

Treball de Fi de Màster en Dones, Gènere i Ciutadania

**POLÍTIQUES PÚBLIQUES D'IGUALTAT DE
GÈNERE I TRANSVERSALITAT DE GÈNERE A
L'ÀMBIT LOCAL:
EL CAS DE LA COMARCA DEL VALLÈS ORIENTAL**

Silvia Carrillo Gómez

Tutora: Noelia Igareda

Curs 2016 - 2017

Agraïments

Aquest treball de fi de màster no s'hagués pogut realitzar sense el suport del meu entorn més proper. Si alguna cosa he après de tot aquest procés, iniciat amb el màster, és la necessitat de comptar amb un entorn empoderant i, a més, de tenir una xarxa de cures per poder respirar en un context que sovint ens individualitza i ens silencia. Juntament amb aquest aprenentatge, també he entès la importància de reconèixer les tasques de cures que tant necessàries són per a la vida. Així doncs, em veig en la necessitat de donar les gràcies a totes les persones que han estat al meu costat, sobretot, a l'Àngel per donar-me suport en tot moment, i a la María Jesús, el Ramón i el Rubén per haver pogut comptar sempre amb vosaltres. També, vull agrair i dedicar aquest treball a la meva àvia Saturnina, que en aquest procés ha marxat, però que sense que ella ho sàpigues, va plantar una llavor en mi, que m'ha fet entendre la necessitat de transformar la realitat i actuar davant la desigualtat de gènere.

També vull fer menció a les treballadores de les administracions i representants polítics que han participat en la realització d'aquest treball. I a Noelia per ajudar-me a encaminar el present estudi.

0. ÍNDEX

1.	Introducció	5
2.	Contextualitzant les polítiques públiques d'igualtat de gènere	9
2.1.	Polítiques públiques i debats feministes.....	9
2.2.	Polítiques públiques d'igualtat de gènere i institucionalització	11
2.3.	Polítiques d'igualtat de gènere a l'Estat espanyol: un marc multinivell	19
3.	Món local i polítiques de gènere	25
3.1.	Món local i governs locals	25
3.2.	Polítiques d'igualtat a l'àmbit local.....	29
3.3.	Instrumentes i estructures per assolir la transversalitat de gènere	31
3.4.	Limitacions dels mainstreaming de gènere a l'àmbit local	38
4.	Metodologia	39
5.	Les polítiques d'igualtat de gènere a l'àmbit local del Vallès oriental	44
5.1.	Introducció de la igualtat de gènere a l'agenda governamental al Vallès Oriental	44
5.2.	Evolució de les polítiques d'igualtat de gènere i enfocaments.....	45
5.2.1.	Primera fase: atenció a la dona.....	46
5.2.2.	Segona fase: ampliant l'enfocament cap a la igualtat de gènere	48
5.2.3.	Tercera fase: Efecte <i>boomerang</i> i crisi.....	52
5.3.	Principals polítiques que es porten a terme i estratègies	55
5.4.	Estructures, instruments i institucionalització de les polítiques d'igualtat.....	65
5.4.1.	Estructures.....	66
5.4.2.	Instrumentes	76
5.5.	Cap a la transversalitat de gènere? Diferències, limitacions i oportunitats	83
5.5.1.	Diferències i impuls	83
5.5.2.	Transversalitat de gènere i limitacions	84
6.	Conclusions	88
7.	Reptes de Futur per una comarca amb perspectiva de gènere.....	92
8.	Recursos bibliogràfics	95
8.1.	Bibliografia	95
8.2.	Webgrafia i documents institucionals consultats	99
9.	Annexos.....	104
9.1.	Annex 1: Municipis del Vallès Oriental, habitants i partit del govern, any 2016	104
9.2.	Annex 2: Territoris on s'han realitzat les entrevistes	106
9.3.	Annex 3: Desenvolupament de la igualtat al Vallès Oriental.....	107

9.4.	Annex 4: Personal que s'encarrega de les polítiques d'igualtat segons municipi.	110
9.5.	Annex 5: Taula sobre els beneficis i les dificultats d'aplicació de les estructures.	111
9.6.	Annex 6: Taula sobre els beneficis i les dificultats d'aplicació dels instruments.	113
9.7.	Annex 7: Entrevistes	114
9.7.1.	Entrevista 1: Alcaldessa_1 (A1).....	114
9.7.2.	Entrevista 2: Alcaldessa i serveis socials (ASS1)	120
9.7.3.	Entrevista 3: Cap d'Àrea_1 (CA1).....	126
9.7.4.	Entrevista 4: Cap d'Àrea i Tècnica (CAT_1).....	137
9.7.5.	Entrevista 5: Regidora_1 (R1).....	152
9.7.6.	Entrevista 6: Regidora_2 (R2).....	159
9.7.7.	Entrevista 7: Regidora i recepcionista_1 (RR1).....	169
9.7.8.	Entrevista 8: Regidora i tècnica_1 (RT1).....	180
9.7.9.	Entrevista 9: Tècnica_1 (T1).....	189
9.7.10.	Entrevista 10: Tècnica_2 (T2).....	193
9.7.11.	Entrevista 11: Tècnica_3 (T3).....	202
9.7.12.	Entrevista 12: Tècnica_4 (T4).....	209
9.7.13.	Entrevista 5: Tècnica_5 (T5).....	222
9.7.14.	Entrevista 14: Tècnica_6 (T6).....	229
9.8.	Annex 6: Recull de diades 8M i 25N	236

1. Introducció

A les últimes dècades s'ha experimentat un desplegament de les polítiques públiques vinculades amb la igualtat de gènere i s'han donat passes cap al *gender mainstreaming*¹. Entès aquest, segons el Grup d'Expertes del Consell d'Europa, com: *“l'organització (la reorganització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que una perspectiva d'igualtat de gènere s'incorpori en totes les polítiques, en tots els nivells i en totes les etapes, per part dels actors normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques”*²

Així doncs, malgrat que els Estats i les diverses institucions es van crear en base a un model de ciutadania masculina, poc a poc i des de diferents instàncies, s'ha anat assumint la necessitat d'actuar davant la desigualtat de gènere, entenent aquesta com un problema públic. En aquest sentit, l'Estat espanyol no ha estat exempt d'aquest procés, encara que no seria fins la mort del dictador franquista i, vinculat al període de la transició, quan es començaria a avançar per introduir la temàtica a l'agenda política, que acabaria calant en tots els nivells territorials i, en conseqüència, estaria present a l'àmbit local. Fet que s'esdevé important si tenim en compte, en la línia del que es va comentar a la Conferència de Saint- Denis (2000)³, que aquest últim és un espai on: *“es tradueixen d'una manera més evident les tensions, les desigualtats i les exclusions que minen les nostres societats. Però en aquesta dimensió també s'expressen de manera creativa noves aspiracions socials i respostes innovadores que contribueixen a la millora de la qualitat de vida dels habitants i al respecte dels drets”*.

¹ En aquest document s'utilitzaran com a sinònims *mainstreaming de gènere*, *gender mainstream* i transversalitat de gènere.

² Traducció pròpia. Extret de *l'Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming* (EG-S-MS) (1999), Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 28, pàgina 26.

³ Extret de Associació Igualta i Equip Adagio (2003) *Planificador: propuestas metodológicas d'elaboració de plans d'igualtat locals*. Diputació de Barcelona, pàgina 21.

Tot i la rellevància mostrada, en general, l'àmbit local ha estat poc estudiat a la Ciència Política (Bruguè i Gomà 1998), si es compara amb d'altres nivells de govern. Aquest fet s'agreuja si es tracta d'analitzar-ho des d'una perspectiva de gènere, malgrat les accions que es poden arribar a realitzar des d'aquest espai per pal·liar les desigualtats de gènere i fomentar una certa transformació social, promovent l'aplicació i la consciència, de la necessitat d'utilitzar la perspectiva de gènere en tots els àmbits i instàncies. Donat que compta amb l'avantatge de poder establir relacions més directes entre les diferents persones i actors, i de fomentar una major accessibilitat als òrgans de decisió. Per tant, poden captar amb més facilitat les demandes socials, promoure la participació ciutadana i donar un gran visibilitat a les polítiques que s'han posat en marxa (Bouzas i Otero 2012).

És per això que aquest estudi parteix, en primer lloc, de la motivació de poder ampliar el coneixement sobre la situació del món local respecte a l'assumpció de la perspectiva de gènere i la consciència sobre les desigualtats de gènere, així com de l'interès per profunditzar en la capacitat que tenen els governs i les institucions locals per fomentar les polítiques d'igualtat i assolir la transversalitat de gènere.

En segon lloc, es parteix de la importància d'analitzar les polítiques públiques amb perspectiva de gènere, les estructures i els instruments que la fomenten al moment actual. Tenint en compte que aquest període es caracteritza per patir les conseqüències de la crisi econòmica i les polítiques d'austeritat, les quals han tingut un greu impacte en la vida de les dones, així com també en els organismes i les polítiques públiques socials i de gènere (Gálvez 2016, Alfama, Cruells i de la Fuente 2017). A més, la crisi econòmica també es relaciona amb el foment de legislacions que promouen reduir el paper del món local com és el cas de la llei de racionalització i sostenibilitat de

l'Administració Local (LRSAL), impulsada pel govern central del Partit Popular al 2013.

Una altra motivació és la necessitat d'aprofundir en les diverses maneres i ritmes d'introduir la perspectiva de gènere per part dels Ajuntaments, ja que algunes de les recerques realitzades sobre l'àmbit local que analitzen les polítiques públiques d'igualtat de gènere i la seva institucionalització, han fet evident la gran heterogeneïtat que existeix entre els diversos municipis (Alfama 2012; Gago i Rodríguez 2014). En aquest sentit, es pretén fugir d'aquelles investigacions que només paren l'atenció en aquells municipis pioners respecte a la temàtica, donat que això pot portar a conclusions més optimistes de les que realment són.

Amb el fi de poder concretar aquestes pretensions i motivacions, s'ha escollit com a context territorial d'estudi la comarca del Vallès Oriental, situada a la província de Barcelona. L'explicació d'aquesta tria parteix, d'una banda, de la diversitat de realitats que es troben en aquesta, existint municipis molt variats respecte al nombre d'habitats, color polític o bé teixit social, promovent l'oportunitat d'analitzar les diferents tendències i realitats. D'altra banda, l'elecció es relaciona amb la idea de Haraway (1991) del coneixement situat, entenent que sóc habitant d'aquesta comarca i que, per tant, la selecció d'aquest cas d'estudi pertany a un interès personal per arribar a comprendre la realitat del món local que m'envolta amb perspectiva de gènere. Així doncs, a un nivell menys acadèmic i més emocional també és entès com una oportunitat per conèixer de primera mà al personal de les administracions més properes, quines són les seves motivacions, entendre les dificultats que han viscut a la seva tasca i com els ha fet sentir en l'àmbit personal, tant el fet d'haver pogut formar part projectes pioners pels drets de la dona, com l'actual adequació de les polítiques davant la gran davallada neoliberal dels serveis públics.

D'aquesta manera, l'objectiu principal d'aquest estudi és analitzar la implementació de la transversalitat de gènere als municipis del Vallès Oriental. D'aquí es deriven les següents preguntes per respondre a tal objectiu: ¿Quin ha estat el desenvolupament de les polítiques públiques d'igualtat als municipis del Vallès Oriental? ¿Fins a quin punt podem parlar de transversalitat de gènere a les polítiques públiques en aquest territori? ¿Quin és el nivell d'institucionalització dels diversos municipis? I vinculada amb aquesta, ¿La institucionalització i, per tant, la creació d'estructures i instruments relacionats amb la igualtat, promouen que s'assumeixi la perspectiva de gènere a les diferents àrees de l'administració i que es portin a terme polítiques d'igualtat de gènere? Per últim, ¿què és el que limita que es portin a terme polítiques amb perspectiva de gènere i es treballi de manera transversal en totes les accions i departaments de l'administració local del Vallès Oriental?

Al present estudi, es contextualitzarà el sorgiment de les polítiques públiques d'igualtat en l'àmbit internacional i l'Estat espanyol en un marc multinivell (apartat 2). Posteriorment, amb el fi de poder tenir una base teòrica per realitzar l'anàlisi, es presentarà el que han estudiat d'altres autores respecte a les polítiques públiques d'igualtat de gènere i la transversalitat de gènere a l'àmbit local, les estructures i instruments que s'han portat terme i la seva capacitat per posar en pràctica la perspectiva de gènere en aquest mateix nivell, així com les limitacions per consolidar-la (apartat 3). Seguidament, es plantejarà la metodologia (apartat 4) i es farà un anàlisi del Vallès Oriental (apartat 5), estudiant el desenvolupament de les polítiques d'igualtat de gènere, les polítiques més destacades que es porten a terme i les principals estructures i instruments que s'han utilitzat amb el fi d'entendre fins a quin punt s'ha assolit l'enfocament de la transversalitat de gènere. Després es mostraran les limitacions per arribar a aquest en aquesta comarca. I, per últim, es presentaran les conclusions (aparat

6) i es descriuran el reptes de futur per fomentar una comarca amb perspectiva de gènere (apartat 7).

2. Contextualitzant les polítiques públiques d'igualtat de gènere

2.1. Polítiques públiques i debats feministes

Encara que la definició del que són les polítiques públiques és un tema que ha estat subjecte de múltiples discussions teòriques, aquestes es podrien entendre com aquell procés mediat per relacions de poder i per sistemes de valors determinats que donen lloc a accions com lleis, plans, mesures o inaccions (López, Peterson i Platero 2014: 162). Aquesta definició, es pot complementar incloent el paper fonamental que tenen els governs per decidir, en última instància, quines són les accions que es porten a terme i quines les que no (Dye 1992).

Vinculada amb la definició prèviament presentada, es pot entendre que les polítiques públiques no han tendit a ser neutrals, així com tampoc la posició de l'Estat i els instruments derivats d'aquest. Diversos debats sorgits des dels feminismes han destacat la manca de neutralitat de les accions que han portat a terme les diferents institucions i respecte a les temàtiques que han estat susceptibles d'actuació.

Malgrat la varietat de corrents feministes, amb la excepció del feminisme liberal, un dels grans punts claus de la crítica d'alguns sectors, ha sigut la crítica cap a la visió liberal de l'Estat. S'ha partit de la base que aquest s'ha sustentat a la divisió entre allò públic i allò privat (Astelarra 2005, Sensat i Varella 1998). En aquesta línia, s'ha explicitat que les democràcies anomenades com a occidentals, han tendit a basar-se en el model de democràcia grega i, per tant, en la diferència entre la *polis* – lloc on es donava l'activitat pública i espai on es prenen decisions polítiques i els ciutadans lliures

es podien expressar - i l'*oikos* - l'àmbit domèstic relacionat amb les dones i els esclaus - (Astelarra 2005). En aquest sentit, Pateman (1995), ha estat molt reconeguda, per tractar de trencar aquesta suposada neutralitat amb la que s'ha pensat la creació de l'Estat, promoguda pels autors contractualistes. L'autora com a resposta al "contracte social", exposava la idea del "contracte sexual", entenent que el relat que s'ha estès sobre la creació de les societats i Estats contemporanis, és pensat des d'un punt de vista masculí, on les dones han quedat excloses i vinculades a l'esfera privada, realitzant tasques domèstiques i de cura.

En la mateixa línia, Mackinnon (1995), a partir del feminisme radical, aposta per parlar de l'Estat com a sexuat, el qual s'ha constituït com a eina de poder masculina i, per tant, des d'una visió androcèntrica: *"El Estado liberal constituye con coacción y autoridad el orden social a favor de los hombres como género, legitimando normas, formas, la relación con la sociedad y sus políticas básicas. Las normas formales del Estado recapitulan el punto de vista masculino en el nivel de designio"* (Mackinnon 1995: 289)

Aquesta creació de l'Estat amb perspectiva androcèntrica, s'ha relacionat amb la noció de ciutadania. Si partim de Marshall (1997), la ciutadania es considera un status que et dona ple dret a una comunitat, sent iguals en drets i obligacions. Aquesta, però, ha sigut excloent si s'analitza a partir del gènere, ètnia o classe social.

Posteriorment, a la ciutadania civil i política, s'ha esdevingut la ciutadania social. És a dir, que la vinculació de les persones amb l'Estat s'erigeix en funció a la relació que cada persona tingui amb el mercat laboral (Sensat i Varella 1998; Pateman 2000). Per tant, les dones s'han vist excloses d'aquesta, malgrat que moltes han accedit al treball formal remunerat, aquest fet tampoc ha estat un alliberament, ja que s'ha argumentat que han tingut una posició desigual en aquest àmbit (Sensat i Varella 1998) i, a més,

han continuat realitzant les tasques de cura i domèstiques, promovent així el sorgiment del fenomen conegut com la doble presència (Torns i Carrasquer 2002)

En aquest sentit i en base a l'anteriorment esmentat, els Estats i d'altres institucions ja a mitjans del segle passat, van començar a promoure polítiques públiques relacionades amb les dones i la seva presència a la societat. Aquest procés però, no ha estat absent de discussió (Bustelo 2004), i les respostes per trencar amb aquesta desigualtat han estat molt variades per part de les diferents corrents i moviments feministes. Des de la negació de l'Estat i les polítiques públiques com a eines transformadores, a la visió que parteix de la necessitat de fomentar els canvis institucionals per tal de promoure els canvis socials (Bustelo 2004, Bustelo i Peterson 2007), i que com veurem, és la posició que va emprendre el feminisme institucional.

Pel que fa al concepte d'igualtat, al cas espanyol, el debat s'ha donat entre si la igualtat significa incorporar-se a la vida pública en igualtat als homes, o bé, ha de ser entesa en un marc de transformació social (Bodelón 2002). Així com, també s'han vist d'altres debats sobre l'enfocament i les accions que es duen a terme, ja que poden promoure una afirmació dels gèneres – en general, s'ha parlat d'homes i de dones - reconeixent-los en igualtat o en la seva diferència. O bé tendint a una transformació d'aquests promovent a la seva desaparició, com sustenta la corrent que s'ha anomenat com tercera onada (Pardo 2014).

2.2. Polítiques públiques d'igualtat de gènere i institucionalització

Com a manera d'introduir la temàtica, les polítiques d'igualtat de gènere, tal com expressa Bustelo (2007: 17), són el conjunt d'intencions i decisions, objectius i mesures adoptades pels poders públics en relació a la promoció de la situació de la dona i la igualtat de gènere entre dones i homes. De forma complementaria, s'ha expressat que,

les polítiques públiques de gènere haurien de ser pensades en relació al sistema de gènere, el qual també involucra als homes, i per tant, han de tenir la finalitat de superar la desigualtat de poder i de valoració (Facio i Fries 2005). Un element comú a les diverses maneres d'entendre les polítiques públiques, és la detecció d'un marc de desigualtat i l'objectiu d'aquestes és el de pal·liar i transformar l'actual situació per donar passes cap a la igualtat.

Tot i la llarga trajectòria de les desigualtats de gènere, no seria fins el període posterior de la Segona Guerra Mundial, quan als Estats anomenats com a occidentals, la igualtat i les temàtiques vinculades a les dones comencen a entrar a l'agenda pública de diversos països (Lombardo 2002). I comença a existir un reconeixement per part dels poders públics a l'hora d'actuar davant les diverses desigualtats de gènere o les discriminacions que han tendit a patir les dones (Lombardo 2002, Astelarra 2005). L'entrada d'aquesta temàtica a l'agenda governamental va estar fonamentada pels moviments feministes i de dones (Paleo 2011), tot i l'ambivalència abans mostrada.

Fruit d'aquesta situació, als anys seixanta, comença a existir la institucionalització de la igualtat, l'exemple paradigmàtic va ser la creació d'organismes específics, el quals tenien com a principal objectiu formular i posar en pràctica mesures relacionades amb la igualtat entre homes i dones (Valiente 1994; Valiente 2005; Astelarra 2005). Concretament, segons Astelarra (2005), la institucionalització de les polítiques de gènere es podria entendre com: *“el proceso mediante el cual una nueva práctica se incorpora a las instrucciones del Estado; se hace estable, se reitera en el tiempo y por lo tanto permite su seguimiento y su evaluación. Esto es siempre el resultado de una interacción entre distintos actores institucionales, políticos y sociales, dentro y fuera del Ejecutivo y del Estado como un todo.”* (Astelarra 2005: 137).

I és justament en aquest moment, on hi ha una assumpció per part d'alguns sectors dels moviments feministes, de la potencialitat de l'Estat com institució que està present a totes les àrees importants de la vida i de la rellevància d'utilitzar-ho com a eina per a canviar la situació de desigualtat (Diz i Lois 2011). Al cas espanyol, com després es veurà, tot i que de manera tardana, es crearia el "Instituto de la Mujer". D'aquesta manera comença a donar-se l'anomenada institucionalització del feminisme (Diz i Lois 2011). A la literatura acadèmica, aquest fenomen s'ha denominat de diverses maneres, "feminisme d'Estat", "feminisme institucional", "feminisme oficial" (Lombardo 2002; Valiente, 1994; Valiente, 1998/1999) o bé "feminisme de govern". Com a resultat de la creació d'aquestes institucions, les persones que treballen en elles es solen anomenar "Feministes d'Estat" o bé femòcrates (Valiente 1994; Valiente 2005).

Aquest procés, que es va donar a diversos territoris, aniria acompanyat de la introducció a l'agenda d'aquesta temàtica a nivell internacional. A l'any 1975 es va constituir la primera Conferència Mundial de la Dona, organitzada per la Organització de Nacions Unides (ONU) a la ciutat de Mèxic, a conseqüència de les reivindicacions del moviment feminista (Astelarra 2005; Paleo 2011) i es va declarar any internacional de la Dona. A l'any 1979 es faria la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW). Aquest moment ha estat llegit com un pas important ja que va ser un punt d'inflexió per a les polítiques d'igualtat, i va produir la expansió d'aquestes idees igualitàries.

Aquestes van tenir un cert impacte en d'altres organitzacions i, també, a la formació de la Unió Europea. Astelarra (2005) entén que el fet que a nivell supranacional hi hagués un cert compromís, va promoure a que molts països europeus, sobre tot mediterranis com seria el cas espanyol, tinguessin un impuls per abordar el tema.

Però, els enfocaments i les estratègies a l'hora de portar a terme polítiques cap a la igualtat no sempre han estat les mateixes. I, en conseqüència, s'han vist diverses variacions en tant a les temàtiques i les estratègies que s'han dut a terme (Astelarra 2005, Rees 1998, Verloo 2001). Tot i que en general, s'han explicitat tres fases (Rees 1998), Bodelón (2010) argumenta que n'hi ha existit quatre. Seguint amb aquesta autora, primerament es va donar l'estratègia d'igualtat de tracte, posteriorment es va canviar l'enfocament cap a la Igualtat d'oportunitats, seguidament el de *Gender – mainstreaming* o transversalitat de gènere i, per últim, la interseccionalitat. Aquesta evolució té gran importància donat que ha permès, tal com expressa Alonso (2010a), entendre el transit de les polítiques de gènere cap a un enfocament de caire més transformador i que, com veurem, posteriorment, també ha impactat al món local (Gelambí 2015).

En primer lloc, es troba la fase de la legislació liberal antidiscriminació o bé l'estratègia d'igualtat de tracte, en aquest sentit, té a veure amb una concepció de la igualtat pròpia de les democràcies liberals (Bodelón 2010). Aquestes tradicionalment havien exclòs a les dones de l'esfera pública i les mesures que parteixen d'aquesta visió poden ser el reconeixement del sufragi femení o l'accés al mercat laboral (Alfama i Alonso 2015). I entén als individus de manera aïllada, sense conceptualitzar les discriminacions des d'un punt de vista més social i estructural. És a dir, es concep com a discriminació una diferència de tracte, emperò no s'entén que és una diferencia d'estatus (Barrere 2003). A l'àmbit comunitari, aquesta visió es mostra a l'article 119 del Tractat de Roma de finals de la dècada dels cinquanta, on per primer cop es va assumir el dret a igual salari en treballs iguals (León 2005).

En segon lloc, es van donar passos cap a la igualtat d'oportunitats. Aquest enfocament sorgeix cap als anys vuitanta (Alfama i Alonso 2015), arrel de la manca d'impacte de la

legislació i les polítiques pensades en relació a la igualtat de tracte (Rees 1998), donat que aquestes no van promoure la desaparició de les diverses discriminacions, ja que les condicions de partida no eren iguals per a homes ni dones (Diz i Lois 2011). Així doncs, aquesta fase va suposar una ampliació del marc, pel fet que la situació de les dones es vincula per primer cop amb un problema social i polític. D'aquesta manera s'impulsen accions a partir de diversos nivells com són el polític, l'econòmic i el social (Bodelón 2010), tenint en compte la diferent situació de partida d'homes i dones.

Emperò, no es trigaria gaire temps a veure que tampoc portaria a la transformació completa de les relacions de gènere, ja que la igualtat d'oportunitats és hereva de la tradició liberal clàssica i s'ha tendit a entendre-la de manera reduïda. És a dir, s'ha pensat partint de la idea que tots els individus han de tenir les mateixes oportunitats i un cop portades a terme accions per a garantir-les, les diferències queden justificades perquè són produïdes pel mèrit de cadascú (Astelarra 2005).

Sota aquest enfocament s'han tendit a realitzar dos tipus d'accions, les primeres són les polítiques d'igualtat d'oportunitats, les quals es basen en l'eliminació de barreres legals, econòmiques, socials, de poder i culturals per a que existeixin les mateixes oportunitats, per exemple els diversos Plans d'igualtat d'oportunitats a l'àmbit europeu (Bodelón 2010). Les segones, són les accions positives amb l'objectiu d'anar més enllà de la igualtat formal i apropar-se a la igualtat real (Diz i Lois 2011).

Com a tercera fase o eina per portar a terme la perspectiva de gènere en l'àmbit de les administracions públiques i del qual parteix el present estudi, trobem el *gender mainstreaming*, com a marc que va més enllà de la legislació d'igualtat de tracte o d'accions específiques per a les dones.

Aquest concepte sorgeix al voltant dels anys noranta, sobretot impulsat per la Quarta Conferència Mundial sobre la Dona de Nacions Unides celebrada a Beijing l'any 1995,

on es va produir un punt d'inflexió gràcies, en gran mesura, a la pressió i participació del moviment feminista (Bodelón 2010). L'èmfasi es va posar en la necessitat d'un enfocament transformador i global que partís de la perspectiva de gènere en tot allò que és portés a terme des dels diferents àmbits i en totes les etapes.

D'aquí es desplega un doble procés, en la línia del que han esmentat Alfama, Cruells i de la Fuente (2017), per un costat, incorporar la perspectiva a totes les polítiques públiques sectorials i, d'altra banda, assumir la igualtat de gènere com una prioritat a l'agenda, implicant a tots els nivells, tot el personal i a totes les fases.

Seguint amb aquesta idea, s'entén que totes les instàncies públiques haurien de promoure la perspectiva de gènere. Aquesta concepció, a més, per primer cop, es sustenta en la idea que la Teoria Política Feminista ja havia fet patent – com prèviament s'ha vist- (Alonso 2010a), concretament en el fet de que les polítiques no són neutrals i, per tant, totes parteixen d'una marcat biaix de gènere (Alba i Alonso 2015), ja que les desigualtats i les relacions de gènere es troben omnipresents (Diz i Lois 2011). Aquesta transversalitat s'ha anat introduint de forma progressiva als principals marcs normatius tant a nivell nacional com internacional (Alfama i Alonso 2015)

En aquest sentit, unes de les definicions més utilitzades ha estat la que va realitzar Mieke Verloo al Grup d'Expertes del Consell d'Europa⁴. Aquest mateix grup, a l'entorn Europeu, es planteja cinc elements per traslladar-la a la pràctica, (1) és necessari un canvi del concepte d'igualtat de gènere, que aquest sigui més ampli i vagi més enllà de l'acció positiva, (2) la incorporació de la perspectiva de gènere a l'agenda política dominant, (3) la inclusió i la participació de les dones en les institucions i el processos de presa de decisions, (4) la valoració com a importants i prioritàries de les polítiques d'igualtat de gènere i d'aquelles que tenen especial rellevància per a les dones i, per

⁴ Per veure la definició més utilitzada, anar a la introducció.

últim, (5) el canvi a la cultura institucional i organitzativa, respecte al procés polític, als mecanismes polítics i als actors polítics. Aquest últim punt aposta que hi hagi un canvi en la estructura burocràtica, promovent una major cooperació i coordinació entre les àrees (Alfama i Alonso 2015).

En general, tot i anar més enllà de les accions sectorials més vinculades amb la fase d'igualtat d'oportunitats, no es solen veure com a estratègies contradictòries, sinó complementaries, optant per una estratègia dual formada per les accions específiques d'igualtat i el *mainstreaming de gènere* (Astelarra 2005, Diz i Lois 2011, Alfama i Alonso 2015).

En un pla més concret, implica promoure noves formes d'afegir nous actors i replantejar les agendes polítiques, formant i sensibilitzant al personal polític i tècnic de les administracions, generant eines analítiques i també informatives, així com incorporar a persones expertes, al moviment feminista i a la societat civil. També transformar la cultura organitzativa, expressar lideratge i compromís polític amb la igualtat, a més de la creació d'espais per superar el pensament burocràtic institucional (Alfama, Cruells i de la Fuente 2014). En aquesta línia, s'han desplegat diversos instruments i estructures com són legislació, plans, unitats de gènere, comissions de coordinació interdepartamentals, informes d'impacte de gènere, plans d'igualtats interns, clàusules de paritat, avaluacions amb perspectiva de gènere o consells participatius, entre molts d'altres (Alfama i Alonso 2015).

A la Unió Europea, es va introduir al IV Programa d'Acció Comunitària 1996-2000, on es va destacar la rellevància de traspasar la igualtat d'oportunitats a totes les polítiques i àmbits, així com la implicació de tots els actors. Al V Programa d'Acció per la igualtat entre homes i dones 2001-2005 seria quan s'introduí aquest concepte, amb l'objectiu que totes les polítiques comptessin amb accions d'igualtat (Astelarra 2005).

Malgrat ser, aquest últim, un dels enfocaments més transformadors i una meta a on arribar per part de moltes administracions, s'han trobat grans limitacions –tal com es mostrarà a l'àmbit local - o discussions de caire teòric. Bodelón (2010) ens planteja que s'ha fet una interpretació posant l'accent en allò tècnic i els aspectes que tenen a veure amb el procediment, tendint cap a un canvi cultural burocràtic-institucional. Per tant, s'ha tendit cap a un model més consensual i que va més enllà d'allò que es pot considerar polític (Alfama, Cruells i De la Fuente 2014), essent aquesta visió la que es troba present a la majoria de legislacions.

Emperò, hi ha una altra forma d'entendre aquesta transversalitat, que sovint no és tan usual, i que té a veure amb una manera transformadora de concebre la igualtat i la participació de les dones a l'Estat i les polítiques públiques, i per tant, que les accions que es portin a terme tinguin a veure amb una major democràcia. Molts cops s'utilitzen enfocaments integracionistes on es planteja vendre el mainstreaming de gènere com un manera efectiva per aconseguir els objectius de les polítiques que ja existeixen (Walby 2014) i no tant partir de la perspectiva de gènere per pensar les polítiques (Alfama, Cruells i de la Fuente 2014).

En la línia del que expressa Walby (2004), cal entendre que el mainstreaming de gènere comporta mínimament dos marcs diferents; d'una banda, el de la "igualtat de gènere" i l'altre "allò que està establert". Per tant, és un procés que implica tensió, donat que sovint a la pràctica ha implicat que les agendes ja establertes – sense perspectiva de gènere - i l'agenda d'igualtat de gènere han de coincidir.

Una última fase, la qual es podria dir que està poc implementada a nivell general, és aquella vinculada amb la interseccionalitat. Aquest enfocament sorgeix dels debats per visibilitzar la diversitat entre les dones, fent necessari reconèixer les opressions múltiples que es presenten en cada persona i que va més enllà de la suma d'aquestes. En

aquest sentit, entronca amb la discussió sobre el subjecte de referència en les polítiques públiques, doncs les dones no poden ser enteses com a col·lectiu homogeni amb els mateixos interessos. Tot i que a l'àmbit de les polítiques públiques i legislació la interseccionalitat ha estat poc aplicada, sí que s'ha començat abordar la temàtica de les discriminacions múltiples (Bodelón 2010) i va ser introduïda al Tractat d'Amsterdam a l'any 1997.

2.3. Polítiques d'igualtat de gènere a l'Estat espanyol: un marc multinivell

El cas espanyol destaca, a diferència d'altres Estats europeus, per desenvolupar un sistema democràtic liberal, polític i social tardà. Aquest fet va ser propiciat pel règim dictatorial franquista que va tenir lloc des de l'any 1939 fins al 1975. Seria justament en aquest moment, amb la mort del dictador, quan es començaria a introduir diverses mesures per igualar-se amb d'altres països en el període conegut com a Transició. Aquest procés es va donar en un curt període de temps i això es mostra en la rapidesa dels esdeveniments, donat que es van realitzar eleccions a l'any 1977, a l'any 1978 es realitzaria la Constitució Espanyola i al 1979 hi haurien d'altres eleccions (Bustelo 2016).

Aquest fet va suposar que en aquest moment, s'hagués de començar a fer canvis de legislacions i, a més, s'iniciés la construcció del conegut Estat de Benestar. En el cas de l'Estat espanyol, ha estat considerat un règim familiarista, que provinent del règim dictatorial franquista, va estar fortament influenciat per l'església catòlica, promovent una extrema subordinació de la dona. En paraules de Mary Nash (2015: 191): "*El régimen franquista se fundó en un rígido sistema de género que marco la subalternidad de las mujeres mediante un nuevo orden jurídico que sostenía una jerarquía de privilegio masculino*". Es va imposar així un model de domesticitat cap a la dona,

fomentant la posició de l'home com a cap de família i basant-se en un model *bread-winner* (Salido i Moreno 2007).

Tot i beure d'aquesta visió de les dones, als anys vuitanta va haver-hi un desplegament de les polítiques d'igualtat de gènere (Alfama, Cruells i de la Fuente 2014), juntament amb el procés de modernització institucional i legislativa que va implicar un canvi de perspectiva respecte a les polítiques tant socials com de gènere (Lombardo i León 2014).

A més, seria el moment de constituir-se l'anomenat Estat de les Autonomies, malgrat que el país no és va constituir com un Estat federal. Aquesta tendència de certa descentralització és imprescindible per entendre el desenvolupament de les polítiques públiques d'igualtat, ja que aquestes s'han portat a terme des d'un perfil multinivell (Alonso 2010 b), donat que als Estatus d'Autonomia ja s'inclogueren competències d'igualtat.

Les primeres Comunitats Autònomes en crear organismes d'igualtat van ser Andalusia i el País Basc, després les seguirien Catalunya, Galícia i València. Tal com expressa Bustelo (2016): "*Spanish public policies at regional level represent the most important governmental level over the national and local levels*" (Bustelo 2016; 109) Tot i els diferents ritmes, les comunitats autònomes han sigut pioneres en la introducció de mesures clau i eines pel *mainstreaming* de gènere (Alonso i Verge 2015), a l'actualitat continuen sent pioneres en molts sentits, per exemples, en les lleis relacionades amb el col·lectiu LGTBI.

Encara que a la Constitució Espanyola ja es reconeixeria la igualtat i la prohibició de discriminació basada en determinades causes i d'entre d'elles el sexe⁵, no seria fins

⁵ Art. 14 Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

l'any 1982, quan va guanyar les eleccions el PSOE, que la igualtat de gènere adquiriria protagonisme, vinculada amb dos processos (Astelarra 2005, Lombardo i León 1981). En primer lloc, l'aposta pel feminisme d'Estat (Valiente 1994, 1998/1999) – vinculat a la creació del Instituto de la Mujer (IM) - i, en segon lloc, per l'impuls d'uropeització (Bustelo 2016).

El Instituto de la Mujer (IM) va ser creat a l'any 1983 (Valiente 1994, Alonso i Paleo 2014), i es considera el sorgiment de la polítiques de gènere a l'Estat espanyol. Aquest sorgiria aproximadament 10 anys més tard que als organismes similars d'altres països. Tot i que, posteriorment va avançar en recursos en sintonia amb d'altres organismes anàlegs (Valiente 1994), i va representar un model per a promoure la institucionalització a l'àmbit autonòmic (Bustelo 2004), on es crearien organismes d'igualtat (Alonso 2010b). Per exemple, a Catalunya, l'Institut Català de les Dones⁶.

Respecte al procés d'uropeització, es crearien diversos Plans d'igualtat – en la línia dels que s'havien fet a nivell comunitari - i, a més, Espanya va haver d'integrar la seva legislació, donat que la UE, va introduir un marc referent a nivell normatiu (Lombardo 2003)⁷. Així doncs, es desenvoluparia a finals dels anys vuitanta a nivell estatal, el primer pla d'igualtat d'oportunitats de les dones (PIOM)⁸ que va contemplar el període 1988 – 1990 (Sensat i Varella 1998), el qual va assentar les bases per treballar contra la discriminació (León i Lombardo 2014) tot i partir de la rellevància del món productiu (Sensat i Varella 1998). A l'àmbit català, la Generalitat de Catalunya va crear la Comissió Interdepartamental de Promoció de la Dona a l'any 1968 i elaboraria el seu

Art. 9.2 promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social

⁶ Llei 11/1989, de 10 de Juliol, de creació de l'Institut Català de la Dona

⁷ Això concretament es mostra en les directives comunitàries, com la d'igualtat de retribució (75/117/CEE), igualtat de tracte al treball (76/207/CEE i 86/613/CEE) y a la seguretat social (79/7/CEE y 96/97/CEE) (Lombardo 2003). Tot i que la pròpia Lombardo, destaca com aquest procés ha estat limitat.

⁸ Coneguts com a PIOM, pel seu nom en castellà: Plan de Igualdad de oportunidades de las Mujeres.

primer Pla d'actuació del Govern de la Generalitat de Catalunya per a les dones (1989 – 1992) (Gelambí 2016).

Cap als anys noranta es faria el segon PIOM 1993-1995, en el marc del tercer programa d'acció comunitària, on per primer cop es parlaria de la noció de la “doble càrrega”, i es començaria a introduir la temàtica de la conciliació (Lombardo i León 2014, Sensat i Varella 1996). No seria fins a al 1997 amb el III Pla Nacional d'Igualtat d'Oportunitats quan s'instaria a la posada en pràctica del *mainstreaming* de gènere (Alonso 2010).

Posteriorment, destaca la transposició de diverses directives europees, per exemple, a la llei 42/1994 que aplica la directiva 92/85/EEC sobre la protecció de dones embarassades i el dret a la lactància. Posteriorment, amb el govern encapçalat per José Maria Aznar, es va portar a terme la llei del 1999 per a la reconciliació entre la vida familiar i laboral, especifica per a les persones amb responsabilitats a l'àmbit familiar, que ve a col·lació de la directiva prèviament comentada, així com de la directiva 96/34/CE (Lombardo i León 2014).

A l'any 2004, amb el canvi de govern, encapçalat per Jose Luís Rodríguez Zapatero, es fa una nova aposta per les polítiques d'igualtat de gènere. Per exemple, es forma el primer govern paritari a l'Estat espanyol, el organismes d'igualtat es van consolidar, es crearia al mateix any la *Secretaria General de Política de Igualdad* dins del *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, i a l'any 2008 es va crear el *Ministerio de Igualdad* que s'ocupa no només de la igualtat de gènere, sinó d'altres desigualtats com per exemple la discriminació per raó d'origen racial i ètnic (Lombardo i León 2014).

A nivell legislatiu, es va aprovar la llei orgànica 1/2004 de mesures de protecció contra la violència de gènere, aquesta llei té gran importància ja que assumeix la violència envers la dona com quelcom estructural de la desigualtat de gènere i obliga als poders públics a actuar. Tot i que, només queda restringida aquesta violència a l'àmbit familiar

(Bodelón 2012). A nivell català es promouria la llei per l'eradicació de la violència masclista 5/2008. Aquesta última llei és una de les més amples en aquest marc, donat que reconeix els àmbits de la violència de gènere al familiar, laboral, social i comunitari, i reconeix les violències en situacions més amples que no pas la normativa espanyola (Bodelón 2012).

Posteriorment, es portaria a terme la llei orgànica 3/2007 per a la promoció efectiva de la igualtat entre dones i homes. Tot i que, en principi, parteix de la concepció d'igualtat efectiva, aquest objectiu s'acaba diluint (Bodelón 2010). Aquesta llei estableix mesures encaminades cap a la igualtat d'oportunitats i, posaria sobre la taula temàtiques com la paritat o el permís de paternitat. A més, va cristal·litzar la idea que les administracions havien d'assumir la igualtat de gènere, així com el principi del *mainstreaming*, promovent així que les administracions públiques haguessin d'aplicar-ho⁹.

Cal destacar que algunes comunitats autònomes ja havien realitzat legislació en aquest sentit. Al cas català, no seria fins al 2015 que es desplegueria la llei 17/2015 d'igualtat efectiva entre dones i homes, tot i que a l'Estatut d'Autonomia ja contemplaria la transversalitat de gènere¹⁰. Vinculat amb el *gender mainstreaming*, tant al àmbit estatal com autonòmic, sorgirien diversos instruments i estructures per portar-ho a terme, com per exemple, conselleries o ministeris, plans d'igualtat interdepartamentals o

⁹ Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

¹⁰ Article 41. 3. El poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.

comissions, així com òrgans participatius (Diz i Lois 2011, Elizondo i Silvestre 2011, Alfama, Cruells i de la Fuente 2017)¹¹ .

En aquest període va desenvolupar-se legislació que tenia un caràcter més progressista del que s'havia fet fins ara. Seguint amb aquesta idea, es troba la legalització del matrimoni homosexual i l'equiparació dels drets i obligacions a través del ple reconeixement a les parelles de fet mitjançant la llei 13/2005¹². I un cert desplegament de les polítiques socials que tot i no enfocades directament cap a la igualtat de gènere, sí que interpel·len en les relacions de gènere, com és el cas de la regulació en matèria de l'educació escolar o la llei de dependència (León i Lombardo 2014). A més, també va existir un grau notable de desplegament de les polítiques d'igualtat, encara que el camí cap a assolir l'estratègia de *gender mainstreaming* va ser molt lenta i limitada (Alfama, Cruells i de la Fuente 2014).

Però amb l'inici de la crisi econòmica va existir un replegament d'aquestes polítiques. Tot i que és important esmentar que a finals dels noranta, Sensat i Varela (1998) ja plantejaven la possibilitat de l'efecte *boomerang* respecte a les polítiques d'igualtat, tot relacionant-ho amb la crisi de l'Estat de Benestar. Ho fonamentaven degut a que s'estava donant un cert procés de reducció de partides pressupostàries destinades a cobrir els drets socials que es garantien públicament a diversos països. Tal com elles expressen (1998: 355): “*El denominado efecto boomerang de género es una consecuencia necesaria para mantener la actual organización socioeconómica que tiene en el patriarcado y el capitalismo sus principales valedores*”.

¹¹ Per a profunditzar en els instruments utilitzats per les comunitats autònomes veure, entre d'altres, a Alba i Alonso (2015), al cas gallec Diz i Lois (2011), al cas d'Euskadi Elizondo i Silvestre (2011) o al cas català Alfama, Cruells i de la Fuente (2017).

¹² Ley 13/2005, de 1 de Julio, por la que se modifica el Código Civil en Materia de derecho a contraer matrimonio

Emperò aquest concepte es podria utilitzar al context de crisi econòmica iniciat al voltant de l'any 2008, ja que els governs i les institucions internacionals han tendit a aplicar polítiques d'austeritat, venent-les com a manera per solucionar la crisi i tenint un greu impacte per a les dones (Gálvez 2016). Pel que fa a les polítiques específiques en igualtat, han viscut una disminució del pressupost i de recursos humans i també ha existit un cert procés de desinstitucionalització, per exemple desapareixent el ministeri d'igualtat al 2010 (Alfama, Cruells i de la fuente 2014). O tal com exposaven Alfama, Cruells i de la Fuente (2014), al període de 2010-2014 el pressupost va disminuir un 56,7% els recursos destinats a violència de gènere.

A més, un cop arriba el govern del Partit Popular el IM que abans era una secretaria d'Estat per la igualtat, passa a compartir-se amb altres temàtiques molt amples i es converteix en una direcció general per a la igualtat d'oportunitats, situada al *Ministerio de Salud, Servicios Sociales e Igualdad* (Lombardo i León 2014).

Aquest retrocés, però, no només ha de ser entès per l'efecte de la crisi i la implementació de les polítiques d'austeritat. Alonso i Paleo (2014) argumenten que també ha estat impulsat pel partit polític del govern, ja que en aquest cas, aquest període també ha coincidit amb la victòria del Partit Popular l'any 2011. Mostren doncs, com és molt més probable que es donin retallades i retrocessos en polítiques de gènere quan existeix un govern de centre-dreta, tendint a enfocaments més conservadors que tornen a relegar a la dona al seu rol maternal.

3. Món local i polítiques de gènere

3.1. Món local i governs locals

El món local i els governs locals han estat els grans oblidats a la Ciència Política (Brugué i Gomà 1998), aquest fet pot ser entès per la manera en com s'han pensat els

Estats – Nació. Seguint a Brugué i Gomà (1998), generalment s’ha analitzat als Ajuntaments com si fossin menors d’edat i, per tant, sense gaire capacitat d’actuar, influenciats per la tradició francesa amb tocs centralistes. O bé, pensats com entitats que serveixen per a oferir serveis que les instàncies superiors nacionals decideixen. Aquesta manera d’entendre al món local ha portat a obviar la rellevància que aquest nivell polític i administratiu té.

En aquest sentit, tradicionalment a l’hora d’analitzar-lo, les reflexions s’han situat en dues vessants. En primer lloc, l’anomenada tesi de la nacionalització, la qual sustenta que el govern local no és rellevant perquè només atén a decisions preses des del centre decisor, o bé, perquè no té recursos ni competències. En segon lloc, seguint la tesi gerencialista, s’entén que el govern local no és políticament important, ja que concentra les seves activitats en tasques administratives i gerencials (Brugué i Gomà 1998).

Davant aquesta visió pessimista, Blanco i Gomà (2003) han teoritzat al voltant de la politització dels espais locals. Segons aquests autors no es poden entendre als governs locals com a executors de decisions que només gestionen uns certs àmbits. Aquest procés, s’inicia als anys vuitanta, quan hi ha una ampliació de les polítiques públiques enfocades a la construcció d’un model d’estat de benestar local. Posteriorment, es va donar un *empowerment*, és a dir, es va enfortir l’agenda i el desenvolupament de rols estratègics, existint certa innovació i introduint nous temes com, per exemple, la gestió mediambiental, la cooperació i algunes polítiques de gènere, tendint a promoure les polítiques sectorials amb aquelles amb un cert caràcter transversal (Blanco i Gomà 2003).

Tot i presentar moltes limitacions, és cert que món local s’erigeix dins de l’entramat institucional com un espai de proximitat, on la participació pot ser més propera i existeix una millor capacitat d’apostar per la transversalitat horitzontal i multinivell, així

com l'afavoriment per crear xarxes. Però, tot i així, és cert que encara no s'ha superat aquesta visió gerencial de l'àmbit local, doncs en moltes ocasions no hi ha una participació pluralista i no es dota d'aquesta legitimitat a les instàncies locals amb capacitat política (Blanco i Gomà 2003).

Pel que fa a la legislació, el reconeixement de l'àmbit local es fa a la Constitució de l'any 1978, als articles 140, 141 i 142, on introdueix que les províncies i els municipis pertanyen al món local. Per contextualitzar l'àmbit català de manera breu, el món local es troba regulat a l'Estatut d'Autonomia català. Concretament a la llei catalana s'explicita que l'àmbit local està format per municipis i, com a àmbit supramunicipal, les comarques. També inclou que els municipis poden crear convenis i mancomunitats, consorcis i associacions. Específicament, a l'article 71.1. c) s'exposa que els municipis poden realitzar activitats complementaries per a la promoció de la dona. A la llei catalana 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes (a partir d'ara llei 17/2015), per la seva banda, s'exposa que totes les administracions han de promoure la igualtat.

A nivell estatal, es va legislar respecte a aquest nivell territorial mitjançant la llei 7/1985, Reguladora de les Bases de Règim Local, on s'especificà certes competències d'actuació, que van fer que els municipis esdevinguessin un marc de referència per activitats concretes i la prestació de certs serveis públics, entre ells, aquells relacionats amb les dones (Gago i Rodríguez 2014). Tot i que aquesta llei només donava competències específiques als municipis de més de 20.000 habitants, tots els Ajuntaments van anar cobrint el dèficit d'altres administracions i van anar assumint un lideratge per la necessitat de donar resposta a les demandes de la població (Roldán i Leyra 2014). A l'any 1988, Espanya es va adherir a la Carta Europea de l'Autonomia Local, fet que encara va donar més paper a l'àmbit local.

