanes.

## Desenvolupament del projecte

El projecte consta d'una sèrie de fa-ses que es poden resumir en els punts següents:

- Elaborar un protocol per a la igualtat d'oportunitats que impulsi l'assoliment d'estàndards respecte a la no discriminació de gènere a les empreses.
  - Informar les empreses de la ciutat d'aquest projecte, de manera que puguin adherir-se a la iniciativa per millorar les condicions de treball a les seves organitzacions.
  - Signar un pacte d'adhesió al protocol entre totes les empreses i el mateix Ajuntament, fent especial èmfasi en el fet que s'hi puguin adherir totes les empreses implicades en el projecte del 22@.
  - Establir les mesures i els recursos per desenvolupar aquest protocol a cada una de les empreses adherides, incloent-hi l'Ajuntament de Barcelona com a empresa impulsora del projecte.
    - Mesures d'accés a llocs de treball de forma igualitària
    - Mesures de promoció i reconeixement de les dones a l'organització
    - Visibilització del treball realitzat per les dones a l'organització
    - Mesures de detecció de situacions d'assetjament i/o discriminació per raó de gènere
    - Mesures de compatibilitat de la vida familiar i laboral
  - Realitzar una Jornada de contrast metodològic amb empreses d'àmbit internacional que ja hagin dut a terme programes similars o estiguin en procés d'implementar-los.
  - Oferir suport tècnic per al desenvolupament i la implementació de les indicacions del protocol en el cas que les empreses adherides ho sol·licitin.
  - Garantir la presentació pública i la promoció d'empreses exemplars, amb jornades i anuncis conjunts Ajuntament-empreses.

## Metodologia

El disseny del projecte s'ha dut a terme d'acord amb els principis d'integració i transversalitat. Ha estat un treball de col·laboració entre la Regidoria de Política de la Dona, l'àrea de Promoció Econòmica i Ocupació i l'àrea de Presidència i Hisenda. Aquesta tasca



de treball conjunt s'ha coordinat des de la Comissió Interdepartamental per a les Polítiques d'Igualtat d'Oportunitats, instrument creat per l'Ajuntament precisament per al desenvolupament d'aquest tipus de projectes intersectorials, entre altres funcions.

Pensem que aquest pot ser un exemple certament innovador, tant pel contingut de l'acció, el marc teòric i pràctic en què es desenvolupa, com pel procés de disseny i implantació, participatiu i transversal a l'estructura municipal.

### ***Experiència II: Programa ADAGIO (2000 -2002) de la Diputació de Barcelona***

Des de l'Oficina Tècnica del Pla per la Igualtat (OTPI) de la Diputació de Barcelona (creada el 1997) es duen a terme actuacions i programes destinats a donar suport a la realització de polítiques de gènere i igualtat d'oportunitats als ajuntaments de la província i a la mateixa Diputació de Barcelona, seguint el principi d'allò que la Unió Europea anomena *Gender mainstreaming*.

Una d'aquestes actuacions és el Programa ADAGIO. L'inclouem aquí com a exemple descriptiu d'un model innovador i transversal d'inclusió de les polítiques de gènere en la pràctica municipal.

El Programa es va iniciar el maig de 2000 amb l'objectiu d'introduir transversalment la perspectiva de gènere en les polítiques municipals (*Gender mainstreaming*), a través de la creació d'agents d'assessorament en aquesta matèria.

El Programa va destinat a municipis petits i mitjans de la província. És a dir, a aquells ajuntaments amb més dificultats per capacitar o contractar personal específic per a la introducció d'aquestes polítiques. S'ha intervingut en 30 municipis, el més petit dels quals, l'Estany, té 396 habitants, i el més gran, Igualada, 33.000. La mitjana d'habitants se situa en 8.500-9.000.