Malgrat diversos intents de modificació del règim local, no serà fins al període de crisi i de les polítiques d'austeritat, amb el Partit Popular al govern, que es va aprovar la llei 27/2013, de 27 de desembre, de Racionalització i Sostenibilitat de l'Administració Local (LRSAL), la qual ha portat moltes reticències per part de diversos col·lectius que defensen la capacitat dels governs locals per actuar¹³. Sobretot perquè s'ha entès com una privació de l'autonomia per als municipis amb menys de 20.000 habitants (Roldán i Leyra 2014). Tal com expressa el *Observatorio Metropolitano de Madrid* (2014: 105): “*los municipios pierden la capacidad de realizar actividades complementarias tales como las relacionadas con la cultura, la promoción de la mujer, la vivienda y la protección del medioambiente*”. A més, fomenta un nou pas cap a la centralització de les funcions de les administracions públiques i un control molt estricte cap a les administracions locals des de l'Administració central (Observatorio Metropolitano de Madrid 2014).

Aquesta llei no acaba de tenir aquest efecte en matèria d'igualtat donat que a l'àmbit català, la llei 17/2015, estableix les funcions que els ens locals han de realitzar en matèria d'igualtat (art. 6), on entre d'altres qüestions es preveu la detecció de les mancances i les necessitats de les dones, sensibilitzar a la població sobre les causes de la violència masclista i impulsar actuacions, atendre, informar i orientar a les dones sobre els diversos programes i recursos, crear mecanismes per integrar la transversalitat de gènere en les actuacions polítiques, establir condicions de formació, així com promoure els Plans d'Igualtat destinats tant per al personal de l'Ajuntament com cap a la ciutadania. També donar suport als grups feministes i a les entitats de defensa dels drets

¹³ Per aprofundir en les conseqüències d'aquesta llei a l'àmbit local veure les jornades “Governs locals: Km 0. La llei de racionalització i sostenibilitat de l'Administració local. Incidència i aplicació de governs locals de Catalunya, organitzada per la Diputació de Barcelona i el Consell de Governos Locals de Catalunya [<http://www.diba.cat/es/web/governoslocals-km0/aplicaci%C3%B3>] (últim accés 05/07/2017). Recollit a Forcadell, X. Pifarrém M. i Sabaté, J.M. (2014) *Els governs locals de Catalunya davant la reforma del règim local espanyol*. Col·lecció Testimonis parlamentaris, 35, Parlament de Catalunya.

de les dones, promoure estadístiques actualitzades per a conèixer la situació diferencial de dones i homes, i aplicar polítiques destinades a dones en tots els àmbits locals.

Aquest fet però, no treu que les administracions locals no es vegin perjudicades per la LARSAL, pel que fa a la dotació de recursos i, sobretot, a la gestió de serveis socials¹⁴ (Leyra i Roldán 2014).

3.2. Polítiques d'igualtat a l'àmbit local

Tot i la situació estratègica del món local, és important destacar que ha tendit a existir un buit teòric pel que fa a l'anàlisi de les polítiques municipals de gènere (Paleo 2011) i també a l'estudi de la institucionalització del feminisme d'Estat en aquest nivell (Valiente 1998/1999).

A l'àmbit local les primeres polítiques es començarien a fer als anys vuitanta, tot assumint les reivindicacions del moviment de dones (FEMP/ Instituto de la Mujer 2006). Paleo (2011), partint de l'estudi de Lombardo (2002), mostra els factors que s'han tendit a presentar per explicar els motius pels quals es van començar a realitzar aquestes polítiques al món local. Destaquen quatre: (1) La demanda per part de la ciutadania, que parteix de les reivindicacions dels moviments feministes i les associacions de dones. (2) La rellevància que va anar prenent l'àmbit local, com abans s'ha explicitat, en aquest procés de repolització és on sorgeixen aquestes polítiques públiques que es van promoure a partir d'un enfoc més global de les dones. (3) La pressió realitzada per d'altres administracions de nivells superiors, ja que ha existit un desplegament per part de la Unió Europea, propiciant així un context favorable per promoure accions en vers a la igualtat de gènere. (4) La voluntat política per portar a

¹⁴ Per a profunditzar en el que pot significar aquesta llei per als serveis socials amb perspectiva de gènere, veure Leyra i Roldán (2014)

terme aquestes polítiques, que sovint va més enllà del color polític (Lombardo 2002, Paleo 2011)

En la línia del que s'ha mostrat als apartats anteriors sobre el desenvolupament de les polítiques d'igualtat de gènere i, entenent que es tracta d'un context on es desenvolupen polítiques multinivell, l'àmbit local no va estar absent de desenvolupar polítiques d'igualtat de gènere, avançant de polítiques puntuals vinculades a les dones cap al *gender mainstreaming* (García i Roldán 2003, Gelambí 2015, Bouza i Otero 2012) i fomentant la creació de diversos instruments i estructures per a promoure la igualtat de gènere (Alfama 2012).

Així doncs es passaria d'una visió assistencial, enfocada en una visió de la dona com a col·lectiu de risc (Lombardo 2002), potenciant les accions reparadores a les preventives (Sampedro (1992) a Lombardo (2002)). Passant per accions positives vinculades amb la sensibilització i conductes de risc (García i Roldán 2003) i l'actuació en diverses àrees concretes. Cap a una visió que s'aproxima al *mainstreaming* de gènere, gràcies en gran mesura, als canvis en l'esfera global, fomentant l'existència d'un compromís municipal i la introducció de la perspectiva de gènere a d'altres àrees i polítiques (Gelambí 2005, Gelambí 2016).

Tal com expressen Otero i Bouzas (2012: 143): *“Las actuaciones iniciales, basadas en la oferta de servicios específicos de atención a la mujer – entre otros, de asesoría jurídica, de fomento del asociacionismo o de protección frente a la violencia -, cobran una dimensión nueva al transferir a la políticas emprendidas por la totalidad de las áreas municipales el compromiso con la igualdad”*.

Vinculat amb el que s'ha comentat al punt 2.2, respecte a la definició de la transversalitat de gènere, a l'àmbit local es podria dir que es poden entendre com a polítiques transversals de gènere: *“Les polítiques han de contemplar les diferències de*

gènere al mateix temps que intenten resoldre o com a mínim reduir l'impacte de gènere que pot tenir qualsevol actuació i dissenyar-la per a que aquest impacte sigui sempre mínim, és a dir, asseguri igualtat d'oportunitats entre homes i dones.” (Gelambí (2015: 46)

Tot i així, les autores que han analitzat aquest desenvolupament destaquen que ha estat un procés molt heterogeni (Alfama 2012, Gago i Rodríguez 2014), marcat per la variable del nombre d'habitants del municipi (FEMP/Instituto de la Mujer 2006). Fent que la consolidació de les polítiques d'igualtat de gènere i les estructures o models organitzatius hagin estat molt variats, en part perquè no ha comptat amb un model competencial clar (García 2007).

3.3. Instruments i estructures per assolir la transversalitat de gènere

Tenint en compte l'explicació sobre el mainstreaming i atenint-nos als cinc punts per portar-la a terme¹⁵ juntament amb la definició d'Alfama, Cruells i de la Fuente (2017)¹⁶ i, com a d'altres nivells, des de l'àmbit local també ha existit un procés d'institucionalització, en la línia del que comenten autores com Alfama (2012), Valiente (1998/1999), Paleo (2011) o Gelambí (2005, 2015), vinculat amb la creació d'estructures i instruments per aplicar polítiques d'igualtat de gènere i inserir la perspectiva de gènere dins de les administracions.

Tot i la gran heterogeneïtat, ja esmentada, es poden destacar diverses estructures: polítiques – com les regidories d'igualtat o de la dona (Valiente 1998/1999, Paleo 2011, de la Fuente et al 2009, Gelambí 2005, Gago i Rodríguez 2014) -, tècniques – com el

¹⁵ 1) és necessari un canvi del concepte d'igualtat de gènere, que aquest sigui més ampli i vagi més enllà de l'acció positiva, (2) la incorporació de la perspectiva de gènere a l'agenda política dominant, (3) la inclusió i la participació de les dones en les institucions i el processos de presa de decisions, (4) la valoració com a importants i prioritàries de les polítiques d'igualtat de gènere i d'aquelles que tenen especial rellevància per a les dones i, per últim, (5) el canvi a la cultura institucional i organitzativa

¹⁶ per un costat, incorporar la perspectiva a totes les polítiques públiques sectorials i, d'altra banda, assumir la igualtat de gènere com una prioritat a l'agenda (apartat 2.2)

personal especialitzat en igualtat (Alfama 2012, de la Fuente et al 2009) o els serveis com els centres de recursos per a les dones (Lombardo 2002) –, i estructures de participació o àmbits de participació (Martínez 2005).

Pel que fa als instruments, entre d'altres, existeixen els plans d'igualtat de gènere cap a la ciutadania (Paleo 2011, Alfama 2012, Roldán i García 2003, Lombardo 2002) i, tot i que menys estudiats, els plans interns d'igualtat (Alfama 2012, Gelambí 2015, de la Fuente et al 2009).

Començant per les estructures polítiques, es poden destacar les regidories, en un inici eren de la dona i posteriorment van anar introduint nocions com igualtat o gènere. Segons Paleo (2011), les investigacions que s'han realitzat indiquen que les regidories van sorgir cap als anys noranta, al cas català s'iniciarien a partir de l'any 1987 (de la Fuente et al 2009), tot i que en moltes ocasions aquestes no van ser de nova creació, sinó que es van crear fruit d'una reconversió d'una àrea, secció o departament que ja estaven enfocades cap a les dones, com les unitats d'atenció i informació a les dones (Bouzas i Hermida 2012). A l'àmbit català, a l'any 2010, un 23% dels municipis comptaven amb regidories de polítiques d'igualtat (De la Fuente et al. 2009).

Respecte a aquest organisme, Valiente (1998/1999), destacava tres tipus de municipis vinculats amb els recursos i el personal tècnic que contempla l'Ajuntament. Un primer tipus, són aquells que elaboraven polítiques des d'una regidoria específica, un altre que ho fa des d'un rang inferior, és a dir, d'es d'una àrea tècnica dins d'una regidoria enfocada en d'altres temes, normalment serveis socials. I, per últim, aquelles que no tenen cap estructura i realitzen polítiques de gènere.

Seguint amb aquesta autora, la regidoria afavoreix el desenvolupament d'accions d'igualtat. Aquest fet ha estat justificat també per d'altres autores, doncs permet que la igualtat de gènere estigui dins de l'equip de govern, per tant, participant aquesta

regidoria a la presa de decisions i podent defensar les polítiques de manera activa (Paleo 2011). Tot i així, de la Fuente et al. (2009) sostenen que el fet que existeixi no és garantia que es portin a terme polítiques d'igualtat de gènere, ja que sovint es vincula únicament amb les dones. Segons Alfama (2012) seria més important un lideratge, la dotació d'un personal tècnic i un organigrama que faciliti la transversalitat que la creació de la pròpia regidoria.

Els factors que s'han analitzat respecte a la creació d'aquestes estructures són variats (Paleo 2011). Un dels primers factors és el número d'habitats del municipi (Valiente 1998/1999, Alfama 2012, FEMP/Instituto de la Mujer 2006), i en general, es sol destacar que quanta més població té un municipi més probabilitat hi ha que existeixi un organisme d'igualtat, vinculat amb la major capacitat de recursos econòmics i humans. Valiente (1998/1999), destaca que sol ser a partir de més de 15.000 habitants quan apareixen aquestes regidories. Gago i Rodríguez (2014), amb l'estudi de municipis de la comunitat de Madrid, destaquen que els menys poblats tendeixen a tenir més dificultats i, en aquest sentit, es quan es creen les mancomunitats de municipis allà on sí que hi ha aquestes unitats d'igualtat.

També, s'ha analitzat, el color polític del govern, en aquest sentit es tendeix a dir que quan hi ha govern progressista hi ha més probabilitat que es potenciïn les regidories, factor que prové de la literatura internacional, tot i que a l'àmbit espanyol presenta dubtes (Paleo 2011; Valiente 1998/1999; Gago i Rodríguez 2014). Així com la voluntat política d'una persona que forma part del equip de govern, com un dels factors imprescindibles per explicar l'aparició d'aquestes. Fet que podria explicar que agafant dos territoris similars en un es presenti un major desplegament d'aquestes polítiques que a l'altre (Gago i Rodríguez 2014). A més, s'ha estudiat la influència del moviment i les associacions de dones, tot i que no sembla un requisit imprescindible. Per últim, també

s'ha destacat l'efecte cascada, això vol dir que els municipis van copiar els organismes d'igualtat d'altres nivells polítics com les Comunitats Autònomes o l'Estat central (Valiente 1998/1999).

Deixant de banda les estructures polítiques i tenint-ne en compte les tècniques, a l'àmbit català, la figura de l'agent d'igualtat s'ha estès, malgrat que no es troba a tots els Ajuntaments (Alfama 2012), fins i tot, es destaca a la llei catalana 17/2015 a l'article 9.2¹⁷. Com a estructures tècniques també s'han desenvolupat els departaments i serveis dins dels propis Ajuntaments, emperò sovint no compten amb suficients recursos i han d'acudir a fonts externes (Lombardo 2002, Paleo 2011, de la Fuente et al. 2009). Un dels serveis més destacats ha estat els Centres d'Atenció Directa a dones (Lombardo 2002), els quals van més allà de donar atenció en casos de violència masclista i essent una de les primeres polítiques públiques portades a terme pels governs locals (FEMP/Instituto de la Mujer 2006, Bustelo i Peterson 2007, Alfama 2012).

Respecte a les estructures de participació, a alguns municipis, s'ha donat la creació del Consell de Dones o d'igualtat, com a òrgans de participació col·lectiva, els quals solen tenir una funció d'interlocució amb l'administració local (Lombardo 2002; Martínez 2005; Alfama 2012). Són importants si es vinculen amb l'aposta pel mainstreaming respecte a la necessitat de promoure la participació de tots els actors. A col·lació amb aquesta idea, tal com argumenta Emakunde (2008: 42): *“La participación debe impedir que se hagan cosas para las mujeres, sin las propias mujeres”*.

A més, aquestes estructures permeten la interlocució amb els poder públics i tenen l'avantatge que doten de reconeixement institucional a la participació de les dones, ja

¹⁷ Art. 9. 2. Les administracions públiques han d'incorporar progressivament professionals d'igualtat de gènere amb la qualificació exigida d'acord amb la regulació a què fa referència l'apartat 1, per a implantar les mesures d'igualtat en les tasques de l'Administració, i han de participar especialment en la diagnosi, l'aplicació, l'avaluació i el seguiment de totes les polítiques públiques i, de manera rellevant, en les polítiques i els projectes específics que s'orientin a l'assoliment de la igualtat.

sigui aquesta individual o en associacions i col·lectius (Martínez 2005). A més, tal com ha analitzat Gelambí (2015), aquells ajuntaments que han establert xarxes amb el teixit social, han aconseguit institucionalitzar aquestes demandes i això ha facilitat que es portin a terme polítiques d'igualtat. Tot i així, segons Martínez (2005), les experiències també han estat molt desiguals i han tendit a presentar reptes, com per exemple atraure als grups o a les dones que es senten més allunyades de les institucions com poden ser les joves, fet que conjuga amb la manca de renovació de les organitzacions de dones. D'altres reptes, seguint amb la mateixa autora, són la conjugació dels diferents tarannàs de les entitats de dones i feministes, juntament amb la manca d'interès d'aquestes per influenciar en el procés polític del món local.

Pel que fa als instruments utilitzats, en primer lloc, trobem el pla d'igualtat intern¹⁸, el qual pot ser pensat com una eina per fomentar la inclusió de la igualtat al propi municipi. El qual es relaciona amb la idea expressada per Gelambí (2005: 115): *“afirmen que l'ajuntament només podrà exigir canvis a la ciutadania quan el consistori es converteixi en un exemple”*.

Aquests tenen un certa trajectòria, i seguint la legislació, tenen com a objectiu, prendre un conjunt de mesures adoptant-les després de realitzar un diagnòstic de situació, amb el fi d'aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones dins de l'administració i eliminar la discriminació per raó de sexe. Les temàtiques que contempla solen ser l'accés al treball, la classificació professional, la promoció i formació, les retribucions, l'ordenament del temps per afavorir la conciliació laboral, personal i familiar, així com la prevenció per assetjaments sexual i/o per raó de sexe, entre d'altres qüestions com la utilització dels llenguatge no sexista o la salut laboral.

¹⁸ Llei 7/2007 de l'Estatus Bàsic de l'empleat públic, disposició addicional vuitena. Llei 3/2007 art. 15. I explícitament a la Llei 17/2015 art. 6 f) i art. 15

Tal com expressen de la Fuente et al. (2009: 11): *“Amb una diagnosi global de la desigualtat de gènere dins l’ajuntament les i els propis polítics/ques i tècnic/ques i demés treballadors/res s’adonen de com aquesta desigualtat els i les afecta directament en totes les esferes. Exemple: Poden observar que hi ha desigualtat de gènere en la seva remuneració o escalafó de responsabilitat. Aquesta observació permet canviar percepcions respecte a les polítiques de gènere.”*

A nivell català, s’han tendit a dur a terme amb molta lentitud, tot i que la legislació obligava a que es creessin (Alfama 2012). Fer-los, però, pot representar una bona ocasió per fer accions en vers a la igualtat des d’altres departaments, ja que ho ha d’encapçalar d’altres àrees més enllà del departament d’igualtat. A més, per a molts s’entén com un gran projecte d’igualtat que no depèn només de la regidoria d’aquest tema, si no que posa de relleu que des d’altres àmbits es poden impulsar polítiques d’igualtat produint així millores per a tota l’organització (Gelambí 2015).

Per últim, com a segon instrument, trobem el Plans d’Igualtat. Com s’ha mostrat prèviament, aquest ha estat un dels elements centrals a l’hora de portar a terme polítiques públiques des dels diversos nivells territorials, a l’àmbit local es començarien a utilitzar als anys noranta (Alfama 2012, Gelambí 2015). En general, tal com expressen Bouzas i Hermida (2012: 143): *“la finalidad ha sido la de incorporar la perspectiva de género a la actuaciones de las diversas entidades y áreas municipales mediante la definición de objetivos para un período de tiempo que generalmente oscila entre los dos y los cinco años.”*

La rellevància d’aquests Plans, des d’un punt de vista transversal, seguint el que Bustelo (2004) ha sustentat a l’àmbit estatal i autonòmic, es troba en que permet que hi hagi una consciència dels poder públics sobre el problema de la igualtat. A més, el fet que s’aprovi pel Consell de Ministres o de govern promou que es derivi un compromís amb

la igualtat, i que es tracti el problema a partir d'una perspectiva més global i integral, que també permeti l'actuació interdepartamental, la horitzontalitat i que aportï una visió estratègica, l'establiment d'objectius estratègics, la participació d'entitats i el seguiment i l'avaluació. Tot i així, es corre el risc que tan sols sigui quelcom simbòlic, donat que depèn de la persuasió de les persones que volen impulsar-ho. Això pot promoure el mimetisme entre els plans d'igualtat fent que no s'adaptin a la realitat, ja que sovint no inclouen la participació dels diversos actors i pot propiciar que aquest es quedi en quelcom formal (Bustelo 2004). D'aquesta manera, afegint l'esmentat per Gelambí (2015), molts cops són projectes concrets amb poc impacte i liderats per la regidoria d'Igualtat, no promovent un canvi de política ni de manera d'actuar (Gelambí 2015).

Fixant-nos en l'àmbit català, a l'any 2010, segons Alfama (2012), el 17% del municipis catalans tenien un Pla d'igualtat, representant aquesta dada el 92% dels municipis amb una població superior als 20.000 habitants. La Diputació de Barcelona ha tingut també un important rol a la promoció dels plans d'igualtat, aportant recursos humans i tècnics, i promovent així que municipis de menys de 20.000 habitants comptessin amb aquesta eina. Segons Alfama (2012) aquests plans, cada cop més, han superat la orientació exclusiva enfocada a l'àrea social i han ampliat les seves temàtiques

Però, tot i el desplegament d'aquestes estructures i instruments cap a la transversalitat de gènere, Gelambí (2015) mostra com arrel de la crisi ha existit un reducció del nombre de les persones especialistes en l'àmbit de la igualtat de gènere que formaven part de la plantilla dels ajuntaments, promovent que l'agent d'igualtat – figura creada per la Generalitat i les diputacions provincials -, no s'hagi consolidat. Les tècniques han ampliat les seves responsabilitats i s'han eliminat programes específics portats a terme per altres àrees. També s'ha promogut la desaparició de serveis cap a dones amb necessitats específiques per l'augment de persones que necessiten serveis més generals.

A més a més, ha existit una reducció de les polítiques de l'àrea d'igualtat, on només s'ha potenciat fer front al problema de la violència. Però, tot aquest procés no ha estat igualitari, donat que ha depès de la voluntat política de cada municipi.

3.4. Limitacions dels mainstreaming de gènere a l'àmbit local

Tal com han expressat Gelambí (2015), respecte als municipis catalans, és molt difícil afirmar que aquests hagin aconseguit incorporar la gestió transversal de gènere a les polítiques locals, ja que no és una perspectiva que es troba i tingui importància en tots els àmbits i en totes les polítiques. I, en conseqüència, encara no s'estan implementant extensament polítiques transversals de gènere (Gelambí 2016).

Les principals limitacions a l'hora de posar la transversalitat en pràctica a nivell general, s'han focalitzat en el fet que la normativa sovint és de caràcter no vinculant, això ha fet que tot i que molts cops els organismes d'igualtat han hagut de ser els que promoguin la igualtat com a quelcom important, aquesta no s'ha trasllat a tota la institució. Molt relacionat amb aquest fet, l'empenta per portar-ho a terme sovint depèn d'un compromís ferm per actuar en base a aquest concepte, doncs sinó, es corre el perill de que tan sols sigui un tràmit burocràtic que no tingui caràcter obligatori (León, 2005). I una altra mancança ha estat la falta d'interès davant el trencament amb rutines polítiques o burocràtiques, doncs els obstacles dins de l'administració pública també han estat fomentats per la tradició i el costum (Elizondo i Silvestre 2011). A més a més, moltes dificultats han esdevingut causades pels sistemes de valors, per la por a les transformacions i la incertesa, així com pel rebuig dels homes a veure afectats els seus interessos als espais públics i privats (Guzmán 1996).

Lombardo (2002), específicament enfocada en l'àmbit local, planteja cinc obstacles per porta a terme la transversalitat (1) l'estructura burocràtica del treball institucional està

molts sectorialitzat, (2) No hi ha costum de treballar de manera coordinada, (3) la cultura de treball és jeràrquica, mentre que la transversalitat planteja que sigui horitzontal, (4) hi ha una sobrecàrrega de treball de cada àrea, (5) Existeix una escassa conscienciació sobre la igualtat. Aquests factors encara es poden veure recollits en estudis com el de de la Fuente et al (2008) i el de Gelambí (2015). Gelambí (2005, 2015), mostra com encara s'acaba dependent en molts sentits del organismes d'igualtat per fer servir la perspectiva de gènere. Roldán i García (2003) entenen com a limitacions l'escassetat de recursos humans, econòmics i estructures, així com l'actitud poc sensible al gènere de les altres àrees.

4. Metodologia

El marc territorial escollit és la comarca del Vallès Oriental, aquest territori es troba a l'àmbit metropolità de Barcelona, a l'extrem nord – oriental a la depressió prelitoral catalana. Aquesta tria s'ha fet per diversos motius, en primer lloc, s'ha escollit només una comarca perquè així els municipis analitzats comptaran amb el mateix entramat supramunicipal. També perquè hi ha una varietat de municipis i permet profunditzar als que tenen menys de 20.000 habitants, ja que la majoria d'aquests es troben per sota d'aquesta xifra. Més en concret, tant sols dos municipis són els estan per sobre dels 20.000 habitants¹⁹ - tenint més de 50.000 habitants-. A més a més, també compta amb governs de diversos colors polítics i diverses característiques urbanístiques del territori, ja que es combinen zones fortament industrialitzades amb d'altres que poden ser considerades com a rurals. Per tant, aquesta comarca ens mostra també gradacions respecte al contínuum urbà i rural (com seria la zona propera al Parc Natural del Montseny) (Baigorri 1995).

¹⁹ Per poder observar la varietat respecte a habitants i partit polític veure Annex 1.

Un últim motiu, és el que parteix del coneixement situat, seguint a Haraway (1995). Com investigadora existeix un lligam amb aquest territori, fruit de la proximitat vital amb ell i, per tant, es parteix de l'interès personal que suscita aquest espai. Aquest fet, més que quelcom que trenca amb la tant coneguda objectivitat metodològica, permet poder arribar a conclusions més amples que una persona que no té cap tipus de relació amb l'objectiu proposat.

En aquest sentit, es planteja com a objectiu principal: **Analitzar de quina manera s'ha implementat la transversalitat de gènere al Vallès Oriental.**

Es deriven com a preguntes específiques:

- ¿Quin ha estat el desenvolupament de les polítiques públiques d'igualtat als municipis del Vallès Oriental?
- ¿Podem parlar de transversalitat de gènere a les polítiques públiques en aquest territori?
- ¿Fins a quin punt s'han estès les estructures i instruments als municipis del Vallès Oriental?
- ¿La institucionalització i, per tant, la creació d'estructures i instruments vinculats amb la igualtat promouen que s'assumeixi la perspectiva de gènere a les diferents àrees de l'administració i que es portin a terme polítiques d'igualtat de gènere?
- ¿Què és el que limita que es portin a terme polítiques amb perspectiva de gènere i es treballi de manera transversal en totes les accions i departaments de l'administració local del Vallès Oriental?

Els objectius específics que es deriven d'aquí són:

- a) Mostrar el diferent desenvolupament de les polítiques d'igualtat als municipis del Vallès Oriental i fins a quin punt s'han portat a terme polítiques d'igualtat de gènere transversals.
- b) Analitzar quines són les principals polítiques d'igualtat de gènere i si es promouen polítiques transversal a l'actualitat.
- c) Estudiar les principals estructures i instruments²⁰ que han posat en pràctica els diversos municipis i valorar el seu grau d'implementació i la seva utilitat per a promoure polítiques d'igualtat de gènere i fomentar la transversalitat.
- d) Entendre quines són les diverses limitacions per a dur a terme aquestes polítiques i arribar a l'enfocament del mainstreaming de gènere com a eina transformadora.

Com aquest document intenta tenir un element pràctic i de millora, també s'inclouran els reptes de futur que es plantegen a la comarca en relació a la igualtat de gènere i a la transversalitat.

Malgrat que es parteix d'un anàlisi en el temps i s'expressarà el desenvolupament al llarg del temps des de que es van iniciar fins a l'actualitat – tenint en compte el període de crisi econòmica -, amb el fi de concretar, s'analitzaran els últims anys pel que fa a les polítiques públiques que es porten a terme, als instruments i les estructures, així com les limitacions existents.

La metodologia, - entesa com al conjunt de procediments utilitzats per aconseguir els objectius (Sánchez i Zapata 2011) - , que s'utilitza per aquest estudi és en línies

²⁰ En la línia de les eines i instruments plantejades a l'apartat 3.3, com estructures s'analitzaran les polítiques (regidoria), les tècniques (personal i serveis), participatives (consell de dones i associacionisme). D'instruments s'analitzaran Plans transversals a la ciutadania i Pla d'Igualtat Interns de l'Ajuntament, es complementarà – per l'extret a les entrevistes – amb el Pla d'Actuació Municipal i les mocions.

generals, qualitativa, ja que permet analitzar la realitat més en profunditat, i ens permetrà respondre a l'objectiu proposat, podent donar prioritat a la qualitat més que a la quantificació (Sánchez i Zapata 2011). Tot i així, també s'ha utilitzat en algun moment, metodologia quantitativa, per a poder mostrar tendències i una visió més general de la comarca, mitjançant la utilització d'algunes taules de contingència amb dades recollides a les webs institucionals.

Pel que fa a les tècniques utilitzades, la principal ha estat les entrevistes en profunditat, les quals permeten obtenir diversos tipus de dades que d'altra manera no s'han pogut aconseguir, perquè no s'han tendit a recollir per part dels propis municipis. Però a l'hora també permeten extreure opinions, experiències i percepcions (Zapata i Sánchez 2011, Muñariz 1992, Corbetta 2003) respecte al funcionament de l'administració i les possibilitats o debilitats a l'hora d'implementar les polítiques, dades que mitjançant altres tipus de tècniques no es podrien saber.

La mostra escollida ha estat en base a poder captar la varietat de municipis respecte al nombre d'habitants, zona dins la comarca i partit del govern, així com aquells que han patit un canvi de govern. En total s'han realitzat catorze entrevistes²¹ i tot i que no s'han fet a tots els municipis, una entrevista fonamental ha estat a persones del Consell Comarcal, aportant una panoràmica comarcal i actuant com a informants claus, dotant d'informació per a fer una bona mostra i poder tenir en compte les diferents realitats municipals. A més, les dades extretes en aquesta, concretament, han servit per cobrir la informació dels municipis més petits – sobretot els menors de 10.000 habitants - i d'altres que tenen una estreta relació i depenen del Consell Comarcal per impulsar mesures d'igualtat.

²¹ Per veure la mostra escollida, veure annex 2. Totes les persones entrevistades han autoritzat a que s'utilitzi la informació extreta per realitzar el present treball.

Les entrevistes s'han realitzat, depenent de les condicions del municipi, a persones tècniques encarregades de les polítiques d'igualtat, a regidores o alcaldesses vinculades a aquest àmbit o bé persones que tot i no ser tècniques s'encarreguen d'algun aspecte vinculat amb la implementació d'aquestes, com per exemple, treballadores socials o educadores socials²². Cada municipi ha decidit tant qui era la persona o persones més adients per a traslladar la informació per aquest estudi com si l'entrevista es feia grupal o individualment. Aquesta varietat tot i enriquir l'anàlisi de la realitat, també ha fomentat que existeixin divergències pel que fa al tipus d'informació que s'ha pogut extreure de cada una d'elles. Respecte a la manera de realitzar les entrevistes s'ha tingut l'objectiu de donar cert marge i flexibilitat a les persones entrevistades, per tal de poder traslladar la informació, però garantint posar èmfasi en allò diferenciador que es presenta a cada realitat. Totes s'han realitzat de manera presencial, exceptuant dues que han sigut per mitjà telefònic, fet que no ha presentat cap inconvenient a l'hora de poder extreure dades.

Tot i ser les entrevistes la tècnica principal per realitzar l'anàlisi, també s'ha fet una recerca documental a les webs municipals dels municipis o les xarxes socials que utilitzen aquestes institucions, per a complementar la informació extreta i accedir a documents oficial com serien els Plans d'igualtat, l'existència de regidories específiques d'igualtat i les campanyes principals per a les diades del 8 de març i el 25 de novembre. A més a més, també s'han extret dades de l'Idescat, per saber el número d'habitants de les diverses poblacions.

²² La nomenclatura de l'annex 7 (entrevistes) s'ha realitzat en funció dels càrrec de la persona o persones entrevistades, les quals es troben citades al llarg de l'anàlisi.

5. Les polítiques d'igualtat de gènere a l'àmbit local del Vallès oriental

5.1. Introducció de la igualtat de gènere a l'agenda governamental al Vallès Oriental

Una temàtica entra a l'agenda quan s'entén com un assumpte que els governants han seleccionat i ordenat com objecte de la seva acció (Aguilar 1993). Els factors pel quals es va promoure que als diversos municipis es comencessin a realitzar actuacions respecte a aquesta temàtica han estat variats.

Tal com s'ha esmentat prèviament a l'apartat 3.2, la literatura ha mostrat diferents factors pels qual es comencen a realitzar accions envers a la igualtat²³. Al Vallès Oriental, tot i les variacions presentades en diversos moments i els diferents enfocaments que s'han fet patents – com posteriorment es veurà –, es comencen a realitzar accions a finals de la dècada dels noranta i principis dels anys 2000. Les motivacions per començar a portar-les a terme o, posteriorment, per donar-li un impuls a la temàtica, sovint s'expliquen per la voluntat política (R2, T2, T4, R1, CA1) i, en alguns casos, més concretament, per una persona de l'equip de govern (T1, T3, T6). I, tot i que no en tots els municipis, a alguns es pot vincular aquest impuls amb l'inici del procés d'institucionalització i la creació d'una regidoria (RT1).

L'efecte partit, sí que es fa patent, en algunes ocasions, quan hi ha un canvi de partit del govern (R1, T4, T2). Tot i que no en tots els casos implica posar a l'agenda per primer cop la temàtica, donat que ja es feien activitats vinculades amb les dones, sí que promou que aquesta torni a entrar a l'agenda amb una visió més amplia sobre la igualtat. Pel

²³ Segons Paleo (2011) seguint a Lombardo (2002): (1) demanda per part de la ciutadania, (2) procés de repolització cap a un enfocament més global, (3) pressió d'altres administracions i (4) voluntat política (efecte partit polític).

que s'ha comprovat, el canvi sovint es dona quan es passa cap a governs situats més a l'esquerra ideològica (R1, T4).

Sumat amb d'altres qüestions, va ser un procés vinculat també amb les demandes que feien les dones (RT1, A1, CAT1), fet que s'interrelaciona amb algú de l'Ajuntament que volia portar-ho a terme (A1, RT1).

Juntament a aquest factor, i vinculat amb l'esmentat prèviament, també té efecte la pressió realitzada per d'altres institucions, com la legislació que s'ha anat desenvolupant, per exemple la llei 3/2007 (RT1, RR1, CAT1). I més enllà de les accions concretes que es portaven a terme, sí que el suport econòmic o tècnic d'altres administracions com la Diputació de Barcelona (RR1, R2, RT1), va ajudar a canviar i ampliar la manera d'entendre a l'agenda governamental, passant d'accions més enfocades a les dones cap la idea d'igualtat de gènere.

Mitjançant les entrevistes no s'ha pogut evidenciar el factor de la repolitització del món local, tot i que, com després es veurà, el moment en que els municipis comencen a tractar la temàtica és el moment on Bruguè i Gomà (1998) qualifiquen que s'està donant aquest procés d'*empowerment* d'aquest espai.

5.2. Evolució de les polítiques d'igualtat de gènere i enfocaments²⁴

La evolució entre els diversos municipis del Vallès Oriental ha estat molt heterogènia, en la línia del que comentaven diverses autores (Alfama 2012, Gago i Rodríguez 2014, García 2007, FEMP/Instituto de la Mujer 2006) sobre d'altres territoris.

A nivell del Vallès Oriental, tot i les diferències molt amples entre municipis, s'han pogut trobar tres fases pel que fa a la evolució de les polítiques d'igualtat: (1)

²⁴ El present apartat s'ha realitzat mitjançant entrevistes i alguns plans d'igualtat disponibles a les webs dels diversos Ajuntaments. Per veure el desenvolupament dels diversos municipis, veure Annex 3 i per accedir als enllaços dels plans d'igualtat anar a Webgrafia.

l'assistència a les dones vinculada amb la violència masclista i l'atenció a aquestes, (2) l'enfocament d'igualtat de gènere i diversitat d'accions, (3) l'efecte *boomerang* vinculat amb la crisi econòmica i les polítiques d'austeritat. Val a dir, que no tots els municipis han realitzat el mateix itinerari i, per tant, no es poden pensar aquestes fases com si fossin estanques, però sí que s'han mostrat algunes tendències.

5.2.1. Primera fase: atenció a la dona

En una primera fase, alguns Ajuntaments comencen a celebrar les diades del 8 de Març i del 25 de Novembre. Aquestes s'inicien a finals dels anys noranta, però sobretot a inicis dels 2000, realitzant activitats de commemoració i certa sensibilització cap a la temàtica.

Des d'una vessant més d'actuació, alguns municipis comencen a realitzar polítiques d'assistència davant la violència masclista, generalment aquesta tasca es realitzava mitjançant assessorament jurídic i psicològic. Vinculat amb aquest fet, s'iniciaria la realització de diversos Protocols per l'abordatge de la violència en vers la dona a diversos municipis. Es podria dir, doncs, com és en aquest moment quan es comença a introduir la temàtica a l'agenda pública, tot i així, molt vinculada a la violència i a la gestió de serveis socials.

Malgrat aquest fet, l'atenció cap a les dones es van anar establint a la majoria dels Ajuntaments. Les estratègies per fer-ho han estat diverses, mentre que a alguns municipis ho ha gestionat el propi Ajuntament, d'altres ho han fet mitjançant unió entre municipis per oferir un servei concret. Seria el cas de la Mancomunitat de la Vall del Tenes²⁵, mitjançant la qual ofereixen un servei jurídic per a les dones, a partir de l'Associació Dones Juristes. D'altres, en la gestió de la violència masclista o l'atenció a

²⁵ Bigues i Riells, Lliça d'Amunt, Lliça de Vall i Santa Eulàlia de Ronçana

les dones s'han associat amb municipis que comptessin amb aquests recursos. És el cas dels municipis limítrofs al Llinars del Vallès o Sant Celoni.

Als municipis mitjans o petits que no van fer una aposta per aquests serveis, es va potenciar a través del Consell Comarcal del Vallès Oriental (CAT1, A1) i la seva Àrea de Polítiques d'Igualtat del Consell Comarcal del Vallès Oriental, promovent certs recursos per aquells municipis inferiors a 20.000 habitants, - fet molt important per la comarca del Vallès Oriental, ja que la majoria de municipis es situen sota aquest llindar. Des d'aquest ens, a partir de l'any 1994 es va crear la Casa d'Acolliment per a dones maltractades, i posteriorment, a l'any 1998, es va dur a terme la primera Jornada de la Dona maltractada, amb la participació de diferents agents i professionals. És al 1999, quan s'aprova un Circuit d'Atenció i Abordatge de la Violència Masclista per als diversos municipis. A més a més, a l'any 2001 es crearia un grup de treball estable format per personal de serveis socials dels diferents territoris. Posteriorment, al 2003, es crearia un conveni per a col·laborar a la coordinació, programació i el finançament del Serveis Socials. Però no seria fins que a l'any 2013, en una altra moment, quan es crearia el Servei Comarcal d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD). Els serveis que ha tendit a oferir el Consell Comarcal s'han fet però, en relació a la violència de gènere i a l'atenció a la dona (CAT1)

Als primer moments, quan només s'apostava per oferir recursos d'atenció cap a les dones, no semblava que hi hagués un potencial transformador més enllà de l'actuació i atenció, tal com expressen algunes de les entrevistades, hi havia una visió generalitzada de que les polítiques d'igualtat estaven vinculades a les dones i a la violència envers a aquestes: *“Tot era violència i tothom ho veia com una cosa de violència, treure això, per això t'explicava abans, treure això ens ha costat.”* (R2).

Aquest servei també s'ha entès com un servei de contenció cap a la població: *“el hecho que exista un servicio de información a las mujeres, el SIAD como tal, ha de ser un servicio para reivindicar los derechos de las mujeres? Sí, pero generas también un recurso que hace contención en épocas más difíciles”* (T4).

Tot i així, com es veurà a l'apartat 5.3., encara hi ha municipis que es troben en aquesta fase i, per tant, únicament ofereixen com a polítiques vinculades amb la igualtat aquests recursos.

5.2.2. Segona fase: ampliant l'enfocament cap a la igualtat de gènere

Posteriorment, com a segona fase, vinculat amb els canvis a la normativa i amb l'enfocament que s'ha vist a nivell més global²⁶, es comencen a potenciar d'altres polítiques que sembla ser que superaven l'enfocament sobre la visió vulnerable de la dona. És en aquest moment que es podria dir que s'inicia el procés de politització del món local que comentava Bruguè i Gomà (2003), introduint noves temàtiques de segona i tercera generació com les polítiques mediambientals o les polítiques de cooperació així com les polítiques d'igualtat, i aprofundint en aquestes.

Així doncs, a mitjans de la primera dècada del 2000, es comencen a fer els primers Plans d'Igualtat a la Comarca, en la línia del comentat aquest pot ser entès com un instrument que promogui accions més enllà de la temàtica de la violència masclista i l'atenció a les dones, per tant, es podria pensar com un salt qualitatiu en relació a les polítiques d'igualtat de gènere. Aquest canvi, però, no ha estat homogeni, donant-se en municipis molt variats entre ells, tenint només com a element comú ser municipis superiors a 10.000 habitants i, la majoria, amb governs de partits progressistes com el Partit Socialista de Catalunya (PSC). Emperò, alguns dels municipis no plantejarien

²⁶ Tal com s'ha fet referència a l'apartat 2.2 a l'àmbit global, 2.3 a l'àmbit espanyol i 3.2 al món local.

aquesta aposta. Un dels passos decisius, va ser la dotació per part de la Diputació de Barcelona a diversos municipis aportant recursos econòmics, però també tècnics (R2, CA1, T2, T4, RT1, RR1). Una de les primeres accions va ser fer uns diagnòstics i plans, promovent en aquest sentit una visió relacional de la igualtat.

Quelcom fonamental, segons diverses entrevistes, va ser el “Programa d’Agents Locals d’Igualtat”. Aquest programa, segons la web de la Diputació de Barcelona²⁷, es va dur a terme al període 2007-2010 juntament amb la Generalitat de Catalunya. L’objectiu era incorporar la figura de l’Agent Local als Ajuntaments per a promoure programes i crear estructures que fomentessin la igualtat d’oportunitats. L’Agent d’Igualtat, s’entenia com una persona professional especialitzada en la igualtat de gènere i les seves principals tasques eren realitzar una diagnosi interna, externa i de l’entorn de l’àmbit municipal, així com elaborar un pla d’actuació per desenvolupar, avaluar el compliment de les accions del pla i assessorar a les empreses del municipi en l’elaboració del seu propi Pla d’Igualtat.

Al Vallès Oriental, concretament, es van formar 10 agents d’igualtat (T4). Els Ajuntaments que van assumir-ho en aquesta prova pilot, en part, ho van fer perquè la Diputació assumia el cost d’aquesta professional durant dos anys, mentre que al tercer any l’Ajuntament s’havia de fer càrrec de la meitat.

Aquest canvi es mostra en una entrevistada que va viure aquest procés: *“Els equips estaven formats, cada Ajuntament, sobretot, bueno cadascú tenia el tema de violència dins de serveis socials... uns altres van apostar per fer polítiques d’igualtat. [...] però sí que és veritat que des de la Diputació van dir que ells apostaven per fer una figura que*

²⁷ Diba.cat. *Programa d’agents d’igualtat – Igualtat i drets civils – Diputació de Barcelona*
https://www.diba.cat/es/web/dones/programa_agents (últim accés 15/07/2017)

es digués Agent d'Igualtat i que no es fiqués per atendre a dones víctimes de violència, sinó que comencéssim a fer una altra cosa.” (R2)

En aquest sentit, per a aquells Ajuntaments que van fer aquesta evolució, va haver-hi una certa dificultat per separar-se de la línia de serveis socials, donat que les primeres accions es situaven sobre aquesta àrea.

De les persones entrevistades també s'extreu com aquest va ser un canvi molt positiu que va donar una empenta per portar a terme les polítiques d'igualtat de gènere i va fer que es comencés a introduir la transversalitat dins de l'Ajuntament, per exemple : *“Això va anar molt bé, perquè vam tenir una professional molt bona, ens va agradar molt, vem congeniar molt molt molt, es va implicar moltíssim [...] i durant aquells anys, doncs clar, ella tenia el Pla d'Igualtat como un libro de cabecera i podíem implementar moltes accions i molta transversalitat” (CA1)*

D'altres Ajuntaments, però, van promoure que personal provinent de serveis socials, accedissin a fer tasques similars a les de les agents d'Igualtat. Tot i així, sovint van ser compartides amb d'altres àrees (T3) o amb les tasques dels propis serveis socials (T1). Mentre que d'altres es van mantenir en la mateixa línia i tasques respecte al que es considera igualtat estaven relacionades amb l'assistència o la derivació de les dones a d'altres instàncies, en relació a la violència masclista (R1) o bé l'aplicació del protocol contra la violència (ASS1), juntament amb alguna activitat puntual.

Als municipis més petits o aquells que no van apostar per contractar a ningú a temps complert o no van entrar al pla pilot de la Diputació, més enllà de la temàtica de la violència masclista, es va tractar de fomentar la participació amb les associacions de dones, per tal de poder posar en pràctica algunes accions al voltant de la igualtat (A1, T1).

Pels que van tenir aquest suport i aquesta voluntat, es va destacar la promoció i la extensió de l'instrument del Pla d'Igualtat, sovint abans de l'entrada del personal tècnic d'igualtat a l'Ajuntament (CA1). Aquests comprenien diversos eixos com per exemple, l'educació, la salut, l'adequació de l'administració i la participació de les dones, entre d'altres qüestions²⁸. Per tant, comença a existir una visió més enllà de la dona, apostant per accions positives i també incloent en certs sentits la noció de transversalitat de gènere, ja que promovia que diverses àrees havien de fer accions a partir de la igualtat de gènere (T2). Tot i que, com veure'm després a l'apartat 5.4.2. a. i 5.5.2, han existit limitacions per portar-ho a terme.

Com a mostra d'aquesta situació, una de les persones entrevistades, expressava l'impuls que va existir en aquell moment per portar a terme polítiques d'igualtat de gènere: *“l'Àrea d'Igualtat es va separar una miqueta del que era Serveis Socials. Jo vaig deixar de fer atenció directa a serveis socials [...] hi havia una professional especialista dedicada només a fer polítiques d'Igualtat i jo a més a més. En aquell moment, es van encetar com moltes coses, com moltes línies fins i tot, doncs treball amb homes, coses que es van fer així grosses, per exemple, el Pla d'Igualtat de Gènere del municipi, amb una diagnosi, cap a la ciutadania, amb les diverses àrees, establint com accions a fer, pressupostades, temporalitzades. En aquell moment també es va fer el Protocol de prevenció i abordatge de la violència sexista i per raó de sexe, com a eina interna, que preveia formació, informació, creació d'una mena de Comissió”* (T2)

²⁸ Eixos extrets d'alguns plans d'igualtat que es van realitzar en aquell moment, tot i que no s'ha pogut accedir als primers plans dels municipis més pioners.

5.2.3. Tercera fase: Efecte *boomerang* i crisi

Una tercera fase, és la que s'inicia amb la crisi econòmica, on existeix l'anomenat *efecte boomerang*, tal com expressaven Sensat i Varella (1998) però vinculat amb les polítiques d'austeritat. Dins d'aquesta fase podem trobar quatre tipus d'Ajuntaments:

Primerament, aquells que no desenvolupaven accions més enllà de l'atenció a la violència, servei a dona o a la redirecció d'aquestes a d'altres ens. Aquests, per tant, no han vist reduïda amb la crisi econòmica la seva actuació (A1), ja que no estaven realitzant un extens número d'accions. Pel que s'ha pogut extreure de les entrevistes, aquests es vinculen amb aquells municipis més petits.

En segon lloc, es troben aquells que es van veure afectats per la crisi econòmica. Mentre que uns van haver de minvar les accions que realitzaven reduint-les a activitats de visualització i d'atenció jurídica i psicològica (T3) o bé han notat que no hi ha tants diners per poder realitzar activitats (RR1) – també provocat per la reducció de les subvencions d'altres en supramunicipals (RR1)-. D'altres, la gran majoria d'Ajuntaments a on es van acollir al programa d'Agents d'Igualtat, un cop es va acabar la subvenció aportada per la Diputació de Barcelona i la Generalitat de Catalunya, no van crear la plaça per aquestes agents (CA1, R2, T2, T4, T5, T6, RT1). D'aquesta manera, no es van poder portar a terme molts dels projectes iniciats amb clara perspectiva de gènere i inclús proposant actuacions cap a la transversalitat. D'aquests deu municipis inicials al Vallès Oriental, tan sols dos van decidir mantenir la plaça.

Aquest fet, promou que als municipis on no es va continuar apostant per l'agent d'igualtat tinguin un relat molt similar del que van ser les polítiques d'igualtat de gènere. L'efecte que s'ha vist és que altres persones que treballaven a l'Ajuntament i estaven vinculades a serveis socials (T2) o a d'altres temàtiques (T6, CA1), han assumit

una certa part de les tasques d'igualtat. Així doncs, les activitats que s'estaven realitzant i que anaven dirigides cap a una consciència interna i externa, s'han reduït.

Vinculat amb aquest efecte, s'expressa que amb la crisi econòmica, els esforços han tendit a vincular-se amb serveis socials (T2, CAT1), i degut a que el volum de feina d'aquests ha tendit a augmentar molt, la prioritat, en aquests casos, no ha estat la igualtat (T5). Es dona un cert canvi cap a una persona polivalent amb moltes d'altres tasques, fet que fomenta un perjudici per aplicar aquestes polítiques. Per exemple, el fet de portar-ho a terme juntament amb serveis socials, fa que es difumini la igualtat, ja que sovint es tracten més temàtiques d'urgència i assistència que la crisi va promoure (CAT1).

Tal com expressen: *“quan ha passat l'avalancha de la crisi, pues tot ha anat a serveis socials, un per tot. La gent s'ha posat allà a apagar focs.”* (CAT1) També, s'ha expressat que amb l'inici de la crisi va ser una de les primeres coses que va caure: *“quan va arribar que el 100% ho havia de pagar l'Ajuntament, pues estàvem amb la crisi econòmica i va ser la primera vegada que jo vaig notar: “ostras sí que tenemos crisis”, perquè no es va fer aquest contracte. I va ser el primer, després han hagut molts eh, però va ser la primera professional que va caure i clar, des d'aquell moment ja no ens hem remuntat.”* (CA1). A la mateixa línia: *“porque el boom de la ley de la igualdad, la verdad, que fue un impulso, se pusieron muchos recursos, todo eso en el momento que llega la crisis es de las primeras cosas que cae”* (T4)

“... doncs vem tenir que limitar les nostres... durant molt de temps em vaig estar jo ocupant però de lo mínimo mínimo i lo mínimo mínimo, va quedar com que bueno, no vem deixar mai de celebrar mai el 8 de març, ni el 25 de Novembre ... i, bueno, alguna

coseta més. Però quedava molt... com deia jo: “Buena són actividades culturales del lado la mujer”. Però molt no era això” (CA1)

O un altre relat que ens indica aquesta situació respecte a la temàtica: *“Hi ha l’element crisi, vull dir, jo sóc treballadora social dels serveis socials bàsics, llavors jo he de seguir atenent, jo puc dir, clar jo he de prioritzar i llavors deixo de fer coses que per mi serien molt importants però abans és tramitar, que no se’m passi el banc d’aliments i la beca de menjador, no? Perquè llavors sí que hi haurà una persona que tindrà un problema. Si deixo d’organitzar una cosa pel dia de les dones, bueno, ningú es queixarà, no? (T2).*

Així doncs, concorda amb el que d’altres autores han expressat respecte a aquesta temàtica sobre l’afectació de la crisi econòmica a les polítiques d’igualtat i les passes realitzades cap al mainstreaming de gènere (Alfama, Cruells i De la Fuente 2014; León i Lombardo 2014) i, sobretot, l’expressat per Gelambí (2015) a l’àmbit local. Aquest procés s’ha produït de manera semblant a l’àmbit autonòmic i estatal. Tal com Alonso i Paleo (2014) esmenten, ha existit un procés d’evaporació de la igualtat.

A més a més, el factor de la crisi econòmica també ha anat acompanyat, com s’ha esmentat, de la llei 27/2013 per la racionalització i sostenibilitat, que ha desencadenat la incapacitat per poder contractar personal nou per part dels ajuntaments, pel gran control de dèficit que aquesta s’estableix (CA1, CAT1). Tal com s’ha esmentat, ha fet reduir la capacitat dels municipis de menys de 20.000 per gestionar els recursos.

En quart lloc, hi ha un altre tipus de municipis que tot i la crisi econòmica, potencien el sorgiment de les polítiques d’igualtat. És el cas d’un dels municipis estudiats on amb un canvi de govern, es crea la regidoria d’igualtat, es comencen a potenciar les polítiques d’igualtat mitjançant un Pla d’igualtat on s’inclouen accions amb diverses àrees i, per

últim, es contracta a una persona com agent d'igualtat. Per a poder fer aquesta plaça, i degut a les limitacions de la llei que s'acaba d'explicitar, es crea la figura tècnica mitjançant un projecte d'intervenció a un barri, però s'entén com a figura municipal (T4). Seguint amb aquest exemple, tot i que ja a l'any 2015, a partir d'un canvi de govern també, sorgeix un regidoria que potencia diversos tipus d'accions vinculades amb la igualtat, més enllà de les accions d'assistència (R1).

Així doncs es mostra com no ha existit un procés lineal per explicar les polítiques que s'han dut a terme i que depèn de diversos factors. Els més rellevants podrien ser el nombre d'habitants, la voluntat política i els recursos existents (CAT1).

Veiem com, en certa mesura, segueix el patró de les polítiques internacionals, estatals i autonòmiques, evolucionant d'una visió vinculada a la dona com a col·lectiu de risc i enfocades a les polítiques d'igualtat d'oportunitats cap als primers passos del *mainstreaming* de gènere. Malgrat aquest fet, veiem com a l'àmbit local hi ha varietat a l'hora d'assumir les polítiques d'igualtat. Però per poder analitzar el moment actual, més enllà de l'inici de l'etapa de la crisi econòmica, haurem de veure quines són les principals polítiques que estan portat a terme.

5.3. Principals polítiques que es porten a terme i estratègies

Al present apartat, parlarem d'aquelles accions portades a terme cap a la ciutadania, amb la finalitat de poder entendre què es fa a l'actualitat i si podríem considerar que al Vallès Oriental, tenint en compte una varietat de municipis, també es continua aquesta deriva²⁹.

²⁹ Aquest apartat s'ha fet en funció de les entrevistes realitzades als diversos municipis, on s'ha fet patent quines són les principals polítiques d'igualtat de gènere que es porten a terme i s'ha complementat amb preguntes en relació a la transversalitat de gènere. A més, s'ha fet una cerca a les webs institucionals i xarxes socials sobre les diades del 8M i 25N, per lo demés, no s'han analitzat Plans d'Igualtat, degut a que el que interessava és veure fins a quin punt les accions principals tendeixen a anar més enllà de

Si fem una panoràmica sobre els trets en comú que tenen els municipis, aquests són la reivindicació de les diades del 8 de març – dia de les dones – i el 25 de novembre – dia internacional contra la violència envers les dones -. Tot i que fan activitats molt diverses, en línies generals, oscil·len entre la visualització de les dones en algun àmbit concret, activitats vinculades a espais de dones, com seria el cas de sopars de dones, marxes en reconeixement a aquestes, exposicions enfocades a elles. I d'altres que es relacionen amb activitats dirigides a la conscienciació sobre les desigualtats de les dones i les violències masclistes també mitjançant tallers i d'altres actuacions. Val a dir, que encara que algunes accions es vinculen amb un qüestionament més ampli de la situació de desigualtat, no totes les accions han de comptar de *per se* amb la perspectiva de gènere³⁰. Hi ha alguns municipis, però, que únicament fomenten o s'adhereixen a un manifest fent patent el seu suport i la reivindicació d'aquest dia.

Les diferències en relació a les diades i les activitats que es realitzen en aquest marc, es donen entre aquells municipis que tenen una certa aposta política i d'altres que, per recursos, o d'altres qüestions no organitzen tantes activitats. Per exemple, els municipis que tenen més tradició o bé que compten amb una persona contractada vinculada amb les tasques d'igualtat preparen unes jornades més àmplies i que acaben tocant temàtiques molt variades. En canvi, d'altres municipis més vinculats amb serveis socials i que, a més, són més petits, presenten unes jornades amb poques activitats i organitzades amb les associacions de dones. Les diferències també es donen en funció del teixit associatiu que col·labori en la realització de les activitats i el tarannà que

l'organisme d'igualtat i són accions que no només van enfocades al subjecte dona i, per tant, parteixen de la perspectiva de gènere, en la línia del comentat prèviament: “*Les polítiques (transversals) han de contemplar les diferències de gènere al mateix temps que intenten resoldre o com a mínim reduir l'impacte de gènere que pot tenir qualsevol actuació i dissenyar-la per a que aquest impacte sigui sempre mínim, és a dir, assegurir igualtat d'oportunitats entre homes i dones.*” (Gelambí 2015: 46). S'assumeix però, que els municipis puguin portar a terme d'altres polítiques transversals i que no s'hagin plasmat a les entrevistes.

³⁰ Per a mirar la varietat de diades i actes que es realitzen entorn a aquests veure Annex 8.

aquestes presentin. Tot i les diferències, s'ha de fer explícit que el fet que a la majoria de poblacions es realitzin actes per aquestes diades, mostra un cert grau, encara que de manera minsa, d'institucionalització de la igualtat. Malgrat que s'hauria d'avaluar l'impacte que aquests actes tenen en la població.

A part de les diades presents a tots els municipis, altres accions que es fan patents a tots els Ajuntaments, són aquelles vinculades amb l'abordatge de la violència masclista i l'atenció psicològica i jurídica a les dones. Així doncs, tots els municipis han portat a terme mecanismes per poder atendre-les. Com s'ha esmentat prèviament, els Ajuntaments més petits que no compten amb aquests recursos, i d'altres que no fan una aposta municipal, utilitzen els serveis del Consell Comarcal o bé promouen la gestió de serveis compartits com a estratègia. Aquest segon tret, ens mostra el gran grau d'implementació d'aquests serveis a gairebé tots els municipis, incloent aquells més petits.

La problemàtica d'aquest fet és que el Consell Comarcal fa una clara aposta per l'atenció directa, tal com expressa a la web: *“El Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) del Consell Comarcal del Vallès Oriental ofereix atenció psicològica i jurídica en tots aquells aspectes relacionats amb la vida de les dones: àmbit laboral, social, personal, familiar i altres”* (Vallesoriental.cat 2017)³¹. Malgrat la importància d'aquest servei, no es generen d'altres activitats de cara a la ciutadania dels diversos municipis, tal com s'expressa: *“o sigui, l'àmbit més preventiu, de sensibilització, de campanyes, de coeducació, és la més fluixa”* (CAT1). Respecte al servei, en principi, és més ampli que el tractament de la violència masclista ja que promouen atenció a les dones, però els esforços es centren a l'atenció d'aquesta.

³¹ Consell Comarcal Vallès Oriental. *Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) – Consell Comarcal Vallès Oriental*. Disponible en: <http://www.vallesoriental.cat/ambits/politiques-digualtat/servei-dinformacio-i-atencio-a-les-dones-siad/> (últim accés: 15/07/2017)

A més a més, es mostra com el Servei d'Informació i Atenció a la Dona del Consell Comarcal, pel que expressa una de les entrevistades: *“És molt de xoc, és molt de contenció [...] Al SIAD comarcal és atenció, té unes sessions molt limitades, per tant, no és pot fer un tractament, una teràpia.”* (ASS1).

Així doncs veiem com aquestes situacions també es donen en aquells municipis que no fan una certa separació entre les actuacions de serveis socials i les polítiques d'igualtat de gènere. A nivell comarcal, sembla ser que encara continua existint aquesta visió al voltant de serveis socials: *“en la comarca como agentes de igualdad, estamos muy poquitas, se vincula más a servicios sociales todo lo que tiene que ver con igualdad.”* (T4).

Als municipis que vinculen igualtat amb serveis socials, sovint les diferències trobades són que gestionin pròpiament o entre d'altres municipis els serveis d'atenció a la dona, o bé ho faci el Consell Comarcal del Vallès Oriental, juntament amb si realitzen tasques que impulsen la participació femenina o alguna activitat puntual de consciència. El fet de gestionar o no el serveis, marca un salt qualitatiu en els municipis molt petits, ja que denota una certa aposta per dotar de serveis a les dones. En la línia de l'expressat per una de les entrevistades: *“que per ser un poble petit hi ha una inversió important en relació amb l'atenció psicològica de les dones, perquè és un tema molt important”* (ASS1). Aporta a més una atenció més duradora, podent fer més temps de teràpia i essent aquesta atenció més de proximitat.

En aquest sentit, la feina del Consell Comarcal és la d'intentar igualar criteris, fer comissions de treball vinculades a serveis socials, que serveixen com a intercanvi de les situacions (CA1, RT1, T2), formació i per aconseguir que d'altres municipis comptin amb models i recursos que no poden o no opten per gestionar (CAT1). Aquestes

comissions, es tradueixen en diverses reunions periòdiques enfocades, per una banda, en l'actuació de la violència masclista. I, d'altra banda, en la prevenció d'aquesta – tot i que s'enfoca únicament cap a la població jove -. Respecte a aquestes, a algunes entrevistes es destaca el diagnòstic que s'ha fet per saber com actuar davant casos de violència masclista, amb reunions amb els cossos de seguretat, el personal de sanitat i amb educadores i treballadores socials (RT1, CA1, RR1, T2, T4).

Les esmentades reunions però, no es fan amb les persones tècniques d'igualtat sinó de serveis socials, per tant es sol vincular a l'assistència des d'aquesta vessant (T3, T4). Tot i així, s'esmenta que aquestes reunions sovint serveixen com a intercanvi d'experiències entre els municipis (CA1, RT1, T2).

Un altre factor vinculat amb la violència masclista, que apareix a la majoria de municipis són els protocols d'actuació davant d'aquests casos (RT1, A1, T1, T4, T6), on a l'actualitat alguns estan donant un impuls per actualitzar-los (ASS1, RR1, T2, R1).

Però, s'ha d'entendre que vincular la igualtat gairebé únicament amb l'atenció a les dones amb problemàtiques concretes o de risc i a casos de violència masclista, pot portar a que no s'entengui el fenomen com a quelcom estructural, si no s'acompanya amb mesures de prevenció, de sensibilització i que parteixin de la idea de desigualtat de gènere. En aquest sentit, podem vincular-ho amb l'esmentat per Izquierdo (2008), portar a terme només aquest tipus de polítiques pot potenciar a que només es vinculin amb la dona i les mesures vagin en la línia de la seva defensa o protecció, sense plantejar-se eliminar el sexisme i les seves seqüeles.

De fet, a algun municipi es mostra com les polítiques d'igualtat van partir d'aquesta visió de serveis socials i, fins i tot, s'expressa: *“Estaba vinculada a servicios sociales y eso fue una lucha bastante fuerte que considerábamos que no tenía que estar vinculada*

y que tenia que ser una regidoria a parte con una técnica propia.” (T3). I, d’altres argumenten: “A veces que todo lo que tiene que ver con igualdad lo colocas con servicios sociales, con lo cual estás dando una visión más asistencial o no tan, o no tan de que es un tema de derechos. Si tu consideras que es un tema de derechos pues probablemente, harás una regidoría lo colocarás en un área determinada y según como tú lo visualices más asistencial o más de ayudar a las mujeres, que pobrecitas, lo colocarás más ahí” (T4).

Situar-les vinculades amb serveis socials, pot ser entès en la línia del que expressa la cita anterior com quelcom ideològic de com s’enfoca la temàtica d’igualtat, però també es pot donar per recursos, tal com expressa una altra de les entrevistades d’un poble petit: *“com que no tinc més recursos humans destinats, entenc que qui pot estar més a prop de la dona en moments difícils, ara per ara, és serveis socials. Llavors, és qui més fàcil pot empatitzar o recollir certes demandes. Jo penso que és un tema de proximitat, eh.” (A1).*

Lombardo (2002) citant a Sampedro (1992), ja considerava com un repte superar aquesta visió, donat que veia com a problemàtica que a nivell local es promoguessin més les accions reparadores en front a les preventives.

Seguint amb Lombardo (2002), l’atenció directa hauria de portar-se a un paper emancipador per aconseguir la igualtat, i això implica:

“la promoción de una sociedad aún más concienciada sobre el tema de igualdad entre hombres y mujeres, a la que se le puede llegar solamente invirtiendo en educación y formación en todos los niveles de edad y en cada grupo social. Ambos elementos son imprescindibles para cualquier política de igualdad que aspire a generar cambios profundos en la mentalidad y en la pautas de comportamientos de las personas,

capaces de recoger el patrimonio ideológico del feminismo, institucional y no institucional” (Lombardo 2002: 91).

I es podria afegir que per a que sigui una idea transformadora, les polítiques han de partir d'un anàlisi de la realitat mitjançant la perspectiva de gènere, tal com assenyala el mainstreaming de gènere i ampliar el ventall de manera que no només impliqui actuar en casos d'urgència. Del contrari, tal com explicitava Pateman (1995), continua existint una perpetuació del contracte sexual, no mostrant d'altres tipus de desigualtats i discriminacions que a priori poden semblar més subtils.

Tot i així, és imprescindible tenir en compte el context dels municipis més petits, així com la realitat territorial. Per exemple, són importants les tasques dels Ajuntament més petits en promoure la participació de les dones o accions puntuals a partir d'altres àrees (A1). Tal com s'expressa:

“aquí es va començar a detectar que al ser un nucli, clar el ser un municipi amb moltes urbanitzacions, hi havia moltes dones que no sortien de casa i llavors clar des de serveis socials [...] es va començar a treballar amb elles” (T1)

“a partir de la creació de l'associació [...] ja fèiem la programació conjunta, saps? Elles decidien i nosaltres, saps? O sigui elles decidien i van fer tallers, fan defensa personal, fan sortides, també es va valorar en aquell moment que calia fer una sortida al mes per a que sortissin de casa” (T1).

En aquests municipis, es potencien certes accions des de centres cívics o infraestructures de l'Ajuntament que treballen amb certs col·lectius de persones, com dones grans, o amb joves promovent campanyes en l'àmbit de la salut sexual amb el

conveni C-17³² (ASS1), així com certs tallers d'empoderament enfocats a dones (A1) o, fins i tot, el cas d'un taller puntual sobre noves masculinitats (A1).

Així doncs, aquests municipis que no aposten per fer polítiques més enllà de les diades – i les activitats que es deriven d'aquestes –, sovint vinculen les activitats amb les associacions de dones o amb activitats puntuals de consciència i visibilitat (ASS1,A1, T1). Emperò, costa trobar polítiques públiques denominades com a transversals que parteixin de la perspectiva de gènere, i no existeix una planificació d'accions als diferents àmbits del municipi.

Val a dir, que tot i que la variable del nombre d'habitants, és important, - sobretot per a aquells municipis petits - no ho explica tot, donat que hi ha territoris inferiors a 10.000 habitants que han fomentat l'aparició d'una figura d'igualtat, tot i que no a jornada completa, amb una certa aposta política darrere. Per exemple seria el cas de Llinars, amb menys de 10.000 habitants, on es va crear el “Punt Dona”, oferint activitats durant tot l'any encaminades a l'empoderament de les dones, mitjançant biodansa, arteteràpia, teràpia gestal, entre d'altres o teatre als centres educatius, que es fan de manera puntual. Tot i que distin d'aplicar la perspectiva de gènere a totes les polítiques.

Pel que fa a la majoria de municipis, més enllà dels que només es centren en actuació de violència o les diades, sovint les accions principals són de visualització de les dones i de prevenció de la violència masclista. Per tant, són activitats que van entre la creació de grups de dones i activitats en grups concrets de població, per exemple, tallers d'alfabetització (CA1), cursos de costura o d'internet de manera segura per a dones (RT1), entenent-les com a polítiques igualtat d'oportunitats i d'altres activitats

³² Pla de Prevenció de drogues C-17 als municipis de l'Ametlla del Vallès, el Figaró Montmany, les Franqueses del Vallès, la Garriga i Tagamanent.

d'empoderament femení, com cursos de ball (RT1) o teatre (T6). Així com l'aposta per tallers o accions de cara a la ciutadania com a manera de conscienciar (T6,T3, T4).

Tot i així, per part d'alguns municipis amb una certa aposta cap a la igualtat de gènere, opten per promoure accions amb una certa visió transversal. L'àmbit més potenciat és el de l'educació (R1, T6, RT1, A1), ja que sovint es veu com el que més necessitat té de ser treballat (T6, R1). Malgrat que dins d'aquesta proposta hi ha diversos tipus de projectes, com poden ser fer un protocol per a violències masclistes que puguin sorgir als centres educatius (RT1) i des de preparant tallers per l'estudiantat (T6, T4, R2, T2, RR1) o xerrades (A1), a plantejar accions amb tota la comunitat educativa (T3) – inclosos mares i pares – (CA1), i fins i tot, actuacions a llarg termini com és el cas de Cardedeu Coeduca, allunyant-se d'accions puntuals, i on participen moltes entitats especialitzades a la temàtica. D'altres accions més transversals que es plantegen a partir de la perspectiva de gènere, són aquelles vinculades per exemple, amb promoció econòmica, com el treball a favor de l'emprenedoria femenina (R2) o la mostra de cinema itinerant fet per dones, com a manera de visualitzar la desigualtat en aquest món (CA1).

O bé, les actuacions a l'àmbit de l'esport amb perspectiva de gènere (T3), treballant les noves masculinitats (T5). Un dels casos que plantegen més novetats és el cas de l'urbanisme (R2) amb perspectiva de gènere.

Tot i així, malgrat que s'hauria de profunditzar en les activitats que es realitzen a d'altres àrees, es podria arribar a conclusions semblants a Gelambí (2015, 44): *“es muy difícil afirmar que los ayuntamientos catalanes tienen incorporada la gestión transversal de género en todas las políticas locales, ya que no es una perspectiva que*

sea compartida e incida en todos los ámbitos, en todas las políticas y en todos los servicios”

Emperò, tot i que no es mostra a tots els municipis, hi ha una certa consciència sobre la necessitat d'estar present a totes les àrees i les polítiques públiques. Per exemple: *“un dels reptes és que sigui una cosa transversal, que es tingui a tot arreu i que no quedi només exclusiu a la regidoria i que la perspectiva de gènere estigui”* (R1), o bé *“una de les coses que tractem és que sigui lo més transversal possible i que, d'alguna manera, tots els departaments que donen atenció a les persones, doncs tinguin aquest eix com prioritari i que tinguin formes de treballar el gènere des de la seva competència”* (CA1). Fins i tot, un d'ells, assumeix que totes les àrees tendeixen a assolir la perspectiva de gènere, pel procés que s'ha donat durant anys (R2) . Altres, però, sembla ser que no hi ha un plantejament tant fort per arribar a aquest punt.

Es podria dir que encara hi ha certa una visió integracionista de la igualtat. En la línia de Walby (2004), sovint es pot arribar a inferir que hi ha una duplictat d'agendes, aquelles que contempen la perspectiva de gènere i d'altres que no la tenen. Encara que fa la sensació que hi ha municipis que tracten de donar passos per promoure un agenda on es tingui en compte la igualtat de gènere, tenint com a punt de partida el Pla d'Igualtat (R2, T4). I d'altres als quals no es veu com una prioritat (T3).

Pel que fa al subjecte de referència de les polítiques, aquest ha tendit a ser la dona i ho continua sent en una gran part dels municipis (RT1, CAT1), perquè encara hi ha una situació de desigualtat. Tot i que, en molts casos, es combinen amb una aposta de polítiques cap a tota la població (R2, CA1, T4, T5) i inclús accions per treballar les masculinitats (T4, T5).

A l'actualitat, a més, també ha existit una tendència a incloure o voler incloure les polítiques LGTBI amb les estructures on es porten a terme les polítiques d'igualtat de gènere (CA1, R1, R2, RR1, T2, T3, T4). Aquest impuls s'ha donat sobretot arran de la llei 11/2014 del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Com expressa una de les persones entrevistades: *“al principio era el tema mujer, luego mujeres, luego hombres y mujeres... ara ya empezamos a hablar de tothom, incorporando el LGTBIQ, etc.”* (T3). Un dels municipis, fins i tot, aposta des de l'igualtat per crear una línia sobre diversitat múltiple (T4).

Hi ha municipis, exceptuant els petits, que han dut a terme accions en contra del binarisme (T3) o jornades o activitats de formació i sensibilització amb respecte a la orientació i la diversitat sexual (T2, R2, T3, T5), fins i tot alguns han promogut un servei de diversitat afectivo-sexual (T5). Tot i que encara és un tema de debat i és molt incipient, alguns dels municipis entenen que aquest tema es tracti juntament amb igualtat. Per exemple, a una de les entrevistes s'esmenta que parteix de la mateixa arrel tant la desigualtat de gènere com per orientació sexual o identitat de gènere (T3, T4). Les polítiques LGTBI, s'acaben vinculant amb igualtat perquè són recursos que es troben disponibles a l'Ajuntament. A d'altres municipis, però, aquestes polítiques LGTBI encara no s'han implementat (RT1, T6).

5.4. Estructures, instruments i institucionalització de les polítiques d'igualtat

En la línia del que s'ha presentat a l'apartat 3.3, i en la d'altres administracions, els municipis han tendit a desenvolupar instruments i estructures per promoure polítiques d'igualtat de gènere i l'assumpció de la transversalitat de gènere.

Així doncs, al present apartat s'estudiarà la seva implementació, fins a quin punt es fa ús d'elles als diversos municipis del Vallès Oriental i si fomenten que es portin a terme polítiques d'igualtat de gènere, així com fins a quin punt permeten que hi hagi transversalitat.³³

5.4.1. Estructures

a) Estructures polítiques: regidoria d'igualtat o de la dona

Al Vallès Oriental, a partir de dades recollides a les webs dels Ajuntaments i a les entrevistes, podem veure com menys de la meitat de municipis compten amb una regidoria (43,59%). Aquesta és una bona notícia si es compara amb les dades respectives al 2010, aportades per Alfama (2010) i extretes de l'ICD, on d'entre els municipis catalans un 23% comptaven amb regidories específiques.

Si prenem com a característica la variable territorial, és a dir, el municipi segons el número d'habitants, veiem com ha esdevingut un factor clau, tot i que no únic, per a que existeixi. Tal com es mostra a la taula 1:

Taula 1: Existència de regidories per nombre d'habitants del municipi de tots els municipis del Vallès Oriental, 2017

Grandària dels municipis	Regidoria	%	No regidoria	%	Total
Menys 1000	0	0	6	100%	6
1000 – 5000	1	11%	8	89%	9
5001 – 10000	6	54,55%	5	45%	11
10001 – 15000	2	66,67%	1	33%	3
15001- 20000	6	75%	2	25%	8
Més de 20000	2	100%	0	0	2
Total	17	43,59%	22	56%	39

Elaboració pròpia a partir de dades extretes de les pàgines webs dels municipis, dades de l'Idescat i de les entrevistes.

³³ Per veure una taula resum on es mostren els beneficis i les dificultats per implementar les estructures i els instruments, anar l'Annex 5 i 6 respectivament.

Pel que fa als municipis més petits a nivell d'habitants, és més difícil crear regidories, conforme va augmentant la població és més fàcil que apareguin, en la línia del que ja havien comentat d'altres autors municipi (Valiente 1998/1999, Alfama 2012, FEMP/Instituto de la Mujer 2006, Gago i Rodríguez 2014). Tot i així, aquest fet no explica per què hi ha municipis amb nombre d'habitants similars que uns comptin amb aquesta regidoria i d'altres no.

Respecte als municipis petits, tal com expressa una de les entrevistades: *“si vas en un municipi de 50.000 habitants, hi ha regidories molt acotades, per dir-ho d'alguna manera, però quan els serveis tècnics de tot just 5.000 habitants, bueno, pues entre tots fem una miqueta de tot, m'explico?”* (A1)

En la línia del que s'ha esmentant prèviament, sembla ser difícil separar el partit polític del govern de la voluntat política, tot i que hi ha ajuntaments del mateix color polític que compten o no amb tal regidoria. Tot i així, sembla ser que els partits progressistes tendeixen a apostar-ne més per aquestes (T4). Aquest fet es fa patent en algunes ocasions on la creació d'aquestes regidories també ha sigut fonamentada pel canvi de govern (R1, T4) o bé per l'impuls que es van donar des d'altres institucions com la Diputació (RT1). Una de les entrevistades amb llarga experiència a diversos municipis esmenta que: *“cuando el partido es de izquierdas hay un mayor impulso y hay un mayor respaldo. Yo de hecho las veces que la regidora que era de izquierdas [...] Más que el partido es el posicionamiento, es la importancia que le dan a la igualdad entre hombres y mujeres, hay una parte de persona y otra de ideología de partido”* (T4)

En la línia del que comentava Valiente (1998/1999)³⁴, en aquest cas també s'han vist tres tipus de municipis: els que s'han dotat d'una regidoria d'igualtat o de la dona (R2, T3, T5, RT1, T4, RR1, R1), els que promouen polítiques d'igualtat sota altres regidories (T2, T6) i més concretament, els que ho porten a terme a través serveis socials (ASS1, A1). No s'ha vist cap cas dels que promouen polítiques de gènere sense cap tipus d'estructura.

Als primers, s'ha pogut inferir com, en alguns casos, quan la regidoria es crea hi ha un cert impuls per aplicar polítiques d'igualtat de gènere en algun sentit (R2, R1, T4).

En general, es veu com quelcom important que aquesta existeixi (T5, T3, RT1, CA1, RR1, T4, R1). Per posar un exemple: *“És molt important que hi hagi aquest destacat, que hi hagi la regidoria i que existeixi algun regidor o regidora que se'n ocupi. Perquè sinó queda muy diluido [...]”* (CA1). Altres opinen que tenir una regidoria aporta visibilitat i, segons l'experiència d'una de les persones entrevistades que ha estat a diversos municipis, quan aquesta no ha existit, s'han deixat de traçar línies d'actuació i, a més, no hi ha hagut aquesta visibilitat (T4). A més, es parteix de la idea que és necessari que existeixi, entenent que ens trobem en un moment de desigualtat (T5).

D'altres creuen que per portar a terme polítiques d'igualtat i transversalitat de gènere és important aquesta regidoria per tenir una visió més general, inclusiva i no assistencial (T3). També és rellevant perquè pot significar que es doni un pressupost i es puguin dur a terme més activitats, més enllà de serveis socials (RT1) i que d'altres àrees, tot i no tenen perquè estar més sensibilitzades, sí que tinguin en compte que existeix la temàtica (RT1). A més, respecte a la transversalitat, és important perquè aquesta és la que hauria

³⁴ Tal com s'ha mostrat a l'apartat 3.3, pel que fa als diversos models pels quals es porten a terme polítiques públiques de gènere.

de vetllar per a que hi hagi perspectiva de gènere a d'altres àrees (T5, RR1, T4) i per impulsar el Pla d'Igualtat on han de participar aquestes (R2).

Com a novetat, es troba el cas d'un municipi, on s'ha mostrat com hi ha una visió col·lectiva de la regidoria d'igualtat en mans de la CUP, des d'on ha promogut un grup de treball sobre feminisme on participen persones vinculades a l'agrupació municipal i d'altres i que hi tenen interès, ja sigui professional, acadèmic o per l'activisme, i on es decideixen l'estratègia a nivell polític sobre gènere i feminisme que ha de portar a terme la regidoria.

A partir de la diversitat a les entrevistes, s'ha pogut percebre i extreure que la utilitat d'aquesta regidoria per portar a terme polítiques d'igualtat de gènere, depèn de que la persona que accepta el càrrec promogui un lideratge polític o una perspectiva de gènere i faci un encàrrec a les persones tècniques (T1, T4). O bé promogui i doni suport a les persones especialistes que treballen (RR1), de la quantitat de tasques que dugui a terme la regidora a l'Ajuntament o fora de l'Ajuntament (R1, T4), ja que moltes regidores no tenen la jornada completa. Així com també depèn del grau d'importància que tingui aquesta regidoria al l'Ajuntament, dins de l'equip de govern (RR1, RT1). I, quelcom que s'ha destacat ha sigut, el grau de rellevància que l'Alcalde o Alcaldessa (T2) li doni a la temàtica i, per tant, a la regidoria (RR1).

Tot i que és difícil valorar fins a quin punt promou la transversalitat de gènere es podria dir que pot ajudar a promoure que hi hagi una certa visibilitat i que, tot i les diferències presentades, la temàtica es trobi a sobre la taula. També es planteja una ambivalència, doncs s'ha pogut inferir que, de *per se*, tenir una regidora d'igualtat o de la dona no implica que es portin a terme polítiques d'igualtat més enllà de l'atenció en casos de violència masclista, les diades o l'impuls de la participació de les dones, doncs hi ha una

gran varietat de casos. Donat que depèn de la visió que es tingui del concepte d'igualtat o del feminisme (T4).

Pel que fa als municipis que no presenten una regidoria d'igualtat, però es troben sota d'altres regidories, tot i que aquestes regidories també acullen a serveis socials, no només. En aquestes, s'ha vist com els dos casos existents, han argumentat una certa manca de lideratge i visibilitat de la temàtica (T2, T6). Pel que fa als municipis petits, aquest factor també es podria relacionar amb la manca de recursos i el fet que els municipis no tenen al personal a jornada completa i comparteixen sovint recursos amb d'altres (ASS1).

Per últim, a aquells municipis on no hi ha regidoria de dona i només es vincula amb serveis socials, es porten a terme accions vinculades amb aquests, d'assistència o atenció a la dona (ASS1, A1) i com ja s'ha comentat d'accions puntuals o amb les associacions de dones (A1).

b) Estructures tècniques: personal especialitzat en Igualtat de gènere i serveis

Si ens fixem en les estructures tècniques, concretament, en el personal contractat per l'Ajuntament especialitzat en igualtat de gènere, veiem com són una peça clau per aconseguir portar a terme polítiques d'igualtat de gènere, així com per implementar la transversalitat de gènere. Com s'ha mostrat al apartat sobre el desenvolupament de les polítiques d'igualtat al Vallès Oriental (5.3), va haver-hi una empenta cap a l'any 2008 per part d'institucions supramunicipals. Però l'efecte de la crisi va tenir un greu perjudici per aquestes professionals i, a nivell més general, per les estructures tècniques i els recursos aportats. Per tant, s'ha vinculat amb un tot un procés de desmantellament de les polítiques socials i de gènere.

A partir d'algunes de les entrevistes, s'ha comprovat com la persona tècnica és un factor fonamental tant per anar més enllà de la temàtica de violència masclista, com de sensibilització cap a altres persones de l'Ajuntament i d'empoderar a d'altres àrees (CA1). Tal com expressa la persona entrevistada la potencialitat es troba en:

“Tenir el corcò dins de casa doncs això, és important, no? Per què? Doncs perquè ho tens tant present que qualsevol cosa que tu fas has d'estar pendent, però al final el corcò el que es que la resta de gent, que això és important, ho tinguin assumit d'alguna manera. I, a vegades, fas les coses amb perspectiva de gènere sense saber-ho i algú t'ha de dir, es que això que has fet, això beneficia al 50% de la població [...] i poder posar a la gent amb la formació, que jo crec que és lo més important, sobre tot els que són els caps de serveis i després els tècnics, doncs posar-ho amb aquesta perspectiva.”
(R2)

Tot i així, en aquesta figura es mostra molta heterogeneïtat respecte a com els municipis l'han assumit i com es troba a l'actualitat. De les entrevistes realitzades, veiem com són els municipis més petits els que tendeixen a no tenir una persona tècnica vinculada a aquestes polítiques. Es pot entendre pel fet que no tenen tants recursos com altres ajuntaments. Així doncs, el personal contractat anirà vinculat amb serveis socials sovint compartits amb d'altres municipis i que, a algunes ocasions, es complementa amb alguna persona contractada certes hores a la setmana per donar atenció a les dones (A1, ASS1).

Encara que tal com s'expressa a una entrevista, no tots els municipis grans compten amb una figura de la tècnica d'igualtat.

“En ajuntaments més grans que tenen més atenció, per dir-ho així, sí que tenen com més coberta la part d'això de protocol de psicòleg, de recursos, però no té perquè tenir

aquesta part més desenvolupada de xarxa de prevenció, comunitat... És a dir, sí que garanteix aquest mínim d'atenció, però no perquè siguin més grans o menys, no correspon tant el treball de xarxa, de prevenció, de sensibilització, de coeducació [...] perquè no tenen tècnica de dona, el fet de ser gran no tenen perquè tenir tècnica de dona.” (CAT1)

Respecte als municipis que sí que compten amb aquesta figura, s'ha vist com exceptuant un cas (R2), les persones que, en principi, són especialistes en igualtat no tenen una dedicació plena a aquesta temàtica. A alguns casos les mateixes persones realitzen tasques a serveis socials i una part de la seva jornada, en principi, es vincula amb igualtat, inclús sent responsables temàtiques. El fet que estiguin vinculades amb serveis socials pot implicar que no es potenciïn les accions d'igualtat, tal com es mostra als següents fragments:

“sí que és cert que ho porti serveis socials també és complicat perquè anem súper agobiats.” (T1)

“jo fent equilibris, val? A mi és un tema [el de la igualtat] que m'agrada i que me'l crec, per tant... clar, no? Jo vaig tirant, amb les dificultats de que no deixo... vull dir, ara estem amb beques de menjador, jo tinc usuàries, jo tinc dones per violència masclista, però després allò passa es divorcien i al cap de dos anys les segueixo atenent per tramitar beques i ajuts per habitatge, quan la meva proposta és que ja ho atengui un altre, no? Però com som els que som ho he de seguir fent.” (T2) Exceptuant el cas que té a una professional dedicada tota la jornada complerta per aquest tema, els altres municipis que ho separen més de serveis socials, solen compartir-ho amb d'altres temàtiques³⁵. Tal com expressa una persona entrevistada:

³⁵ Per veure el grau d'implementació de les tècniques i del personal dels serveis, mirar Annex 4.

“Es multifacética [...] que al final acabas asumiendo bastante más cosas. Al final no hay una técnica de igualdad que solo se destine a gestión”. (T4)

Aquest fet pot promoure que sigui molt més complicat implementar la transversalitat de gènere i accions concretes, i per tant, es desvirtuï el potencial que pot tenir aquesta professional com a eina no només d'accions, sinó com a catalitzador per impregnar a la institució i a d'altres departaments amb la perspectiva de gènere, amb la finalitat d'arribar a transformar la societat.

Tot i que dur a terme tantes funcions suposa limitacions pel que fa a la implementació de mesures d'igualtat, també pot promoure que, si la persona professional està implicada i té la perspectiva de gènere, pugui incidir amb accions transversals en les diverses àrees on aquesta persona és tècnica i utilitzar recursos d'altres departaments (T3).

Un altre factor que pot portar a diferenciar aquesta figura i, per tant, les polítiques d'igualtat, és la formació o l'interès que aquestes persones tinguin (T6), juntament amb l'encàrrec polític (T1). Aquests factors poden fer que les polítiques acabin quedant com a quelcom secundari, ja que, sobretot després de la crisi econòmica, s'ha tendit a posar realitzant tasques d'igualtat a persones que ja es trobaven treballant dins del propi Ajuntament i fet que pot comportar que comptin o no amb formació o perspectiva de gènere (T6).

Si ens centrem els serveis vinculats amb l'atenció a la dona, que com s'ha vist, els Ajuntaments han tendit a potenciar, es mostra com hi diferencia respecte als recursos que s'aporten per als serveis que s'ofereixen. Mentre que els més grans es doten de serveis jurídics i psicològics – entre d'altres –, els que són més petits tendeixen a compartir recursos entre ells per a poder oferir-los. Val a dir, que això també repercuteix

en la qualitat dels diferents serveis que es promouen des dels diversos centres d'atenció a les dones. Tot i així, veiem com cada municipi ha plantejat aquest servei de manera diferent. Mentre que uns no ho han vinculat amb un espai concret més enllà de l'atenció a la dona (CAT1), d'altres han plantejat un espai on s'ofereixen tallers, activitats grupals d'empoderament i formacions, entre d'altres qüestions (RR1, R2) a més de l'atenció a les dones. Seria, per exemple, el cas del Barcala³⁶ a Mollet, l'espai al centre cívic Can Pelegrí de la Llagosta³⁷, o bé, el Punt Dona de Llinars del Vallès.

c) Àmbits de participació : Consell de Dona i teixit associatiu

Els Ajuntaments com a institucions més pròximes a la població, han tendit a promoure espais participatius, creant estructures específiques per a les dones. Tal com s'ha mostrat a l'apartat 3.3, l'enfocament del mainstreaming també entén que ha d'existir participació de les dones. Si extrapolem els òrgans participatius al Vallès Oriental, veiem aquests com no han tingut una gran implementació.

Malgrat això, es poden destacar dos casos, d'una banda la Taula d'Igualtat de Gènere de Granollers i d'altra la Plataforma d'Iniciatives per l'Equitat entre Gènere (PIEG) a Sant Celoni.

La primera reuneix a dones que acudeixen a títol individual, promou activitats a les dates commemoratives i dona a conèixer la taula a la ciutadania. Segons una de les entrevistades aquest fet permet que es coneguin les polítiques d'igualtat i també s'entén com a manera d'assumir la perspectiva de gènere de les dones assistents³⁸. La segona, és la PIEG, que també promou quines activitats realitzar a les diades del 8 de març i el

³⁶ Ajuntament de Mollet del Vallès. *CIRD Joana Barcala* (online): http://www.molletvalles.cat/DetallContinguts/wEovPETJ6tcOcsTKzkYDOFzS_qFUph-- (últim accés 16/07/2016)

³⁷ Ajuntament de la Llagosta. *Centre d'Informació i Recursos per a Dones (CIRD)*. (online): <https://www.llagosta.cat/ajuntament-seu-electronica/serveis-i-tramits/serveis/centre-dinformacio-i-recursos-per-a-dones.html> (últim accés 16/07/2017)

³⁸ Per a més informació: Granollers.cat . *Taula d'Igualtat d'Oportunitats de Granollers, Ajuntament de Granollers*. Disponible en: <http://www.granollers.cat/igualtat-i-dones/taula-digualtat-doportunitats-granollers> (últim accés: 16/07/2017)

25 de novembre. En aquest sentit, fa la sensació que no es solen pensar com a espais de presa de decisions o consultius, sinó més bé com a eina participativa per organitzar activitats i de consciència cap a les persones assistents.

A la resta de municipis, però, no existeix aquesta estructura formal, aquest fet no implica que no hi hagi una relació amb el teixit social. A alguns municipis hi participen associacions, però les experiències tendeixen a ser molt variades, alguns han comptat amb participació o s'han creat associacions de dones (A1, ASS1, TR1) o de caràcter feminista (T5). Algunes, fins i tot, han estat creades des de les pròpies administracions (RR1, T1). D'altres relacions es donen, fins i tot, amb col·lectius mixtos (CA1).

Malgrat aquest fet, sembla ser que no es promouen estructures per fomentar aquesta creació. La problemàtica que es troba present a molts municipis és que les associacions que hi ha o que mínimament participen amb l'Ajuntament, són de dones grans, en la línia del que va expressar Martínez (2005) i, per tant, hi ha una manca de relleu generacional (A1, T5). A més, alguns grups són fluctuants (T5, CA1) i això també es pot vincular amb les queixes d'algunes persones entrevistades sobre la dificultat de que arribin les polítiques a la població (A1).

Tot i així, en general, en la línia de Gelambí (2015), podem extreure que les relacions amb associacions, entitats o col·lectius poden potenciar que es portin a terme certes accions, com serien les diades, o la creació d'un grup de dones que promou activitats, sortides i actes de visualització (T4, RR1, T6, A1).

Tal com expressa una de les entrevistades: *“el análisis que hacemos es que aquellas actuaciones que están más en la calle o donde participan entidades, pues la gente las recuerda más o las asocia más que otra que a lo mejor son más de trabajo interno”* (T4).

Encara que d'altres entenen que el fet que existeixi una associació no ha influït en el que hagi tendit a realitzar l'Ajuntament: *“[hi ha entitats] amb zero perspectiva feminista a les quals jo sempre he intentat integrar a les activitats, llavors quan he pogut dedicar més temps, o sigui he forçat, integrar-ho i posar el discurs i jo veia que en elles incidia i que les feia reflexionar i canviar el xip, però ara vaig com molt de cul per anar perseguint a les entitats de dones, allà estan però no han influït.”* (T2).

Emperò, seguint a Martínez (2005), no queda clar fins a quin punt les entitats o organitzacions de dones i feministes tracten d'influenciar en el procés polític del món local i inserir a aquest la perspectiva de gènere o qüestionar el que realitzen els governs municipals. Per saber-ho seria interessant ampliar el present estudi comptant amb les associacions i podent assistir a reunions de les estructures ja creades, fet que per manca de temps no s'ha pogut realitzar. Tot i així, un dels municipis mostra interès per crear una òrgan que tingui capacitat d'influència, pel que fa a les polítiques públiques de gènere: *“Y hay una propuesta pero que todavía no se ha decidido, de crear una comisión ciudadana que pueda planificar conmigo, en este caso, todo lo que es la programación de igualdad, a nivel de prevención, etc”* (T3) i un altre que vol fomentar la participació mitjançant la creació d'un Consell de Dones (RR1).

5.4.2. Instruments

En la línia del que s'ha esmentat a l'apartat 3.3, els Ajuntaments han tendit a potenciar instruments externs – Plans d'Igualtat cap a la ciutadania - i interns – Pla d'Igualtat intern-. A més, fruit de les entrevistes realitzades, a algunes s'ha destacat el Pla

d'Actuació Municipal, com a un instrument que ha impulsat que es portin a terme polítiques d'igualtat.

a) Plans transversals d'igualtat

Pel que fa als plans d'igualtat cap a la ciutadania, veiem que ha sigut un dels instruments més utilitzats. En aquest apartat no es pretén analitzar aquests instruments, sinó entendre si realment són útils per tal d'aprofundir en polítiques de gènere.

Taula 2: Existència de plans d'igualtat als municipi segons habitants de tots els municipis del Vallès Oriental, 2017

Grandària dels municipis	PI	%	No PI	%	Total
Menys 1000	1*	16,67%	5	83,33%	6
1000 – 5000	1	11,11%	8	89%	9
5001 – 10000	2**	27,27%	9	72,72%	11
10001 – 15000	2	66,67%	1	33,33%	3
15001- 20000	4	50%	4	50%	8
Més de 20000	2	100%	0	0	2
Total	12	30,77%	25	69,23%	39

*Villalba-Sasserra a la web s'exposa que s'ha realitzat un pla d'igualtat però no és públic

**El pla d'igualtat de Sant Fost de Campsentelles només té 2 pàgines i és molt limitat.

Elaboració pròpia a partir de dades extretes de les pàgines webs dels municipis, dades de l'Idescat i de les entrevistes.

A nivell d'implementació, veiem que aproximadament tan sols un 30,77% dels municipis del Vallès Oriental compten amb un Pla propi. Al igual que amb les regidories un factor determinant per tenir pla d'igualtat és el número d'habitants del municipi.

A l'actualitat hi ha un gran nombre de municipis que es troben sota el paraigües d'un Pla d'Igualtat. Els municipis més petits i que no tenen Pla propi, s'adhereixen la Pla d'Igualtat comarcal³⁹. Respecte a aquest, el que està en vigor és el segon i planteja accions per a la transversalitat, l'abordatge i acció contra la violència masclista, així

³⁹ El Consell Comarcal no ha facilitat les dades per saber el número exacte de municipis que es troben sota el Pla de Dones del Consell Comarcal.

com d'altres temàtiques vinculades amb els drets i qualitats de vida, la reformulació dels treballs i dels temps o la participació, l'empoderament i la visibilitat de les dones.

Sembla ser que hi ha dificultats per a aterrar-ho als diversos territoris i que no és un instrument que es trobi present a aquests ni serveixi com a guia (ASS1), i només s'impulsa amb les activitats que realitzen des de serveis socials (A1). Sovint adherir-se a aquest Pla és un tràmit administratiu per poder accedir a subvencions o fer d'altres accions a on és un requisit (CAT1) o bé no hi ha gaire informació al municipi sobre la potencialitat d'aquest (T1, ASS1).

Pel que fa als plans locals propis, la majoria consten de diversos eixos a partir dels qual es fomenten els diferents objectius i actuacions. Els eixos venen marcats per la Diputació de Barcelona, que és qui tendeix a subvencionar aquests projectes. Entre aquests trobem l'impuls de les polítiques de gènere, l'abordatge de la violència masclista, la participació sociopolítica de les dones, el repartiment de treball i usos del temps, coeducació i producció cultural de les dones, introduir la perspectiva de gènere al disseny de la ciutat i del territori i promoure la salut de les dones. Per tant, en la línia del que comentaven Bouzas i Hermida (2012), responen a un gran nombre d'intervencions en diversos àmbits.

Els municipis que van iniciar abans les polítiques d'igualtat de gènere i han decidit donar-li impuls, es troben al tercer Pla, o bé, a punt de s'aprovi aquest. Aquests municipis són els més grans i, alguns dels mitjans, tenint com a govern el Partit Socialista de Catalunya (PSC). Encara que, com s'ha esmentat prèviament, no tots els municipis d'aquest color actuen de la mateixa manera.

Les opinions sobre la utilitat d'aquest Pla són molt variades; en la línia dels avantatges esmentats per Bustelo (2004)⁴⁰ veiem que és una eina útil que serveix per planificar, temporalitzar i marca les accions que s'han de portar a terme (T4, R2), així com per mostrar un compromís (T5). El fet que es faci una diagnosi pot servir per saber cap a on actuar i què millorar (R1, T4), inclús en algun s'ha desenvolupat una Comissió de seguiment (R2, CAT1). Es podria afegir que serveix per a poder treballar amb d'altres àrees i estableix activitats en diferents eixos (CAT1) i, en certa mesura, obliga a dur a terme accions o pressionar per a fer-les, que d'una altra manera potser no es realitzarien (T5, CAT1). Aquest fet, es podria entendre com un factor per promoure la transversalitat de gènere. A més, el procés per realitzar-ho es pot valorar positivament ja que participen totes las àrees (T4, CAT1).

Tot i així, no per a tots els municipis es planteja com un instrument que ajudi a promoure les polítiques d'igualtat de gènere, ja que pot dependre de la necessitat que una persona estigui pendent d'implementar-ho. D'altres mostren que com a eina és positiva, però, en moltes ocasions, s'acaba quedant al calaix (RT1, T2, TR1).

Per exemple: *“Bueno, com et diria, és d'aquells Plans que, com tot, es podria haver aprofitat per crear pues cohesió i engrescar a entendre a altres àrees de què parlem i no es va fer gaire així. La participació d'altres tècnics i tècniques va ser bueno.. tu i tu... no. El Pla queda al calaix. Sí que jo el tinc, jo me'l puc mirar, jo quan he de sol·licitar subvencions ho miro, i jo misma mismamente l'avaluo i em dedico a treure algunes de les accions, coses que crec que són inviables, vull dir que no es compleixen, les trec cada tant i el vaig prorrogant, val? La veritat amb la finalitat de poder anar accedint a subvencions i dic que el tenim, val? Això pel que fa la igualtat de gènere, anar-lo prorrogant i anar caient accions.”* (T2)

⁴⁰ A l'apartat 3.3.