Per tant, les agents d'assessorament en gènere i igualtat d'oportunitats (ADAGIO) havien de ser una eina per introduir aquestes polítiques, per donar suport i dinamitzar un procés que, a poc a poc, pogués ser assumit per cada ajuntament amb els recursos i capacitats propis, per tal d'evitar que el desenvolupament d'aquestes polítiques hagi de dependre sempre del suport que doni a cada moment alguna institució supramunicipal.

L'Oficina Tècnica del Pla per la igualtat parteix de la necessitat de basar-se en el coneixement —avaluació de la realitat a l'hora de proposar actuacions polítiques o tècniques—, per tant el programa gira entorn de dues fases de treball. Es parteix de la realització d'una anàlisi diagnòstica amb una metodologia d'investigació-acció, dirigida cap a una segona fase de planificació.

Però l'anàlisi i la planificació, a més de ser les eines utilitzades per al coneixement i l'ordenació de l'actuació sobre la realitat, havien de tenir una altra funció essencial: havien de convertir-se en vehicles per a la sensibilització i la dinamització. I és que la sensibilització i la capacitat de les persones que intervenen en les polítiques municipals és bàsica per introduir en el treball diari municipal la perspectiva de gènere. No es pot conèixer i valorar el programa sense tenir present que les eines utilitzades, així com les mateixes agents d'assessorament, tenien també aquesta funció central. I, de fet, aquesta ha estat una de les claus dels bons resultats que s'han pogut assolir.



### *Integració i transversalitat: del coneixement integral de la realitat a l'actuació transversal per canviar-la*

Per recollir la diversitat de col·lectius i persones que componen la ciutadania, amb les seves situacions, necessitats i condicions específiques, tant l'anàlisi com la planificació tenen un plantejament transversal. Es tracta que l'aplicació del *Gender mainstreaming* faciliti un treball global i articulad, que pugui aproximar les polítiques a la complexitat i diversitat de les nostres vides multidimensionals i articulades.

El Pla ha de ser, encara que amb diferències segons els municipis, una eina de treball que permeti tenir una línia discursiva, actuar sobre la base d'un marc de referència, una guia d'actuació global i vàlida del curt al llarg termini, que doni coherència a les polítiques en matèria d'igualtat d'oportunitats, més enllà del manteniment d'unes actuacions polítiques fraccionades, d'una gestió municipal que sovint corre el risc de tornar-se rutinària i perdre una visió global i d'objectius.

Així, per exemple, les línies d'actuació que es plantegen als plans, partint dels àmbits d'estudi de l'anàlisi, són les següents:

- Construcció d'una cultura de treball a l'Ajuntament per al desenvolupament de polítiques sensibles al gènere.
- Per una ordenació territorial, ambiental i urbanística sostenible.
- Prevenció i atenció de les situacions de violència, exclusió social i feminització de la pobresa.
- La coeducació, eina per al desenvolupament integral de les persones.
- Igualtat d'oportunitats en el treball, coresponsabilitat i conciliació dels temps personals, familiars i professionals.
- Apoderament i participació social i cultural de les dones.
- Salut integral: gestió de la pròpia salut i adequació del sistema sanitari.

Es tracta també d'integrar i complementar, en les actuacions municipals polítiques per a la revisió de les relacions de gènere, polítiques específiques per a les dones i polítiques de prevenció i atenció a col·lectius de dones especialment subordinats. És important tenir en compte aquestes tres dimensions, i fer-ho de manera integrada. Altrament, les desigualtats de gènere continuaran existint, perquè obeeixen a factors estructurals que no canvien per si sols.

#### *Prevenció*

La sensibilització en general i, en particular, la capacitat de les persones que intervenen en les polítiques públiques, és un element clau per remoure els obstacles que impedeixen la igualtat d'oportunitats de les dones, és a dir, per *re-moure* una estructura social exclouent i discriminatòria. Aquests "obstacles", evidentment, no canviaran sense l'acció de les persones.