A més a més, s'argumenta que ha de ser un pla d'igualtat realista, ja que del contrari es pot quedar només en bones intencions. En resum, pot ser una bona eina, si les persones s'ho creuen i si, a més, es dediquen recursos per portar-ho a terme (T3,T4, CAT1, T6). Així doncs la opinió sobre el Pla d'Igualtat respecte a la utilitat d'aquest, s'esdevé en funció, no tant del nombre d'habitants del municipi, sinó dels recursos que es tinguin i la voluntat de dur-lo a terme. Es mostra així com hi ha una ambivalència respecte a la utilitat d'aquest.

b) Plans interns d'igualtat

El Plans d'Igualtat interns poden ser una eina per transmetre a la organització la igualtat i crear consciència i transformar (T3). En aquest sentit, veiem com el pla d'igualtat intern està esdevenint una eina als diversos Ajuntaments per poder donar exemple.

Mostra d'això:

“Es que es muy importante, ¿si no nos lo creemos des de dentro como lo vamos a transmitir fuera?” (RRI)

Per les entrevistes, es pot inferir que el Pla d'igualtat intern pot ser pensat com una eina per mostrar la situació de l'administració, així com la coneixença sobre les polítiques d'igualtat per part dels treballadors i les treballadores. A més, es podria dir que ha tingut un impacte en les persones que participen al procés, ja que s'ha fet formació sobre com realitzar un pla d'igualtat intern (T5) i és una eina de consciència per Recursos Humans (R2). També es podria entendre que compleix la funció de desmuntar el miratge de la igualtat davant dels arguments sobre la manca de desigualtat a l'administració pública al·legant que aquesta està feminitzada. La seva utilitat però, depèn de l'impuls que se li doni des de Recursos Humans (T4).

El grau d'implementació d'aquest instrument encara no és complert, més de la meitat dels Ajuntaments entrevistats encara no compten amb un pla intern i dels altres, hi ha alguns que encara no l'han posat en pràctica, perquè l'estan acabant de realitzar o no han iniciat al procés (T1, T3, T5, T2, R1) . Tal com expressa Alfama (2012) a nivell català, es mostra que al Vallès Oriental la seva implementació també s'ha portat a terme amb lentitud.

Malgrat que hi ha Ajuntaments que ja l'havien realitzat, d'altres no ho han fet i ho comencen a realitzar ara per que la llei 17/2015 els hi obliga a tenir-ho abans d'agost de 2017, és a dir, dos anys després de que la llei s'aprovés. De la mateixa manera que el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, aquests són dos exemples:

“No... clar es que és això, és una cosa que necessites però no fas perquè no prioritizes, no?” (T1)

“Ahora, como es obligatorio antes de agosto de 2017 y hay [...] subvención europea, eh, no tienes acceso, es obligatorio tenerlo y la Generalitat, no es seguro, pero seguramente también lo obligue igual que obliga al protocolo por acoso sexual y/o razón de sexo. Entonces ahora sí que se está haciendo. “ (T3)

Aquesta obligatorietat ha portat a que els Ajuntaments s'impliquin, tot i que aquest procés no és aliè a les resistències. A alguns dels casos s'expressa que no es va voler portar a terme tot i comptar amb recursos de la Diputació de Barcelona (T3). En una altra entrevista s'expressa que tot i que el Pla Intern estava realitzat finalment no es va aprovar (T5). I un altre municipi, per exemple, explicita que actualment no es realitza per falta de recursos, fruit de la crisi econòmica (CA1), tot i que també perquè és un procés ple de reticències.

“Ara mateix no es fa per recursos, però quan el comencem a fer les limitacions seran importants. Ara mateix no ho fem perquè això eh, però sé que quan ens hi posem les resistències... seran brutals. Hi haurà moltes resistència, perquè hi ha molts comportaments masclistes, és brutal” (CA1)

D'altres arguments apunten a la sobrecàrrega de Recursos Humans (R1). Fins i tot, hi ha municipis que mostren una desconeixença davant aquest (RT1, A1).

Tot i que és una eina interna i no té perquè anar vinculada explícitament amb les polítiques d'igualtat de gènere, és un signe de la manca de reconeixement de la igualtat que hi ha dins d'algunes administracions locals. I també Es mostra dels espais i personal que portaran a terme les polítiques i faran accions que tindran un impacte a la ciutadania. S'hauria de fer un estudi d'aquí a un temps per poder analitzar fins a quin punt ha sigut útil per reduir les desigualtats i conscienciar.

c) Pla d'Actuació Municipal (PAM) i mocions

El Pla d'Actuació Municipal és aquell document que s'utilitza com a full de ruta pels governs municipals. Malgrat que aquest no és un document específicament relacionat amb les propostes d'igualtat, s'ha vist com sovint s'ha pensat per part dels nous governs com a eina de comprometre's amb la població respecte a unes certes mesures (R1,R2,T2, T4).

Pel que fa a la igualtat alguns Ajuntaments l'han utilitzat com a instrument on mostrar el seu compromís respecte a les seves polítiques, alguns introduint les propostes presentades al Pla d'Igualtat municipal i d'altres que no tenen Pla o no l'utilitzen, donant un impuls a les polítiques d'igualtat de gènere. També com a eina per mostrar el

seu compromís per la transversalitat de gènere, com als casos de Granollers o Parets⁴¹. on s'exposen activitats vinculades. Emperò, val a dir, que no és un document que necessàriament hagi de partir de la perspectiva de gènere, ni de que les altres àrees mostrin un compromís per aquesta.

D'altres documents que han mostrat el compromís han estat les mocions en relació a la igualtat o a la violència masclista. En un cas s'ha explicat que el fet que hi hagi nous grups a la oposició que tenen certa perspectiva de gènere o sobre la igualtat i promoguin discursos o mocions respecte a la temàtica, fa que el govern s'acabi compromentent a impulsar aquestes mocions (T2).

5.5. Cap a la transversalitat de gènere? Diferències, limitacions i oportunitats

5.5.1. Diferències i impuls

A partir dels apartats anteriors s'ha vist com en la línia del que expliquen d'altres autores (Alfama 2012, Gago i Rodríguez 2014, García 2007, FEMP/Instituto de la Mujer 2006), ha existit una heterogeneïtat tant respecte a les polítiques públiques d'igualtat de gènere que s'han aplicat com al procés d'institucionalització. La variable territorial és un factor més o menys clau a l'hora de portar a terme les polítiques i la transversalitat. Ja que els municipis més petits sovint no compten amb recursos suficients per poder encapçalar-les. Els grans i mitjans també compten amb més recursos, però si es comparen aquests territoris entre si també es mostren diferències a nivell d'impuls. Tot i que per als municipis petits, veiem com és un factor clau, posteriorment aquest efecte es difumina, ja que es mostra com a pobles de grandària similar a nivell d'habitants, hi ha una major o menor aposta.

⁴¹ Ajuntament de Granollers *Pla d'actuació municipal*. Accessible a: <http://wp.granollers.cat/pam/> (últim accés 20/07/2017). Ajuntament de Parets. *Pla d'actuació Municipal (2015-2019)*. Accesible a: <http://wp.granollers.cat/pam/> (últim accés 20/07/2017)

Així doncs, els factors que es poden considerar com a primordials, segons el que s'ha vist i reforçat per una entrevista que mostra la coneixença de diferents municipis, han estat la voluntat política de dur a terme polítiques d'igualtat i que aquesta vagi recolzada amb recursos econòmics i tècnics (CAT1). El color polític tot i s'ha esmentat que el fet que el govern sigui d'Esquerres pot potenciar a que es facin més activitats (T4), d'altres no ho veuen tant clar (T2).

Un fet fonamental per impulsar les polítiques d'igualtat de gènere, és la posició de la tècnica o l'agent d'igualtat dins de l'Ajuntament. La regidoria, tot i que és important, s'ha vist com ha d'anar acompanyada de recursos i de voluntat política a nivell general. Pel que fa als àmbits participatius, són importants les actuacions vinculades amb les polítiques de visualització. També són importants, sempre que els recursos econòmics i humans existeixin, juntament amb la voluntat política, els diferents instruments com el pla transversal d'igualtat, el pla d'igualtat intern i, en alguns casos, el Pla d'Acció municipal com a mostra de compromís. Com a factor que ha estat present i que ha garantit que es portin a terme gran part de les accions tenim la participació de la Diputació de Barcelona i l'impuls legislatiu que aquesta ha propiciat. Emperò, veiem com totes les estructures i instruments plantegen reptes per poder aplicar la transversalitat de gènere dins de l'Ajuntament i aquests elements *per se*, sense una bona implementació, poden fer que l'administració i les polítiques públiques en general, no parteixin de la perspectiva de gènere.

5.5.2. Transversalitat de gènere i limitacions

Si ens centrem pròpiament en la transversalitat de gènere i les dificultats per dur-la a terme, s'han fet explícites les dificultats per posar-la en pràctica i per a que hi hagi perspectiva de gènere a totes les polítiques públiques. Hi ha municipis que entenen que gràcies al procés que s'ha donat es té en compte la perspectiva de gènere (R2). D'altres

assumeixen que hi ha àrees que fan polítiques amb perspectiva de gènere en part gràcies a que la persona que l'encapçala té formació o consciència en la temàtica (T2). I en la línia de promoure la transversalitat a tota l'administració, s'esmenta que s'intenta que des de diversos serveis es treballin algunes polítiques amb perspectiva de gènere (CA1).

Com s'ha fet patent a la literatura, existeixen un gran nombre de limitacions per dur a terme polítiques d'igualtat de gènere i potenciar la transversalitat. Emperò, en base a les respostes de les entrevistes i recollint l'esmentat per d'altres autores a nivell més ampli o a nivell local a l'apartat 3.4, es poden separar en quatre obstacles principals:

a) Dificultat per l'organització i la estructura burocràtica

No hi ha una cultura d'aplicar la perspectiva de gènere, sovint l'Ajuntament està pensat per compartiments i àrees que no s'interrelacionen amb elles (T4), per aquest fet, costa canviar la mirada i emprendre activitats conjuntes (RR1).

En aquest sentit, hi ha costum de treballar la regidoria amb les seves persones treballadores però no hi ha espais de coordinació (RR1) i, per tant, podríem dir que es perpetua el model burocràtic (Lombardo 2002).

A més, també hi ha un volum de feina alt i això impedeix que sigui difícil poder aplicar la perspectiva de gènere (R1, T5). També el fet d'aportar aquesta perspectiva suposa més feina, doncs no té una repercussió directa en les tasques realitzades (T5). En aquest sentit, es troben limitacions per part de les tècniques d'igualtat per fer pedagogia i demostrar la rellevància d'aplicar la perspectiva de gènere (T4, T5).

Malgrat que els pobles amb menys habitants, tenen més facilitat per treballar coordinadament i transversalment (ASS1), fa la sensació que no hi ha una clara aposta per la perspectiva de gènere a totes les àrees i solen comptar amb poques persones i recursos (T1, A1).

b) Escassa consciència i manca d'obligatorietat

Les administracions públiques i, més en concret, les persones treballadores, no són alienes a la societat: *“el patriarcat el tenim inculcat tots, no? I que costa molt treure'ns del damunt això i anar corregint això és molt difícil per tant dins d'aquesta es troben persones poc conscienciades”* (R1). Aquest fet també ha estat present quan s'ha parlat de la implementació del Pla d'Igualtat Intern a alguns ajuntaments. Per tant, s'explicita la rellevància dels sistema de valors, expressat per Guzmán (1996).

Sovint aquesta manca de consciència es relaciona amb la manca de formació i per desconeixement (R2, T2) i pot fer que no es vegi com una prioritat (CAT1). A més, es pensa com quelcom personal i tal com s'expressa en una de les entrevistes, a les persones no els hi agrada que els hi corregeixin i es senten qüestionades (T3). Aquest fet fomenta la dificultat per a que es pugui inserir la perspectiva de gènere a totes les mesures i departaments, tal i com aposta la transversalitat. Aquesta falta es troba també als equips de govern (RT1).

Tal com expressa una de les entrevistades: *“Las resistencias vienen porque se banalizan los temas de desigualdad y no se cree que hay discriminaciones.”* (T3)

Juntament amb l'escassa consciència també es mostra com hi ha àrees que no apliquen la transversalitat per la falta de coneixement envers a aquest tema, concretament a certes àrees com per exemple Urbanisme, Territori (T1, T3), Seguretat Ciutadana (T3) o Mobilitat (R2) . També es pot relacionar amb la manca de rellevància que es dona a l'àrea o a la regidoria d'igualtat des de depèn quines administracions (RT1), veient-se com un tema poc important o poc tècnic (T4) o fins i tot, a una de les entrevistes s'expressa la dificultat dins de l'Ajuntament per donar credibilitat als coneixements o actituds vinculades a allò femení (CA1). A més a més, tot i existir legislació en vers a la

transversalitat, no és prou convincent i, per tant, sembla ser que no hi ha una obligatorietat (T5), tal com esmentaven Alfama, Cruells i De la Fuente (2014).

“Una de les coses molt clares que té l’administració és el tema de la violència, perquè és una urgència, perquè és una necessitat social, perquè hi han dones que estan morint. Però, la igualtat ningú s’està morint per una discriminació a la feina o a la conciliació familiar o per la distribució del temps a la llar, llavors... mmm... és difícil fer consciència d’això perquè hi ha una part que se sent atacada i, a nivell intern, com que tothom té molta feina fer consciència d’això és un plus que tu fas a les feines de tothom, llavors has de trobar molt l’estratègia d’introduir-ho i aquest és un handicap important, perquè qui introdueix això a la seva feina, no guanya res a la seva feina.
(T5).

c) Manca de recursos

Una de les dificultats que sovint es troba per portar a terme polítiques específiques d’igualtat de gènere és la manca de recursos econòmics, temps i personal contractat per la temàtica, en la línia del que esmentaven Roldán i García (2003). Tot i que hi ha casos que expressen que per les accions que es realitzen no els hi falten recursos econòmics (T4, T2). En general, sí que aquests s’entenen com a quelcom important per a poder realitzar polítiques d’igualtat de gènere (T3, R1, CA1, CAT1) i anar més enllà d’actuacions específiques.

Pel que fa a la transversalitat, com s’ha esmentat, sí que s’ha vist la importància d’una professional que porti a terme la tasca de consciència (T6, CA1). El fet que les tècniques no tinguin una funció exclusiva i que aquesta sigui molt variada i no tinguin recursos, perjudica a que s’impulsin les polítiques d’igualtat de gènere (CA1) i la transversalitat de gènere (T6), essent aquesta una de les seves funcions. A més, sovint hi

ha una manca d'utilització del pla de igualtat com a eina transversal per impulsar a d'altres departaments.

d) Dependència de l'organisme d'igualtat o les persones vinculades amb la temàtica

S'ha vist que existeix la consciència de que només l'àrea d'igualtat és la que ha de tenir aquesta perspectiva, ja que habitualment es vincula amb ella (T4, RR1). A vegades les reticències no són implícites, però no sorgeix dels altres departaments treballar amb perspectiva de gènere o proposar activitats conjuntes (RT1). Si la regidora d'igualtat o dona proposa, sovint no hi ha inconvenients, però es perpetua la dependència de les activitats amb perspectiva de gènere vinculant-les amb l'organisme d'igualtat.

6. Conclusions

Aquest estudi ha partit de la noció que els Estats s'han construït sota una idea de ciutadania masculina i excloent, on les polítiques públiques han tendit a no ser neutrals i a reproduir el sistema patriarcal. Però, poc a poc, les institucions públiques han donat passos per pal·liar aquesta situació mitjançant accions cap a la igualtat de gènere. L'enfocament però ha tendit a canviar passant de les mesures per la igualtat formal cap un més transformador com és la transversalitat de gènere. Promovent aquesta l'assumpció que tots els passos, actuacions i decisions han de partir de la perspectiva de gènere, donat que del contrari es continuarà reproduint el biaix de gènere.

Aquest desenvolupament, que ha estat patent al cas espanyol i català, també ha tingut un impacte al món local. En aquest sentit, mitjançant el procés de politització dels espais locals, anomenat per Blanco i Gomà (2003), s'han desplegat una gran varietat d'actuacions, instruments i estructures que han tractat de promoure i consolidar la igualtat dins dels propis Ajuntaments, malgrat que el mandat de la transversalitat de gènere no s'ha acabat d'aplicar. Al Vallès Oriental, en línia amb el que ja havien

mostrat d'altres investigacions prèvies, ha existit una gran varietat d'experiències en el camí d'introducció d'aquesta i la impregnació de la perspectiva de gènere dins i fora de l'Ajuntament.

Reprenent l'objectiu d'aquesta investigació, respecte a com s'ha implementat la transversalitat de gènere al Vallès Oriental, veiem que ha sigut i continua sent un procés heterogeni, al qual s'hi relacionen diversos factors. Tot i aquesta heterogeneïtat, a tall general i, en la línia del que ja havia expressat Gelambí (2015), és molt difícil afirmar rotundament que s'ha assolit la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques i en totes les àrees dels Ajuntaments.

A col·lació amb l'objectiu general a l'inici de la investigació i a la metodologia, s'han plantejat preguntes i objectius específics per tal de profunditzar i respondre l'objectiu general. Si partim de la primera pregunta (¿Quin ha estat el desenvolupament de les polítiques públiques d'igualtat als municipis del Vallès Oriental?), veiem que en línies generals es dona un procés similar al d'altres administracions i territoris, podent-se identificar tres fases, en primer lloc l'assistència a les dones, posteriorment, poc a poc es va ampliant cap a la igualtat de gènere i es van donar cert passos cap a la transversalitat. Per últim es dona el que s'ha anomenat efecte *boomerang*, produït per la crisi econòmica, vinculat a les polítiques neoliberals i la llei LRSAL, juntament amb la manca d'aposta d'alguns governs. Aquest efecte tomba una gran part dels avenços realitzats en matèria d'igualtat i es vincula amb el procés de desinstitucionalització que també ha estat present a altres administracions. Aquest procés, però, continua sent molt divers, tot depenent de l'aposta, la voluntat política, però també del número d'habitants del municipi, essent els més petits els que amb menys recursos compten.

Si ens remetem a les polítiques que s'estan portant a terme a l'actualitat, en relació amb la segona pregunta (¿Podem parlar de transversalitat de gènere a les polítiques públiques en aquest territori?), veiem com les polítiques que més s'han implementat són aquelles vinculades amb l'abordatge de la violència cap a les dones i l'atenció d'aquestes, juntament amb les diades del 8 de març i del 25 de novembre. Existint un gran nombre de municipis que centren els seus recursos en aquestes activitats i, per tant, fomentant mesures molt enfocades a la violència i no potenciant tant aquelles accions més contínues, vinculades amb la igualtat de gènere. Amb aquesta realitat es corre el risc de promoure una visió de la igualtat, únicament enfocada a la dona com a col·lectiu vulnerable, i no promovent la consciència respecte a que si existeix violència masclista, és perquè no hi ha un context igualitari.

Tot i així, s'han donat d'altres experiències que han promogut la participació i l'empoderament femení, juntament amb activitats enfocades cap a la conscienciació social. En menor mesura s'han potenciat aquelles activitats de caire més transversals amb d'altres departaments i que parteixin de la perspectiva de gènere, sovint molt enfocades en alguns projectes educatius. En molts sentits, en la línia del plantejat per Walby (2004), i vinculant-les amb les limitacions esmentades per promoure la transversalitat, es pot entendre com l'agenda no és pensada a partir de la perspectiva de gènere i moltes de les polítiques públiques que es porten a terme no parteixen d'aquesta.

Respecte a la institucionalització que s'ha donat de la igualtat de gènere dins dels Ajuntaments i la capacitat dels instruments i estructures per a assumir la transversalitat de gènere – objectiu específic 3 -, veiem com el grau d'institucionalització ha estat molt variable i heterogeni, dependent del nombre d'habitants dels municipis i d'altres factors com la voluntat política i la visió que es tingui de la igualtat. En aquest sentit, s'ha mostrat com els instruments i estructures poden resultar bones eines, malgrat que per a

que ho siguin, a grans trets, ha d'haver-hi una clara aposta acompanyada de recursos, voluntat política i una gran consciència sobre la perspectiva de gènere i la capacitat que tenen aquests instruments per transformar l'administració i la realitat.

La darrera pregunta que fa referència a les limitacions per arribar a la gestió transversal de la igualtat de gènere a l'administració, com a manera d'entendre perquè tal visió de transformació no acaba d'incloure's a la seva totalitat a la majoria d'Ajuntaments. Els resultats, han anat en línia del que ja havien comentat d'altres autores, tant a nivell més global com a nivell local; existeix una dificultat per treballar de manera horitzontal per com està pensada l'estructura burocràtica, la qual s'acompanya de l'escassa consciència i la manca d'obligatorietat d'aplicar la perspectiva de gènere, la manca de recursos i, per últim, la dependència que encara hi ha cap a l'organisme d'igualtat per a realitzar qualsevol cosa en relació la perspectiva de gènere.

En vista de tot el que s'ha comentat, es pot arribar a dir que tot i que s'estan donant certs passos cap a la igualtat, encara continua sent tot un repte assolir-la des d'un punt de vista pràctic. A aquest repte també se li ha d'afegir la idea de Bodelón (2010) d'anar més enllà de la visió burocràtica, i sobre la capacitat que tenen les administracions d'assumir aquesta transversalitat mitjançant un enfoc integracionista de les dones, a un món pensat per homes. I en aquesta línia, aquesta reflexió i el present treball, també ens poden permetre pensar els límits institucionals davant la implementació d'un nou contracte social on hi càpiga la diversitat. Així com també, l'entesa de com es poden canviar la praxis de l'administració, els governs i els comportaments de les diverses persones que es deriven, tenint en compte que aquests ens són aliens a la societat i, per tant, alhora que tenen la capacitat de transformar també tenen la de reproduir.

En aquest sentit, en la línia de Blanco i Gomà (2003), no s'ha de pensar en les administracions locals com a simples gestores dels recursos o que només compleixen ordres d'ens superiors, sinó que sovint la capacitat d'incloure i apostar per la perspectiva de gènere és una qüestió política, i ha d'existir una voluntat darrere. Això pot explicar que en municipis amb similars condicions hi hagi un major impuls que a d'altres. Així doncs, reprenent la definició que es troba a l'inici de l'apartat 2, entenem les polítiques públiques com aquell procés mediat per relacions de poder i per sistemes de valors determinats que donen lloc a accions, lleis, plans, mesures o inaccions (López, Peterson i Platero 2014: 162), en definitiva és entendre que la inacció també forma part d'una decisió que dista de ser neutral i que, per tant, té conseqüència diferenciada i desigual en la vida quotidiana de totes les persones que vivim creuades pel gènere.

Per aquest motiu és rellevant que es repensin les polítiques d'igualtat que s'estan duent a terme, així com les demés pràctiques, accions, decisions o no decisions que en principi es pensen com a neutrals però poden estar perpetuant desigualtats de gènere. Per tant, poden continuar reproduint el contracte sexual (Pateman 1995) i l'Estat sexual (Mackinnon 1995), relegant a les dones a tenir un paper secundari i promovent, en definitiva, discriminacions i invisibilitat cap aquestes.

7. Reptes de Futur per una comarca amb perspectiva de gènere

- Davant la heterogeneïtat dels diversos municipis, veiem com els municipis amb menys població tendeixen a implementar menys polítiques d'igualtat de gènere. És per això que s'haurien de repensar certs instruments, que es poguessin adaptar i portar a terme en administracions amb poc recursos econòmics i de personal.

- Pel cas del Vallès Oriental, relacionat amb el punt anterior, per poder pensar mesures més concretes i que tinguessin un impacte transformador, s'hauria de portar a terme estudis i anàlisi sobre la situació de les dones i amb perspectiva de gènere als àmbits rurals. Ja que hi ha cert nombre de municipis que tenen unes característiques diferenciades als urbans i, sovint, no es tenen en compte les condicions de vida i la vida quotidiana de les persones d'aquests espais.
- Per a poder entendre la igualtat de gènere de manera més estructural i fomentar actuacions o canvis envers a aquesta, seria interessant que, partint de les actuacions que estan realitzant des de Consell Comarcal del Vallès Oriental i, concretament, l'àrea d'Igualtat, es realitzessin grups d'intercanvi i treball comú a nivell comarcal. Fomentant així reunions amb les persones tècniques i especialitzades en gènere d'altres municipis, per poder promoure un cert intercanvi respecte a d'altres activitats més enllà de l'atenció a dones i davant la violència masclista⁴².
- S'hauria de tendir cap al concepte de transversalitat de gènere que impliqui una major democràcia, en la línia del comentat per Bodelón (2010) i que s'ha mostrat a l'apartat 2.2. Per fer-ho seria interessant que es mostrés als governs i al personal de les administracions aquesta rellevància, a través de formacions i d'altres propostes, i treballant amb col·lectius especialitzats en la matèria. Enfocant-ho més enllà del treball entre àrees, per tal de mostrar la necessitat i la importància de partir d'aquesta visió. Per tant, s'ha d'entendre que no es tracta de sumar a les dones, sinó de crear una agenda pròpia amb tal perspectiva i desmuntant el miratge de la igualtat.

⁴² Com s'ha vist, actualment les que es realitzen són amb les persones vinculades amb serveis socials de diversos municipis.

- Portar a terme la interseccionalitat de gènere, tenint en compte que la opressió de gènere s'interrelaciona amb d'altres, motiu pel qual les actuacions també s'han de pensar en aquest sentit. El cas de la implementació de les polítiques LGTBI, pot estar obrint el camí.
- Assentar a l'Ajuntament les estructures i els instruments que promouen la igualtat de gènere, ja que com s'ha vist, la crisi econòmica ha tingut un fort impacte en el desmantellament d'aquesta i alguns municipis no han optat per fer aquesta aposta.
- Davant la vinculació amb la voluntat o la persona encarregada per a promoure polítiques d'igualtat de gènere, crear marcs estables que promoguin que s'utilitzi la perspectiva de gènere en totes les actuacions.
- Impulsar espais de relació amb el teixit social on hi tinguin un paper les associacions de dones i les feministes, amb el fi d'influenciar en el procés polític i poder recollir les demandes d'aquestes.
- Fer estudis que ampliïn la informació aquí presentada amb tots els municipis de la comarca.

8. Recursos bibliogràfics

8.1. Bibliografia

- Aguilar, L. F. (1993). Estudio introductorio. a L. F. Aguilar (Ed.), *Problemas públicos y agenda de gobierno* (p. 15-74). México D.F: Miguel Ángel Porrúa.
- Alfama, E. (2012). *Les polítiques municipals de gènere*. Barcelona: ICPS.
- Alfama, E., i Alonso, A. (2015). "Las políticas de género en la administración pública. Una introducción". *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*(8), 24-41.
- Alfama, E., Cruells , M., i De la fuente, M. (2014). "¿Qué ha cambiado con esta crisis? El mainstreaming de género en la encrucijada". *Investigaciones Feministas*, 4, 69-95.
- Alfama, E., Cruells, M., i de la Fuente, M. (2017). Les polítiques d'igualtat entre dones i homes. A R. Gomà, i J. Subirats, *Canvi d'època i de polítiques públiques a Catalunya* (p. 72-79). Crític .
- Alonso, A. (2010a). "El mainstreaming de género y nuevos desafíos: repensado el concepto de igualdad(es)". *Revista del CLAD Reforma y Democracia*(47).
- Alonso, A. (2010)b. "Las políticas de igualdad en España: construyendo el liderazgo del nivel subnacional". *Administración i Desarrollo*, 38(52), 57-69.
- Alonso, A i Paleo, N. (2014). "¿Es solo una cuestión de austeridad? Crisis económica y políticas de género en España". *Investigaciones feministas*,5, 36-68
- Astelarra, J. (2005). *Veinte años de políticas de igualdad*. Madrid: Cátedra.
- Barrere, M.A. (2003) "Problemas del derecho antidiscriminatorio: Subordinación versus discriminación y acción positiva versus igualdad de oportunidades". *Cuadernos electrónicos de filosofía del derecho* (9)
- Blanco, I., i Gomà, R. (2003). "Gobiernos locales y redes participativas: retos e innovaciones". *Revista del CLAD Reforma y Democracia*(26).
- Bodelón, E. (2002). "Dos metáforas para la libertad: igualdad y diferencia". *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*(36), 237-364.
- Bodelón, E. (2010). "Las leyes de igualdad de género en España y Europa: ¿hacia una nueva ciudadanía?" *Anuario de Filosofía del derecho*(26), 85-106.
- Bodelón, E. (2012). "Las políticas publicas contra la violencia patriarcal en España y Brasil". *EMERK. Revista da Escola da Magistratura de Rio de Janeiro*, 15(57), 43-58.
- Bouzas, R., i Otero, P. (2012). "Estructura, recursos y desarrollo de las políticas de igualdad en el ámbito local". *Revista de Estudios Políticos. Nueva Época*(158), 139-163.

- Brugué, Q., i Gomà, R. (1998). Gobierno local: de la nacionalización al localismo y de la gerencialización a la repolitización. A Q. Brugué, i R. Gomà, *Gobiernos locales y políticas públicas: Bienestar social, promoción económica y territorio* (p. 16 - 23). Barcelona: Ariel.
- Bustelo, M. (2004). Las políticas públicas de igualdad de género en España. A M. Bustelo, *La evaluación de las políticas de género en España* (p. 17-43). Madrid: Catarata.
- Bustelo, M. (2016). "Three decades of State Feminism and Gender Equality Policies in Multi-governed Spain". *Sex Roles*, 74, 107-120.
- Bustelo, M., i Peterson, E. (2007). Institucionalització de les polítiques de dones. A E. Bodelón, i M. De la Fuente, *Diccionari - Mapa de recursos dona i àmbit local*. Barcelona: Projecte CIP: ICPS.
- Corbetta, P. (2003). *Metodología y técnicas de investigación social*. Madrid: McGrawHill.
- De la Fuente, M., Freixanet, M., Gelambí, M., i Rifà, R. (2009). Fòrum de Polítiques Públiques sobre Mainstreaming de gènere. ICPS. *Materials CIP. Informes s/n*.
- Diz, I., i Lois, M. (2011). "La institucionalización de la igualdad de género en Galicia: un camino abierto". *Gestión y Análisis de Políticas Públicas. Nueva Época*(5), 145 - 164.
- Dye, T. R. (1992). Policy analysis, what governments do, why they do it, and what difference it makes. A T. R. Dye, *Understanding public policy* (p. 1-19). New Jersey: Englewood Cliffs: Prentices- Hall.
- Elizondo, A., i Silvestre, M. (2011). Políticas de igualdad y mainstreaming: obstáculos y herramientas en el caso de la Comunidad Autónoma de Euskadi. A G. Bonder, *Resonancias de género: investigación, políticas y estrategias transformadoras* (p. 53-69). Buenos Aires: FLACSO.
- Emakunde. (2008). *Guía para el diseño, gestión y evaluación de planes locales para la igualdad*. Vitoria: Eudel- Asociación de municipios vascos y EMAKUNDE- Instituto Vasco de la Mujer.
- Facio, A., i Fries, L. (2005). Feminismo, género y patriarcado. *Academia: revista sobre enseñanza del derecho de Buenos Aires*, 3(6), 259-294.
- Federación Española de Municipios y Provincias, (FEMP)/ Instituto de la Mujer (2006). *Documento marco para la gestión de las políticas de igualdad*. Madrid: FEMP/MTAS.
- Gago, C., i Rodríguez, J. M. (2014). "Presente de las políticas de igualdad en ámbito local de la comunidad de Madrid". *Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles*(66), 341-367.
- Gálvez, L. (2016). "Una crítica desde la economía feminista a la salida austericida de la crisis." *ATLÁNTICAS - Revista Internacional de Estudios Feministas*, 1(1), 8-33.
- García, A. (2007). Polítiques públiques locals de gènere. A E. Bodelón, i M. De la Fuente, *Diccionari - Mapa de recursos dona i àmbit local*. Barcelona: Projecte CIP: ICPS.

- García, T., i Roldán, E. (2003). "Las políticas de igualdad en el ámbito municipal." *Cuadernos de Trabajo Social*, 16, 135-145.
- Gelambí, M. (2005). La pràctica local: organització de la introducció de les polítiques de gènere als Ajuntaments de Catalunya. A M. De la Fuente (ed.), *Repensar les polítiques de gènere des de l'àmbit local* (p. 103 - 102). Barcelona: ICPS.
- Gelambí, M. (2015). "La gestión transversal de género en momentos de crisis. Análisis de los municipios catalanes". *Gestión y Análisis de políticas públicas - Nueva Época*(14), 42-54.
- Gelambí, M. (2016). *Guia pràctica per la realització de polítiques transversal de gènere en l'àmbit municipal*. Barcelona: Diputació de Barcelona.
- Guzmán, V. (1996). "La Equidad de Género como Tema de debate y de Políticas públicas". *Encrucijadas del saber, los estudios de género en las ciencias sociales*, 213-233.
- Haraway, D. J. (1991). *Ciencia, Cyborgs y mujeres: la reinención de la naturaleza*. Madrid: Feminismos.
- Izquierdo, M .J. (2008). Feminismes i polítiques de gènere. A E. Bodelón, i P. Giménez. *Construint els drets de les dones: dels conceptes a les polítiques locals* (p. 65 -74)
- León, M. (2005). "La evaluación del impacto de género en las políticas públicas." A M. De la Fuente (ed.), *Repensar les polítiques de gènere des de l'àmbit local* (p. 131-148). Barcelona: ICPS.
- Lombardo, E. (2002). "Políticas de igualdad de género en los Ayuntamientos de Barcelona: origen, características y retos para el futuro." *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, 79-93.
- Lombardo, E. (2003). "La europeización de la política española de igualdad de género." *Revista española de Ciencia Política*(9), 63-80.
- Lombardo, E., i León, M. (2014). "Políticas de igualdad de género y sociales en España." *Investigaciones Feministas*, 5, 13-35.
- López, S., Peterson, E., i Platero, R. L. (2014). Políticas Públicas. A M. Lois, i A. Alonso, *Ciencia política con perspectiva de género* (p. 162-187). Madrid: Akal .
- MacKinnon, C. A. (1995). *Hacia una teoría feminista del estado*. Madrid: Cátedra.
- Marshall, T. H. (1997). Ciudadanía y clase social. *Reis*(79), 297-344.
- Martínez, E. (2005). Las organizaciones de mujeres y su capacidad de influencia en la agenda política local: amenazas y oportunidades de la interlocución con los poderes públicos. A M. De la fuente (ed.), *Repensar les polítiques de gènere des de l'àmbit local* (p. 79-103). Barcelona: ICPS.
- Muñariz, B. (1992). Técnicas y métodos de investigación cualitativa. A J.-M. Muñoz- Cantero, i E. Abalde, *Metodología educativa I* (p. 101-116). A Coruña: Universidad da Coruña.

- Nash, M. (2015) Vencidas, represaliadas y resistentes: las mujeres bajo el orden patriarcal franquista. A A.J. Casanova, *Cuarenta años Con Franco* (p.197-228). Barcelona: Crítica.
- Observatorio Metropolitano de Madrid (2014). *La apuesta municipalista: la democracia empieza por lo cercano*. Madrid: Traficantes de sueños.
- Paleo, N. (2011). "Una aproximación de las políticas municipales de género en España". *Administración i Ciudadanía*, 6(1), 93 - 105.
- Pardo, T. (2014). Disforias institucionales en las luchas transfeministas. A M. Solà, i E. Urko, *Transfeminismos: epistemes, fricciones y flujos* (p. 167-176). Nafarroa: Txalaparta.
- Pateman, C. (1995). *El contrato sexual*. Barcelona: Anthropos.
- Pateman, C. (2000). "El Estado de Bienestar patriarcal." *Contextos*, 2(5).
- Peterson, E., i Bustelo, M. (2007). Institucionalització de les polítiques de dones. A E. Bodelón, i M. De la Fuente (ed.), *Diccionari - Mapa de Recursos Dona i Àmbit local*. Barcelona: Projecte CIP: ICPS.
- Rees, T. (1998). *Mainstreaming Equality in the European Union: Education, Training and Labour Market Policies*. London: Routledge.
- Roldan, E., i Leyra, B. (2014). "Reforma local, servicios sociales y perspectiva de género". *Investigaciones Feministas*, 5, 129 - 156.
- Salido, O., i Moreno, L. (2007). "Bienestar y políticas familiares en España." *Política y sociedad*, 44(2), 101-114.
- Sánchez, E., i Zapata, R. (2011). *Manual de investigación cualitativa en la ciencia política*. Madrid: Tecnos.
- Sensat, N., i Varella, R. (1998). Las políticas dirigidas a las mujeres: la acción pública para la igualdad entre los sexos . A R. Gomà, i J. Subirats, *Políticas públicas en España: Contenidos, redes de actores y niveles de gobierno* (p. 341-361). Barcelona: Ariel.
- Torns, T., i Carrasquer, P. (2002). "La doble presència femenina i les necessitats de conciliació." *Diàlegs: revista d'estudis polítics i socials*, 5(5), 23-32.
- Valiente, C. (1994). El feminismo de Estado en España: El Instituto de la Mujer. *Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales*.
- Valiente, C. (1998/1999). "Feminismo de Estado en los ayuntamientos de la Comunidad Autónoma de Madrid." *Gestión y análisis de políticas públicas*(13-14), 173-190.
- Valiente, C. (2005). La efectividad de los organismos de igualdad: el estado de la cuestión en el ámbito internacional. A M. De la Fuente (ed.), *Repensar les polítiques de gènere des de l'àmbit local* (p. 35-54). Barcelona : ICPS.
- Verloo, M. (2001). "Another velvet revolution? Gender mainstreaming and the politics of implementation." *IWM Working Paper*(5).

Walby, S. (2004). Mainstreaming de Género: Uniendo la teoría con la práctica. *Ponencia per a les jornades "Mainstreaming de Género: conceptos y estrategias políticas y técnicas"*. Andalucía.

8.2. Webgrafia i documents institucionals consultats

Ajuntament d'Aiguafreda – Regidories:

<https://www.aiguafreda.cat/seu-electronica/ajuntament/regidories> (últim accés: 20/07/2017)

Ajuntament de l'Ametlla del Vallès – Regidories :

<https://www.ametlla.cat/seu-electronica/ajuntament/regidories/> (últim accés: 20/07/2017)

Ajuntament Bigues i Riells – Regidories:

<http://www.biguesiriells.cat/public/Ajuntament/Consistori/Regidors/> (últim accés: 20/07/2017)

Ajuntament de Caldes Montbui – Regidories:

<https://www.caldesdemontbui.cat/ajuntament-seu-electronica/govern/regidories/> (últim accés: 20/07/2017)

Ajuntament de Campins - Regidories

<http://www.campins.cat/ajuntament-seu-electronica/ajuntament/regidories/> (últim accés: 20/07/2017)

Ajuntament de Cànovas i Samalús - Regidories

<https://www.canovesisamalus.cat/1-ajuntament/consistori-i-govern/regidories-organitzacio-municipal/> (últim accés: 20/07/2017)

Ajuntament de Canovelles - Pla Municipal per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de Canovelles (actualment no vigent)

<http://www.canovelles.cat/media/repository/import/documents/news/PlaCanovellesE-7190b434eb9824f18a01a2877d46725f.pdf> (últim accés: 20/07/2017)

Ajuntament de Canovelles – Regidories

<http://www.canovelles.cat/ajuntament/98-govern/regidories/> (últim accés: 20/07/2017)

Ajuntament de Cardedeu – Regidories

<http://www.cardedeu.cat/public/ajuntament/regidories/> (últim accés: 20/07/2017)

Ajuntament de el Figaró – Montmany - Regidories

<http://www.figaro-montmany.cat/ajuntament/regidories.htm> (últim accés: 20/07/2017)

Ajuntament de Fogars de Montclús - Regidories

<http://www.fogarsdemontclus.cat/96-ajuntament/sense-nom/sense-nom/> (últim accés: 20/07/2017)

Ajuntament de Granollers – Regidories

https://seuelectronica.granollers.cat/portal/sede/se_contenedor1.jsp?seccion=s_fdes_d4_v2.jsp&contenido=509&tipo=6&nivel=1400&codMenuPN=20&codMenu=67&codResi=1&language=ca (últim accés: 20/07/2017)

Ajuntament de Granollers - II Pla d'Igualtat de gènere per a la ciutadania Granollers (2012-2015).

https://seuelectronica.granollers.cat/portal/sede/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/1_659_1.pdf (últim accés: 20/07/2017)

Ajuntament de Gualba – Regidories

<http://www.gualba.cat/1-ajuntament/consistori> (últim accés: 20/07/2017)

Ajuntament de La Garriga - Regidories

<https://www.lagarriga.cat/seu-electronica/ajuntament/consistori/legislatura-2015-2019/> (últim accés: 20/07/2017)

Ajuntament de La Garriga – I Pla d'Igualtat de gènere de la Garriga (2013 – 2015)

https://www.lagarriga.cat/media/repository/documents/temes/accio-social/0110131102_plaigualtatgenerelagarriga2013-2015.pdf (últim accés: 20/07/2017)

Ajuntament de La Llagosta – Regidories

<https://www.llagosta.cat/ajuntament-seu-electronica/ajuntament/regidories/> (últim accés: 20/07/2017)

Ajuntament de La Llagosta – III Pla d'Igualtat de gènere de la llagosta (2015-2018)

<https://www.llagosta.cat/ajuntament-seu-electronica/ajuntament/plans-campanyes-i-programes/pla-digualtat.html>

Ajuntament de la Roca del Vallès - Regidories

http://www.laroca.cat/index.php?option=com_content&view=article&id=894&Itemid=83&lang=ca (últim accés: 20/07/2017)

Ajuntament de les Franqueses del Vallès – Regidories

https://www.lesfranqueses.cat/seu_electronica/consistori-i-organitzacio-municipal/regidories (últim accés: 20/07/2017)

Ajuntament de Lliçà d'Amunt – Pla d'Igualtat

<http://www.llicamunt.cat/ca/files/doc2821/pla-d-igualtat-2014.pdf> (últim accés: 20/07/2017)

Ajuntament de Lliçà d'Amunt – Regidories

<http://www.llicamunt.cat/ca/l-ajuntament/regidories.htm> (últim accés: 20/07/2017)

Ajuntament de Lliçà de Vall – Regidories

<https://www.lissadevall.cat/ajuntament-seu-electronica/ajuntament/regidories/> (últim accés: 20/07/2017)

Ajuntament de Llinars del Vallès – Pla d'Igualtat

<https://www.llinarsdelvalles.cat/ajuntament/lajuntament/plans-i-programes/plans/pla-diguallat-de-genere-2009-2012.html>

Ajuntament de Llinars del Vallès – Regidories

<https://www.llinarsdelvalles.cat/ajuntament/lajuntament/regidories/> (últim accés: 20/07/2017)

Ajuntament de Martorelles – Pla d'Igualtat

<http://www.martorelles.cat/temes/dones-i-igualtat/pla-diguallat-de-genere> (últim accés: 20/07/2017)

Ajuntament de Martorelles – Regidories

<https://www.martorelles.cat/ajuntament-seu-electronica/ajuntament-1/regidories> (últim accés: 20/07/2017)

Ajuntament de Mollet del Vallès – III Pla d'Igualtat de gènere de l'Ajuntament de Mollet (2016 – 2020)

<http://www.molletvalles.cat/DetallContinguts/wEovPETJ6tc6nf9LnfKxkgctdzLPbrLrxFyFWrJGJRw> (últim accés: 20/07/2017)

Ajuntament de Mollet del Vallès – Regidories

http://www.molletvalles.cat/EquipGovern/HDvKmjwCc4WXwqTPJ_vkv24SLj_Yvs7aH0h2A4B1oDs (últim accés: 20/07/2017)

Ajuntament de Montmeló - Regidories

<https://www.montmelo.cat/ajuntament-seu-electronica/organitzacio-municipal/organitzacio-per-arees.htm> (últim accés: 20/07/2017)

Ajuntament de Montornès del Vallès - I Pla d'igualtat per a la ciutadania a Montornès del Vallès (2012 – 2015)

https://www.montornes.cat/fitxer/33950/Pla%20Igualtat%20Montornes%202011_Definitiu%20PDF.pdf (últim accés: 20/07/2017)

Ajuntament de Montornès del Vallès - Regidories

https://www.montornes.cat/seu_electronica/projectes/igualtat/pla-d-igualtat-per-a-la-ciutadania (últim accés: 20/07/2017)

Ajuntament de Montornès del Vallès - Regidories

https://www.montornes.cat/fitxer/30343/Organigrama_Politic_2015_2019-octubre-2016.pdf
(últim accés: 20/07/2017)

Ajuntament del Montseny – Regidories

<https://www.montseny.cat/ajuntament/consistori/regidories/> (últim accés: 20/07/2017)

Ajuntament de Parets del Vallès – Pla d'Igualtat Municipal Parets del Vallès (2012 – 2015)

<https://www.parets.cat/seu-electronica/projectes/general/pla-d-igualtat-municipal> (últim accés: 20/07/2017)

Ajuntament de Parets del Vallès – Regidories

<https://www.parets.cat/seu-electronica/consistori> (últim accés: 20/07/2017)

Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor – Regidories

https://www.santantonidevilamajor.cat/seu_electronica/ajuntament/regidories (últim accés: 20/07/2017)

Ajuntament de Sant Celoni – I Pla municipal per a la Igualtat d'Oportunitats entre Homes i Dones de Sant Celoni

http://www.santceloni.cat/ARXIUS/documents/departaments_i_ambits/serveis_socials/PlaIgualtatSantCeloni.pdf (últim accés: 20/07/2017)

Ajuntament de Sant Celoni – Regidories

<http://www.santceloni.cat/11269> (últim accés: 20/07/2017)

Ajuntament de Sant Esteve de Palautordera – Regidories

<http://santestevedepalautordera.cat/ajuntament/consistori-regidories/> (últim accés: 20/07/2017)

Ajuntament de Sant Feliu de Codines – Regidoria

<https://www.santfeliudecodines.cat/ajuntament/ajuntament/govern-municipal> (últim accés: 20/07/2017)

Ajuntament de Sant Fost de Campsentelles – Pla d'Igualtat

https://www.santfost.cat/documents/resum_pla_igualtat_ok_web.pdf (últim accés: 20/07/2017)

Ajuntament de Sant Fost de Campsentelles – Regidories

<https://www.santfost.cat/consistori1.html> (últim accés: 20/07/2017)

Ajuntament de Sant Pere de Vilamajor – Regidories

https://www.vilamajor.cat/consistori.php?id_menu=330 (últim accés: 20/07/2017)

Ajuntament de Santa Eulàlia de Ronçana – Regidories

<http://www.ser.cat/ajuntament/temes> (últim accés: 20/07/2017)

Ajuntament de Santa Maria de Martorelles – Regidories

<http://www.smpalautordera.cat/ajuntament/ajuntament2/regidories.htm> (últim accés: 20/07/2017)

Ajuntament de Tagamanent – Regidories

<https://www.tagamanent.cat/consistori1.html> (últim accés: 20/07/2017)

Ajuntament de Vallgorguina – Regidories

<https://www.vallgorguina.cat/ajuntament/govern-municipal/equip-de-govern.html> (últim accés: 20/07/2017)

Ajuntament de Vallromanes – Regidores

<https://www.vallromanes.cat/ajuntament/8-consistori/regidors/> (últim accés: 20/07/2017)

Ajuntament de Villalba Sasserra – Regidories

<https://www.vilalbasasserra.cat/ajuntament/govern/consistori/> (últim accés: 20/07/2017)

Ajuntament Vilanova del Vallès – Regidories

http://www.vilanovadelvalles.cat/?dirphp=aj_regidors (últim accés: 20/07/2017)

Consell Comarcal del Vallès Oriental - II Pla Comarcal de Polítiques de Dones del Consell Comarcal del Vallès Oriental (2015 – 2018)

<http://www.vallesoriental.cat/ambits/politiques-digualtat/pla-comarcal-de-politiques-de-dones/> (últim accés: 20/07/2017)

Consell Comarcal del Vallès Oriental - Polítiques d'Igualtat

http://www.vallesoriental.cat/media/repository/ambits/politiques-igualtat/documentacio/2902161034_iiplacomarcaldigualtatdegauneredefinitiuaprovatple.pdf (últim accés: 20/07/2017)

Idescat. Els municipis en xifres. Comarca del Vallès Oriental

<https://www.idescat.cat/emex/?id=41&lang=es> (últim accés: 20/07/2017)

9. Annexos

9.1. Annex 1: Municipis del Vallès Oriental, habitants i partit del govern, any 2016

Municipi	Població	Partit del govern
Aiguafreda	2467	Convergència i Unió (CiU)
Ametlla del Vallès	8337	Convergència i Unió (CiU) Partit dels Socialistes de Catalunya (PSC)
Bigues i Riells	8915	Esquerra Republicana de Catalunya (ERC) Partit dels Socialistes de Catalunya (PSC) Bigues i Riells Sí Poden (BirSp)
Caldes de Montbui	17137	Esquerra Republicana de Catalunya (ERC)
Campins	470	Esquerra Republicana de Catalunya (ERC) Compromesos per Campins*
Cànovas i Samalús	2873	Nou impuls i unitat**
Canovelles	15937	Partit dels Socialistes de Catalunya (PSC)
Cardedeu	18158	Esquerra Republicana de Catalunya (ERC) Candidatura d'Unitat Popular (CUP)
Figaró-Montmany	1092	Figaró Progrés***
Fogars de Montclús	462	Convergència i Unió (CiU)
Granollers	60174	Partit dels Socialistes de Catalunya (PSC)
Gualba	1426	Convergència i Unió (CiU)
La Garriga	15912	Convergència i Unió (CiU)/ Acord + ERC
La llagosta	13247	Partit dels Socialistes de Catalunya (PSC)
La roca del Vallès	10599	ERC+ Partit dels Socialistes de Catalunya (PSC)
Les Franqueses del Vallès	19417	Convergència i Unió (CiU) Partit dels Socialistes de Catalunya (PSC)/PPC
Lliçà d'Amunt	14759	Partit dels Socialistes de Catalunya (PSC) Iniciativa per Catalunya Verds- Esquerra Unida i Alternativa (ICV- Euia); Esquerra Republicana de Catalunya (ERC)
Lliçà del Vall	6370	Esquerra Republicana de Catalunya (ERC) Convergència i Unió (CiU)
Llinars del Vallès	9717	Esquerra Republicana de Catalunya (ERC)
Martorelles	4725	Esquerra Republicana de Catalunya (ERC) Partit dels Socialistes de Catalunya (PSC) Més Acció per Martorelles (MAPM) Iniciativa per Catalunya Verds – Esquerra Unida i Alternativa (ICV – Euia)
Mollet del Vallès	51491	Partit dels Socialistes de Catalunya (PSC)
Montmeló	8784	Partit dels Socialistes de Catalunya (PSC)/ERC-AM
Montornès del Vallès	16218	Iniciativa per Catalunya Verds – Esquerra Unida i Alternativa (ICV – Euia)
Montseny	320	Progrés Municipal**
Parets del Vallès	18837	Partit dels Socialistes de Catalunya (PSC) + CIU
Sant Antoni de Vilamajor	5862	Convergència i Unió (CiU) Esquerra Republicana de Catalunya (ERC)
Sant Celoni	17540	Convergència i Unió (CiU) Esquerra Republicana de Catalunya (ERC)
Sant Esteve de Palautordera	2599	Convergència i Unió (CiU)/ERC
Sant Feliu de Codines	5968	Junt per Sant Feliu (Junts per SFC)**
Sant Fost de Campsentelles	8650	Independents Units per Sant Fost (IUSF)
Sant Pere de Vilamajor	4257	Esquerra Republicana de Catalunya (ERC) Independents per Sant Pere

Santa Eulàlia de Ronçana	7049	Poble Unit
Santa Maria de Martorelles	861	Iniciativa per Catalunya Verds – Esquerra Unida i Alternativa (ICV – EuiA)
Santa Maria de Palautordera	9194	Convergència i Unió (CiU)
Tagamanent	316	Assemblea de Tagamanent (AT)
Vallgorguina	2772	Convergència i Unió (CiU)
Vallromanes	2525	Més Per Vallromanes – Esquerra Republicana de Catalunya (ERC) Convergència i Unió (CiU)
Vilalba Sasserra	684	Convergència i Unió (CiU)
Vilanova del Vallès	5217	Unitat per Vilanova (UPVV)****

Elaboració pròpia a partir de les dades de l' Idescat i de les seues electròniques

*Aquest partit s'emmarca a la candidatura d'Entesa, vinculats amb partits d'esquerres o de caire progressista.