D'acord amb això, d'una banda, el paper tant de les agents d'assessorament com del procés i els resultats de l'anàlisi com a sensibilitzadores ha estat fonamental i, d'altra banda, en les propostes de la planificació, les actuacions preventives tenen un paper molt important; i en aquest sentit, especialment la capacitat i sensibilització de les persones que han



de dissenyar i dur a terme les polítiques municipals. Sense això, en un camp tan arrelat en les nostres identitats com és el gènere, les planificacions poden ser paper mullat, o les iniciatives que es duguin a terme dependran de la voluntat i les ganes de persones concretes i no d'una veritable assimilació i assumpció per part de l'estructura tècnica i política municipal.

### *Participació*

La participació és un element fonamental en la construcció d'una societat més democràtica, però la millora i ampliació de la participació no serà possible, entre altres coses, mentre no es diversifiqui i s'ampliï el concepte de ciutadania.

L'aplicació de l'anàlisi de gènere en aquest àmbit suposa necessàriament revisar el que entenem per ciutadania i el que entenem per ciutadania activa, per participació: Quin model de ciutadà/na projectem en les polítiques? A qui destinem les actuacions municipals? Quins són els mecanismes que utilitzem habitualment per canalitzar la participació? A què responen? Qui en queda fora? Per què? Com fer que més persones hi participin? O és que no estem reconeixent que, de fet, hi estan participant *d'alguna manera*?

La vida local es construeix, es transforma, es manté, més enllà dels espais de producció, més enllà de les associacions, més enllà de les organitzacions polítiques i sindicals tradicionals. Es construeix també a les cases, a les places dels barris, a les passejades o berenars dels grups d'amigues, a cafeteries i bars. En els treballs de la llar, les compres, la neteja, el menjar, etc., que fan possible el nostre dia a dia.

El Programa ADAGIO ha intentat incorporar en la mirada projectada sobre la realitat i en la planificació aquests elements que (també) sostenen i fan possible la vida amb qualitat de les comunitats. Si les polítiques municipals no *miren* i valoren aquests espais, els espais de la nostra vida quotidiana, no podran recollir i representar de manera més completa la ciutadania, per formar una ciutat inclusiva ni, al seu torn, assolir que aquesta s'impliqui per a una democràcia participativa.

### *Innovació*

La tasca de les agents d'assessorament ha estat definida com un repensar, reformular, deconstruir i construir. Partir de l'experiència prèvia, dels estudis i actuacions ja existents i recollir-la (sistematitzar-la), intentant adaptar-nos a les possibilitats i voluntats existents. *Mostrar com una simple mirada canvia tota la comprensió de la realitat.*

Des d'aquest plantejament, des de la decidida incorporació de les aportacions del moviment feminista i els estudis de gènere, des de l'assumpció del principi del *Gender mainstreaming*, des del treball en municipis petits, l'experiència ADAGIO ha estat una experiència fortament innovadora i pionera.



### *Avaluació*

L'avaluació és un instrument essencial per a la qualitat de les polítiques públiques, malgrat que és potser un dels elements menys desenvolupats fins ara del Programa ADAGIO. I l'ha de marcar una característica: tenir presents els resultats, però sobretot, les metodologies, els processos per arribar a aquests resultats. Posar l'èmfasi en el procés, el camí, el mètode, té, a la llarga, un efecte multiplicador dels resultats i de la seva qualitat.

Finalment, s'ha de remarcar que, com ja s'ha dit, el gènere és un camp arrelat en les nostres identitats. La introducció a les polítiques de la perspectiva de gènere pot ser molt variable en funció de la disponibilitat a posar-nos en qüestió: nosaltres mateixes, el nostre entorn, i la mateixa institució.

Per tant, tots els elements exposats canvien molt segons la implicació, els recursos, el context de cada municipi, de cada ajuntament, segons l'actuació de cada tècnica ADAGIO.

El treball de les agents d'assessorament ha estat com una taca d'oli. Començà en un ajuntament concret, en un departament, amb una persona determinada i, segons quins han estat els elements del context i de les persones implicades, la perspectiva de gènere s'ha estès (i s'està estenent) més o menys, amb més o menys rapidesa. Es pot dir, i això és molt important, que, en general, *ha passat a existir*.