**Independents

*** El partit forma part de la candidatura "Candidatura de Progrés" on s'agrupen a nivell supramunicipal els partits que solen estar vinculats amb el Partit dels Socialistes.

**** El partit forma part de la candidatura "Candidatura de Progrés" on s'agrupen a nivell supramunicipal els partits que solen estar vinculats amb el Partit dels Socialistes.

***** Tot i que Convergència i Unió han patit canvis, per exemple, a alguns territoris ara el partit s'anomena PdeCat, per homogeneïtzar s'ha apostat per deixar el nom amb el qual van presentar la candidatura municipal a l'any 2015

9.2. Annex 2: Territoris on s'han realitzat les entrevistes

Territori	Població	Partit del govern
Figaró-Montmany	1.092	Figaró Progrés (FP)*
Vilanova del Vallès	5.217	Unitat per Vilanova (UPVV) ** Esquerra Republicana de Catalunya (ERC)
Bigues i Riells	8.915	Esquerra Republicana de Catalunya (ERC)
Llinars del Vallès	9.717	Esquerra Republicana de Catalunya (ERC) Candidatura d'Unitat Popular (CUP)
La Llagosta	13.247	Partit dels Socialistes de Catalunya (PSC)
La Garriga	15.912	Convergència i Unió (CiU) Acord Independentista per la Garriga - Esquerra Republicana de Catalunya (ERC)
Canovelles	15.937	Partit dels Socialistes de Catalunya (PSC)
Montornès del Vallès	16.218	Iniciativa per Catalunya – Verds – Esquerra Unida i Alternativa (ICV – EUiA)
Sant Celoni	17.540	Convergència i Unió (CiU) – Esquerra Republicana de Catalunya (ERC)
Cardedeu	18.158	Esquerra Republicana de Catalunya (ERC) – Candidatura d'Unitat Popular (CUP)
Parets del Vallès	18.837	Partit dels Socialistes de Catalunya (PSC) – Convergència i Unió (CiU)
Mollet del Vallès	51.491	Partit dels Socialistes de Catalunya (PSC)
Granollers	60.174	Partit dels Socialistes de Catalunya (PSC)
Consell Comarcal	401.338	

Elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat i a les seues electròniques municipals.

* El partit forma part de la candidatura "Candidatura de Progrés" on s'agrupen a nivell supramunicipal els partits que solen estar vinculats amb el Partit dels Socialistes.

** Independents

*** Tot i que Convergència i Unió han patit canvis, per exemple, a alguns territoris ara el partit s'anomena PdeCat, per homogeneïtzar s'ha apostat per deixar el nom amb el qual van presentar la candidatura municipal a l'any 2015.

9.3. Annex 3: Desenvolupament de la igualtat al Vallès Oriental

ASS1	Diades i Protocol d'abordatge de la violència a partir de l'any 2006
A1	Participació de les dones : Associació de dones Diades de commemoració A partir de 2005 Protocol Actualitat: psicòloga
T1	Abans del 2003 es realitzaven només diades A partir del 2003 serveis jurídic amb mancomunats 2009: creació del grup de dones
RT1	Compartiment dels serveis socials amb altres municipis: 2004 serveis específics adreçats a l'atenció de les 2004 Regidoria Benestar Social i Atenció a la Dona 2008 Creació del Punt Dona 2008 Inclusió de l'Agent d'igualtat 2009 I Pla Igualtat de Gènere No es crea plaça d'Agent d'igualtat Tècnica d'Igualtat i tasques de serveis socials
RR1	1999 Comissió de Govern Programa municipal sociofamiliar transversal de la dona XXXX 2001 Creació del Punt d'Assessorament de la Dona sobre Igualtat d'Oportunitats (dins de serveis socials) 2003-2005 Auditoria de Gènere i Pla Igualtat 2005 Pla municipal per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes 2008 Programa agents locals d'igualtat 2008 CIRD: Centre Informació i Recursos per a dones - Espai d'igualtat 2009 II Pla Municipal per la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes 2014 III Pla Municipal per la Igualtat d'Oportunitats
T2	Commemoració de diades 2004 Punt d'Assessorament per a Dones sobre Igualtat d'Oportunitats (assessoria jurídica, atenció a les dones i servei psicològic) Contractació d'una persona a serveis socials que porti qüestions de gènere (tècnica) Programa d'Agents d'Igualtat 2008 Comissió Interdepartamental 2012 Pla Igualtat de gènere La plaça d'Agent d'Igualtat no continua Tècnica amb d'altres funcions
CA1	1994: Primer cop que es celebra el 8M 2003: Es crea la regidoria d'Igualtat 2005- 2006 Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats 2007 I Pla igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes a Canovelles

	<p>2008 Programa Agent d'Igualtat Període de crisi: no es crea una plaça Tècnica d'igualtat amb moltes d'altres funcions</p>
T4	<p>2007 A partir de la regidoria de Benestar Social i Gent Gran Commemoració de diades 2011 Regidoria polítiques d'Igualtat 2012 Pla Igualtat Contractació d'una Agent d'Igualtat Creació del SIAD</p>
T6	<p>Regidoria de Serveis Socials Commemoració de diades 2007 Pla Municipal per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes Fins al 2010 - 2011 va existir l'Agent d'Igualtat a jornada complerta Posteriorment persona amb moltes d'altres tasques Creació del PIEG: Plataforma d'Iniciatives per l'Equitat entre gèneres</p>
R1	<p>Prèviament a l'actual legislatura només diades i servei psicològic i jurídic 2016: Es crea la regidoria d'Igualtat S'impulsa el pla d'igualtat i projectes</p>
T3	<p>1998 assistència des de Serveis Socials 2000 S'inaugura el Servei d'Informació i Assessorament a les Dones (assessorament psicològic i legal) 2000 Jornades Commemoració del 8 de Mar 2001 Regidoria d'Igualtat 2001 Protocol de Violència Masclista en la Parella 2001 Campanya novembre Violència Masclista 2002 I Pla Igualtat Municipal 2007 II Pla Igualtat Municipal 2008 Tècnica específica per a polítiques (no sempre ha estat) + creació regidoria d'igualtat 2009 Protocol d'Actuació i Prevenció en casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe 2017 III Pla d'Igualtat</p>
T5	<p>1998 Es crea el SIAD (Servei d'Informació i Atenció a les Dones) 1997 I Pla d'igualtat 2004 Consell Municipal de Dones 2004 Protocol d'Actuació en casos de violència de gènere 2006 Observatori Local de Violència de Gènere 2008 CIRD (Centre d'Informació i Recursos de la Dona) 2007 Canvi nom: Regidoria Polítiques d'Igualtat 2009 II Pla Igualtat de gènere</p>

2010 Consell Municipal de la Ciutat (ja no Consell Municipal de les Dones)
2015 III Pla Igualtat de Gènere de Mollet del Vallès

R2 Comemoració de diades
2000 Creació de la regidoria d'Igualtat Dona – Home
2000 Creació del PADI (Punt d'Assessorament per a Dones sobre Igualtat d'Oportunitats)
2003 s'aprova el primer I Pla d'Igualtat Dona – Home
2007 Creació del Centre d'Informació i Recursos de les Dones
2008 Entra l'Agent d'Igualtat de gènere (prova pilot)
2012 II Pla d'Igualtat de gènere per a la ciutadania i creació de la Comissió d'Igualtat

Comarca 1998/1999/2000 Campanya contra la violència masclista a nivell supramunicipal
rca 90's Primeres intervencions en matèria de Violència de Gènere amb coordinació de Serveis Socials Municipals
1994 Casa d'acollida de dones
1998 Jornada de la dona Maltractada
1999 Aprovació de Protocol (Circuit d'Atenció i Abordatge de la Violència Masclista per als municipis)
2001 Grup de treball per al servei d'acolliment d'urgència
2003 Programa d'atenció a urgència i emergència davant situacions de violència ver les dones
2008 es dissol el grup de treball
2011 I Pla Comarcal de Polítiques de Dones del Consell Comarcal
2011 Tècnica a mitja jornada
2013 Creació del SIAD (Servei Comarcal d'Informació i Atenció a les Dones a nivell Comarcal)
2014 II Pla Comarcal d'Igualtat de Gènere
Dos grups de treball: prevenció i abordatge de la violència masclista
Atenció a fills i filles de dones en situació de violència masclista

Font: Realització pròpia a partir de les dades extretes per les entrevistes i Plans d'Igualtats o de dones disponibles a les webs dels Ajuntaments. Els plans que s'han consultats són: I Pla d'Igualtat de gènere de la Garriga (2013 – 2015), III Pla d'Igualtat de gènere de la llagosta (2015-2018). II Pla d'Igualtat de gènere per a la ciutadania Granollers (2012-2015). I Pla d'igualtat per a la ciutadania a Montornès del Vallès (2012 – 2015). Pla Municipal per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de Canovelles (actualment no vigent), I Pla municipal per a la Igualtat d'Oportunitats entre Homes i Dones de Sant Celoni, III Pla d'Igualtat de gènere de l'Ajuntament de Mollet (2016 – 2020), Pla d'Igualtat Municipal Paret del Vallès (2012 – 2015), II Pla Comarcal de Polítiques de Dones del Consell Comarcal del Vallès Oriental (2015 – 2018)

9.4. Annex 4: Personal que s'encarrega de les polítiques d'igualtat segons municipi.

Nom entrevistes	Professional
AA1	No específic
A1	No específic
T1	Tècnica d'igualtat (10%) + serveis socials (90%)
RT1	Tècnica d'igualtat + educadora socials
RR1	Tècnica d'igualtat (mitja jornada) + Cap d'àrea + tema migració
T2	Tècnica d'igualtat (1/3), cooperació i gent gran + serveis socials
CA1	Tècnica que porta ciutadania + igualtat
T4	Agent d'Igualtat + primeres acollides psicològiques
T6	Tècnic promoció cultural + igualtat (petita part de la jornada)
R1	Tècnica per projecte educatiu
T3	Tècnica igualtat, joventut i cooperació internacional.
T5	Tècnica convivència i ciutadania, i afers religiosos + una altra persona de suport al Pla d'igualtat
R2	Tècnica d'igualtat (100%) educadora comunitària
CAT1	Tècnica d'igualtat (mitja jornada)

Font: Realització pròpia a partir de les entrevistes.

9.5. Annex 5: Taula sobre els beneficis i les dificultats d'aplicació de les estructures.

Estructura	Aplicació	
	Beneficis	Possibles dificultats
Estructura política: Regidoria d'Igualtat o de la dona	<p>Pot promoure impuls per aplicar polítiques més enllà de mesures d'atenció a la dona</p> <p>Visualització i compromís amb les polítiques d'igualtat</p>	<p>Si no es dota de recursos econòmics i personals, és difícil promoure la igualtat de gènere i la transversalitat</p> <p>Depèn del grau de lideratge polític, de la voluntat política de la regidora i de l'assumpció de la perspectiva de gènere.</p> <p>Sovint les persones regidores en aquest àmbit porten altres temàtiques o no tenen disponibilitat complerta.</p> <p>Depenent del grau d'importància que tingui la regidoria dins de l'equip de govern, podrà tenir més recursos i promoure més transversalitat o menys.</p>
Estructures tècniques: personal especialitzat	<p>Factor molt important per portar a terme polítiques d'igualtat de gènere i transversalitat.</p>	<p>Les persones tècniques d'igualtat, solen moltes d'altres funcions vinculades amb d'altres temàtiques i una gran varietat de funcions. Això pot fer que no s'acabin de potenciar les activitats vinculades amb la igualtat.</p> <p>Depèn de la formació i l'interès que aquesta persona tingui i de l'encàrrec polític.</p>
Serveis d'atenció a la dona/ cap a la dona.	<p>Importància que existeixin i que promoguin l'empoderament de les dones.</p> <p>Pot promoure la consciència sobre les desigualtats de gènere.</p>	<p>A vegades, només són serveis assistencials puntuals o de contenció. No promouen accions més enllà de l'atenció jurídica i psicològica.</p>
Àmbits de Participació: Consell de dones/ teixit associatiu.	<p>Pot ser una bona eina de consciència i participació per promoure accions de sensibilització.</p>	<p>L'enfocament serà molt diferent segons el tipus d'associacions o persones que participen.</p>

	<p>Podria promoure el coneixement de les polítiques d'igualtat pel teixit social o les persones que participen.</p> <p>Potencia que es portin a terme certes accions.</p>	<p>Costa trobar relleu generacional.</p> <p>Les activitats que es porten a terme sovint van relacionades amb les diades i actes puntuals</p>
--	---	--

Font: realització pròpia a partir de l'extret a les entrevistes

9.6. Annex 6: Taula sobre els beneficis i les dificultats d'aplicació dels instruments.

Instrument	Aplicació	
	Beneficis	Possibles dificultats
Plans d'Igualtat cap a la ciutadania	<p>Eina útil per planificar, temporalitzar i marcar les accions.</p> <p>Compromís per a treballar la igualtat de gènere amb d'altres àrees.</p> <p>Es pot per posar en pràctica la transversalitat de gènere.</p>	<p>No té utilitat si es planteja com un tràmit administratiu</p> <p>Sovint no s'adapta a la realitat</p> <p>No és tractat com un document de referència.</p> <p>Sovint no existeix un compromís i no es dediquen recursos.</p>
Plans d'Igualtat Interns	<p>Pot ser una eina útil per transmetre a la organització la igualtat de gènere i crear consciència</p> <p>Promou conèixer la situació de l'Ajuntament respecte a la igualtat i trencar amb el miratge de la igualtat.</p>	<p>Depèn de l'impuls que se li doni des de Recursos Humans.</p> <p>No hi ha una consciència sobre les desigualtats</p> <p>Desconeixença sobre aquest instrument.</p> <p>Reticències per portar-ho a terme.</p>
Pla d'Actuació Municipal	<p>Compromís per part de l'Ajuntament en relació a la igualtat de gènere.</p>	<p>No és un document que parteixi de la perspectiva de gènere</p>

Font: Realització pròpia a partir d'informació extreta a les entrevistes.

9.7. Annex 7: Entrevistes

9.7.1. Entrevista 1: Alcaldessa_1 (A1)

Quines són les principals polítiques d'igualtat que es porten a terme al municipi o que esteu portant a terme?

Mira, doncs ara nosaltres, estem a dintre del paraigües de Consell Comarcal. Com a municipi de 5.000 habitants, pensa que les polítiques que puguem fer, a part de paritat, per dir-ho d'alguna manera, les cedim entre cometes, amb una entitat de dones que estan ubicades aquí al municipi, vale? Una entitat femenina que se'n diuen les dones de XXXX, llavorens amb elles, en principi, són o es qui va liderar doncs tot el tema de.. de bueno, doncs d'igualtat i intentem doncs anar una miqueta de la mà.

Ara m'enrrollaré molt, és cert que l'entitat de les dones XXXX s'ha anat fent gran, per dir-ho, d'una manera. I entitats que puguin impulsar actuacions vers la violència o vers la igualtat de dones, de vegades costa, i més a municipis petits. Petits entenem de 5.000 habitants, eh. No sé, si l'entrevista la fas amb municipis de 1.000 habitants, *allavorens* les polítiques podran ser molt minses davant de municipis de 50.000 habitants que ja tindran creada tot una xarxa.

Sí, he fet d'altres entrevistes a municipis petits. Des de quan es van començar a fer coses al municipi?

Mira, el primer protocol que varem signar o que varem crear des de serveis socials va ser l'any 2006, vale? I es va fer amb la regidoria d'igualtat, que era la mateixa que de serveis socials, i la treballadora social. Aquest document el varem aprovar, ja et dic, l'any 2006. Però llavorens veient que era problemàtica que teníem diversos municipis d'una mida bastant similar, Consell Comarcal va entomar, una miqueta doncs els protocols i el pla de dones, per dir-ho d'alguna manera. Llavorens va ser quan varem el Pla local d'Igualtat que és més aviat un Pla Comarcal, bueno ara estem en el segon pla comarcal. Llavorens més que jo et diria quines accions fem cap a la dona, vale? O per evitar la desigualtat, és com des de serveis socials tenen una visió igualitària de tot el municipi. No sé si m'he expressat correctament. És a dir, no es fomenta la desigualtat, per tal que habitualment es fomenta la igualtat, tant sigui de gènere como sigui del que sigui, és a dir, no s'exclou, ni es diferencia, ni es desiguala, per dir-ho d'alguna manera absolutament a ningú. Entenem que qui és important que lideri això és serveis socials, perquè és qui possiblement té més eines per promocionar aquests plans o per, tant serveis socials com joventut, amb joventut treballem estretament, amb el tècnic de joventut. Fem fins i tot jo et diria que Plans molt transversals o accions molt transversals.

Com lideraria serveis socials i quina estratègia segueix?

A veure l'estratègia és la que d'entrada marca, el Pla és el que marca el Consell Comarcal. Que passa? Que de vegades es fan o com t'ho diré, es fan visibles activitats que es fan al municipi, d'una manera on es promouen més, en aquest cas, el sexe femení. Per exemple, el dia internacional de les dones, vale? Es fa doncs un acte evidentment liderat o conjuntament amb l'entitat les dones de XXXX, vale? I després un dels actes que ja tenim molt integrats a l'agenda o que celebrem o commemorem, és el dia 25 de novembre, que és el dia internacional de l'eliminació de la violència en les dones, vale? Aquests dos actes o aquestes dues diades, les tenim integrades ja a l'agenda municipal, vale? També tallers d'empoderament, sobretot a dones, bé a dones ... et diria separades o amb un problemàtica social, vale? Llavorens ja portem diversos tallers, al qual serveis socials detecta necessitat intrínseca de cert col·lectiu femení, es

fan tallers d'empoderament, dirigits majoritàriament a dones, vale? però no excloent d'homes, vale?

Vale

Que més... segurament et podria moltes accions que fem però que no són... ja et dic aquestes dues les tenim molt integrades en el programa, vale? en el programa d'acció de govern, però a partir d'aquí, no som excloents de qualsevol proposta.

Has comentat que abans hi havia una regidoria d'igualtat?

Bueno, igualtat i serveis socials, sempre ha anat lligada. Ara és una regidoria més amplia que és atenció a les persones i llavorens ho englobem, és a dir, clar si vas en un municipi de 50.000 habitants, hi ha regidories molt acotades, per dir-ho d'alguna manera, però quan els serveis tècnics de tot just 5.000 habitants, bueno, pues entre tots fem una miqueta de tot, m'explico?

Es va començar a fer aquestes activitats a partir de la creació de la regidoria?

No, la regidoria la varem integrar però, aquestes diades a la que es va crear el Protocol de l'abordatge de les violències vers les dones, que va ser l'any 2006, que jo tingui records, estic parlant de fa 11 anys, 2006... no, menys no més... es lo que estic mirant aquí, és antic, jo sóc o era la regidora de serveis socials des de l'any 2000, ara fa 12, és a dir, estic parlant de l'any 2005, vale? Doncs des d'abans de l'any 2005 ja ha hagut un protocol on, bueno mira, saps quina acció estem fent com igualtat? I aquest sí que me'n sento molt satisfeta, tenim una advocada que un cop al mes, dona assessorament tant a dones maltractades com a dones separades i és un servei que s'ofereix des de serveis socials, vale? Llavorens es una advocada que fa assessorament específic.

Una altra acció que podem fer vers la igualtat, totes les xerrades que surten des de la taula educativa com que habitualment qui en forma part són dones, es fa servei de guarderia per la canalla. Llavorens, a fi de no sigui excloent com que solen ser cap a la tarda-vespre doncs mira servei de guarderia, a fi d'ajudar i facilitar l'assistència, doncs del col·lectiu femení, malgrat no vulguem reconèixer-ho, a hores d'ara molta de la càrrega familiar encara és femenina, llavorens bueno, coneixedors de la realitat, és igual que qui l'imparteixi sigui un home o una dona, eh? Però es dona aquesta sensibilitat o s'ofereix aquest servei.

Perquè creus que es van començar a fer aquestes accions?

Bueno, jo suposo que per una inquietud tant a nivell política com a nivell de la societat, jo penso que tot això ho està impulsant més aviat certs col·lectius, diga-li de dones o de homes, no? Vull dir, no em posaré amb un sexe en concret. Però sí que hi ha un moment en que la dona diu prou, llavorens s'agrupa o es cohesiona amb d'altres dones o... i són elles mateixes les que intenten a base de sumar esforços, doncs crear totes aquestes eines o escandalitzarles a fi d'arribar a una igualtat a la societat.

Això dins del municipi també hi ha un grup de dones que fa que es fomenta que es crein aquestes polítiques?

Sí, jo diria que hi ha un col·lectiu femení que crea o que fa visible aquesta necessitat i una regidoria que els recolza i uns serveis tècnics que hi treballen, jo diria que és un compendi de

tot. I no et ser dir-te si és la ciutadania qui ho impulsa o és el polític o és el tècnic. Jo diria que tots tres fomenten doncs la creació d'un protocol o de tot plegat.

Quines són les persones que s'encarreguen de portar a terme aquestes polítiques?

Mira, serveis socials, jo diria que ho lidera. I qui també hi treballa molt directament és la policia local i el tècnic de joventut, jo diria que és molt transversal.

A nivell tècnic no teniu una persona que s'encarregui de les polítiques?

Treballadora i educadora, serveis socials. No tenim, és a dir, no tenim tècnics a totes les àrees. Dintre d'una regidoria que es de serveis a les persones que intenta doncs englobar certes coses, doncs bueno, depèn directament d'ells, i al tramitar-ho aquest pla d'igualtat de gènere i a través del Consell Comarcal, les nostres treballadores i educadores socials venen del Consell Comarcal, llavors són elles qui fan el seguiment.

Per tant, ho fan des de serveis socials?

Bueno la persona en concret són serveis socials, no hi ha ningú, jo diria que és serveis socials.

I a serveis socials quin personal teniu?

Una treballadora, una educadora i una administrativa.

Saps dir-me si amb la crisi econòmica ha hagut algun canvi amb les polítiques que porteu a terme?

Doncs aquí a nivell local, a nivell XXXX, malgrat la crisis, s'han mantingut totes les mateixes polítiques fins ara, eh. Vull dir no hi ha hagut retallades, no hem reduït l'advocada de dos dies a la setmana a un. És a dir, el tema de gènere s'ha mantingut absolutament fidel al programa. Vull dir, no hi hagut cap tipus de retallada

Perquè consideres important que estigui sota l'àrea de serveis socials?

Bueno, no es que considera que sigui important, com que no tinc més recursos humans destinats, entenc que qui pot estar més a prop de la dona en moments difícils, ara per ara, és serveis socials. Llavors, és qui més fàcil pot empatitzar o recollir certes demandes. Jo penso que és un tema de proximitat, eh.

Quines són les principals limitacions per portar a terme aquestes polítiques?

Es que... limitacions per portar a terme? Jo no crec que tinguem limitacions, eh. El problema es que de vegades més que limitacions de gestió, és limitació de participació de la ciutadania davant de certes actuacions que es puguin fer al poble. Però, és a dir, la limitació no és de dintre l'Ajuntament cap a fora, sinó que des de fora s'empatitzi amb les actuacions que es fan, jo diria que és la manca de participació externa eh.

Tot i tenir una entitat de dones costa?

Sí, recorda que t'he dit que les dones s'estan fent grans, m'explico?. No es lo mateix tenir una entitat de diferents trenta anys, m'explico?

No hi ha relleu?

No, no a data d'avui no.

Limitacions a nivell de recursos o reticències dins de l'Ajuntament o fora?

No, cap ni un, al contrari, fins i tot et diria que l'equip de govern som tres dones i quatre homes, vull dir i l'alcaldeessa és una dona, vull dir que la paritat la tenim molt integrada i en aquest aspecte tot l'equip de govern, no al contrari no posem mai cap limitació en aquest aspecte.

Hi ha una transversalitat de gènere o que les diverses àrees tenen la perspectiva de gènere?

Mira, jo diria les àrees que més integrat ho té és ensenyament, possiblement hi està tenint, perquè jo et diria, que està havent un canvi o, fins i tot, un petit retrocés a nivell de joves, però és com si s'estigués fent un retrocés, m'explico? jo no sé quina edat tens, Silvia...

Tinc 23

23, vale, doncs segurament, hauràs viscut accions a lo millor al institut que fa 15 anys no s'havien viscut, m'explico? I, de vegades, des d'ensenyament ens van fer evident la por al retrocés, quan fem aquestes xerrades de la violència de gènere o així, que convidem dons especialistes davant de les accions que fem, han fet palès la seva preocupació que a nivell d'institut o de nivell més joves, s'està fent un retrocés, tot el que s'havia guanyat sembla que s'estigués tirant una miqueta més enrere.

Pla d'igualtat utilitzeu el del Consell Comarcal?

Sí

Us serveix? i com ho poseu en pràctica?

Doncs amb les accions que t'he comentat, és a dir, no sé. No et sé dir-te a part del que ja t'he dit eh. Violència ho detectem nosaltres, però qui gestiona una casa d'acollida, qui gestiona el tema de les polseres, qui gestiona un SIAD, fins i tot, és de serveis socials.

A nivell comarcal com es fa?

Impulsar accions des de el Consell Comarcal o crear estratègies de les quals els serveis socials municipals són les que les implementen. És a dir, jo el que diria, el motor és Consell Comarcal, del qual la treballadora social nostra, és a dir, en forma part, forma part per les dues jaquetes per Consell Comarcal i Ajuntament, llavors surt una estratègia del Consell Comarcal i automàticament s'interioritza dia a dia a nivell municipal.

A nivell intern, no teniu pla d'igualtat, oi?

A nivell intern d'Ajuntament? Jo et diria que hi ha una pla antic que el tenim tant interioritzat, per exemple, jo et diria que el 50% del treballadors són femenins. Ara partint d'això, no sé si en el conveni ja hi ha matèria d'igualtat, eh.

Perquè consideres que l'Ajuntament ha de fer polítiques en aquest sentit?

Perquè si la societat no impulsa o no dinamitza aquest tipus de política... polítiques, accions o estratègies, entenc que l'Ajuntament que és l'administració més propera és qui ho ha d'impulsar

i més en municipis petits. Perquè si no, no es farien certes coses, llavors l'Ajuntament ha d'impulsar-ho sempre i quan no hi hagin entitats que ho impulsin.

Quina visió de la igualtat ha de donar l'Ajuntament i a qui van enfocades?

Ha de ser respecte home i dona, i de la mateixa manera que busquem la igualtat de la dona vers l'home, el que no podem fer és fomentar la desigualtat de l'home vers la dona.

En quin sentit?

A vegades fet actes únics i exclusivament per dones, estem fent una desigualtat a la inversa. I de vegades i això se n'ha comentat, en el sí de l'equip de govern, ostres a vegades per voler fomentar la igualtat, nosaltres mateixes estem exclouent als homes.

Alguna cosa més a dir?

Hi ha molta feina a fer en tema d'igualtat de gènere, però les primeres que ens l'hem de creure som les dones, si nosaltres ens la creiem la igualtat, tirarem endavant, si nosaltres no ens ho creiem doncs el problema el tenim nosaltres. Però a part de creure'ns-ho no hem de fomentar la desigualtat cap al sexe masculí tampoc, ho dic perquè a vegades al voler buscar la igualtat ens estem desiguatant, no sé si m'expresso. És a dir, el dia de, fer el dia de la dona treballadora, de vegades, nosaltres mateixos, ens estem exclouent el resta del dia, que el celebrem eh *cuidado* i el commemorem, fem actes destinades tant a homes com a dones, però a vegades, no vulguem ser, saps aquella expressió de ser més papistes que el papa? Doncs que no caiguem en aquest error.

Aquest dia potser es pot donar visibilitat?

I no menystenir el rol que ha anat tenint al llarg de la vida, si fins ara estava apagada doncs el que hem de fer és fer-la sortir i valorar-la com a tal. Exacte és això.

M'has comentat prèviament que treballeu transversalment amb ensenyament, em podries profunditzar de quina manera treballeu?

És a dir, ensenyament a més a més, però jo et diria que tant joventut, com tot lo que és serveis socials com ensenyament treballen bastant transversalment, perquè? Hi ha unes comissions de seguiment que es reuneixen mensualment i llavors casos eh que són de serveis socials que surten de l'escola o que afecten a l'escola, parlen amb quines actuacions han de seguir i llavors es fa un seguiment.

Ah, d'acord, creia que era més relacionat amb perspectiva de gènere i per portar a terme les activitats amb aquesta ...

Ah no, no és una cosa que sigui habitual per dir-ho d'alguna manera. Sí que s'han fet activitats entre serveis socials i ensenyament, recentment es va fer un taller, la taula educativa hi ha una branca que és l'espai socioeducatiu que és on usuaris de serveis socials o a proposta d'ensenyament se li dona reforç de caràcter educatiu. Com que hi ha nanos que van al institut,estic buscant el taller perquè és molt significatiu... es van fer tallers pels nanos de l'institut que es diuen... és molt significatiu... "Amb dos pebrots cap a la masculinitat", això es feia a l'espai socioeducatiu que és un annex des de primària fins a secundària, és una proposta de serveis socials davant d'una necessitat a la taula educativa. És per reforçar hàbits, de cara a l'institut, es va considerar necessari fer aquest taller.

Amb l'associació de dones que les diades amb elles?

Sí, elles organitzen actes varis al llarg dels mesos, però aquestes diades les organitzem conjuntament. Elles organitzen activitats per les seves sòcies, fan sopars, alguna excursió cultural, fan tallers de cuina, manualitats, el col·lectiu són dones grans.

9.7.2. Entrevista 2: Alcaldessa i serveis socials (ASS1)

P1: Jo sóc l'XXXX sóc la treballadora social i sóc treballadora social de XXXX, de XXXX i d'XXXX.

P2: Jo sóc la XXXX, educadora social també dels mateixos pobles que l'XXXX. I fa un any que estic aquí a XXXX, per tant, d'un any cap a aquí sí que t'ho puc comentar, però d'altres coses potser desconec o que ha participat més l'XXXX.

P3: Jo sóc la XXXX, l'alcalde de XXXX, fa dos anys que estic com Alcalde i iniciada a la política des de vaig començar, vull dir que aquí la potestat em sembla que la té l'XXXX, la que porta més anys en el poble i la que està treballant aquests temes.

P1: El que passa que també és una cosa que al estar en tres municipis, entem doncs bueno, també té aquesta característica especial, no? O sigui que nosaltres el CAP no el tenim sempre al mateix lloc, i això també fa que nosaltres al estar a tres pobles, tenim tres alcaldes, tres regidors, tres, no? Que això provoca una dispersió important, és una de les especificitats de lo que dius de la comarca, no? Que aquests serveis socials són així.

P2: Sí, si també afegeixes que estem amb XXXX, XXXX té molts serveis que comparteixen amb XXXX i XXXX. Per tant, també és un altre afegit.

P1: Lo mateix XXXX.

P2: XXXX també.

P1: I després que és un poble petit que no és lo mateix que si parlessis amb, jo que sé, Sant Celoni o Caldes... o.

Per això em semblava molt interessant veure-ho en municipis petits...

P2: I així com a presentació, com a valor afegit també positiu i negatiu, que formem part de la Bs del Vallès Oriental, gestionat pel Consell Comarcal. Per tant, també hi ha molts recursos que compartim amb la comarca, hi tenim molt abast. I d'altres també tenim la necessitat que estem a territori però formen part del Consell Comarcal i a vegades també té una mica de dispersió, d'incertesa, no? Però bueno, que per projectes del Consell Comarcal, sí que ho tenim molt a l'abast i som més pròxims que molts d'altres municipis.

P1: Clar, lo que fa el Consell Comarcal, és que com hi ha municipis petits com nosaltres, doncs el que fa és treballar els temes i nosaltres ens hi afegim, com si diguessin. Com unir esforços. I llavors, en el tema de dona és una mica així, nosaltres sí que des de aquí a l'Ajuntament del XXXX es va fer juntament amb l'ajuda de la Diputació es va fer un protocol al 2016. Hi havia un protocol molt antic, per tant, s'ha tornar a fer. I es va fer, unes primeres reunions de xarxa perquè des de serveis socials, fins al vigilant, fins a persones que tenen a baix, tothom tinguéssim coneixement de lo que implica intervenir en situacions, per exemple de violència. I aquí estem una mica parats perquè no em tornat a fer cap reunió. O sigui tot el treball en xarxa comporta un treball, després que no....

Llavors les principals polítiques es porten a terme és el protocol i l'atenció...?

P1: Bueno al XXXX, hi ha, de temes de violència tenim el protocol fet, a nivell municipal, després tenim un servei d'atenció a la dona.

P2: El SIAD

Propi del XXXX?

P1: Sí, una psicòloga pròpia del XXXX a la que atén dones en situacions de violència o en situacions, de problemes afectius o de dols,

P2: Violència familiar...

P1: La part de treball social la fem des de serveis socials... i la part jurídica, o sigui la informació més jurídica

P2: Assessorament legal

P1: Sí, la derivem al SIAD de Consell Comarcal. Vull dir, que per ser un poble petit hi ha una inversió important en relació amb l'atenció psicològica de les dones, perquè és un tema molt important, que en el SIAD el servei d'atenció a la Dona que hi ha en el Consell Comarcal. És molt de xoc, és molt de contenció i aquí hi ha un tractament llarg, un temps llarg, no és contenció.

En quin sentit?

P2: Al SIAD comarcal és atenció, té unes sessions molt limitades, per tant, no és pot fer un tractament, una teràpia. En canvi, amb la psicòloga d'aquí al XXXX si que és pot fer tractaments llargs, de llarga durada, i per tant, és més beneficiós per la persona i es poden treballar moltes coses. Que això és una gran avantatge de XXXX.

P1: [assenteix]

P2: Perquè a d'altres municipis no ho tenim això.

A d'altres municipis com seria?

P2: Bueno utilitzem el recurs a nivell comarcal, quan nosaltres en municipis petits no tenim recursos propis o inversió municipal com ho està fent XXXX en aquest àmbit, sempre utilitzem els recursos, bueno, a nivell comarcal. El SIAD Comarcal, que hi ha atenció psicològica i legal. Però clar és una atenció, informació i atenció, que vol dir que poden ser sis, que podem ser vuit com a màxim, però no és com l'atenció aquí a les dones aquí a XXXX, que és un tractament. I que, a part, aquí a XXXX les atenen a XXXX, en canvi, a nivell comarcal t'has de desplaçar. I això requereix també, depèn d'on quin municipi el transport com està.

P1: Després hi ha una cosa que és una mica transversal eh, aquí al XXXX, és el centre cívic que fan molta feina, bueno amb tota la població i tothom hi pot anar, és a dir, hi ha moltes activitat per a tota la població i es fa un treball amb dones grans. Perquè hi ha un grup de dones grans i... això encara ho fan, no? I bueno també no deixa de ser de dona.

P3: I hi ha un grup de dones també que organitzen la festa del dia de la Dona, vull dir que s'està promovent coses, vull dir que l'Ajuntament sempre al seu costat.

P2: I a part així municipal, a nivell de comarca formem part de la xarxa municipal de l'abordatge de la violència masclista. És un grup de treball que han creat a nivell comarcal per posant-se d'acord i treballar en comú situacions de violència masclista. I llavors, aquí fan grups de treball que intervenen diferents àmbits mossos d'esquadra, policia local, punts de trobada, des de hospital de Granollers, serveis sanitaris, serveis socials, ensenyament també i s'està creant aquesta xarxa per treballar diferents accions a nivell comarcal. Que també hi formem part, vem signar formar part de la xarxa i anem a les reunions que s'estan fent.

En quin moment es van iniciar aquestes accions aquí al municipi?

P1: La psicòloga fa bastants anys perquè jo estic des de el 2013 i ja hi era. I el protocol, hi havia un abans de que jo arribés, també molt antic, 2006 o 2008, hi ha un protocol i l'hem tornar a fer.

P3: Bueno, jo penso que ha sigut un tema que esta en tots els consistoris que hi ha hagut, bueno d'aquests 10 – 12 anys, jo penso que s'ha treballat amb això. Vull dir tant els antics alcaldes que els conec, vull dir, que tots han fet cosa. Abans, potser no hi havia tant impuls econòmic i no hi havia tantes eines com per poder-ho treballar. Però es veritat que es van iniciar moltes coses i lo que funciona tampoc perquè entri un Alcalde nou, tampoc ha de canviar-ho.

P2: I també la formació als tècnics, és una part important. La diputació fa cursos que ens apuntem i també a nivell de comarca, hi ha els convenis que hi ha amb altres municipis i altres entitats, del tercer sector, pel tema de les cases d'acollida.

P1: Bueno, és lo que et deia que com som municipis petits... i no tenim la capacitat de poder fer aquest treball de forma individualitzada, doncs el Consell Comarcal fa convenis, hi ha un conveni amb dos entitats que tenen casa d'acollida. Llavors... això permet que si tenim una situació en que hi ha una situació de violència i la dona ha de sortir ja, si hi ha places, clar... doncs pot anar. Hi pot anar en part subvencionada i part que l'ha d'adoptar l'Ajuntament. I després, que més tenim? Bueno sí, això també tenen conveni. El Consell Comarcal també ha fet conveni amb un recurs de mollet, amb el que hi ha un acolliment temporal, que hi ha un servei per persones que van a dormir només durant quinze dies, que també hi ha un conveni, que també el podem usar en cas d'emergència. Bueno, una mica és això que on no poden arribar els Ajuntaments, doncs el Consell Comarcal.

Aquí al municipi hi ha algú encàrrec específicament d'aquest tema?

P2: Som les dues eh.

P1: No, però es que a vegades aquí al matí a XXXX tothom fa una mica de tot, però quan estava la coordinadora del centre cívic, també. O sigui, és una mica.

P3: Però clar aquí portem tots de tots perquè aquí dintre del consistori, que som quatre regidors. Jo, com alcaldessa, tinc regidories, vull dir que a part de fer la meva feina com Alcaldia estic a serveis socials, estic a educació, estic... i això és tants temes per una persona que a vegades per molts projectes que tinguis i per moltes coses, a més amb dedicació parcial doncs... em falten hores. Jo lo que vull que diguis i que quedi clar, que sort en tenim els Ajuntaments petits dels tècnics i sobretot aquí a XXXX, a mi em falten les tècniques de serveis socials i buenu. I gent especialitzada que ho saben i que ho porten al dia i que bueno. Vull dir que per una persona que està governant, tenir uns bons tècnics que a part de fer la feina, ho viuen, en saben, es preocupen. Vull dir a tu t'ho fan més fàcil.

P2: Cal dir des de el centre cívic com deia ella, sí que es fan campanyes de prevenció i sensibilització envers el tema de les dones i també és un lloc on es detecten, es poden detectar situacions de violència. Llavors qualsevol servei del municipi detecta qualsevol situació, informa a serveis socials i a partir d'aquí s'inicia. Si podem fer una primera atenció nosaltres, i després si es necessari derivem a serveis especialitzats.

Quines activitats de prevenció realitzen?

P2: Campanyes

P3: Bueno, també tenim el conveni de la C-17 que ens ajuda a que noies i tal, el conveni que tenim amb la C17, és prou important com per les drogues el sexe... vull dir cada vegada que hi ha una festa en el poble s'encarreguen, venen d'agafar als joves.

P1: Ella va treballs amb els joves, en tema de... com li diu

P2: D'hàbits de conducta de risc i d'hàbits saludables. Llavors dins de conducta de risc hi ha la sexualitat. Pel tema de festa major, per a que hi hagi un bon tracte en tots els sentit. I llavors l'any passat vam fer una campanya en aquest sentit, pel tema de les agressions sexuals i tal.

Per exemple, teniu pla d'igualtat?

P1: Ahh, el pla d'igualtat us heu adherit al Consell Comarcal?

P3: Jo m'he adherit a tot... aquest, no sé si m'ha arribat.

P2: Jo diria que sí, si formem part de la xarxa supramunicipal... segur que estem adherits al pla d'igualtat.

P3: El que passa es que encara no ens avisat per cap reunió, jo suposo que amb lo de la violència i tot. Amb això sí, però...

A nivell d'Ajuntament creieu que costa fer entendre la necessitat d'actuar en aquest sentit o d'aplicar la perspectiva de gènere?

P3: No, jo al principi em pensava que la gent és molt reservada quan troben algun tema així, però la veritat es que tant en a mi com si venen primer a mi, que els adreço a serveis socials, la veritat és que la gent quan té algun problema o això s'obren força. Vull dir que això no t'impedeix arribar a les persones, saps? Vull dir que no. Jo crec que les persones ho tindrien més en reserva i que, però no, la veritat es que m'he quedat parada de que la get quan té un problema. Hi haurà gent queu calla, s'ho menja tot i no ho explicarà perquè li fa vergonya, però deu n'hi do la gent quan té algo...

Em referia més a l'hora de pensar polítiques o fer accions...

P3: Bueno, a veure, les polítiques en un poble petit, si no et ve donat tot pel Consell Comarcal que t'has refiat que és qui organitza, qui té la potestat, qui et pot oferir tècnics, qui et pot oferir ajuda, nosaltres com poble petit, no tenim per fer més de lo que estem fent. Vull dir, ojalá.

P1: A veure, sí que han hagut accions pel treball de gènere, aquest any han hagut lo de les fotos, no? Vull dir...

P2: La gent participa bastant

P3: Amb lo de la dona

P2: Hi ha un sentiment de pertànyer al municipi, no? Bueno, jo per lo que i de cohesió, quan hi ha qualsevol cosa la gent actua. La gent no s'ho calla, t'ho fa arribar ràpidament, no? Per lo bo o per lo dolent.

P3: En aquest sentit, era lo que li deia que sí que hi ha persones molt reservades i que a lo millor no les hem detectat però normalment algun veí que ha detectat algo però, sas? O aquí escolta'm aquí potser que hi hagi algo. Vull dir, que la gent és prou

P1: Jo no sé el tema més de gènere, per exemple, a mi em sembla recordar, ho sé perquè he parlat, en alguna festa hi hagut algun problema que era lo del PI. I s'havien intentat fer temes.

P3: Sí, però a veure, que quedi molt clar. La festa del Pi que és una festa molt masclista, bueno fa cent anys de la festa del Pi? És de molts anys que va adreçat a que els quintos quan marxaven al servei feien la festa i anaven a buscar al Pi perquè el pi si l'agafaven i el donaven i el cremaven era per invocar a que ploqués quan hi havia tanta sequera aquí al poble. I aquesta festa pues ha continuat així. Aquesta festa, no és una festa de l'Ajuntament, aquesta festa la promociona una entitat. Llavors, si fos com Ajuntament això s'hagués parat, no ara, sinó fa 12 anys que va haver-hi la primer alcaldessa dona aquí al poble, que ella ja va pujar i se li van tancar les portes. Després, bueno la gent d'aquí del poble sembla que ja estan fets a que aquesta festa és d'homes, vale? I les dones no participen, van només a l'hora de cremar i esperen que baixin els homes amb el Pi, per plantar-ho. Jo sempre i estic lluitant perquè cada vegada és menos gent, des de les escoles, clar, el meu marit pujava amb el nen, un any que la nena va dir: vull pujar. Li van dir: No, la niña no puede subir, doncs bueno el meu marit no va pujar mai més. Si tots féssim això aquesta festa hagués canviat, però mentre qui ho porti sigui una entitat, que no és una festa de l'Ajuntament, jo no m'hi puc ficar. Puc criticar-ho, pues hasta reivindicar-me, però és una festa que no organitza l'Ajuntament. Si fos de l'Ajuntament, això s'hagués parat, però una entitat.. que cada vegada són menos i cada vegada es donaran compte que necessiten i que s'ha d'obrir a tothom, perquè tothom podem fer-ho.

Sota quina regidoria està?

P1: Serveis socials

Sota quina àrea estaria?

P3: Atenció a les persones, ciutadania... vull dir clar jo com a regidories, porto educació, gent gran, atenció al ciutadà... i si algun meu company no pot anar a medi ambient, ens ho fem entre quatre, entre quatre portem totes les àrees i totes les regidories, vull dir, res una feina. Clar si estàs amb sis regidors doncs ja t'ho pots repartir més, però.. som quatre.

P1: Bueno, té avantatges i inconvenients els pobles petits, no? Aquí quan vam fer la formació de dona, va venir tothom perquè...

P3: Si jo fos regidora de dos, per exemple, clar jo em puc dedicar molt més... però tenint tantes, es que.

Però potser és més pròxim, no?

P3: A veure jo estic oberta i la meva part la faig, ara m'agradaria entendre moltes més coses, vale? Perquè hi ha coses que jo quan vaig arribar, pues les van aprenent quan et van sorgint,

perquè clar ningú et dona un manual d'instruccions i com funciona tot. I la veritat, lo que estic aprenent ho estic aprenent d'elles, vull dir...

9.7.3. Entrevista 3: Cap d'Àrea_1 (CA1)

Treballo a l'Ajuntament de XXXX a l'Àrea de XXXX, i entre moltes altres estan les polítiques d'igualtat i dins de les polítiques d'igualtat, pues el Pla d'Igualtat Home – Dona que és on tenim desenvolupades pues totes les accions objectius i eixos que volem fer per treballar temes de gèneres.

Quines són les persones encarregades de portar a terme les polítiques d'igualtat de gènere?

Bueno, clar, l'Àrea la compon molts departaments i tractem que aquesta tasca sigui molt compartida, lo que diem que són plans transversals, accions transversals, etc etc. Però sí, que hi ha una professional que és la professional d'igualtat i ciutadania que igual com ella, per qualsevol tipus de no discriminació, d'igualtat a nivell general, i també vetlla per les polítiques de gènere, doncs les anem implementant. Em.. una de les coses que tractem és que sigui lo més transversal possible i que, d'alguna manera, tots els departaments que donen atenció a les persones, doncs tinguin aquest eix com prioritari i que tinguin formes de treballar el gènere des de la seva competència.

No sé, ara estem a l'edifici de la Biblioteca, doncs la biblioteca que fa, no? Que pot fer en la seva competència, doncs a lo millor editar una guia de lectura on pues ens dona a conèixer tota la documentació que té, pues en temes de gènere o fa una campanya determina i mostra pues les pel·lícules que tenim o organitzar una xerrada o una de les coses que fa molt i fa molt bé, a més a més, és que produeix exposicions de molt tipus, les produeix la biblioteca i tots els anys doncs produeix dos exposicions que tenen a veure amb dona, una que és sempre al voltant del 8 de març, el dia internacional de la Dona, i l'altre pel 25 de Novembre, que té a veure amb la violència masclista. Pues, d'entrada la seva competència, i en aquesta línia podria descriure més activitats que tracten que cada servei s'empoderi per fer activitats en aquesta línia. No és que hi hagi un o dos professionals que faci activitats no, aquesta professional en concret el que fa és empoderar als altres departaments per a que si que facin, i potser sí que a vegades fem coses conjunts, doncs ens unim tots junts, però...

Quines són les principals polítiques d'igualtat que es porten a terme al municipi?

Vale, nosaltres aquí des de l'Ajuntament de XXXX hem tingut bastant coherència política, respecte a les polítiques de gènere, perquè ja a l'any 2005 – 2006, a través d'un apoyo que ens va donar la Diputació de Barcelona, doncs ja vam fer un diagnosi, val? Vam fer un diagnosi per veure com estava l'Ajuntament com administració pública, tractant el tema del gènere i de les polítiques d'Igualtat Home – Dona, que en aquell moment ho anomenàvem així i a mi m'agrada seguir anomenant-t'ho així, val? Vam fer una diagnosi i en funció d'això es va redactar el Pla, que pots trobar-lo a la pàgina web, es va redactar el Pla d'igualtat i ciutadania on es descriuen els eixos i els objectius i accions concretes que se tenien que dur a terme a tot el municipi. Des de totes les àrees de l'Administració local, concretament des de l'Ajuntament. Aquest Pla es deuria aprovar crec que potser l'any 2007, una cosa així. I bé, el nem revisant, nem actualitzant pos a lo millor, les activitats, etc. I ara el que volem fer perquè, bueno, l'elaboració d'un Pla és molt costós, a nivell de temps i és una feina que si ves des de fora doncs és molt costós econòmicament, pos ara hauríem de fer un diagnosi, tornar a redactar el Pla... és molt inviabl donat els recursos que tenim, però d'això parlarem en un altre moment, però tenint en compte que és una obligació. A nosaltres des de el Institut Català de les Dones ens obliga o tenim el

nostre propi Pla o estem adherits en algun altre Pla, nosaltres estem fent els tràmits per adherir-nos en el Pla Comarcal, el Pla del Consell Comarcal. És força interessant, s'adapta perfectament als nostres objectius i el que farem serà la tramitació administrativa que és difícil i farragosa però és la que farem per tenir el Pla de Igualtat i també el Pla en contra de la violència masclista, que també tenim un Pla que també es va aprovar aquí a XXXX, però clar els plans s'han de revisar, han de tenir vigència i els has de modificar, llavors en aquesta línia, creiem que un Pla, per exemple, en el cas de violència masclista, es que tots s'assemblen molt o haurien de ser igual, perquè les persones intervinents són sempre els mateixos professionals, sigui el poble que sigui, i aleshores doncs també ens adherirem al Consell Comarcal del Vallès Oriental.

També era estem fent que acabarà la setmana vinent, crec, que es farà la sessió de devolució durant tot aquest any, han hagut una jornada, que han sigut potser un cop al mes on ens hem trobat diferents pobles, al Vallès Oriental, en unes especialistes en temes de violència masclista, per estudiar conjuntament que estem fent tots. En aquesta línia també és un treball interessant que estem tots a una, perquè en definitiva els Mossos d'Esquadra no són només de XXXX, ni són per Parets, els Mossos d'Esquadra estan atenent a les dones del Vallès, potser sí que canvia una mica si és de la zona de Mollet i de Granollers, per exemple, l'hospital. L'hospital actuarà amb una dona que arriba amb violència masclista de igual manera si arriba amb lesions sigui del poble que sigui. Per tant, hem fet aquest estudi, que anem fent, des de els juristes, des de educació, des de Salut, Mossos d'Esquadra, perquè la lògica és que el circuit intern pugui variar una mica, però el procés hauria de ser la mateix, per tant, això és el que nosaltres farem en tant a aquests documents que regula com hem de fer la igualtat home – dona i que hem de fer per la violència masclista.

També estem, això porta una mica de feina, perquè de fet no tenim antecedents i de fet aquesta legislatura també són molts Ajuntaments que també volen tenir pla LGTBI, i llavors també estem en aquesta voluntat però també, a veure, com el redactem perquè aquesta qüestió, és una qüestió molt acadèmica i els professionals no tenim, potser tant temps, com per dedicar-nos a fer redacció. I clar, l'evolució? Pues des d'aquells moments fins ara, és d que, s'ha contemplat molt el tema de treballar la igualtat, el tema de promocionar activitats on es visualitzi molt la dona... la línia més principal, la de l'empoderament i en aquest sentit, seguim realitzant línies d'empoderament, un buit que tenim i que és molt difícil, és treballar molt l'empoderament de la dona amb situació de vulnerabilitat i en aquest sentit, aquí el col·lectiu a XXXX de dones de procedència de fora de l'Estat, no és ... que van arribar per un procés d'immigració, en tenim moltes, moltes dones i moltes que, fins i tot, han estat abandonades amb els seus fills aquí. Llavors amb aquestes dones sí que treballem molt, fem programes molt concrets per empoderar-les.

Per exemple, quins programes?

Per exemple, alfabetització, tant alfabetització en català i castellà com digital. Perquè clar elles són les que han de fer-se càrrec dels fills. I els seus fills si dominen el tema de la informàtica, doncs en detall, per exemple, empoderar-les per a que tinguin pues de trobar una feina, amb formacions més laborals. No sé, ara tenim un grupet que estan fent un cursos de costura i, a banda que s'ho estan passant molt bé, perquè és un grup que és com molt terapèutic entre ell mateix, doncs bueno estan aprenent a fer ara la màquina de cosir i a banda que els hi dona possibilitat de que amb un retall de dos euros al mercat de Granollers, poden fer una cosa bonica, doncs bé el hi pot donar una sortida també de poder obtenir alguns ingressos. Aquest és un exemple però en aquesta línia.

Aleshores, la política, doncs bueno, va millorar molt en quan a l'any 2007, a través de un conveni amb la Diputació, vem poder contractar a una tècnica d'Igualtat, vàrem tenir una tècnica d'Igualtat des de l'any 2007 fins a l'any 2009, i aquesta tècnica, havia d'acabar sent personal de l'Ajuntament i... bueno era un trasllat que any rere any l'Ajuntament havia de fer-se càrrec al 100% el primer any ho va pagar la diputació i així... i quan va arribar que el 100% ho havia de pagar l'Ajuntament, pues estàvem amb la crisi econòmica i va ser la primera vegada que jo vaig notar: "ostres sí que tenemos crisis", perquè no es va fer aquest contracte. I va ser el primer, després han hagut molts eh, però va ser la primera professional que va caure i clar, des d'aquell moment ja no ens hem remuntat. O sigui, tenir una professional amb jornada completa dedicant-se a polítiques d'igualtat.

Va ser quan es va fer el Pla?

Bueno, això es va fer abans, però el fet de poder fer tot això va justificar molt que la Diputació ens donés aquest suport. Perquè el que sí en aquella època, estic parlant de l'any 2005, 2004... La problemàtica econòmica no existia... No existia, ni tampoc teníem, que ara també t'ho explicaré, lleis que controlen molt la despesa pública dels Ajuntaments. En aquell moment no teníem aquell problema i sí que de la mà de la Diputació, perquè ens ajudava una mica econòmicament, pos va ser quan vem poder fer el diagnòstic i vam poder fer el Pla, val? Clar el fet de tenir un diagnòstic i poder fer un Pla promocionava molt fàcilment que entréssim a la roda dels Ajuntaments que feien conveni per tenir Agent d'Igualtat, perquè lo inicial ja ho teníem. Aleshores clar, això va anar molt bé, perquè vam tenir una professional molt bona, ens va agradar molt, vem congeniar molt molt molt, es va implicar moltíssim amb XXXX i durant aquells anys, doncs clar, ella tenia el Pla d'Igualtat como un libro de cabecera i podíem implementar moltes accions i molta transversalitat. Vam fer coses molt interessants amb dona i empresa... vem fer coses molt interessants en molts sentits, però clar es que era dedicació plena. I això en el 2009 quan ho vam perdre... doncs vem tenir que limitar les nostres... durant molt de temps em vaig estar jo ocupant però de lo mínimo mínimo i lo mínimo mínimo, va quedar com que bueno, no vem deixar mai de celebra mai el 8 de març, ni el 25 de Novembre ... i, bueno, alguna coseta més. Però quedava molt... com deia jo: "Bueno són actividades culturales del lado la mujer". Però molt no era això, però sí que aprofitàvem qualsevol possibilitat per ficar la cunya, no? Per exemple, en el any 2012 i 2013, vem tenir una subvenció del *Ministerio* per treballar temes d'immigració i com que sí van entrar aquí molts diners doncs vam fer molts programes amb aquesta línia de capacitat a dones i ... bueno, pues va ser molt interessant, perquè anaves a grups concrets de dones per donar-lis eines, empoderar-les, hagués estat bé que s'haguessin associat però bueno, és igual, i clar van aprendre molt i es van sentir doncs molt valentes.

Això també des de educació, tenim el Pla educatiu d'entorn que és una eina que intenta vincular les escoles amb el que s'està fent amb la resta del poble. És una eina interessant. Bueno, doncs nosaltres fem activitats en els centres educatius amb mares, a la tarda, no? Bueno, fan horaris diferents a tots els coles, però posem un exemple, entre a les tres i surten a les quatre i mitja o cinc, i en aquella estona doncs una dia a al setmana fem activitats amb les mares i així tenim col·lectius molt interessants per poder fer canvis importantíssims. Per exemple, amb les dones gitanes, per exemple, o amb les dones magrebines. Clar a nivell professional és molt engrescador i molt ric i necessitaríem tenir molts recursos de tota mena. Però bueno, vam tenir la crisi econòmica amb lo qual els recursos de l'Ajuntament van baixar molt i quan això semblava que, bueno ens estem recuperant, tenim el desembre de l'any 2012. No de l'estiu que és la llei d'estabilitat pressupostària que hi ha molt control amb la despesa pública i llavors

doncs, això doncs, no ens deixa contractar personal, per exemple, vull dir que a lo millor l'Ajuntament voldria, sí que podria però no podem perquè tenim aquesta llei que diu no no, no podeu contractar. Les despeses han d'estar molt vigilades, lo qual, es garantia eh, són diners públics i s'ha de vigilar no es que digui ala, l'alegria del gasto... però sí que és veritat, això ens ha impedit recuperar tot el que vam perdre a partir de l'any 2009. Perquè sí que és veritat que vam perdre molt i intentar recuperar-ho per voluntat que hi hagi de regidores, regidors i alcaldes, la veritat que ara la circumstància no ens ho permet molt. La veritat, és que, bueno, mira fem el que podem.

Quin és la idea que es té d'igualtat?

Sí bueno, llavors arribem, clar donat a aquesta situació i donat que entenem que hem de parlar de polítiques d'igualtat en general i que, bueno, que no té raó de ser, de la població migrada a XXXX quan portem deu anys... o no té raó de ser, saps? Llavors, en aquest sentit, no, treballarem per la 0 discriminació. Nosaltres, tolerància 0 a qualsevol discriminació, però vigilarem totes aquestes línies. I nosaltres creiem que... el que et deia, no sé si t'ho he dit abans i sortirà dues vegades, però creiem que és molt interessant continuant posant aquesta visió feminista de la societat, que és la que ens ajudarà a que hi hagi aquesta discriminació 0 i treballar la igualtat a totes les persones, per totes les condicions, però el col·lectiu dona, amb aquesta visió de gènere, veiem que és super necessari.

També vam treballar el dia mundial del càncer de mama que és un càncer molt femení... fins i tot aquella mateixa jornada va haver-hi preguntes de perquè va adreçat a les dones, sí que hi ha alguna incidència de càncer de mama amb homes, però el percentatge és molt molt baix i sempre té a veure amb alguna altre patologia, per això és molt femení el càncer de mama, i va ser molt interessant. Del SIAD... i després una altra activitat que a nosaltres ens engresca molt i participem en la "muestra itinerante de cine espanyol hecho por mujeres", i bueno és molt maco, perquè, a més, quan vam començar va cinc anys o set, perquè el temps passa molt ràpid... la regidora que portava polítiques de dones, també era la regidora que portava promoció de la ciutat, llavors lligava molt perquè aquesta mostra de parla hispana, això vol dir que abarca més països que no són l'Estat espanyol, aleshores, mmm... clar és molt interessant perquè clar és un cartell que volta per Espanya i per Europa, i clar això com a promoció de la ciutat és molt xulu pos veure "Octava muestra de cine itinerante hecho por mujeres" i surten les ciutats, no sé, Barcelona, Jaén, Montevideo, Washington... saps? I a banda d'això, sempre és molt xulu, doncs portem sempre obre que tenen missatge i que tenen també em un contingut de gènere, val? I, sobretot, perquè en aquell moment també estem parlant de la indústria cinematogràfica des de el punt de vista de les dones i quin paper ocupa, i llavors són uns dies de campanya on estem parlant, seria com dona i empresa, bueno doncs dona i cine. I van passar coses curioses, doncs no sé, un any, per exemple, vem portar com a primícia una pel·lícula documental que es diu la plaga que està feta per una, emmm.. per una directora de Caldes de Montbui, jo la vaig portar perquè tenia molt interès i perquè no s'havia estrenat encara a Catalunya i s'havia rodat aquí a Mollet a la banda de Gallecs. I llavors, doncs res, estan amb nosaltres teníem que passar-la, havíem convidat a la directora i no va poder venir perquè anava a recollir un premi important. I es va viure amb molta il·lusió per part de nosaltres. És xulo, perquè, llavors aquest any vam buscar pel·lícules més comercial, perquè ho vam ajuntar amb la celebració del teatre auditori i llavors pues busquem i llavors vam parlar amb l'organització i vam portar amb pel·lícules més de cartellera i va ser interessant. Normalment el que fem és que abans de començar, com el poder de convocatòria és petit, es com un cinefòrum, pues expliquem la biografia de la directora

o la productora, expliquem també la pel·lícula i quan acabem fem cinefòrum, l'any anterior va ser documental i parlaven de coses que cridaven molt l'atenció.

Aquell dia havia de venir la Neus, no no pot venir, ha guanyat el premi... hi ha tot això, seria del any passat, si pots, doncs hi ha moltes més coses que tenen a veure amb un grup de dones en concret, per grup d'edat, els joves estan donant com passos molt endavant, o sigui les associacions juvenils hi ha algunes que estan molt, són molt feministes, llavors encara que sigui, no sé, va ser algo fantàstic, fa dos anys, un grup de joves es va voler reunir perquè volien treballar temes de gènere i va venir un noi i una noia i la voz cantante la portava el noi, no? I bueno, doncs que bé que les associacions tinguin aquesta visió de voler...

Perquè creus que es van començar a fer aquestes polítiques al municipi?

Bueno aquí, es que... jo recordo que era un tema que interessava sempre a tots els regidors i tal i que jo la primera vegada que vaig celebrar, com es diu, el dia 8, era l'any 94, 1994, i després d'aquí doncs ja ho vam anar celebrant, saps?

Va ser per tant per interès del govern?

Bueno.. era d'interès d'algú de l'equip de govern, sí, sí de l'equip i govern i clar hi havia algun regidor o regidora que ho potenciava i és a més, és molt viscut. Ara estava repassant uns plens municipals que buscava una informació i sortia, no? Quan al Ple municipal aprova per unanimitat el manifest per la violència masclista, saps? I això, pues és ... jo ho recordo de sempre.

A qui creus que van adreçades aquestes polítiques?

A veure, sempre ho adreçem a la població en general i, en especial, a grups de dones. Però sí que és veritat que amb la època que vam tenir l'Agent d'Igualtat, vam fer un treball molt maco que després no vam poder repetir pel fet aquest que calia molt empenta i es que vam començar a treballar un moviment que en el any 2007 – 2008 era molt innovador s'estava fent al País Basc i aquí vam començar a treballar-ho molt que va ser el moviment dels homes igualitaris, val? Llavors nosaltres vam estar treballant el tema aquest, bueno de fet, vam contractar a un home que coneixia que feia activitats al poble, feia tallers, que era molt conegut dintre del territori i... el vam contractar per a que anés a parlar amb totes les entitats del poble, anés a parlar amb tots els llocs on podia haver persones, demanar la signatura de homes dient que ells són homes igualitària i que estan en contra de qualsevol violència, clar jo que aquell moment allò va tenir molt èxit, després van intentar dur a terme i vam recollir molt poques signatures. Llavors, sí que nosaltres entenem que aquesta és una campanya molt important que hem de visualitzar els homes que són homes igualitaris, no? Que veuen que la mirada feminista portarà benestar a la societat i que no participen de cap tic masclista i després doncs molt important, que no t'ho he dit, després doncs clar treballem el tema de la coeducació amb els nens, val? I des de coeducació, oferim uns tallers a les escoles, vale? Que ho fan a quart i aquest any hem tingut la sort de que hem pogut treballar amb una escola, però tota la comunitat educativa, o sigui, tots els cursos, els pares i professors, treballant el tema de la coeducació, treballar en iguals.

S'ha fet amb tallers?

Sí, amb tallers, conferències, xerrades, emm.. role playing, els nens han tinguts més sessions, els mestres han tingut una o dos, els pares van tenir una. I els nens han tingut una o dos, cada grup! Es que tota l'escola, vale? I això, ho hem fet amb una escola i l'any que ve ho farem amb un altre, perquè clar és molt laboriós, i llavors aquesta escola en concret va ser xulo perquè els

professors van manifestar que els hi havia encantat i que ells d'això no ens sabien res i que ningú s'havia preocupat de que ells estiguin formats en aquest tema, ni el departament, ni totes les sessions que tenen els mestres en reciclatge... no n'hi ha res que toqui aquest tema. Nosaltres creiem que si toquem la coeducació ens estem anivellant, no? Per aquesta igualtat. I... això seria un punt, però la part de la coeducació és important treballar-ho des de petits.

Quines són les principals limitacions per portar a terme les polítiques d'igualtat?

Bueno, ara mateix, les dificultats són econòmiques i de personal bàsicament. Emmm a nivell ideològic no tinc cap impediment ni per part d'Alcaldia, ni les regidores, es més, les regidores que estan al cas d'aquest tema emmm tenen moltes ganes de que siguem atrevides, de que posem en marxa, accions o protocols o el que faci falta. En aquest sentit no tenim limitacions. En aquest sentit. Sí que tenim limitacions perquè tenim el temps que tenim pel personal que som i els diners que tenim per poder tirar endavant aquestes seccions, no? Per exemple, nosaltres hem començat amb una escola, no? Clar es que això és molt car, no podem, en un any no podem fer les quatre escoles, t'imagines, tants tallers? Llavors la qüestió pressupostaria és bàsica, és bàsica ara. Després un altres tipus d'impediments i dificultats, bueno, es que hi ha molts estereotips que s'han d'anar trencant i que costen molt, fins i tot, costa molt que nosaltres mateixes no els estiguem fent servir o que costa molt que companys, no? Els hi costi veure coses que a lo millor. A veure, aquí hi ha una problemàtica que s'ha de fer una revisió interna important respecte a com vius aquest tema.

Ara una cosa que també és novetat és que aquest any tindrem protocol de prevenció de violència a la Festa Major, val? Que era el tríptic aquell, vigilem agressions de tot tipus, que la veritat és que no hem tingut mai, l'any passat creiem que va haver algo de violència masclista durant la Festa Major, però ho volem contemplar-ho i, a més a més, que es visibilitzi molt que estem al tanto d'això perquè clar... hi ha coses que no sabem. A lo millor si nosaltres tenim el nostre stand o tenim les educadores que se visibilitzin per Festa Major, a lo millor sí que ve un grup de noies i ens diu: ostres, m'he anat d'aquesta terrassa perquè el del costat, ja estàvem cansades de tanto piropo verde, bueno, que a lo millor la cosa que et pot sembla molt innocent acaba mmm... acaba donant-te la creença de que ets molt vulnerable i t'ho acabes creient, que ets molt vulnerable, llavors jo ho ets.

Com s'avaluen aquestes polítiques?

Bueno, no tenim massa tradició en avaluació a nivell general. Bueno es que somos latinos, m'explico? El temperament de l'Europa que no és de l'Europa del Nord, no tenim trajectòria, nosaltres tenim trajectòria de memòria, de que tot quedi per escrit, ho expliquem tot i... mmm.. treballem molt per l'acció, sí que pensem moltes vegades indicadors per poder avaluar, però mmm... això se nos queda bastant en el tintero, no ho fem molt. Nosaltres avaluem les polítiques quan acabem la legislatura, lo que són polítiques, no? Llavors sí que hi ha una avaluació de com ha anat el PAM, que és el Pla d'Acció Municipal. Nosaltres el que fem és la memòria i al fer les memòries allà sí que tens en compte les incidències que hi ha hagut. Allà sí que tens en compte emm com han sigut els resultats, però jo el que he vist i el que m'he donat compte és que no tenim cultura d'indicadors i sovint els indicadors que proposem es que ens dona una informació que sí però... número d'assistents, número de tal... sempre acaben sent coses d'aquestes i a mi m'agrada molt més l'avaluació qualitativa, la que el tècnic em fa un redactat i sí que em posa els número que sap però aquella reflexió al voltant d'aquesta cosa. És un problema purament de ideologia, eh. Que no estem preparats per això. I quan hi ha

indicadors a vegades, els indicadors *sesguen* l'activitat. Jo el que he notat, quan tenim indicadors que haurem d'avaluar, l'activitat és molt dirigida.. m'entens? S'organitza l'activitat en funció d'aquells indicadors. Llavors... mmm, clar tu estàs treballant amb persones i hi ha un feedback, llavors t'has d'adaptar una mica. Jo es que lo de les avaluacions i els indicadors és un tema pendent per mi. Ens hem mirat molt als països del nord, al 2009, en l'època que estava el tripartit es van fer moltíssimes lleis que regulaven molts aspectes de la vida del ciutadà, però es que té 0 a veure amb els països del Sud.

Ens porten molt problemes aquesta legislació, es que si hem de reservar recursos econòmics per fer l'acció i per avaluar-la, no no per fer l'acció.

Des de quan existeix la regidoria?

A veure, nosaltres teníem regidoria de Dona, val? Dona i polítiques d'igualtat, això seria, no sé a l'any 2003 – 2004, seria dona, després regidoria de dona i igualtat, val? Fins al 2015 que ja se'n diu la regidoria d'igualtat i ciutadania que quan descrius el que entre doncs sí que diu dona, gènere...

I al canviar aquest nom ha existit algun canvi?

No, nosaltres a nivell tècnic ha hagut un canvi important perquè, ja et dic, la tècnica, de fet, la tècnica que ara s'ocupa era la que portava ciutadania i era la que ja estava vigilant immigració o d'altres discriminacions i bueno, ara doncs posa també aquesta mirada la mirada de gènere. I quan diu la mirada de gènere, doncs és home, dona, trans, gay, lesbianes, saps? I... llavors a nivell tècnic està resultant molt interessant. I bueno, també es dona la circumstància com et deia que a nivell polític la regidoria que porta igualtat i ciutadania doncs té una mirada molt per empoderar a les dones. Molt de... bueno, no ens oblidem de les dones, que les dones falta molt per a que estiguem en igualtat encara n'hi ha moltes discriminacions... bueno se produeixen assetjaments a cada moment, bueno, s'assassinen.. i tot això. Llavors ella sí que està molt interessada i fins i tot bueno ... tracta també que els seus companys regidors d'altres àrees doncs també ho contemplin.

Sempre ha estat aquesta regidora?

No, però és igual totes les regidores, sempre han sigut regidores, encara que no hi hagi hagut president d'Àrea, com a polítiques de dones i d'igualtat sempre han sigut dones.

La persona o la visió que tingui pot fer que canviï la manera de pensar les accions?

Bueno clar... els polítiques tenen un tarannà, com tothom, però a més a més tenen un projecte polític com a regidor i això fa amb tot eh, amb cultura, esports, amb treball, amb serveis socials, fa que és inevitable que tots els ciutadans del seu poble, potser mirar amb uns. I llavors aquí sí que depèn del tarannà doncs han mirat més a la dona jove, o han donat molt èmfasi a la dona jove i emprenedora, hi ha el tema de la dona amb vulnerabilitat pues ho hem de treballar i és un altre aspecte i d'altres moments doncs emmm, amb la regidora que després van haver canvis. Però amb la regidora que hi havia abans, doncs va dir no no, gènere i vull polítiques de LGTBI, per exemple, no? Llavors clar això va ser un impuls o dona i empresa, vull dir el tarannà, més que el tarannà la mirada de la seva pròpia carrera política. Vull dir, els regidors i regidores encara que siguin de poble, home casi sempre tots i cada vegada més, volen destacar amb algo, no?

A vegades, potser no es veu tant aquesta visió política...

Aquí ens donen molta llibertat, però ens deixen clar quina és la seva visió i llavors clar, com a tècnics...doncs ens correspon donar suport a la seva visió. De fet, he trobat molt recolzament

amb les regidores i, de fet, moltes vegades quan una regidora ha volgut impulsar una línia, sempre ho hem aplaudit perquè hem dit, ostres això ens faltava. Jo per exemple, el tema de diversitat sexual jo havia volgut tirar endavant coses, ostres i deia a XXXX no hi ha diversitat sexual? Es que no m'ho crec... clar quan va venir la regidora, vaig dir hombre menos mal.

A nivell intern, hi ha pla d'igualtat?

No, aquesta és la cosa que va caure quan no vam poder contractar a l'Agent d'Igualtat. Es necessita molta implicació, té que haver-hi una persona que faci el seguiment, ara el Pla d'Igualtat, tenim l'extern, però l'intern no el tenim. I tampoc teníem, que això no ens correspon perquè això ja és un tema de recursos humans i delegats d'empresa, de sindicats, és el protocol d'assetjament per raó de sexe com a empresa, s'està amb això. Però, clar nosaltres com a polítiques d'Igualtat i Ciutadania podem impulsar però ho han de fer-ho ells. I el pla d'igualtat dintre de l'Ajuntament clar va quedar parat perquè es necessita molta dedicació d'algú que faci això. I la Diputació que ens acompanyava en tot això, ens va dir no, si no teniu Agent d'igualtat... no us involucreu, perquè llavors no podrà ser. A més, és una condició bàsica. A les hores, jo sí que el reclamo molt a recursos humans, perquè clar també potser, de fet, es qui ha d'estar involucrat. Jo de tant el reclamo a recursos humans, però no ens fem càrrec.

No es fa per recursos?

Ara mateix no es fa per recursos, però quan el comencem a fer les limitacions seran importants. Ara mateix no ho fem perquè això eh, però sé que quan ens hi posem les resistències... seran brutals. Hi haurà moltes resistència, perquè hi ha molts comportaments masculistes, és brutal, fins i tot entre dones. Dones que tenen coco per estar en un lloc de l'organització que tenen cert poder, la manera de relacionar-se és completament masculista. No té la mirada femenina de resoldre un conflicte o de com abordar-lo, no... I després, bueno, clar, les diferències de tracte, em... a veure jo fa, pues no sé, fa molts anys, estic agust en el meu lloc de treball, però sovint em sento desubicada, bé perquè arriba un regidor nou o arriba un professional nou o és un grupet i no es donen compte i treuen uns estereotips que a veure. Perquè entre jo i em diuen: hola maca? I perquè entra el cap d'una altre lloc i no diuen: hola maco? Això marca m'entenc.

Potser també es veu en la valoració de certes àrees, no?

Sí, o també la valoració del àrea, la importància, dels temes que tu tens o fins i tot, a vegades, està la credibilitat, no? Nosaltres expliquem les coses d'una manera determinada i això ja és motiu per posar en dubte la teva credibilitat, no? A lo millor d'aquella mateixa cosa i l'explico posant-me al rol masculí i alo millor em fan més cas o a lo millor diuen: ui està enfadada. És molt dur això. I no parlem dels sous, si parlem dels sous aquí ja... la bretxa és brutal...

Perquè es va decidir que fos a serveis personals?

Bueno això també és una moda, en a l'any 92 quan es van constituir àrees, va ser quan a l'Ajuntament de XXXX, es van organitzar que una sèrie de serveis estiguessin sota un mateix paraigua, que fossin tots aquells serveis que estiguessin promocionant serveis a la ciutadania. I llavors, es diuen atenció de serveis a les persones, per exemple, nosaltres ens diem servei d'atenció a les persones, vale? Són els serveis que donem directament, no sé la biblioteca, cultura, serveis socials, salut, joves... no sé, nosaltres estem donant directament serveis a les persones. En els anys 90, la tendència d'organització de les administracions públiques era agrupar aquests serveis, que tinguessin un únic paraigua era una manera d'optimitzar també les atencions i és per això. Allavorens, en els anys 90 es deia serveis personals, val? I durant molt temps es va dir serveis personals...

Les polítiques d'igualtat sempre han estat aquí?

Sí, podria ser que trobessis algun altre Ajuntament que pel motiu que fos no estigués aquí, normalment és perquè és una Alcaldessa que abans havia estat a l'àrea de serveis a les persones, que vol continuar regentant la regidoria de polítiques d'igualtat i llavors a vegades pengen directament d'Alcaldia, però és per aquest voluntat de: no això no ho vull deixar, ho vull continuar portant a terme, però les polítiques d'igualtat estan a serveis a les persones perquè són els serveis que es donen. Un altra cosa, als Ajuntament d'esquerres, solen dir serveis d'atenció a les persones, els de Convergència, per exemple, deien servei de benestar social i aquí estaven els serveis socials i les polítiques de serveis personals. Per exemple, el Consell Comarcal, això et pot confondre molt, perquè tot el que nosaltres fem com a serveis a les persones, ells ho tenen a polítiques d'acció social, i tenen una altra Àrea que es diu serveis personals i que tenen allà, les coses que tinc jo, tenen polítiques de cooperació i polítiques de joventut i fan altres coses segurament, val? Però en canvi a l'àrea d'acció social del Consell comarcal, fan moltes més coses de les que fem nosaltres.

Creus que hi ha transversalitat de gènere a les diverses àrees?

No, jo puc parlar que garanteixo la transversalitat a l'àrea de serveis a les persones, però no a les altres àrees.

Quins creus que són les major limitacions per portar-ho a terme?

Bueno aquestes resistències són per desconeixement i perquè es volen dedicar molt a lo que és de la seva estricta competència. Llavors posar aquesta mirada, doncs els costa. Per exemple, l'àrea de territori que és on està tot el tema de les pedres, l'altre "P". Hi ha P, de Policia, P de Persones i P de Pedres. Quan estan aquí, bueno, jo faig la vorera, la reglamentaria, la que la normativa em diu que he de fer, però vale sí, per aquesta vorera la mamá que porta el cotxes no està molt còmode. Ah vale, esto es un estereotipo com una casa de pagès. Tenir aquesta visió de via pública i gènere va molt més enllà i té a veure amb la formació, estic segura que ni al col·legi d'arquitectes tècnics, ni al col·legi d'arquitectes, ni aquestes coses les contemplen. De fet, les mirades de l'urbanisme i gènere, són molt pioneres, són les que guanyem premis, perquè clar, són pioneres, molts premis d'arquitectura han posat la mirada de gènere pel mig. Però és un tema molt de formació. Nosaltres que estem en la fase de la redacció de POUM, pues clar, estic aquí encajando la mirada de genero, però es que.. et miren raro. I no és perquè no vulguin, i no és perquè siguin tots uns machistes, es que... no tenen aquesta cultura. Això pel seria les pedres. Pel fa a la Policia, hi ha els agents de proximitat i n'hi ha que estan més especialitzant en dona i, normalment, doncs sempre són agents de policia dona que tenen aquesta sensibilitat i entenen tal... sí que es veritat que quan van a l'escola de la policia aquí a XXXX sí que fan cursos i tot plegat, però aquí el tarannà personal mana molt i un agent de policia amb uniforme i armat, posa el seu tarannà per sobre encara que sigui. Llavors, doncs, bueno, emmm doncs hi haurà agents que sabràs que si li toca el torn, el que sigui, doncs la visió de gènere estarà molt complicada i hi haurà que no. Hi haurà que veuran un nen i una nena, i la nena estarà neguitosa i que tot va bé? I pensarà a veure que està passant. En canvi, passarà un nen i encara li farà una broma de sigues més machito. Es per formació. Per això és tant important el Pla, si no hi ha pla, llavors té molt a veure amb els professionals directament llavors pot trobar-te professionals homes que estan involucrats i professionals dones que no estan nada nada nada, involucrats.

Existeixen estructures formals o informals de coordinació i seguiment de la transversalitat de gènere? Com?

De l'àrea de serveis a les persones els regidors tenen unes reunions, no sé cada quan les fan, cada setmana i cada mes i aquest és un punt. Però de l'àrea de serveis a les persones.

Després si que hi ha les reunions de junta de govern que llavors estan els regidors, segur que parlen, segur que la regidora, però clar si no tens el Pla es que no té sentit.

A nivell tècnic o de professionals?

Hi ha algun espai.

La regidora té diferents temes, això impedeix que no es portin a terme tantes polítiques d'igualtat?

El que impedeix no portar a terme tantes polítiques és no tenir pressupost i no tenir personal tècnic. Perquè en aquest cas en concret, la regidora, és la presidenta de l'Àrea de serveis a les persones, llavors ella té aquesta mirada de preservar tot el que té a veure amb serveis a les persones. I ella té regidories en concret i una d'elles és aquesta però per voluntat política no és tant. A lo millor hi ha una setmana que l'agenda... però això no és un impediment per a que les coses puguin sortir, si hi hagués un professional que es dedicés això o hi hagués més pressupost.

Creus que és important que hi hagi una regidoria d'igualtat?

És important que els Ajuntaments, que la part política tingui el seu lideratge i nosaltres aquest lideratge el tenim. Però és molt important que hi hagi aquest destacat, que hi hagi la regidoria i que existeixi algun regidor o regidora que se'n ocupi. Perquè sinó queda muy diluido, en el nostre cas pot semblar que quedi molt diluido però no és la realitat. De fet també és que hi ha hagut unes modificacions... de regidories, que ens ha sobrevingut aquest trimestre de l'any 2016 i això també va fer doncs que bueno acabes sent que ella portés més temes dels que hauria d'haver portat. En un principi no estava organitzat així, perquè van haver un canvis, va plegar l'alcalde... i això va motivar que bueno, ella s'ocupés, podré fer la línia continuista. Però és molt important que hi hagi algú que s'hi dediqui que quedi molt diluït, sinó potser a vegades no es fa res.

Teniu relacions amb d'altres municipis per temes d'igualtat?

Sí, ara, per exemple, a través del Consell Comarcal hem estat fent aquestes reunions que et deia per tema de violència de masclista, però també promociona per parlar de temes de dona. I també aquí a la comarca ens coneixem molts tots i sabem molt que fan a Montornés, que fan a Parets i que fa la Llagosta, pues es fàcil que puguem quedar i compartir.

Hi ha retroalimentació entre població i ajuntament?

Bueno ara la retroalimentació que hi ha és del teixit social juvenil que és molt fort, associacions juvenils i hi ha una coordinadora d'entitats juvenils. I això és el més important. I després aquestes fluctuen, en funció de les seves necessitats. Però després també hi ha hagut èpoques d'associacionisme de dones de l'Àfrica del sud, de Senegal, de Guinea i també ha sigut molt interessant. Però, la seva situació personal marca molt el fet que estiguin més actives o menys actives.

Abans m'has dit que em comentaries el tema del SIAD?

Sí, sí. A veure, nosaltres el que tenim des de sempre, abans del Pla, la diputació ens va donar suport per a que muntéssim l'acompanyament psicològic i l'assessorament jurídic. Abans es

deia el PADI, nosaltres dèiem PADI, jo parlo molt de SIAD, perquè ja deixem el PADI. Però estem en construcció, ara mateix no tenim res perquè s'ha acabat el contracte i estem en processos de contractació de juristes de dones i atenció psicològica, ara mateix aquí no hi ha. Però clar si vull anar més enllà, doncs necessitarem més recursos. Aleshores, sí que trato que nosaltres des de igualtat i ciutadania cobrim aquests punts d'informació o aquestes necessitats d'informació que el SIAD podria donar. Això del SIAD també és molt polític eh, això del SIAD, el PADI era més diputació, el SIAD és més generalitat. Al final tots ens hem apuntat al SIAD perquè ens convé perquè així l'institut català de la Dona ens subvenciona però bueno... acaba sent el que cada poble vol que sigui.

Creus que es considera una prioritat la igualtat dins de l'Ajuntament?

A veure és una de les prioritats, sí, sí que ho és. Malgrat que els recursos siguin pocs i ens costi per llei d'estabilitat pressupostaria millorar aquesta part sí que ho és.

9.7.4. Entrevista 4: Cap d'Àrea i Tècnica (CAT_1)

P1: Tot el tema d'igualtat sí que és cert que hi ha plans d'igualtat i que es fan les lleis però després, en les diferents administracions com això es porta a terme, en les diferents empreses i quin finançament hi ha i com es porta això són dificultats. En el Pla d'Igualtat hi ha tot una línia de la violència masclista que aquesta és la nostra àrea i si que l'he desenvolupat més.

He preparat unes preguntes, si voleu seguir l'ordre... Si voleu fer una presentació

P1: Bueno, jo sóc la responsable d'aquí de l'Àrea de XXXX. Llavors l'àrea de polítiques d'igualtat, és un àrea gran, complexa, que comprèn tots els serveis socials. En global polítiques socials i després igualtat. Per tant, aquí tenim àmbits serveis socials, àmbit d'atenció a la infància, àmbit de l'autonomia i la dependència, tot el tema de gestió de qüestió, ajuts de menjador, tot el tema d'inclusió i igualtat i ciutadania. Que aquí que hi tenim, per una banda, tot el tema de dona i tot el tema d'immigració. Vull dir que és un àrea que és gran.

Sí, és amplia...

P1: Exacte, llavors volem focalitzar-nos nosaltres en l'àmbit de igualtat, però en aquest cas des de la perspectiva de gènere que és el que a tu t'interessa. Com des de la perspectiva de gènere sí que amb diferents, aquí a nivell de Consell Comarcal quan ha sigut l'hora d'elaborar el Pla s'ha treballat des de, a nivell global, i amb l'implicació de les diferents àrees. Però a nivell tècnic, ha sigut un pla que es va validar políticament però que es s'ha treballat a nivell tècnic. Bueno, penso que també, que és pobre i ric, amb tot els avantatges i desavantatges, no? I llavors aquí també s'ha treballat amb totes les àrees però està penjant de polítiques d'igualtat, no està penjant de presidència. Això és un altre tret.

Quines àrees hi ha dins del Consell Comarcal?

P1: Que estiguin amb temes d'igualtat, per exemple, desenvolupament local, tot el tema d'ocupació, de formació, pues clar, ella ha fet formació pels nous.

P2: Que s'incorporen en els Plan d'ocupació, hi ha també el tema de comunicació. Vull dir que en aquest cas des de presidència la utilització del llenguatge no sexista, del tipus de notícies que es pengen doncs que tinguin, doncs això que siguin equitatives i que no tinguin estereotips, no? O generin desigualtats. També s'està treballant amb secretaria, per exemple, el tema de contractacions, el tema de amb els plecs de clàusules el tema de fer contractacions es prevegin que davant de situacions d'empat, per exemple, doncs es pugui, doncs preveure algun tipus de desempat per fer això, de si l'entitat o l'empresa que es presenta te algun tipus de Pla d'Igualtat de Gènere pels seus treballadors, eh

P1: Amb recursos humans s'està treballant també

P2: El protocol d'assetjament sexual de prevenció i actuació davant d'assetjament sexual, això des de recursos humans, també el Pla intern que és de recursos humans, amb l'Àrea de Serveis Personals amb joventut, és a dir, treball més preventiu i de cara al jovent. És a dir, s'ha agafat a totes les àrees i s'ha convidat a tothom i cadascuna de les àrees dintre de lo que està fent

incorpora la perspectiva de gènere. A part d'això comentar que a nivell tècnic s'ha fet des de la participació de les diferents àrees, però també s'ha demanat la participació dels Ajuntaments...

P1: Del territori per l'elaboració del Pla

P2: És a dir, perquè després aquest Pla serveix també una miqueta com a paraigües o com a model per a poder, doncs els diferents municipis, pogues doncs utilitzar-ho, també una miqueta i adequar-ho.

Quines són les principals prioritats en les tasques?

P2: Jo sóc la tècnica d'igualtat. Llavors jo estic portant igualtat i diversitat i immigració, llavors dintre de les tasques d'igualtat, a veure, la prioritat és el que tinguem aquest plans. És a dir, complir la normativa, el marc legal, que ens demana com a Consell Comarcal, doncs això que tinguem un Pla d'Igualtat, que tinguem un Pla Intern. Tot lo que ens ve per llei, d'alguna forma, ho he de complir, doncs és la prioritat també, complim els que ens diu la llei també, no? I després la línia forta també, és el tema de violència masclista, o sigui, l'àmbit més preventiu, de sensibilització, de campanyes, de coeducació, és la més fluixa.

P1: Treballant a nivell supramunicipal amb salut, vull dir, jutjats, ensenyament,...

És sobretot violència, no?

P2: Sí...

Quan es van començar a fer polítiques d'igualtat aquí?

P1: Jo mira, fa 19 anys que sóc aquí eh, puc parlar des de que estic al XXXX. I llavors nosaltres amb un dels focus que vam començar a treballar molt més, va ser tot el tema de la violència masclista a nivell supramunicipal. Vull dir, hi havia molta necessitat de... de treballar tot el tema d'allotjament més enllà del tema de les pensions de les dones quan havien de sortir poder tenir un recurs que fos potent. La necessitat de formació també de tothom, dels professionals i dels diferents dispositius i... també es va fer a nivell de comarca, es va fer campanya conjunta això estem parlant des de fa 98 – 99 – 2000, es va fer campanya a nivell de comarca, vam tenir suport de diputació, vam fer tot el mateix, saps? Va ser com un bombardeig important, vam mirar de tenir altres opcions, casa d'acollida per les dones que no haguessin d'anar amb el recurs d'urgència d'un hostal, d'una pensió, es va treballar un primer circuit a nivell senzill, per a que tothom tingués una pauta de com fer-ho i que les Ajuntaments poguessin fer els seus primers protocols. Es va començar a establir protocols, inclús a nivell de casa d'acollida i de derivació fora de l'horari establert que hi ha professionals, es podia fer aquesta derivació sempre i quan el municipi tingués articulat el protocol amb la policia local, els municipis que no ho tenien... pues s'havien d'espavilar. També era una manera d'incentivar a que la gent fes els protocols i treballes els circuits internament, no? Ja et dic, vem començar des d'aquí llavors amb més o menys intensitat, hem anat treballat, inclús es va fer una publicació com des de, posem fre a la violència de gènere, vem treballar-ho com juntament amb la dipu i es va fer com una enquesta, un estudi, d'uns professionals, que passava amb la detecció quan els professionals tenien formació, es feia una nivell de detecció i els que no tenien la cosa va ser molt diferent. Bueno, va ser, interessant. Llavors aquí es van aconseguir un mínim de qüestions de tenir recursos, de fer formació i... després, de treballar comissions supramunicipals, treballar amb comissions de tècnics dels Ajuntaments i respondre a les necessitats dels tècnics dels Ajuntaments.

P2: Sí, perquè quan comentàvem això de les prioritats també, a part, de lo que clar ens marca la llei, sí que com a funció del Consell, que això és important a tenir en compte, és que això clar els Ajuntaments, nosaltres estem com a Consell. Llavors els nostre paper a part de vetllar per l'acompliment d'aquestes funcions que tenim encarregades, no? I vetllar per a que es duguin a terme a tot el territori, també és la d'unificar criteris, recollir les demandes dels territoris, en base a aquestes poder treballar la necessitat de recursos o de serveis. Sobretot, els que són més enllà del propi municipi, perquè clar, hi ha molts municipis, són molt diferents i llavors clar, primer garantir, que sigui onte sigui la dona que ha de ser atesa sigui de la mateixa manera o pugui comptar amb els mateixos recursos si ho necessita. I l'altre, dir bueno, anem a veure si hi ha recursos que alguna vegada un municipi no pot tenir, vull dir, que potser han de ser compartits. Llavors aquí és quan nosaltres treballem per això, per la casa d'acollida, per un servei d'atenció i informació a la dona, perquè hi hagi uns recursos que són supramunicipals i compartits. I l'altre és el treball d'això, de més d'unificar de criteris, de treballar formació plegada, de buscar aquelles coses que són necessàries pels professionals i que des de aquí els poguem com donar aquest suport.

P1: Després com també, per exemple, la creació del SIAD va costar. Tenim un SIAD comarcal però això no treu que ...

P2: SIAD comarcal no, és a dir, clar a la comarca hi ha tres àrees bàsiques, Granollers, Mollet i la resta de municipis. Llavors a la Comarca hi ha tres SIADs, reconeguts com a SIAD per part de la generalitat, un a Granollers, un a Mollet i aquí el SIAD del Consell Comarcal que dona serveis a tota la resta de municipis i que dona servei a tota la resta de municipis de menys de 20.000 habitants.

Això no treu que d'altres municipis tinguin aquest servei tot i que no es sigui SIAD, no?

P1: Exacte, per exemple, al teu municipi està molt desenvolupat tot el tema d'atenció

Perquè creieu que es van fer polítiques en aquest sentit?

P1: De gènere? D'igualtat de gènere? Mira, és una necessitat tot el tema de la desigualtat, és una realitat, si no s'empeny a vegades costa. El que passa que sí que realment, per exemple, nosaltres hem mirat de fer formació pels tècnics de totes les altres àrees i per tot el tema d'igualtat i tot el tema de llenguatge no sexista... clar, aquí tenim unes dificultats al fer tot aquest tipus de formació amb l'assistència, perquè poca gent i molts encàrrecs. Estem així, a l'administració, llavors clar... quan tú tens que complir tasques tu vas a lo que t'estan...i, a vegades, em programat dos sessions de formació en aquest tema, per exemple, a nivell de Consell i n'hem pogut fer una. Perquè, a vegades, la gent de les àrees no han respost. Però bueno, jo també poso sobre la taula aquest tema. I també, per exemple, en el àmbit de les polítiques socials, és un àmbit molt feminitzat, és la realitat, realment hauríem de fer, al revès, però sí que és cert que la igualtat fa falta per tot el tema de bueno, de moltes qüestions.

P2: Bueno, perquè és una realitat social que arriba per part de tot, per part de demanda de la pròpia dona quan arriba a un servei o fa una demanda, per part de les lleis, perquè també això ha arribat, no? D'entitats feministes, de tot el món social que clar ha hagut un moment que han demanat una sèrie de drets per treballar la igualtat...

P1: la igualtat al treball, la igualtat en el sou, tot això és una realitat que.. és cert.

La legislació d'igualtat va fer que s'impulsessin les polítiques d'igualtat de gènere?

P2: No, aquí no. A veure si m'equivoco, jo crec que aquí al Consell, la part tècnica o la part de polítiques socials del consell, a part de també políticament, hi ha la part de poder treballar les necessitats del territori. Clar nosaltres també estem a servei de lo que és, llavors clar, la demanda que a nosaltres ens arriba és per part dels tècnics, d'estar amb situacions i demandes de la ciutadania. Que es qui ens fa encàrrec de donar-nos com a consell, de poder ajudar-los, no? I és a partir d'aquí que treballem més enllà de la llei.

P1: Però la llei empeny a tothom, la llei ha empès a tothom. Això desenganyat perquè ha fet que els Ajuntaments han dit: home, doncs hem de fer això, hem de fer lo altre, hem de fer ... Consell doneu-me suport.

P2: Això també...

P1: Això també empeny que ens demanin a nosaltres. És una realitat, aquí també tenim un punt que no hem pogut assumir, perquè l'Àrea bàsica aquesta és molt gran, menys de 20.000, són vora a 300.000 habitants. Fixa't que tenim una característica molt diferent a altres comarques, que ni els municipis de més de 20.000, ni la capital. Sumen més habitants que els petits, vull dir que normalment a la resta de comarques, aquest fet no es dona, no? Que són sempre els municipis grans o les capitals qui sumen, no? I llavors, clar, perquè t'ho dic jo tot això, perquè tenim un SIAD molt gran i a l'hora treballem amb la comarca, ara s'està treballant molt tot el tema del protocol supramunicipal d'atenció, eh? Es va fer el serveis socials, es va aclarir ben bé que actuem i qui i ara s'està amb tots els altres serveis, però tenim un gap que és amb les entitats de dones. Aquí no les coneixem, ni hem pogut treballar amb ells, perquè no tenim... vull dir ella té una dedicació de mitja jornada, el SIAD... Són masses coses, però això et dic la voluntat i sempre pensem que seria macu, dic bueno, podem organitzar una trobada de dones, però si no té continuïtat... organitzar una trobada és fàcil, vale? Però perquè? Si no continuem després, si no recollim... fer mistos... no tenen sentit.