La teoria política ens diu que una qüestió no és objecte d'actuacions fins que no s'incorpora en l'agenda. Però res no s'incorpora en l'agenda si no existeix, si no ens és visible, si no ho *re-coneixem*. Aquesta ha estat una part important de la tasca en el marc del Programa ADAGIO.

En l'actualitat, el Programa ADAGIO, en tant que experiència pilot, i atesos els bons resultats assolits, està en un procés de reestructuració per donar-li continuïtat com a servei als ajuntaments.

### **Conclusions**

Com a síntesi final a partir del model exposat i de les dues experiències descrites d'inclusió de polítiques de gènere a la pràctica municipal, podem extreure les conclusions bàsiques següents:

- Un model de política local centrada en les persones ha de crear les condicions i propiciar les oportunitats específiques per tal que les dones es trobin en situacions d'igualtat de partida respecte als homes.
- El desenvolupament local es podrà considerar més ric quan incorpori la participació i la decisió de les dones en el disseny i la construcció del seu entorn. Els conceptes de vida quotidiana i espais de relació esdevenen clau per a aquesta nova visió política.
- L'aplicació de l'anàlisi de gènere al concepte de ciutadania fa que aquest s'ampliï i es diversifiqui, i doni així un veritable valor a la democràcia participativa.
- Les agendes públiques i d'acció local han de "feminitzar-se", donant cabuda al lideratge de les dones i prioritzant




temes de gènere. Com s'ha dit en aquest article, només si es fa visible la perspectiva de gènere aquesta es pot concretar en actuacions polítiques prioritàries.

- Les polítiques d'igualtat d'oportunitats han de partir de la premissa que el gènere compromet a tothom, homes i dones, i han d'incorporar les experiències individuals i col·lectives com un valor que cal tenir en compte en la pràctica local. En aquest sentit, esdevé fonamental la capacitat i sensibilització de les persones que han de dissenyar i implantar les polítiques municipals de gènere.

- L'enfocament adequat no és aquell que "supleix les carències" de les dones en relació amb els homes, sinó que es basa en el valor del coneixement i l'experiència que dones i homes aporten a la societat.

- La creació de figures específiques com ara els agents d'assessorament en gènere i igualtat d'oportunitats esdevé una eina essencial per introduir, donar suport i dinamitzar el procés d'assumpció d'aquestes polítiques per part dels ajuntaments. També la creació de comissions interdepartamentals que garanteixin la transversalitat de les polítiques de gènere facilita la consecució dels objectius plantejats.

Aquest és el repte que tenim les persones que treballem a l'àmbit local en polítiques de gènere. Estem convençudes que una implicació coherent i conscient en el disseny i desenvolupament d'aquestes pràctiques aconseguirà una vida més justa i enriquidora als nostres municipis, que és en definitiva el que totes i tots desitgem. 

### **Bibliografia recomanada**

Comissió Europea. *Guía para la evaluación del impacto según el género*. Direcció General de Treball, Relacions Industrials i Afers Socials, 1997

Jayne, M.; Sau, V. *Psicología diferencial del sexo y el género*. Barcelona: Icària, 1996

Leijenaar, M. *Cómo conseguir una participación igualitaria de mujeres y hombres en la adopción de decisiones políticas*. Luxemburg: Oficina de Publicacions Oficials de les Comunitats Europees, 1997

Pérez, C. «Las mujeres en la política local». En *Sí, tú puedes. Formación política de mujeres*. Barcelona: Diputació de Barcelona, 2001

Valiente, C. *Guía práctica para la elaboración de planes y políticas de igualdad municipales*. Madrid: Federación Española de Municipios y Provincias, 1998

Diversos autors. *Manual para la integración de la perspectiva de género en el desarrollo local y regional*. Bilbao: Emakunde, 1997