I els serveis que s'han ofert, s'han modificat d'alguna manera en la manera de pensar-ho?

P1: Per exemple, hi ha un recurs que són els punts de trobada, aquí també hem hagut de fer una separació perquè quan començàvem amb temes de conflictes, de visites... doncs que passava, on anaven? Serveis socials, guardia urbana i aquí hi ha dos punts de trobada que és un servei de comarca, que és un servei comarcal Granollers i Mollet, que en el qual, el punt de partida que pertanyin, doncs això també s'articula d'aquí del Consell. Doncs era una necessitat del Consell que toca tangencialment, però que clar també allibera a les dones. Perquè clar els punts de trobada han servit per lliurar moltes coses, perquè clar, hi ha manipulacions, i les que hi ha, doncs en aquest aspecte, pues es veu la realitat qui hi ha.

P2: I modificacions, de serveis, el que si tenim a la casa d'acollida, doncs abans hi havia un, i ara hi ha una altra.

P1: Si, perquè teníem una casa que no garantia plaça... vale? I llavors si tens una casa que no et garanteix plaça no serveis de res, lo que és la finalitat. Va haver-hi un moment que vam veure que no servia de molt i vam veure altres accions. Perquè no estem donant resposta i llavors nosaltres sí que tenim garantia de places sempre.

P2: Amb el tema del SIAD, abans només es feia assistència a la dona ara, ja fa des de el 2012 o 2013 que es fa fills i filles que han patit directa o indirectament aquesta situació de violència masclista i ara ja, vull dir, ha sigut des de principis de 2017, amb un nou contracte que hem

incorporat el tema del suport a l'entorn de la víctima, és a dir, familiars que potser la dona no s'adreça aquí, però sí que hi ha familiars que han detectat i han vist, i poder-lis donar pautes o poder-lis donar suport.

P1: Donar suport per a que sigui capaç de prendre les decisions que s'han de prendre.

A part de violència masclista quins d'altres serveis doneu al municipis?

P2: Clar, és lo que anava dir, hi ha la part aquesta de violència, quan tu parlaves d'igualtat de gènere, tot el tema va enfocat molt en dona i és per manca recursos. Tot el tema de dona i de violència específicament. Tot el tema més d'altres temes de gènere com transsexuals, bisexuals, lesbianes, el tenim absolutament a zero, no hem començat a treballar. Perquè és que no hi ha recursos.

P1: Jo veig que hi ha un *desfase* entre qui legisla i després com portar a terme el legislatiu, al Parlament fan lleis però després d'obligat compliment i si miren, han de saber qui hi ha darrere per fer les coses abans de fer-les o com es dotarà per a que hi siguin o qué passa, no? O a d'haver-hi un coneixement de la realitat perquè després passa que les coses, ells s'han quedat tranquils, mira, ja està, ja han fet una llei, estan ben contents. Però després que passa amb el dia a dia, en el seu compliment i com es porta a terme.

P2: I que, a més, tenim unes limitacions en quan al marc que ens ocupa, és a dir, nosaltres, per exemple, tenim un contracte o bueno un conveni doncs amb el departament de la Generalitat que regula les competències i allà, ja ens està marcant el tipus de servei que hem d'oferir. El finançament ve amb una quantitat determinada i ja t'està dient quines accions has de dur a terme i quines són les prioritats. Llavors, si no tens recursos propis hi ha poc marge, perquè, per exemple, amb el tema de dona, dèiem bueno escolta i si també podem donar, i si també podem atendre als homes com agressors, no? I si també, podem atendre a una parella d'homosexuals, que ve ell, que no és una qüestió de dona, que és una qüestió de gènere, però també rep violència.

P1: Clar és violència domèstica, no és masclista però és domèstica. Aquí van quedant uns buits.

P2: O és igual, una persona que per la seva raó de gènere, no? Una persona homosexual que en el seu lloc de treball hagi rebut un assetjament, també seria una qüestió aquesta d'una desigualtat de gènere o de tracte per la diferència de gènere. Però nosaltres no podem donar perquè ja venim d'un acord marc que ens diu que hem d'atendre a les dones i hem de passar comptes i números de quantes dones hem atès. I és per tractar la violència masclista i és aquesta i quan venen els encàrrecs acotats

P1: Quan és l'home, que és poques vegades, si fos l'home que és maltractat per una dona, per exemple, doncs no podríem.

P2: Això té a veure amb el finançament i amb encàrrecs que rebem per aquest finançament. És així. Perdona, sí que és veritat, pel que comentaves tu de més accions de la violència, sí que és veritat que després tenim dos grups de treballs amb els tècnics.

Amb els tècnics d'Ajuntaments?

P2: Sí, amb els tècnics d'Ajuntament a nivell d'Igualtat, que sí que és veritat que alguns ajuntaments tenen tècnic, molts no i aquests molts no, doncs hi ha algú de serveis socials que

acostuma a ser el referent sobre aquest tema, no? Perquè aquí sí que fa una mica tema de prevenció.

La gestió dins del Consell Comarcal, les persones que s'encarreguen de portar aquestes accions?

P1: D'alguna manera es focalitza amb la tècnica d'igualtat, amb depèn quins temes es treballa amb Recursos Humans del Consell Comarcal i de Presidència. Perquè clar a l'hora de fer convocatòries i tal, gerència dona el vist i plau. Però el treball, vull dir, a presidència no hi ha gent alliberada, vull dir que aquí som poca gent.

P2: No ho faig jo també, jo no sóc la casa... els projectes o serveis, amb la casa d'acollida tenim un contracte amb una entitat amb una fundació que té el seu servei i compta amb el seu personal. Llavors amb el cas del Servei d'Atenció i Informació a la Dona, hi ha l'Atenció telefònica que en aquest cas, sí que la faig jo i la gestió del servei. Després, hi ha també una fundació que té l'advocada i la psicòloga que és les que ens venen en aquest servei.

P1: Venen aquí i si la gent no es pot desplaçar va al municipi.

Quina relació el govern del Consell Comarcal i les maneres en com s'enfoquen les polítiques. És a dir, si hi ha diferent govern canvia el que s'ofereix en temes de violència?

P2: Home, hi haurà.

P1: En aquest cas no ha interferit, perquè es va començar l'anterior legislatura i aquí, per exemple, el segon Pla d'Igualtat de Gènere del Consell Comarcal es va parlar al Consell d'alcaldes. I allà hi ha un alcalde que ha tornat a repetir-ho, que s'hauria de dir consell d'alcaldes i d'alcaldeses. En el altre consell d'alcaldes, la mateixa persona va dir, aquí ens esteu presentant un pla d'igualtat i estem al mateix consell d'alcaldes, això ja no lliga, i va demanar que es canviés. No ho sé, això també li hem de recordar a secretaria.

P2: A veure, sí que és veritat que tant els projectes, les contractacions, els serveis que fem s'aproven per la Comissió de Govern o per Ple, per tant, ha d'haver-hi, un vist i plau i una aprovació per part dels govern. Una altra cosa sí, és que en Ajuntaments més petits, no? A vegades, hi ha més incidència a nivell polític en organitzar polítiques públiques i, perquè...

P2: Potser ens tenen més de referents a nosaltres

P1: que potser aquí a nivell de Consell que no hi ha tant d'impacte, no? Ostres, canvia el regidor i en dona et fan fer ... no no...

Això em referia, perquè potser a nivell local és diferent?

P1: Toca molt més als Ajuntaments, per exemple, les activitats del dia de la Dona els Ajuntaments les fan properes. I aquí sí que es nota quan hi ha un tipus d'Ajuntament o un altre. Tothom fa activitats però la tipologia d'activitats són molt diferents depèn del tipus de polítics hi ha.

Llavors això sí que es nota als Ajuntaments?

P1: Sí, clar perquè les activitats les fan realment els Ajuntaments.

P2: Perquè és la proximitat entre la ciutadania, nosaltres som més òrgan de gestió

P1: I podem acordar la informació del nostre web, la informació que es fa als Ajuntaments, sí que ho recollim, però les accions sí que es fan.

Perquè es va decidir impulsar fer aquest Pla?

P1: Això va ser bàsicament una necessitat d'ordenar i també legislativa. Perquè saps que es van posar seriosos perquè això... es van posar seriosos de que determinades accions, de que determinades àrees que no tenien això, no tenien un Pla d'Igualtat no podien presentar-se a cap convocatòria de subvencions, ni Ajuntament petits, ni nosaltres. I això ho va forçar. Això és la realitat no ens enganyem...

Després necessiten una subvenció i venen al consell: com ens adherim? Perquè sinó no podrem fer no se què, ens podem adherir a lo vostre? Hem de fer una cosa i si ens podem adherir...

P2: Sí que és veritat que en el primer pla es va ser més agosarat i es van plantejar accions, no? Però és això no anava acompanyat d'un pressupost i és el que passa, que hi ha la intenció però quan passes comptes i revises que no has pogut fer allò que t'havies proposat. Per tant, sí que va anar bé fer un segon per dir, a veure, anem a ser realistes, anem a poder, en comptes de fer accions, anem a veure cadascú amb el que està fent quina mirada, com pot canviar la mirada. Per tant, vam reduir, vull dir que realment mires el Pla d'un al altre, però clar, no és... però perquè va ser això reajustar el que teníem. Sí que es demanava a la Diputació, perquè es va comptar amb el suport de la Diputació, per fer-lo. De que ells consideraven que ha d'haver-hi una partida pressupostaria específica, per al desenvolupament del pla, però no ho vam fer perquè també és veritat que estàvem en un moment de canvi legislatiu

P1: El canvi d'aquesta anterior legislatura va agafar l'estiu, el Juliol va ser quan es va constituir el Consell i nosaltres, el vam aprovar a l'entrada i...

P2: I vam dir, si posem un pressupost, el altres que entren potser no, I llavors, vam optar per a que no fossin coses que suposes un pressupost, també perquè després no hi hagués una part de dir, bueno això no perquè nosaltres no estem d'acord, sinó també perquè fos algo que fos més fàcil aprovar.

Considerem que és útil aquest segon pla per actuar?

P1: Jo crec que d'alguna manera empeny en coses que d'una altra manera no s'haguessin plantejat, jo crec que sí. Vull dir a nosaltres en fa fer coses, com lo d'assetjament, vull dir en farà fer coses, vull dir ens farà fer coses que d'altra manera no les plantejaríem.

Hi ha una avaluació d'aquest Pla?

P1: Nosaltres ens hem proposat anualment. Hi ha un grup promotor que és un representat de cadascuna de les àrees que en principi, doncs pos en aquest primer any ens hem trobat un cop i la idea és anar-nos trobant cada any per veure quines accions que s'havien previst, perquè clar les accions són a curt, mig o llarg termini, que té una vigència de crec que són tres anys. Llavors veure una miqueta si les accions que s'han proposat, s'han fet. Poder també recollir indicadors que ja estan descrits el propi pla com se recullen per poder avaluar i poder fer propostes, i poder fer també, per intentar doncs el que no hàgim fet o el que no ens hagi servit per valorar aquest temps que ens queda intentar canviar.

M'agradaria preguntar sobre la transversalitat de gènere dins del Consell Comarcal. Creieu que s'adapta?

P2: Bueno, jo crec que el Pla engloba això, la perspectiva de gènere a cadascuna de les àrees. Clar a part de que cadascuna de les àrees faci algo parcialitzat, no és parcial, perquè tots estem. Per exemple, Pla d'ocupació doncs ens hem trobat recursos humans, tècnica d'ocupació, jo com igualtat, per veure les persones que s'incorporen, la feina... que tot.

P1: I després el dia de la Dona, com a repercutit en el treball transversalment en ocupació local, com era les dones aquí al Vallès Oriental, quin nivell, quin no se que. Vull dir, que s'intenta donar un altre tipus de valor. Que sempre es poden fer més coses, però jo crec que hem anat avançant.

P2: Potser el que no s'ha fet algo de tots conjunts d'anar prenent consciència o espais de sensibilització. Espais específics per anar, en aquest tema per pensar, no això no hi és. Però jo crec que s'ha fet en el moment que s'ha elaborat el Pla també, no? Clar, vam fer una sessió de coneixement comú, de tipus de formació...

P1: I va participar tothom...

El Pla d'Igualtat intern, en teniu realitzat?

P1: És el primer Pla.

P2: Em sembla que es va fer a finals d'aquest any passat, vale? Vull dir era una de les accions que estaven dintre del Pla d'Igualtat que volien desenvolupar. També va venir, allò que dèiem que les lleis pressionen i nosaltres havíem de fer-ho. A més, no sé si al 2017 està com obligat que les administracions locals, per tant, era una cosa que havíem de fer. Però tampoc va ser algo, és a dir, el Pla Intern si el mires tot lo que et diu, ja està en el Pla. És a dir, que el Pla ens va servir per fer el Pla Intern, perquè realment les accions que estan proposades com a Consell Comarcal per treballar internament, ja estaven pensades pel Pla.

P1: Tot ha de lligar perquè si no es que no té sentit.

P2: Va ser com agafar el que ja tenim aquí posem-ho aquí, posem aquest nom però perquè ja estava. Que potser algun altre que no tingués el pla d'igualtat, hi ha Ajuntaments que ens han dit: Ostres, hem de fer el Pla Intern, com el fem? Perquè clar, nosaltres es que ja el teníem fet perquè, fer el Pla d'Igualtat es fer coses que teníem a veure amb nosaltres.

P1: Nosaltres sí que és veritat que des de Secretaria s'ha implicat i si s'implica secretaria tot el tema de contractació, aquí tenim també per tenir en compte una sèrie de qüestions de la contractació.

Quins són els principals impediments per portar a terme aquestes accions? Els recursos heu comentat abans..

P1: Jo crec que Recursos i

P2: jo crec que també una part de... creure-s'ho per part dels diferents serveis que no som nosaltres. També hi ha això, és a dir, els altres han vingut, han col·laborat en el que vulgui i tot plegat. Però a vegades quan els hi dius, si bueno si clar, per a ells, vull dir, per la resta no hi ha aquesta mateixa sensibilitat, ni coneixement o formació. Perquè també és veritat que tu pots

estar més o menys sensible però quan estàs treballant amb això i et formes, te'n dones compte de cada vegada més coses. I et fa creure cada vegada més en la feina que estàs fent, no? Que li veus la utilitat. Clar aquesta formació no és compartida, és a dir, el Consell Comarcal no ha fet una formació com a diferents àrees en quant a...

P1: S'havia fet en el primer pla, en tant a llenguatge no sexista, això per formar a tothom, tots els temes.

P2: Però clar, la formació continuada no hi és, per tant, el tema clau per mi per als altres és la quarta. I es així,

P1: És la realitat, mal que nos pese és lo que hay.

Hi ha algun espai per parlar de les diferents dels municipis en temes d'igualtat?

P1: Aquí són els grups de treball i lo que manifesten els tècnics.

P2: I l'espai de coordinació de serveis socials.

P1: I l'espai de coordinació de serveis socials, tenim diferents espais de treball en el territori organitzats. Llavors aquests són els espais que ens el de dona surten però a vegades en altres també surten, perquè quan fem deteccions de necessitats des de l'àmbit de serveis socials, també surten situacions d'aquestes. I s'estan treballant...

P2: Però aquestes diferències entre municipis, sí eh, és això, per exemple, en els grups de treball és el que comentàvem i el d'actuació i prevenció, doncs sí que des d'aquí sorgeixen necessitats i recullen són reunions que fem mensualment i bimensualment, llavors aquí per exemple, s'han vist aquestes diferències de treball entre un lloc i l'altre i a partir d'aquí s'ha fet la proposta de treballar una comissió de l'abordatge de la violència supramunicipal, llavors s'està fent tot aquest treball, en tema, per exemple, atenció de fills i filles doncs igual, de prevenció també. Aquests dos espais són els que vetllen perquè puguin aportar aquestes dificultats uns municipis per ser més petits o diferent per la resta, de compartir bones pràctiques i de poder parlar varis temes.

En aquests espais van persones tècniques i serveis socials?

P2: Sí, bueno personal tècnic de serveis socials.

P1: El que sí que s'ha notat és va haver-hi una anys endarrere que hi havia moltes més tècniques d'igualtat, la diputació va estar formant a gent i pagava una part d'aquests tècnics als Ajuntaments i això, vull dir, i era aquella època més de bonança. Ha vingut l'avalancha de la situació socioeconòmica dels serveis socials col·lapsats i molts Ajuntaments han agafat aquest tècnic i l'han posat a serveis socials i ha quedat desdibuixat, altres han mantingut, però hi ha molts d'altres que han deixat i han format part dels professionals de serveis socials. Vull dir sí que estem, hem estat en un moment, bueno, els factors que han hagut al país han fet que això. I també altres Ajuntaments que quan va acabar el finançament, també de la dipu, dijeron adiós, muy buenas. Vull dir, que clar, que a vegades, que la Diputació ho fa crea una cosa, però clar mentre ho finança ella molt bé, però quan ho deixa de finançar depèn de quins Ajuntaments... pues...

P2: I a nivell polític, no sé si fos el Consell d'alcaldes, a compartir les diferents realitats...

P1: En aquest tema no crec eh

P2: No, no crec, però si fos algun lloc...

P1: Al consell d'alcaldes, tu pensa 39 alcaldes de la comarca, consellers comarcals, presidents del consell comarcal, són tots els caps d'Àrea que hi ha aquí ... és un tema ... no tots els temes que surten els hi interessin vull dir que ... tu has de mirar, lo que has de mirar de captar. Quan vols exposar algun tema, quan vam jo penso que va ser molt ben fet, es compartir al Consell d'Alcaldes la informació de que era la desigualtat, quines eren les desigualtats de la societat actual en temes de gènere, des de l'esport des de diferents... ella va fer una molt bona feina a preparar amb imatges, per copsar la part que tu no pots fer una parrafada, per copsar l'atenció, perquè tothom sembla que estem ara i que tenim moltes coses guanyades i no les tenim gens de guanyades. I ens sembla inverosimil, llavors tu poses imatges que tu veies que tothom flipava, perquè el consell d'alcaldes és majoritàriament masculí, no es femení. Alcaldesses tenim 4 o 5, Figaró, Vilanova, Sant Antonia, La Garriga, Sant Fost...

P2: Poquetes

P1: Sant Pere de Vilamajor

P2: Vull dir que la proporció... és....

En relació als municipis, em podrieu fer un petit mapeig o diferències?

P2: Jo, el que et dic, aquí el que s'ha fet un esforç molt gran en treballar aquest tema. Vull dir això és nota, perquè si des de l'any 98 – 99 que hi hagut una línia de treball, hi ha hagut una sensibilitat amb el tema. Abans que nosaltres tinguem el SIAD Comarcal, abans que en el Consell es va resistir a tenir el SIAD, perquè els Ajuntaments havien lluitat molt per tenir el seu propi. I llavors quan tu has lluitat no pots dir a d'altres a veure i, a més, el finançament, si els Ajuntaments no fessin el que fan, seria impossible donar cobertura al nivell dels municipis de menys de 20.000 habitants. Quan estem parlant del nivell de població que s'està parlant. Al Vallès Oriental és impossible, per tant, els Ajuntaments estan fent molt. I a vegades no té res a veure amb més habitants o menys.

Per això us preguntava, per saber, no té perquè influenciar el nombre d'habitants en les polítiques d'igualtat?

P1: Per exemple, tenim l'exemple de Santa Maria de Martorelles tenen una psicòloga

P2: Figaró

P1: Figaró, també. Són municipis de 1.000 habitants, m'entens?

Es aposta política?

P1: Això, és aposta política perquè trobes que tens i aposta un polític. A lo millor tens algun Ajuntament gran que en un moment donat aposta i després deixa d'apostar i nosaltres ens estem trobant que ens estan derivant al nostra SIAD quan tenen un servei propi, que no et quadra, que no entenc res, i llavors anem en compte perquè no ens ha de col·lapsar el servei perquè és un dels grans, saps?

P2: Clar, poder sí que els municipis grans, tenen més assumit una part de recursos com és el tema d'atenció psicològica o un conveni amb el servei jurídic per a que també els hi facin com a SIAD: Canovelles, Cardedeu, Les Franqueses, Parets, vull dir que són, habitualment són els Ajuntaments més grans, que tenen aquests més recursos per fer aquesta d'això i també perquè tenen més dones i més recursos que facin demanda. Però després la resta té això a veure amb una qüestió més política perquè, a vegades, és això, et sorprèn que hi hagi municipis més petits que fan molt. Per exemple, Llinars que hi ha punt dona, hi ha una tècnica, treball preventiu, treball a les escoles...

P1: Que dius, veus és diferent quan hi ha una tècnica de dona que lidera que quan no hi ha és.

Per tant la diferència potser és de recursos, si hi ha voluntat de posar una persona tècnica, no?

P1: Sí

P2: Sí

Si hi ha una regidoria també?

P1: També. Pero bueno, si hi ha una regidoria i no hi ha algú que vetlli per això, clar, perquè si no hi ha algú que pugui pensar amb una altra mirada que no estigui, per exemple, la gent que ha passat a serveis socials poden tenir la mirada i poden tenir la formació, però estan colgats cada dia amb l'atenció a les persones. Quan atenguin, i si atenen les situacions més de violència o derivada d'això, sí que tindran una altra mirada i una formació però poder tot el programa de prevenció que estaven fent o el programa educatiu a nivell d'escoles hi ha algun tipus de taller, això...

P2: En ajuntaments més grans que tenen més atenció, per dir-ho així, sí que tenen com més coberta la part d'això de protocol de psicòleg, de recursos, però no té perquè tenir aquesta part més desenvolupada de xarxa de prevenció, comunitat... És a dir, sí que garanteix aquest mínim d'atenció, però no perquè siguin més grans o menys, no correspon tant el treball de xarxa, de prevenció, de sensibilització, de coeducació

P1: perquè no tenen tècnica de dona, el fet de ser gran no tenen perquè tenir tècnica de dona. Llavorens clar

Un altre dubte, és el que són molt petits com porten a terme polítiques d'igualtat?

P1: Que són molts petits? Al Montseny per que exemple tenen tot el tema de serveis socials del baix Montseny que està vetllant, llavors tot això ho vetlla serveis socials, llavors nosaltres també estem atenent a gent de Baix Montseny i també hem anat a municipis de baix Montseny a fer atenció del SIAD, quan la dona no s'ha pogut adreçar. Però l'atenció més generalista, clar municipis petits, aquests sí que no tenen tècnic, i l'únic que té un municipi petit és el de serveis socials. Llavors, en aquest sentit, es troba que li toquen tots els números, ja sigui per una cosa com per un altre.

P2: Llavors és això que el que fan que utilitzen els nostres recursos, evidentment perquè si no tenen els seus propis, i llavors també s'ubiquen per zones i llavors Montseny estan com agrupats amb serveis socials i també es fan a vegades algun tipus d'accions i les fan conjuntament.

P1: De fet son santa maria i tots els altres municipis petits, que estan funcionant agrupant més. Sant Celoni d'una manera i els altres

Pel que he vist, XXXX té un pla d'igualtat i és molt petit!

P1: I Tagament que? Encara és més petit. Va tenir un regidor que estava, un regidor cupaire, va ser un mal de cap, tens un municipi de 300 habitants i totalment dispers. Perquè Tagament és molt dispers tu vas a la Montanya, al costat de la carretera i tot lo demás és lo que és nucli. I va voler tenir un pla d'igualtat i li dèiem, però escolta'm, clar fes-te càrrec de quin municipi tens, quines característiques tens... però ell tenia molt clar que ho volia. Per això et dic, que aquestes coses són voluntat política, perquè clar tu necessitat un circuit, necessites una coordinació, perquè no tens institut, no tens... que tens? Al teu municipi, si no tens res. Teníem la demanda als nostres tècnics de voler al pla...

I d'altres que veus que municipis que podrien tenir més recursos potser no ho tenen...

P2: Bueno, també d'altres municipis tenen altres realitats i altres problemàtiques, potser estan desbordadíssim a nivell de serveis socials perquè tenen un gruix de nivell de econòmiques, del que sigui i que no poden estar pensant en un Pla i que per molt que sigui en un municipi més gran, tenen més recursos però tenen d'altres demandes.

P1: Vull dir aquesta arplegada també ha sigut en tècnics d'immigració que hi ha hagut que tenien el d'igualtat i el d'immigració, i quan ha passat l'avalancha de la crisi, pues tot ha anat a serveis socials, un per tot. La gent s'ha posat allà a apagar focs.

Quins serien aquells municipis?

P2: Els petits?

No aquells que han acabat...

P2: No tinc les dades

P1: A la Garriga, les Franqueses... no no es que no vulgui es que no conec, jo no sé quins tècnics, sí que es veritat que havia passat això.

P2: Sant Feliu...

P1: La Llagosta també...

A Montornés també hi ha una noia...

P1: La Llagosta també

P2: També el que ha passat es que una porta moltes coses

P1: Això també ha passat perquè hi ha la llei LRSAL en tipus de contractació. La llei de racionalització econòmica d'administració local que això no ho hem de perdre de vista també. Han influït a moltes.

P2: Llavors aquests petitonets que comentaves que com s'ho feien, també és veritat, lo que intentem és intentar pensar en aquests municipis petits perquè no quedin descoberts. En aquest sentit, perquè per exemple quan vam començar a fer el Pla, doncs aquells municipis que no en

tinguin pugin adherir-se al nostre pla, quan fem un treball com protocol entenem que hi ha molts municipis que és això que si hi ha una persona, dos dies a la setmana o un dia allà no pot treballar un protocol, un no se que, un no sé cuantos, un atendre a les persones, d'aquí treballem un protocol, que és un protocol d'actuació i llavors... la persona que ho ha fet, doncs ha de llegir-s'ho i vale perfecte, doncs ens adherim com a Ajuntament, però tenir una feina feia de com actuar, és donar suport.

Les principals dificultats pels municipis són manca de recursos i manca de personal, no?

(assenteixen)

P1: I que el lideratge es posi on toca, tot el tema de polítiques de gènere és transversal, doncs ha de penjar, ja el ICD ho diu i té tota la raó, ja el ICD abans estava a treball, afers socials i família o benestar social, aquesta legislatura penja de presidència de la Generalitat, per donar transversalitat a les polítiques d'igualtat. Doncs a cada lloc hi haurà de veure, clar tu has de pensar, pues els Ajuntaments petits o sinó conferir-li l'autoritat, vull dir, si no pot ser per estructura, donar-li l'autoritat dins de la institució per a que pugui fer aquest rol, no?

P1: Clar si penja d'alcaldia ja és una altra cosa, malgrat que aquí també és una manera, vull dir, anar fer es van fent coses, però clar no és lo mateix si hi ha una persona que penja d'un altre lloc i la seva mirada és aquesta.

P2: Però nosaltres ens ordenem quan s'ordenen els de dalt. Com per exemple la Generalitat, doncs protocol d'assetjament, diu no no, ja et diu que això ho ha de liderar desde recursos humans, ja t'ho diuen ells, sinó ho fariem nosaltres. Però penjar des d'allà, és quan t'obliga i quan recursos humans, clar s'ha d'implicar si o si, i s'implica com a lideratge i té els seus efectes, jo crec que això ens ve marcat d'on ve penjat.

Teniu alguna cosa més a afegir?

P1: Nosaltres tenim l'espina aquesta de no poder treballar amb un altra dimensió. Sobretot tot el tema associatiu de dones, és com una, saps? Perquè hi ha moltes entitats aquí, són culturals, fan no se què, però potser pensar, o també podria haver-hi grups d'ajuda mútua que no n'hi ha. Hi ha coses... a les entitats a vegades estan fent coses, bueno

P2: I la part de prevenció, que és clau, vull dir, l'actuació està molt bé, però la part de com transformar la societat...

P1: Clar com ho fas. Amb joventut hi ha tota la part de prevenció, però clar tu et trobes que molts joves en les relacions, són molt tòxiques i d'alguna manera de dependència i l'acceptem com l'estimació perversa, no et faig lliure, et faig dependent perquè t'estimo.

P2: I canviar, no només atendre a la part més extrema que és la violència, sinó que canviar en transformar la societat en la vessant més de desigualtat i de rols i de coneixement i del caràcter més igualitari que això no arribem.

P1: No ens arriba, perquè clar tots aquests comentaris que hi ha en el dia, els microsexisme, com es diu...

A vegades, llavors el consell comarcal ajuda als més petits però només en violència, no?

P1: És una realitat, sap greu perquè podria sumar, però clar tot això estem...

P2: S'haurien de dotar de recursos, si hi haguessin quatre que es dediquessin a això, algo es podria començar a fer amb quatre, al final és una mica això.

P1: I a la que treballes comarca i a la que treballes si aquí poguéssim tenir per exemple, tampoc, vull dir depèn quines coses, per exemple, CIRD, això és un altre. I que aquí hi ha molta disposició a sumar i a compartir a nivell de Vallès Oriental, si haguessin recursos, sempre hi ha hagut molta predisposició a la gent, bueno si feu això ens sumem,

P2: Vull dir, les ganex hi són

P1: Les ganex hi són per sumar per millorar i per tenir altres coses, si es veuen clares i responen a les necessitats compartides de tothom. Però... vull dir tenim aquest riques però també tenim els actius per poder-ho portar a terme.

A més, com hi ha municipis diferents potser seria difícil crear uns mínims?

P2: Sí, però bueno es podria. Igual que s'han creat uns mínims en això i uns mínims en no sé que es podria..

P1: Vull dir, si em treballat i compartir en altres també s'està, vull dir... perquè no pot ser en aquest, coses primer una cosa petita i després un altre, i després un altre, no t'has de proposar grans coses i després mires enrere...

P2: Una cosa tant senzilla com això, com la commemoració de diades que deien ostres, cada ajuntament ha de pensar en un tema, cada ajuntament ha de pensar en un logo, cada ajuntament nose, ostres perquè no fem algo plegats? Bueno, doncs això l'ha de liderar algú, l'ha de gestionar algú... una cosa com aquesta, que també sumaria,

P1: Transmetem tota l'àrea bàsica el mateix lema i focalitzem, quin eix el tipus de dona que ens volem fitxar? Perquè hem d'esperar que vingui de la generalitat o de la diputació el manifest? Nosaltres ens posem a això.

P2: Clar, després cada ajuntament fa lo seu, això també és més feina per tothom, però clar

P1: Si decidim fer un mateix tema i accions que anessin itinerant a diferents llocs, també podria estar bé. Clar tot això té força.

P2: Per exemple, es va treballar de una mena de protocol que hi havia de la gene per treballar els professionals per treballar situacions de desigualtat, per tant, l'àmbit esportiu, entitats, allà on s'adrecen els joves que poguessin tenir elements per detectar i com actuar. Clar això ho vam treballar els tècnics de serveis socials, vem fer com una mena de resum i d'adaptació de lo que hi havia de la gene, de ... vam estar treballant-ho. Claro quan ho fas llavors preguntes que això... s'ha pogut traslladar, no? No, no ha hagut temps. Si nosaltres venim i ajuntem, venim i ens encarreguem de convocar les entitats i ho presentem, i tant, i tant. Però ells no poden i nosaltres tampoc, vull dir que feina hi ha i feia que es podria fer, vull dir que és tangible que no és anar pels núvols.

Creieu que això passa a totes las àrees per igual o és igualtat concretament?

P2: Jo crec que secretaria està igual, no... vull dir que les diferents àrees...

P1: Tots estem pillats

P2: Com a mínim aquí, a nivell municipal...

P1: Estem molts pillats, sí que es fan coses eh que sumem a nivell...

P2: Preguntaves si hi ha àrees que poden fer més coses perquè tenen més recursos, no? Aquesta és la teva pregunta?

Sí

P1: Si una àrea que tenim recursos som nosaltres, diuen, clar perquè és l'àrea de XXXX, perquè amb la crisi i tot això tot ha anat en aquí. Però clar també han plogut els encàrrecs, han vingut encàrrecs nous que abans no hi eres. Clar, però quan encàrrecs tenim, no?

9.7.5. Entrevista 5: Regidora_1 (R1)

Quin és el teu càrrec?

Regidor d'igualtat i també de participació i joventut.

Des de quan treballes com a regidor?

Des de la legislatura aquesta, tot just fa dos anys, ahir o avui estem al equador.

Quines funcions a nivell d'igualtat realitzes?

Bueno, la idea, des de la regidoria del càrrec que m'ocupa, doncs el de pensar, no? El que et matisaré, eh? El de pensar aquestes polítiques i fer les propostes de tipus més polític, no? I l'encàrrec al personal de l'Ajuntament per a que ho tiri endavant. El que passa es que, per sort, no ho penso jo sol això, sinó que tenim un grup de, bueno, o sigui, a la CUP hem intentat que la regidories, no ho hem aconseguit amb totes però amb algunes sí, que tingui com un grup de treball, val? La gent, que no té perquè ser de la CUP, de fet, la majoria del grup de treball de feminisme de la CUP de XXXX, no és de la CUP. Però és gent que està interessada en el tema per diferents motius, és a dir, perquè professionalment es dedica a això. Hi ha gent que potser treballa a Ajuntaments o el que sigui, o tenim gent que acadèmicament ha treballat el tema o a nivell activista, doncs tenim un grup d'entre vuit-dotze persones que és en aquest grup i jo en formo part que adoptem una mica l'estratègia a nivell de polítiques de gènere i feminisme a XXXX a nivell institucional. I... llavors, bàsicament jo vaig de corretja de transmissió d'això, no? Entre el grup i com les duem a terme i les encarreguem amb el personal que tenim.

I aquest grup, teniu reunions periòdiques?

Sí, hi ha com una llista de correu que és allà on, jo d'alguna manera, intento anar actualitzant i posant al dia de tot i llavors allà, doncs va opinant. I llavors també fem algunes reunions presencials. Al principi fèiem més, ara que hi ha moltes coses que ja van rodades, quan surten coses puntuals, més aviat seguiment: mira, doncs en això estem aquí, en això estem allà. I si hem surgeixen dubtes o ... moments que no sé ben bé per on tirar doncs també ho comento allà i llavors doncs m'ajuden.

Quines són les persones encarregades de portar a terme les polítiques d'igualtat?

A nivell d'Ajuntament? Quan... no hi havia... de fet, la regidoria es nova.

Prèviament, no hi havia regidoria?

No hi havia regidoria d'igualtat, per tant, és una regidoria com que la vem impulsar amb aquesta nova legislatura i, per tant, no hi havia un... un personal associat a la regidoria. Per tant, vem començar a tirar endavant les històries sense un personal tècnic específic, sense una tècnica d'igualtat, vaja. I llavors doncs hem anar trampejant i bàsicament el personal tècnic que tenim associat a la regidoria és la cap d'àrea que, la cap d'àrea on hi ha la regidoria d'igualtat que és l'àrea... de drets socials. I després tenim una tècnica que ha entrat recentment que no és tècnica d'igualtat pròpiament dita perquè treball bàsicament per projectes i no porta només temes d'igualtat també temes d'educació i tal. Però... els projectes vinculats a igualtat els porta ella. És una tècnica que està ara assumint això, i bàsicament treballa per projectes i, a part, com que uns dels projectes, que ja en parlarem suposo però un dels projectes grossos de la regidoria van encavalcat entre educació i igualtat pos mira.

Abans com es gestionaven les polítiques d'igualtat?

Abans hi havia, sobretot, abans es treballava, o sigui, el que vaig trobar-me jo quan vaig arribar, era, bàsicament; hi havia el SIAD el servei d'Informació i Atenció a la Dona.

Teniu un específic a XXXX?

N'hi havia un a XXXX amb un suport psicològic i un suport jurídic. Això estava quan jo vaig entrar i bàsicament li vam donar continuïtat i bàsicament es treballava també amb projectes puntuals d'intervenció, molt vinculades a diades, al 8 de març, al 25 de novembre... i llavors es treballava en base a això i llavors doncs potser doncs un any es feia teatre amb un grup de dones o un any anava als instituts i es feia doncs un taller, coses d'aquest tipus. Això és el que es venia fent ara.

I es feia des de l'àrea de benestar social?

Això es feia des de serveis socials. I a serveis socials hi havia una treballadora social que entre d'altres tasques tenia aquesta de fer aquestes coses.

Quines són les principals polítiques d'igualtat que ara porteu a terme o que heu començat a portar a terme?

Vale, llavors, quan vem arribar ens vam trobar aquesta situació que t'he descrit i llavors vam pensar que emm.. que no ens acabava de servir el tema de fer intervencions molt puntuals i que volíem fer una cosa de més abast a nivell de població i de més abast a nivell temporal. Vam crear la regidoria, i llavors un dels projectes que vam estar rumiant i que hem tirat endavant és un projecte que al final hem anomenat XXXX , i llavors aquest projecte bàsicament consisteix en.. introduir la mirada feminista o la perspectiva de gènere dins dels centres educatius del poble i... que la idea, no? L'objectiu, aquest any hem començat amb una prova pilot en infantil, primària i secundària a tres centres de XXXX, però l'objectiu i el que acabarà passant, no? És que s'acabarà fent a tots els centres educatius dins del poble, tant infantil – que aquest any hem començat per una de les dues que tenim -, a primària – que aquest any hem començat per una i en tenim cinc – i secundària que tenim tres instituts i aquest any hem començat per un. Clar, això vol dir un impacte, en una població molt gran. Perquè a part, la idea és que fem intervenció sobretot, hi ha un part molt important que és la formació als docents i les docents, val? Al professorat. I... això, d'alguna manera vulguis que no, és expansiu i fan d'altaveu d'això. Després també hi ha intervenció a l'aula amb l'alumnat i després hi ha intervenció comunitària que diríem, que és també treball amb famílies i això. O sigui que al final amb aquest projecte doncs entenem que l'impacte amb aquesta mirada és més gran del que s'anava fent que és com tipu bolet, no? Accions tipus bolet i volíem una mica sortir d'accions tipus bolet perquè ens semblava que eren molt limitades.

Això per una banda, llavors continuar lo del SIAD, evidentment. Després, em... l'objectiu és municipalitzar-ho perquè ara està externalitzat. Es fa un concurs públic, es presenten entitats i el guanya l'entitat X, no? I ara mateix està en aquesta situació i un dels objectius que ens hem marcat, de fet, vem fer un document al principi de legislatura que és el Pla d'Acció Municipal que són com les propostes estratègiques, entre les quals hi ha apostes d'igualtat i una de les apostes d'igualtat és municipalitzar el servei.

Després, hem actualitzat els protocols de violència de gènere o de violència masculista perquè... quan vem entrar, doncs no hi havia un circuit clar... la web no sortia res, de fet ara no surt res, perquè ara estem treballant, no? I llavors vam estar mirant doncs això, doncs d'actualitzar aquests protocols i llavors hem estat treballant durant tot aquest any, durant tot els 2016 i part

del 2017, doncs en l'actualització dels protocols que ho hem treballat amb una entitat que es diu safareig que són de Cerdanyola del Vallès que es dediquen a això. Això ens ho ha finançat la Diputació de Barcelona i bueno hem treballat... total que això que s'ha estat treballant amb el agents vinculats amb aquest tema de circuits de protocols de violència masclista, des de el CAP, les treballadores socials o serveis socials, la policia, la ciutadania.

I després, vem iniciar el Pla d'Igualtat no hi havia Pla d'Igualtat a XXXX i llavors, hi ha com dos tipus de Pla d'Igualtat, almenys és el que ens van explicar a nosaltres, que és el intern de l'Ajuntament i l'extern com més de ciutadania. L'intern... vam estar valorant per quin començaven i van començar per l'extern perquè a nivell intern ho havia d'impulsar Recursos Humans, i Recursos Humans està en una situació bastant precària i van bastant al límit de feina, i llavors vam dir doncs, bueno, comencem amb l'extern i anem fent. De totes maneres sí que toca bastant coses del propi Ajuntament, de funcionament de polítiques i tal amb perspectiva de gènere. Llavors això està molt bé perquè remou moltes coses, vam fer qüestionaris amb tot el personal de l'Ajuntament, bueno, amb referents de l'Ajuntament i llavors també s'ha fet feina doncs més estadística i de treballar...

Per fer el diagnòstic, no?

Sí, per fer la diagnosi, la diagnosi de quina és la situació de gènere al municipi, amb grups de treball i tot això i durant aquest 2016 i 2017, hem estat treballant amb una entitat que es diu... mmm... consultoria mon, moncom, common ... (riures) no ho sé, algo així. Que ens ho han estat portat també per encàrrec, ho vam sol·licitar a la Diputació, ens ho van concedir i llavors ho ha tirat aquest entitat al davant.

I tant el Protocol de Violències com amb el Pla d'Igualtat, estem a punt a punt a punt, de presentar-ho. Estem acabant de tancar, de fer els documents, però vull dir tota la feina ja s'ha fet i ara només hem de, com de donar-li forma i presentar-ho públicament i a partir d'aquí, doncs també es plantejaran nous reptes. Perquè clar, tant el Protocol com el Pla d'Igualtat, sobretot el Pla d'Igualtat, sortiran moltes coses que segurament no estem fent o que podríem fer millor. Clar serà una diagnosi que serà necessària, tot i que nosaltres ja vem començar a fer feina sense la diagnosi, una diagnosi que creiem que serà interessant per detectar millores, accions que es poden tirar endavant i coses així.

Després també vam iniciar una campanya per les festes contra la violència sexista als espais d'oci nocturn i això, vam començar amb la festa major de l'any passat, la típica campanya que s'ha fet a molts llocs del No és No i tot això, que també, per sort, les entitats van fer la seva feina, sobretot vam fer la part comunicativa, com si diguéssim i llavors els hem aprofitat, a cap d'any, doncs també vam treure els materials i jo que sé, es van fer cartells, postals... enganxines, tot de material comunicatiu, pancartes també per això. Ara crec que ja estem.

Perquè vau decidir prioritzar aquestes coses?

Vem decidir aquestes, bueno, el Pla d'Igualtat per lo que t'he dit perquè enteníem que calia una diagnosi per situar-nos i veure per on. Després lo del XXXX, perquè volíem defugir dels projectes bolets i això, la nostra obsessió era: quin projecte pot tenir un impacte fort a nivell d'igualtat de gènere o de feminisme al municipi? I llavors vam pensar doncs a intervenir en l'àmbit educatiu doncs potser té més potencial, perquè a part com que estàs intervenint on es socialitza les persones, en part, evidentment es socialitzen a l'escola, però l'escola és una part important, clar al final aquestes persones són les que generaran els rols, no? Masclistes o no i on es poden desenvolupar doncs aquest tipus de desigualtats i, per tant, creiem que era interessant

intervenir aquí. I lo del Protocol de violència perquè creiem que hi havia una mancança en això i vem dir doncs s'ha d'abordar.

Tot això, també, no sé si hauràs vist la web de l'Ajuntament i això, no està encara plasmat, però la idea també és, estem treballant, no hi havia apartat d'igualtat pròpiament a la web i llavors ara que tenim tot això, doncs fer un apartat nou amb els enllaços i les coses, vale? Una mica més.

Aquestes polítiques s'avaluen? Com?

Amb el XXXX que no he dit les entitats que ho fan però que són: l'esberla, fil a l'agulla i coeducació. Són tres entitats molt potents del sector, que en saben molt. I, a part, doncs que estan molt motivades amb el projecte, perquè, bueno, perquè d'alguna manera és una mica la forma que a elles els hi agrada treballar, no? Doncs a llarg termini i, a part, avaluant també. Hem contractat a una gent també que fa una avaluació externa del projecte en diferents etapes per veure quin és l'impacte. I així sabrem, si val la pena, si no val la pena, si té impacte, si no té impacte, com el valora la gent... tot això.

Perquè vau considerar que s'havien de portar a terme polítiques d'igualtat aquí al municipi?

Buenu, jo entenc que clar, aquí es governa en coalició, son dos partits Esquerra Republicana i la CUP, i quan vam començar a parlar sobre si entràvem o no entràvem o sobre si pactàvem o no pactàvem doncs vam posar sobre la taula el programes. Llavors, en base als programes va arribar a una sèrie d'acords de coses que s'havia de complir i tirar endavant. Les qüestions aquestes estaven sobre la taula i, per tant, formaven part de l'acord de govern i, a part, després es van plantar en això que et deia abans del Pla d'Acció Municipal, del PAM, per tant, són apostes estratègiques que són compartides per tot el govern.

I perquè vau considerar que la igualtat havia d'estar en aquests acords?

Jo el que entenc és que si a XXXX no hi hagués hagut trajectòria de moviments socials vinculats a aquesta lluita segurament no hagués passat això. O probablement no hagués passat, no sé és una hipòtesis. Però, tenim la sort que hem tingut doncs una Assemblea feminista durant molts anys que era Adona't, hem tingut molt col·lectius vinculats al feminisme i gent del nostre entorn, no? Doncs de diferents col·lectius que estan vinculats a la lluita feminista, per exemple, Vallès Oriental Feminista, gent de XXXX però que s'ha implicat i vulguis que no, jo entenc que això sorgeix d'aquesta lluita que fa temps que està al poble que es viva, que es visualitza i que d'alguna manera això al final té impacte a l'hora de, per exemple, que al CUP faci el programa, no? Doncs que es tingui en compte, jo crec que té molt a veure amb això, segurament amb moltes d'altres coses, doncs que és obvi que hi ha una problemàtica i que no s'ha de ser molt hàbil per detectar-ho i veure que s'ha de fer alguna cosa.

S'han introduït d'alguna manera les polítiques LGTBI+? Amb quin enfoc?

Sí, això ho teníem en el programa, diria que en el pacte també, el tema de la llei i desenvoluparla. Clar, nosaltres vam veure que la part on teníem més impacte, o sigui, pensaven que el projecte de XXXX introduir aquesta perspectiva que hi és, que a part de la de gènere, hi ha la part d'orientació sexual o la part de... inclús d'origen. O sigui, totes les desigualtats, totes les opressions que puguin existir, doncs per una banda això, la llei aquesta ho diu que a nivell educatiu doncs s'han de desenvolupar polítiques d'aquest tipus i després clar moltes coses són supramunicipals, bueno per la lectura que jo vaig fer, no tenim competències però amb aquest part i després introduint la perspectiva LGTBI en els protocols, nosaltres ho hem demanat, ja

veurem en els resultat si s'ha tingut en compte, però nosaltres en les entitats els hi vam demanar que es tingui en compte aquesta perspectiva.

Jo suposo que si és un municipi gran, potser es pot separar igualtat i lgtbi però tenim els recursos molt limitats. I relacionat amb aquest tema, des de que vam entrar doncs, per primer cop el 28 de Juny que és el dia pels drets de les persones lgtbi doncs, doncs s'ha fet una manifest, s'ha penjat la bandera, si has passat per aquest carrer, s'ha de repintar, en aquest carrer en el terra hi ha un arc de sant martí que es va pintar el 28 de Juny, s'han fet actes de sensibilització, s'han fet algunes xerrades i.. bueno, cosetes.

Quines són les principals limitacions per portar a terme les polítiques d'igualtat?

Bueno, jo suposo que són les típiques, no? Bueno, ara concretament ens estem trobant problemes de finançament. Perquè en el projecte de Coeduca, vem anar a parlar amb la diputació, la diputació ens va dir que estava molt bé el projecte, llavors nosaltres contàvem bastant amb el seu suport i ... ara ens vam donar molts pocs diners, no suficients i ara, bueno, pues tenim unes reunions amb elles pendent, per a veure que passa si ens poden donar més diners. Hi ha un part de finançament, hi ha una part també de funcionament i estructura de l'Ajuntament, doncs que tenim, bueno, la gent té molt feina, la gent va molt.. i llavors costa, i llavors costa molt i un dels reptes és que sigui una cosa transversal, que es tingui a tot arreu i que no quedi només exclusiu a la regidoria i que la perspectiva de gènere estigui. I això és difícil fer-ho perquè si no hi ha, gent al damunt i molt pendent d'això, és molt difícil que, per exemple, urbanisme tingui el gènere en compte, que els pressupostos tinguin la perspectiva de gènere, són reptes.

I les dificultats llavors, són més a nivell de recursos, més a nivell de formació... per portar a terme aquesta transversalitat?

Bffff... pensa que jo com a regidor, a nivell personal, jo no tinc dedicació. O sigui, jo no estic a *full time* a l'Ajuntament. Jo tinc la meva feina i llavors em dedico a l'Ajuntament, a les meves hores lliures, diríem, val? Llavors això, clar, dificulta, a mi personalment poder estar a tope. Jo treballo a jornada complerta a la meva feina i això ho faig doncs a les tardes, quan puc... Sí que és veritat que tinc un 20% de la meva jornada de treball que la puc dedicar a la regidoria, jo els dijous habitualment vinc a l'Ajuntament i faig feina de l'Ajuntament, això és un dret reconegut als Estatuts dels Treballadors, llavors dedico el 20% de la jornada a l'Ajuntament. Això em dona una mica d'aire.

Aquí hi ha una limitació, no?

Sí, hi ha limitació en això. I després que el patriarcat el tenim inculcat tots, no? I que costa molt treure'ns del damunt això i anar corregint això és molt difícil. I també, el que hem intentat amb la regidoria és marcant-nos objectius, anar marcant objectius, perquè si ho vols fer tot segurament et frustraràs.

Nosaltres hem hagut de començar per coses, segurament molt bàsiques que a d'altres llocs estan molt avançades.

Ah!! Hi havia algo que volia dir en algun moment, que ho he anat pensant...ah sí! Una cosa a favor del Coeduca, o l'avantatge que té el Coeduca, és que tot l'ensenyament a XXXX és públic. Bueno tenim una privada de batxillerat i graus, però que marxa. Llavors això vol dir que

tot l'ensenyament a XXXX és públic, per tant, vol dir que estem, evidentment que portarà als seus fills a la concertada o a la privada fora de XXXX. Però vull dir que és un avantatge per part nostra aquest tipus d'apostes, perquè ostres pots dir que gairebé estàs arribant a tota la població.

Teniu alguna relació amb d'altres municipis?

Aviam, s'intenta però és complicat, hi ha una línia que és doncs de la CUP, que ara mateix s'està impulsant una campanya de municipis feministes, llavors tenim una de les companyes que està dins del grup de treball que està intentant seguir-ho, intentant que nosaltres puguem participar d'això i que això pugui tenir impacte a XXXX. Però anem una mica... vull dir que ens costa seguir el ritme diríem. Després hem participat en alguna conferència d'algú així, de fet, vam anar jo i algunes companyes del grup aquest en unes conferències que es van fer a Barcelona sobre municipis LGTBI, una xarxa sí... el que passa aquesta part supramunicipal ens costa molt de seguir. De fet, si mires la xarxa la majoria són municipis del Vallès Occidental, bastant grossos que tenen un tècnic o una tècnica per això. És molt interessant perquè pots compartir recursos, pots plantejar estratègies comunes, però nosaltres ens agradaria però no. Que sí Ripollet, que és molt important, Terrassa, Sabadell, Barcelona, Badalona... juguen a una altra lliga.

Creus que el consell comarcal té un impacte en igualtat al municipi? O d'altres ens supramunicipals?

No... jo quan m'arriba algo d'informació ho passo a les tècniques. Totes aquestes coses que m'arriben ho passo, perquè arriben molts mails de moltes coses, però no.

Amb la diputació sí, amb la diputació ens hem trobat varies vegades amb les tècniques referents i estan bastant al cas de lo que estem fent, com que els tres projectes grossos que t'he dit estan vinculats, col·laborem amb la Diputació o la Diputació col·labora amb nosaltres.

En quin àrea està la regidoria dins de l'Ajuntament?

Drets socials.

Perquè?

mmm... suposo que com que ja venia d'anteriorment d'estar molt vinculada a serveis socials, doncs la vem posar a drets socials. Drets socials ens ho vam inventar nosaltres, bueno ens ho vam inventar... vull dir que no es deia així, abans era de drets a les persones... serveis a les persones, serveis personals, llavors nosaltres a nivell polític ho vam separar, però a nivell tècnic la cap d'àrea és de les dos. Ho sigui el que era serveis personals ho vam dividir en drets socials i desenvolupament comunitari. Desenvolupament comunitari hi ha participació ciutadana, cultura, joventut, gent gran i a Drets Socials, hi ha serveis socials, igualtat, habitatge... Ens encaixava, al final... també vam fer l'estructura pensant en equilibris polítics, o sigui, a les àrees que l'àrea que és de la CUP o d'Esquerra hi ha un regidor de la CUP o d'Esquerra, ens hem barrejat una miqueta.

Com creus que impacten les polítiques d'igualtat al teixit social?

Una de les coses que fa por quan s'entra a la institució i vens d'això dels moviments socials, dius ostia ara que vens d'aquí que no es desactivi el teixit. Jo penso que de moment estem mantenint bé l'equilibri entra la feina institucional i la feina de moviments socials. De fet, per exemple, en les diades doncs cedim bastant el protagonisme a les entitats socials, aquí té bastant pes a nivell de moviments socials l'Esquerra Independentista, val? Lo que és Arran, Endavant, el SEPC i llavors, per exemple, Arran munta un torneig de futbol contra la LGTBifòbia, no?

Aquest any es van muntar les terceres jornades feministes a XXXX, bueno, de moment es va treballant i combinant aquestes dues línies de treball, intentant que siguin complementaries, bueno, sobretot que la institucional no es mengi l'acció més de carrer, de moviments socials. El que passa que costa, costa en el sentit, per exemple, agradaria que hi hagués un col·lectiu feminista a XXXX, no acaba de sorgir, ara també s'està treballant amb el tema de Vallès Oriental Feminista, però molaria tenir un col·lectiu més local. Hi havia hagut l'Assemblea XXXX que era una assemblea antipatriarcal o feminista, va durar uns vuit anys, que hi havia varies companyes, però va coincidir que era un grup molt afí d'amigues i bueno, no va acabar de entrar gent nova, coses aquestes que passen. I, per exemple, amb el tema LGTBI també molaria, a més, aquí a XXXX hi ha bastantes famílies amb parelles homosexuals, vull dir, jo crec que hi ha una massa crítica de lesbianes i gais, amb la mitja inclús tenim algunes companyes que estan en l'associació i federació de famílies, val? I ens diuen que quan va XXXX, la gent al·lucina, vull dir que massa crítica hi ha, però no s'acaba d'organitzar, costa.

9.7.6. Entrevista 6: Regidora_2 (R2)

Des de quan treballes com a regidora?

Des de el 2003.

Sempre has portat igualtat?

Des de el 2003, he portat la regidoria d'igualtat.

Amb d'altres regidories?

I vem posar serveis socials i salut. I després vam treure Recursos Humans i vam posar la Policia, i després de la Policia m'he quedat només amb Igualtat, Salut i Serveis Socials. O sigui que porto temps, el recorregut de les polítiques d'igualtat el conec.

Quines funcions a nivell general realitza la regidoria d'igualtat?

Molt general, es que nosaltres el que fem, estem dividits en com en dos bandes, no? La que és més adreçada a dones víctimes de violència de gènere, o sigui, tots aquests processos per sortir d'aquesta espiral. I, l'altre, més en temes d'igualtat adreçats a la ciutadania com en la transversalitat dins del mateix Ajuntament.

Quines són les persones encarregades de portar a terme les polítiques d'igualtat?

L'equip que forma ara mateix els recursos d'informació per a la Dona són una treballadora social, una psicòloga, una jurista advocada, una educadora comunitària i una tècnica de igualtat. La tècnica d'igualtat i l'educadora comunitària vam amb tot el tema més de igualtat a dins d'educadora comunitària, dins de la comunitat i agafa més la vessant, més adolescent. I la tècnica d'igualtat és que la que té la perspectiva dins de la pròpia administració, aplicant doncs la transversalitat de gènere a tot allò que es pugui fer.

Des de quan hi ha una persona tècnica en aquest tema?

Crec, si no m'equivoco, que no sé si és 2005 o una cosa així. Tot això va començar perquè la Diputació de Barcelona, va crear aquesta figura de Tècnica d'Igualtat. Ara parlo de la tècnica d'Igualtat pura i dura, eh? No de com va començar tot el procés a dins de l'Ajuntament. Els equips estaven formats, cada Ajuntament, sobretot, bueno cadascú tenia el tema de violència dins de serveis socials... un altres van apostar per fer polítiques d'igualtat. Aquí es va començar a l'any 2002 a fer polítiques d'igualtat, però es compartia tothom una mateixa tècnica, fèiem tothom el tema d'igualtat més de cara als dies, de fer el 8 de març, el 25 de novembre, però sí que és veritat que des de la Diputació van dir que ells apostaven per fer una figura que es digués Agent d'Igualtat i que no es fiqués per atendre a dones víctimes de violència, sinó que comencéssim a fer una altra cosa. Per tant, ells el que van fer va ser, van posar unes persones, van agafar 7 o 8 Ajuntaments pilots i van formar a tècniques per poder-los cedir-los en un conveni de col·laboració amb els Ajuntaments, vale? I a partir d'aquí que jo crec que va ser 2005 una cosa així, vam començar a fer aquesta aposta en aquests Ajuntaments que després vam ampliar. Nosaltres vam ser dels primers Ajuntaments perquè vem estar dins d'aquest programa pilot i amb això hi hagut una evolució.

La persona tècnica a part treballa amb d'altres temàtiques?

Només es dedica al tema d'igualtat, no està compartida ni amb cooperació, ni amb salut, ni res. L'Ajuntament de XXXX des d'aquest moment que tenim tècnica. Això és el que jo t'explicava des de el principi, no? Quan van fer aquesta aposta els Ajuntaments ho van cedir, és a dir, era cedit gratuïtament, els Ajuntaments no pagaven res per aquella persona. Després, hi ha una tant per cent que es tenia que apagar. I al final va començar el tema de la crisi i tal i es va dir que els Ajuntaments, qui volgués, ja tenien que assumir aquest cos, és un cost que és important, una persona tècnica que té un preu. No tothom va poder conservar, ni tothom va voler conservar, per això moltes vegades, hi ha tècniques que fan diferents funcions. També és veritat que depèn del model, l'Ajuntament i de la quantitat d'habitants, no és lo mateix un Ajuntament que tingui 5.000 o 6.000 habitants que un com XXXX que tingui 60.000 habitants.

Quines són les principals polítiques d'igualtat que es porten a terme al municipi?

Es que suposo que aniràs cap al final amb el tema del Pla d'Igualtat, s'ha evolucionat molt amb el tema de la igualtat. Nosaltres tenim el segon Pla d'Igualtat, el primer es va allargar en el temps. És a dir, nosaltres el vam fer per quatre anys però vem fer una pròrroga en el qual es va modificar, moltes coses. I després al 2012 vem fer el segon Pla d'Igualtat, que ara ja s'ha acabat i amb el que estem és amb la seva avaluació per poder desenvolupar un altre Pla. Aquest és el que et marquen les línies de treball. Una de les línies de treball és la de la violència en tots els sentits, de prevenció de... i després hem treballat diferents eixos. I els eixos poden ser habitatge, poden ser amb joventut, amb empresa, amb la part de política de les persones. Per tant, nosaltres intentem treballar tots els eixos possibles i amb tots els serveis possibles. Hi ha serveis que són més fàcil de treballar, uns altres que són més complicats, hem treballat molt amb educació, molt amb promoció econòmica i molt amb urbanisme. Són tres eixos que hem pogut treballar molt. I amb el últim Pla d'Igualtat que tenim es va fer una aposta per tenir una Comissió amb tots els caps de serveis de la casa amb formació que se'ls hi ha anat fent i això també ha convidat. O sigui això ha sigut un procés des de el 2002 fins ara, la gent s'ha adonat i ha començat a saber, perquè hem fet formació, perquè hem tingut una tècnica que anat a darrere, perquè els regidors i regidores hem estat capaços de mirar amb uns altres ulls, d'anar fent doncs aquesta transversalitat de gènere. Abans ningú pensava, a lo millor, *ostia* jo que sé, amb quantes dones i quants homes han anat a aquest servei i ara es comença a fer.

I quins podrien ser els eixos prioritaris?

Tots, tu el que podries fer és entrar en la pàgina web, on està el Pla d'Igualtat i aquests són els eixos que es treballen. Hi ha uns que són més fàcils i més difícils. La violència, és una part molt important, no la podem deixar, quan tu em parles de polítiques d'igualtat, jo intento la part de violència apartar-la una mica, d'aquest sentit. Clar que es treballa, pensa que tens la psicòloga i tens la treballadora social que només és per aquest tema, tens les altres que t'estan treballant altres temes. Per tant, tot el tema educacional, es treballa molt, el tema urbanisme amb com es dissenya la ciutat: les places, els carrers, la mobilitat i amb promoció econòmica, hem treballat molt tota la part d'empoderament de dones, s'ha treballat molt amb el tema de que hem tingut una associació de dones, per exemple, que no s'havia tingut mai, era d'emprenedores, o sigui... això és una feina que s'ha anat fent, són els tres eixos que més s'està fent.

Perquè creus que es van començar a fer al municipi?

Per una aposta política, això està clar si no hi ha una aposta política al darrere això no es fa. A l'any 2002 es va apostar per fer la regidoria de igualtat d'oportunitats Home – Dona, i a partir d'aquí, s'evoluciona amb el temps. La voluntat existeix i continua existint. Sí que és veritat que, a vegades, sembla que no s'evolucioni i que es fan poques coses però sí que es fa. També és veritat que al llarg dels anys, les lleis d'alguna manera també han permès doncs que es pugui fer pos més coses, que de vegades no fas per voluntat pròpia o política, es fan perquè hi ha lleis. -

Quina ha sigut la evolució de les polítiques d'igualtat?

Si vols t'explico des de que vam començar fins ara. Quan jo vaig entrar aquí al 2003, només que hi havia una tècnica que fins i tot, bueno, era de mitja jornada que no tenia la plaça, que estava substituint a un altre que estava de baixa, que l'altre noia quan es trobava bé venia a fer suport, però de baixa. O sigui que era com una cosa que es feien elles. I per atendre la violència de gènere i per fer les dues dates, no? El 8 de març i el 25 de novembre, poca cosa més podia influir a la resta, perquè tu necessites algú. O sigui, per a que la gent faci les coses no, fa 18 anys enrere tu no tenies, això es deia el PADI, el Punt d'Atenció i D'informació a les Dones, i això eren las "chicas" del PADI, o sigui anaves a veure. Però tot era violència i tothom ho veia com una cosa de violència, treure això, per això t'explicava abans, treure això ens ha costat, perquè no volíem que ens veiéssim només com un servei que tenia dones víctimes de violència de gènere, les dones poden adreçar-se aquí per situacions mils, que la majoria quan estan esperant a la porta, venen per això. No et dic que no, però va més enllà i que les polítiques d'igualtat no es fan aquí a dalt només, surten molts pensaments però els has de fer en un altre lloc. Doncs d'aquí hem anat evolucionant a això, no? A tenir una tècnica, una educadora comunitària que el que fa és sobretot tot el tema d'adolescent a les escoles, que pugui venir alguna noia més jove en violència i la pugui tractar d'un altre manera, que fem, jo que sé, programes adreçats o els que fem a les escoles, dels tallers, doncs una mica més posar tota la perspectiva de gènere en joves i quines són les problemàtiques i adaptar, doncs això, adaptar també les noves tecnologies a tota l'evolució perquè... i d'aquí sobretot el gran pas va ser la tècnica, no? L'Agent d'Igualtat de Gènere que jo, molt vegades dic, que era el corcò. Tenir el corcò dins de casa doncs això, és important, no? Per què? Doncs perquè ho tens tant present que qualsevol cosa que tu fas has d'estar pendent, però al final el corcò el que es que la resta de gent, que això és important, ho tinguin assumit d'alguna manera. I, a vegades, fas les coses amb perspectiva de gènere sense saber-ho i algú t'ha de dir, es que això que has fet, això beneficia al 50% de la població i això és el que a l'evolució de 18 anys hem sigut capaços de fer, aquesta evolució, posar una tècnica i poder posar a la gent amb la formació, que jo crec que és lo més important, sobre tot els que són els caps de serveis i després els tècnics, doncs posar-ho amb aquesta perspectiva.

Quin objectiu tenen aquestes polítiques, perquè es pensa des de l'Ajuntament que s'han de portar a terme?

La població és un 50/50 i el que tu no pots fer és unes polítiques que no tinguis en compte la meitat de la població, són dones. Per tant, tu quan has de pensar, has de pensar el impacte que ha de tenir les polítiques estàs aplicant. Hi ha algunes que no es poden evitar, o sigui, si tu em preguntes el impacte de gènere quan jo faig un camp de futbol, pues bueno, en un principi, la majoria seran nens els que aniran. Però si tu des de esports ets capaç de treballar amb els camps de futbol, amb les noies, amb no se qué, per a que aquestes noies també puguin jugar a futbol de la forma més clara, doncs també podran participar. Ara, quan tu estàs fent un camp de futbol no

estàs fent 50 i 50, però després has de treballar l'altre. Per tant, tu sempre has de treballar sabent el que, serveis socials, per exemple, nosaltres ja estem evolucionant, nosaltres diem aquí les noies, a quanta gent visitem, tants homes tant dones, els ajuts a qui? A tants homes a tants dones, a tants nens, saps? Tot s'ha de mirar perquè tu després has de fer una anàlisi de les teves polítiques a qui van adreçades, perquè si només van als homes i deixem l'altra part, no té cap sentit.

Com s'avaluen aquestes polítiques?

Bueno, de fet, es tindria que fer, això ens costa, eh? Això és lo que més costa, perquè el que tindries que fer, és un informe primer de les polítiques, això t'ho demana la llei, però és molt complicat perquè s'ha de fer un informe, no es avaluar, sinó tenir gent que sàpiga fer aquestes coses i no les tenim, perquè ens costa tenir-les. Perquè, a més a més, l'administració tot el que fem va tant ràpid que no et dona temps, a vegades, de fer unes altres coses que pensem que són les normals, pos imagina't que és fer un informe, no? De una avaluació d'impacte de gènere, això que es tindria que fer, no ho fem. El que fem és al contrari, doncs intenta tenir amb la base de dades totes les informacions possibles segregades per sexe i així saber si arriba o no arriba a la població, però tindria que ser al contrari fer la prèvia.

I de les polítiques específiques de gènere al final es fa una avaluació d'això?

No...la única avaluació que nosaltres estem fent és el Pla, vale? I el Pla et dirà quina avaluació, o sigui estarem avaluant el Pla i aquest avaluació ens dirà doncs hem fet tantes coses, tal. De totes formes, a part del Pla, a XXXX el que tenim és el Pla d'Acció Municipal, el Pla d'Acció Municipal no deixa de ser una altra cosa que totes les polítiques que estem fan. Tenim Plans, el Pla d'Igualtat és el Pla d'Igualtat, tu podries fer un Pla d'Actuació Municipal amb perspectiva de gènere que no el tenim fet, però com nosaltres introduïm moltes de les coses que tenim al Pla d'Igualtat dins del PAM, perquè no deixa de ser això, el programa electoral que nosaltres hem desgranat i hem fet i sumem les polítiques que hi estem fent, hi ha moltíssimes coses que també estan fetes. Perquè jo no tinc en el meu programa, crear a XXXX promocions una associació de Dones però ho tiren ells, o empoderar a les dones en el àmbit laboral, ho tenen ells. Això es treballar en perspectiva, per tant, quan nosaltres analitzem el Pla d'Acció Municipal, sí totes les accions, diem el 70%, el 50% d'accions estan fetes d'aquí ens hem deixat dos, doncs fem tota aquesta. O sigui, el que passa és que lo interessant és fer l'informe previ de qualsevol cosa que fem, però per qualsevol cosa, clar, seria tenir només una persona fent aquests informes. Que ens demanen moltes vegades? Doncs informes tècnics, de coses que segons el servei és com una mica més difícil. Me'n recordo quan vam posar el XXXX, saps? Que encara està allà que tindria que estar prohibit pel mundo mundial, bueno, pues això ens van demanar a nosaltres des de Igualtat que féssim un informe, eh? Bueno, vem fer un informe, però es que legalment, per donar una llicència, nosaltres no podíem utilitzar-ho. Però bueno, el informe, el tenim, el vam fer, i tothom sabia que allò impedia que les noies, tal, la discriminació entre nois i noies, moltes de les coses, doncs aquest informe es tindria que fer moltíssimes de les accions, però això seria un cul de sac, val? Tindries que tenir integrat tots els tècnics que fan informes doncs aquesta perspectiva i això és el que estem treballant amb tota la formació.

Com creus que s'ha entès el concepte d'igualtat o quin enfoc hauria de tenir?

Es que la Igualtat és molt ampla, jo per exemple, que sóc socialista, per mi la igualtat... jo no puc dir, igualtat de gènere, igualtat de no se que, per mi la igualtat és tot, lo que passa que si és veritat, que si tu no poses el accent en alguna cosa, a vegades, no és visible. I quan dius igualtat, pot ser igualtat de sou, si tu poses igualtat de gènere, doncs ja estàs veient. Nosaltres el que no hem volgut posar mai és regidories de dones i tal, nosaltres hem pensat sempre amb la igualtat general, però hem definit igualtat de gènere perquè la nostra regidoria és aquesta, és el concepte que totes les polítiques tenen que estar adreçades a homes i dones, meitat i meitat en aquest sentit.

El subjecte de referencia de les polítiques d'igualtat ha anat canviant?

Clar, nosaltres hem evolucionat, com ha evolucionat tot, clar. Nosaltres hem començat només que parlàvem de dones i hem anat evolucionat i a nosaltres ens és igual que siguin petites, nens i nenes, perquè nosaltres anem a les escoles.. o que siguin grans. I fins i tot, i clar ara estem pensant, si fem un tercer pla d'igualtat, que hi ha poca gent que ara tingui el tercer Pla d'Igualtat, hem d'introduir un altre eix que tracti LGTBI? Això és el que estem pensant, és el que estem treballant, nosaltres ara no fem atenció perquè nosaltres no fem atenció, ni tenim capacitat per fer-la. Podem fer derivacions. No hem tingut casos però sí que nosaltres ens hem afegit a la xarxa de municipis de LGTBI, nosaltres a la nostra manera, per això t'estava dient, que a vegades fas coses que no li poses titules i tal, però a la nostra manera, nosaltres ja estàvem treballant el tema, des de diferents vessants i sobretot el escolar perquè nosaltres, tota la part emotiva i tota la part de desigualtats i d'igualtats i de gent... nosaltres ho estem treballant tant a nivell de nostre, d'aquí del CIRD com des de salut, no? Nosaltres fem molts tallers, si vols també pots entrar a la pàgina web d'educació i on vegis la guia educativa, veuràs que hi ha tota una sèrie de tallers o de xerrades que portem a les escoles, vale? I pots entrar i veuràs que aquests temes ja es tractaven d'alguna manera. Després bueno, nosaltres en vem sumar, o sigui, el que no posàvem era una bandera perquè a vegades la bandera pot ser la més gran del món i amb això cobreixes expedient però no estàs fent unes altres coses, doncs no posàvem la bandera però fèiem unes altres coses. I ara el que estem pensant és això, des de la Generalitat, en el contracte – programa que tenim signat, vale? Ells no aporten diners, o sigui, res de res, però sí que et diuen que tu has de fer polítiques amb el tema d'igualtat de gènere intern, que això sí que tenim un, que no t'ho he dit abans, un pla intern. O sigui, d'aquí de l'Ajuntament que ho porten des de recursos humans, només que adreçat a la desigualtat de gènere dins de l'empresa, vale? I ells et diuen una sèrie de coses que has de complir aquí i també ens diuen el tema de LGTBI, doncs bueno que ens donaran formació. Però nosaltres en hem agafat i ara estem estudiant, doncs si en el següent Pla, en comptes de fer una Pla LGTBI, fem una línia amb el treball que estem fent. Tot és començar, jo recordo en el 2002 – 2003, quan vam començar i com ha evolucionat estic segura que això també passarà.

Jo estic segura que quedarà com una línia de treball aquí i no té perquè anar a un altre lloc.

Quines són les principals limitacions per portar a terme les polítiques d'igualtat?

La pregunta estrella. Jo crec que es que no som conscients, una cosa és aquesta, no? No som conscients perquè nosaltres evolucionem en el temps i si tu moltes vegades no et pares a pensar i no et poses, no? Jo veig moltes coses perquè sempre vaig amb les ulleres posades, a vegades dic: ostia, me las voy a quitar, no? Que soy un poquito pesà. Però la gent no és conscient, no està formada i és bueno, perquè no t'entraré més en tot el tema, no? Des de que naixem, nosaltres estem dins d'un món patriarcal que ens condueix a on anem. Per tant, és molt difícil veure aquestes coses. I, a vegades, el corcò de que sempre estàs dient, has de mirar d'aquesta

manera, si no ho fas bé, li pots donar la volta i dir: ya están estas, no? Jo crec que la gent no és conscient, no ens adonem, perquè és tan normal tot el que passa que no ens adonem, per tant, costa fer aquestes coses, perquè fins i tot com totes les feines. Quan tu estàs fent la teva feina, creus que ho estàs fent super bé, que estàs tenint en compte tot: no va a venir esta a explicarme que yo...no? I sí, has de parar a pensar les coses.

Creus que pot ser per manca de recursos i de formació?

Manca de formació segur, ja t'ho dic, que nosaltres hem fet molta formació i faltaria més... jo que sé, ara per exemple, nosaltres al XXXX hem fet, a l'escola de treball eh, hem fet una formació als professors, és un programa pilot en el que nosaltres formàvem als professors i els professors mateixos ja ho tindran impregnat, per tant, era en tot, eh, era en la ESO. El d'anglès quan ell doni classe d'anglès ja estarà també donant-la en igualtat i farà el xip, no tindrem que... la nostra intenció és no tenir que fer un taller en concret a l'escola, sinó que el propi professor, no? Ja impregni l'aula d'aquest i tema, i quan vegi que està una mica així, que ho posi i digues que passa? No sé, una mica, si tu ja estàs formada, tens un màster, tu ja tens aquí la història, per tant, si tu et dediquessis a fer classes, professora, tu ja ho tindries a dins, per tant et seria molt més fàcil traspasar-ho, doncs falta formació. I dins del propi Ajuntament, bueno, jo no et dic que no falti tècnics, jo crec que potser, depèn de com estigui el fet, sigui l'Ajuntament de gran, en aquells llocs més claus, pos potser, sí tindria que haver algun tècnic en igualtat.

I saps si es troben reticències per part dels propis treballadors i treballadores de l'Ajuntament?

Jo crec que al principi era més, però jo crec que aquí s'ha donat la volta. O sigui, aquí, per exemple, la tècnica aquesta que ha marxat que portava molts anys, perquè portava ja 9 anys, molta de la gent quan feia les coses, ja pensava: ai, li diré a la XXXX. Qualsevol coses que s'escriu, l'altre dia vam aprovar el reglament de les piscines, doncs ho van passar aquí, perquè ho poguéssim mirar i donar la última ullada amb perspectiva de gènere, doncs li poses. Les ordenances, per exemple, revisar totes les ordenances, doncs això, això abans no passava. Una cosa tan tonta com celebrar el 8 de març o el 25, jo que sé, dates. Nosaltres, quan jo vaig entrar aquí era, trucaven per telèfon: ei, que feu, no se què, i ningú feia res, era com una cosa... ara és al contrari tothom pensa que la seva activitat pot anar integrada perquè ja te allò, o sigui tu si que passes, eh! Escolteu que sortirà a la programació qui tingui alguna cosa per posar-la o vulgui fer publicitat, doncs això és evolucionar encara que sigui tonto, però és evolucionar.

I saps si hi ha àrees que els hi costi més agafar aquesta perspectiva que d'altres?

Jo crec que sí

Per exemple, quines podrien ser les que més costa?

Jo crec que... mobilitat encara li costa, mira més la mobilitat, com si fos discapacitat i no com a gènere, per exemple. Es pot mirar tot a l'hora, no? Després, ara ja no passa tant però amb esports havia passat una mica, no sé. Pensar... però no sé, es que això m'ho preguntes fa anys i et diria: ui! Es que aquests no compten amb nosaltres per res, però ara sí que.

Consideres que als últims anys ha existit més visualització de les dones a nivell intern i extern de l'Ajuntament?

A nivell polític, clar. El govern socialista que és el que està governant, som paritaris. Sí que casi bé sempre ha estat. Els últims tres anys, tres legislatures perdona, es on s'ha posat més èmfasi,

vale? Primer, perquè ens ho creiem i segon, hi havia llei que et deia que era cada tres, un. Nosaltres cada tres un no, després va haver-hi un any que nosaltres fèiem cremalleres i després sempre l'alcalde quan ho ha fet ha mirat més o menys si no ha sigut cremallera, que estigui el més compensat possible per poder fer-ho paritari. Però aquest és el govern, si tu entres a la sala de plens, que hi ha 25 llocs, la paritat no existeix. Perquè? Per que els grups no aporten, o sigui, és raro que el primer sigui una dona, per tant si no és que treus un és que ja és un home. Si treus dos, i si vas amb la llei que són tres, u, tampoc ho fan. Per tant, el nostre plenari no és paritari.

En quina àrea es situa la part d'igualtat dins de l'Administració?

Està dins d'una àrea que es diu Àrea de Benestar i... com nos llamamos? I àrea d'Acció Comunitària. I igualtat, la tenim a l'Àrea d'Acció Comunitària.

Perquè creus que es situa aquí?

Mira, això ha evolucionat amb el temps i no ha evolucionat amb el tems. Ha tirat endarrere i ha tirat endavant. Quan jo vaig entrar en el 2003 estàvem a processos estratègics, vale? Perquè es considerava que era estratègic. Després ho vem posar en el Àrea de Benestar Social, que només era mmm.. salut pública, serveis socials i igualtat de gènere. Però la veritat és que aquella àrea era jo soleta, vale? Jo era la tinent d'alcalde... a vegades va també per la persona. Després vem anar l'àrea de serveis a les persones perquè consideràvem que havia d'estar a l'àrea de serveis a les persones i aquesta última legislatura com que fèiem aquesta àrea que era d'acció comunitària i benestar social i també ho portava jo, vem decidir que ho posàvem aquí, però ens interessava que en comptes de penjar de l'àrea de benestar, no volíem que lo de les dones fos benestar, vam pensar que tenia que penjar del servei d'acció comunitària perquè era més obert a la comunitat. Bueno això va, en funció, jo crec que lo importat – sí que ha de ser estratègic – però jo crec que lo important es que t'ho creguis, que la persona que ho porti s'ho cregui, que l'alcalde i l'alcaldesa s'ho cregui.

La regidoria sempre s'ha dit igualtat de gènere?

No, la regidoria era, regidoria Pla d'Igualtat Home – Dona, després va ser Pla d'Igualtat i ara Igualtat de gènere.

Per què ha fet aquest canvi?

Perquè jo he volgut... (riure) bueno, perquè al principi era un Pla i mai es va pensar que fos una regidoria de dona ni res, sinó que es va fer... en el 2002 quan es va fer, veus al 2002 – 2003 es va fer un regidoria que es la que va fer el Pla. Per tant, va quedar-se Pla d'Igualtat home – dona, per desenvolupar el Pla. A la següent, mmm.. li vem treure allò perquè semblava que...Pla d'Igualtat.. però el lloc, era una igualtat que no veus ben bé i aquesta última vam dir pues som igualtat de gènere, igualtat de gènere.

Creus que compta amb suficients recursos econòmics, humans...?

Mai és prou, si tu em dius, et falta? Doncs sí, demanaria més, si clar...perquè quanta més gent tinguis posada més projectes i més programes pots fer. Clar però això m'ho preguntes a mi com

a regidora d'igualtat, et dic això, m'ho preguntes com a regidora de salut també, no? Qualsevol voldria més. Quin és l'ideal? No existeix ideal, des de la Diputació es va treballar aquest tema, però l'ideal no existeix, el que si està subvencionable és la part de violència, perquè des de l'Institut Català de les Dones això és subvencionable, perquè et diuen com a mínim has de tenir a la psicòloga i a la treballadora social.

Ha existit un canvi durant la crisi econòmica?

No, nosaltres hem tingut els mateixos recursos. Els mateixos recursos, una altre cosa és que vingui o no vingui més gent i això fa que a lo millor la part de violència sigui més... no? Necessites algú més en moments més puntuals alguna persona més de suport, però nosaltres de recursos no els hem rebaixat.

Respecte al Pla d'Igualtat, creus que és una bona eina per actuar?

Jo crec que sí, tots el Plans o alguna cosa que t'indiqui les accions a fer, els objectius, això és important.

Hi ha un seguiment, aplicació i implementació?

Sí.

A nivell intern, existeix un Pla d'Igualtat Intern?

Sí, es va elaborar em sembla que en el 12, però aquesta legislatura vam començar en el 15, no? I l'anterior... al 11, doncs es va aprovar em sembla al 2011 o al 2012, entrada a la legislatura. O sigui, que està per actualitzar-ho.

Creus que hi ha transversalitat de gènere a les diverses àrees?

Sí, ja te l'he contestat.

Creus que el consell comarcal té un impacte en igualtat al municipi? O d'altres ens supramunicipals?

Aquí no, és més per municipis de menys de 20.000 habitants, nosaltres col·laborem amb el tema del protocol de violència masculista, vale? Com que nosaltres fem el protocol a nivell general, nosaltres hem col·laborat i també hem posat a una persona perquè pugui anar més, a més també, com nosaltres també tenim el punt de trobada, que és el punt on les famílies fan intercanvi, el intercanvi dels infants, doncs també en segons quins temes puntuals doncs també ens fan anar. Però en general, no. Nosaltres en igualtat tenim competències, bueno competències no, perquè no tenim competències, només que en violència.

Amb altres ens supramunicipals?

Amb la diputació i amb la generalitat. La diputació ens dona subvencions i formació en temes d'igualtat, sense que t'introduexi violència. I, en canvi, la generalitat si tens el contracte – programa com el tenim en temes de violència no et subvenciona temes de igualtat, de polítiques d'igualtat.

Creus que existeixen línies comunes o divergències?

No tenim relació, en aquest sentit pur i dur no tenim. El que sí hem tingut molta relació, hem fet programes amb *equali*, que són unes noies que es dediquen a fer aquests projectes, amb el

col·lectiu punt 6 que són arquitectes. Em... hem fet també projectes de patis, van fer un projecte d'un pati, per treballar-ho per a que les nenes i els nens poguéssim estar i si s'hagués de fer alguna obra alguna dia com es podria col·locar el pati. O sigui hem treballat amb gent de fora bastant.

Com creus que impacten les polítiques d'igualtat al teixit social?

Mira com que l'avaluació no la fem bé, no ho sabem. Jo el que penso eh, jo crec que no arribem amb la gent. O sigui crec que arribem a la gent amb les polítiques que fem i que no se'n adonen, això és el que jo crec. Que nosaltres anem fent coses i ells no se'n adonen que nosaltres fem. Molta gent no sap que tenim un centre d'informació i recursos, això és el nostre problema. Però jo crec que aquest problema també ho tenim en uns altres serveis, que no som coneguts i jo crec que les nostres polítiques nem fent i la gent no.. se'n adona del que està passant i per això l'impacte no està evolucionant.

T'haig de dir que nosaltres sí que tenim, no sé si ho saps, que nosaltres en comptes de tenir un consell de dones, nosaltres tenim una taula d'igualtat de gènere, que aquest any fa deu anys que es va crear. En el qual no venen representants polítics, cada primer dijous de mes, es reuneix aquesta taula com a mínim perquè d'aquesta taula va sortir que es feia tres minuts de silenci cada primer dijous de mes a les set de la tarda en commemoració de les víctimes de violència de gènere, es fa els minuts de silenci i es ve a la taula aquí a reunir. A fer varies coses i cada cop mes, lo primer que hem fet ha sigut, perquè ara venia, XXXX no té grups de dones, XXXX no té cap entitat que digui jo sóc representants de dones, per tant, han vingut a títol individual i elles lo que fan, ajudar-nos a nosaltres, primer en els temes de totes les dades commemoratives i després donar a conèixer la pròpia taula que està molt bé, perquè donen a coneixes la taula i al donar a conèixer la taula, donen a conèixer polítiques, no? Tot el que es pot anar... han evolucionat molt, perquè han sigut dones que han començat, han vingut en un lloc, mirar no sé que és això, i quan estàs es allò que comences a posar-te les ulleres i ara estan en el procés de que elles volen sortir i volen anar a tot arreu a dir, escolta la igualtat no existeix i hem d'anar a fer. Un cop de mà segur que es dona i els que venen després, per exemple, ara volien celebrar l'aniversari. Jo li vaig dir que ara sense la tècnica... i elles em va dir, no et preocupis, ja ho farem nosaltres, nosaltres li posarem si hem de fer la sala... però nosaltres buscarem les persones i muntaran una jornada d'una tarda o d'un matí, doncs dedicat a polítiques de gènere i a donar visibilitat a aquests deu anys de la Taula. I això esta molt bé perquè això t'ajuda.

Consideres que hi ha molta diferencia entre les polítiques d'igualtat que es fan i el número d'habitants?

mmm... es que clar, jo no ho sé perquè no he estat en un Ajuntament petit. Clar, jo suposo que tenen dificultats per això, perquè és difícil fer-ho tot, per exemple, salut, quan jo vaig a un Ajuntament i dic el personal que tinc en salut, doncs se queden... clar, perquè la tècnica de salut també la tenen compartida, quan jo dic que tinc sis persones aquí a baix que tinc una persona que només es dedica a drogues i d'altres a no se què... doncs al·lucines. Doncs amb això és lo mateix, també dic és com impregnes el serveis, perquè tu a lo millor només pots tenir una en un Ajuntament petit, però si es dedica a fer com dic jo, el corcó, també depèn molt de la persona i com dels altres xisclin de la persona. Jo crec que el que falta és molta formació perquè no te'n adones, perquè jo sempre explico la meva experiència, he treballat sempre, he estat a sindicats, he sigut com jo dic, tota la vida he estat tota la vida indignada perquè m'he dedicat a estar al comitè, al sindicat a on fa falta, però jo no em veia com a dona, no? Perquè a mi em semblava que no tenia cap inconvenient i això li passa a moltes, no te'n a dones fins que no obres els ulls

o perquè t'ha passat alguna cosa o perquè et montes en un història d'aquestes que et juntes amb una o quan tu comences a veure la teva pròpia realitat de perquè aquell l'agafen i a mi no, o perquè jo sóc mare i no se què, després et pots fer mes radica o menys radical, no? Però, tu quan ets jove, es que no et veus, perquè tu et veus amb capacitat de fer-ho tot, però després veus que no, que no et tracten igual, pel simple fet de ser dona. A ell no li fan piropo a tu tel fan, o el teu cos ha de ser perfecte, coses que fins i tot ara sent més gran me'n adono i sabent que tinc les ulleres posades i faig així i al cabo del rato... miro. És la formació i tu pots fer la carrera d'arquitecte i ser la persona més llesta del món però no tens perspectiva de gènere perquè no te l'han explicat, no te l'han explicat no, no te l'han fet veure.

Creus que el pla d'igualtat intern serveix per impulsar la transversalitat de gènere?

El que foment la transversalitat és el altre, l'intern és molt posar en recursos Humans... Tota eina que parteixi i que, a més, porti una formació i la formació és en gènere, per tant, això ha de conscienciar a la gent. Jo per a mi, el extern és treballar per fer coses a la ciutadania i consciencia molt més el de la transversalitat, jo crec que aquest també consciencia perquè sobretot a la part de Recursos Humans i la part més tècnica i de direcció amb el temes d'igualtat, amb el tema de que a l'hora que tu treus places pots posar més el tema del gènere com una visió. Jo crec que sí, segurament no tant com ens agradaria, segur que sí. Perquè quan tu tens una eina així fa que ho fomenti perquè fa pensar, coses que abans no ho feies. És útil.

Creus que té alguna limitació?

En concret no crec que tingui...

En el seu ús?

No, jo crec que tots els plans estan molt estudiats i clar tu et limites a les accions que fas, però no perquè la pròpia eina et limiti, tu un pla fas una diagnosi i tal i després et col·loques a fer unes accions. Si tu compleixis, només que compleixis una part important, jo el dono per útil, ara si fos el 100%. La veritat és que el intern ho porten Recursos Humans, llavors no sé fins a quin punt està d'assoliment.

Creus que és important que hi hagi una regidoria d'igualtat?

Sí, jo crec que sí, encara en aquest moment és important. Sí és important, perquè el Pla des de la regidoria pròpia d'igualtat, per tant, és una mica com controlar... no controlar, les accions surten des d'aquí i transversalment es treball amb tothom. Nosaltres el que surt d'aquí està introduït al PAM, per tant, cadascú sap la seva part. Això és igual que el Pla d'habitatge, s'impulsa des de habitatge, i el pla de joventut doncs des de joventut i el d'infància des de d'educació, tots ho impulsen però tots hi participem, les accions es fan cadascú des del seu servei.

9.7.7. Entrevista 7: Regidora i recepcionista_1 (RR1)

P1: Soy XXXX, soy la concejal de igualdad del Ayuntamiento de XXXX y llevo dos años en este área.

P2: Pues yo soy la recepcionista del centro, pero tengo diferentes funciones, no? A parte de coordinar un poco todo el centro que es de cultura y juventud, pues también en este mismo recinto está el CIRD, el Centro de Información y Recursos, y bueno hago un poco la coordinación de las agendas, la primera *acollida*, porque soy la primera persona que, bueno soy para empezar soy la que está, porque hay un servicio psicológico, hay un servicio jurídico y yo llevo las agendas. Entonces, claro la gente cuando viene, viene a la recepción para pedir hora o porque se han enterado de que existe el servicio...o porque vienen derivadas de servicios sociales o la primera *acollida*, ¿no? Un poquito porque si no, no sé para donde derivarlas y eso, hago la coordinación de las agendas de la abogada y de la psicóloga, y también pues un poco hacemos campaña de prevención y... como se dice esto, concienciación y todo esto.

¿Cuál ha sido la evolución de las políticas de igualdad que ha habido desde el Ayuntamiento?

P1: Bueno, yo te puedo explicar, por ejemplo, para esta legislatura, en estos dos años, sobretodo hemos focalizado al principio, para mí era muy importante, ¿no? Lo que era el tema de la violencia de género, es un tema que hemos intentado potenciar un poco, poniendo más horas de psicóloga, incluso de aquí a final de año lo tenemos que volver a incrementar, además jugamos con una ventaja y es que el alcalde se lo cree, ¿vale? Y eso es muy importante, ¿vale? Cuando tú tienes un equipo de gobierno o el Alcalde que al final es la figura del que manda que se lo cree, y lucha por ello, pues es un poco que te deja ahí, que puedes hacer un poco. Después es verdad, la falta de tiempo, la falta de recursos te impiden desarrollar muchas más cosas, hemos tenido mala suerte también en el Ayuntamiento de XXXX, mala suerte en el sentido de que teníamos una técnica que funcionaba muy bien, se marchó.

¿Des de cuando estuvo la técnica?

P2: 5 años... no, no 6 años.

¿Fue cuando se empezó a hacer políticas de igualdad?

P2: La técnica fue una subvención de la Diputación

P1: Fue cuando se creó el departamento en realidad.

P2: Con la técnica fue una subvención de la Diputación

P1: Al final se acabó absorbiendo por el Ayuntamiento.

P2: De dos años, era una subvención de crear el CIRD, con una persona para que nos ayudara y tal. Se creó y entonces, estuvo dos años subvencionado, ¿no? No sé hasta qué punto, porque de número no sé, a lo mejor ella lo sabe o una parte. La cuestión es que, cuando se creó el servicio, tuvimos la suerte que nos mandaron una tía muy buena, muy competente y se montó muy bien todo el tinglado, y el servicio funcionaba muy bien, pero claro se acabó la subvención. Pero claro el Ayuntamiento apostó por contratarla para que no se fuera. Muchos municipios que tenían esta subvención, porque fue una apuesta por la igualdad, porque era el 2008, salió la ley,

¿sabes? En el 2008 salió la ley, hicieron diferentes acciones y entonces muchos se quedaron sin el servicio, muchos municipios se quedaron sin el servicio. Y nosotros tuvimos la suerte de que lo mantuvieron. La contrataron y la mantuvieron. Entonces ha estado funcionando hasta hoy. Lo que pasa es que ha habido altibajos pues porque, ella se marchó, entró otra técnica ella se fue de baja, hay otra técnica que comparte que comparte más áreas.

P1: En principio, esta chica que funciona muy bien (refiriéndose a P2), ella funciona muy bien, a nivel técnico también, lo que pasa que ella no se lo cree pero estamos en ello, estamos en esa fase. Es verdad, no lo hago por hacerle la pelota. Claro se cogió una baja que al principio era para un mes, dos meses, al final se le han complicado las cosas y ahí estamos. Pero yo ya cuento que en un mes, y entonces ya nos pondremos.

¿La técnica es a jornada completa, solo en temas de igualdad?

P1: Sí, no, no tenemos la jornada completa... la persona que está, es la *cap* de Área de servicios personales, pero por problemas personales está apartada y lleva temas de igualdad que se coordina con ella y lleva los temas de inmigración, ¿vale? Sobre todo esto. Y tiene jornada completa, además, es una persona que está capacitada porque es una *cap* d'Àrea. Hace un tiempo es la que coordinaba el área de servicios personales, que sabe moverse que tiene recursos y que yo estoy deseando que vuelva.

Las acciones principales que han sido el CIRD y...?

P1: A nivel de Ayuntamiento se creó el primer Plan de Igualdad, ahora es el tercero, yo sé que está en fase de ejecutar. Hay muchas cosas que están pendientes y había muchas cosas que íbamos a empezar a desarrollar y ahí estamos. Yo espero que en este año empecemos a desarrollar cosas y apliquemos acciones, por ejemplo, yo una de las cosas que tengo en mente, que con ellas he comentado, es crear el Consell de Dones, porque creo que es muy importante. Es muy importante, trabajar el tema de igualdad, para mí son varias cosas: por un lado, para mí la prioridad uno, y a lo mejor me equivoco es el tema de la violencia de género. Es el primer tema que no podemos descuidarlo y es el que atendemos. Luego si quieres te explicamos cómo se trabaja y como se hace. Y luego, a la vez, paralelamente, pero sin dejar de lado para nada, aunque sea un colectivo más pequeño, para mí es el que más merece. Y luego trabajar el tema de igualdad a nivel de municipio, a nivel de organización del Ayuntamiento porque tenemos que dar ejemplo. A nivel de ayuntamiento desarrollamos el plan de igualdad, a nivel de municipio podemos hacer muchas más cosas, entre ellas el Consell de Dones, en donde las mujeres tengamos nuestra propia voz, un espacio donde poder reunirnos y tal que, de hecho, ya hemos empezado a reunirnos, vinculado con el tema del CIRD hemos montado unos talleres, que hay una chica que nos está haciendo unos talleres. Al principio, estaban muy focalizados, ósea era como más reducido a las personas que salían de las terapias de violencia de género, pero ¿qué nos pasa? Es un pueblo muy pequeño, entonces, no podemos marcar a la gente, entonces hemos hecho sesiones grupales, con un magnífico trabajo del equipo, entonces se ha ampliado, en el grupo participa gente que ha tenido problemas y gente que no ha tenido problemas, para empoderarse personalmente, osé coger fuerza de ti misma y yo creo que está funcionando muy bien.

P2: Está funcionando muy bien, es un grupo abierto. Porque este grupo forma parte de la recuperación, ¿no? Igualdad tiene detección, cura y recuperación, ¿no? Entonces esto forma parte de la recuperación, entonces, lo que ella decía, durante la cura las terapias individuales que pueden durar más o menos duran dos años, porque vienen cada semana o cada quince días,

algunas más o algunas menos. No se puede generalizar, para nada, cada una necesita su tiempo y su espacio, y unas dejan de venir, luego vuelven, entonces lo idóneo es una terapia que habían pasado por los mismos malos tratos y tal, pero no funcionó. Entonces dijimos vamos a cambiar el modelo a ver qué tal, y fíjate que curioso, a mí esto me tiene alucinada, estoy muy contenta, yo creo que de aquí saldrá ese grupo, ¿vale? Pero porque en un grupo que se están sintiendo cómodas y que se están trabajando pues la autoestima, l'empoderament, de aquí va a salir un grupo de terapias más específico para las personas han sufrido violencias de género. Ya ha habido manifestaciones y no queremos que el grupo de contamine con esto. No que se contamine, sino que salpiquen cosas de estas, porque hay gente que no viene por eso. Pero bueno, canalizando, vamos viendo. De aquí también debería salir la mesa de igualdad, vamos haciendo.

P1: Eso nos permitiría desarrollar, porque es necesario hacer cosas.

P2: XXXX es pequeñx.

P1: Y otra cosa que estamos trabajando desde igualdad, es el tema de la LGTBI, todo el desarrollo, entonces queremos hacer el Plan de desarrollo, hacemos hemos pedido una subvención, esperamos que nos contesten para que nos ayuden desde la diputación para todo el desarrollo de la LGTBI. Y todo el tema que tenemos pendiente es el tema de trabajar todo el tema de violencia asociada en entidades, que nos han tirado para atrás la subvención, estamos intentado buscar.

P2: Cuando se creó el CIRDA, como Ayuntamiento no se podía hacer según qué cosas, como montar talleres de diferentes cosas, entonces ya en ese momento se procuró que hubiera una entidad que hiciera actividades. Se montó una entidad que todavía funciona y que proponen actividades.

[se marcha P2]

P1: Aprovechamos la igualdad, es una línea que nos puede ayudar a hacer proyectos transversales, pusimos en marcha el "XXXX", que por cierto lo han ampliado a deportes y no nos han dicho nada. Se hicieron talleres en los colegios, en las escuelas, dando charlas y todavía nos queda definir como quedó todo.

[vuelve P2]

P2: Quedó muy chulo, se juntaron varios días internacionales, se juntaron el 25 N, el día de la infancia, el día de contra la homofobia, contra el sida, perdón. Bueno había muchos días entonces decidimos mejor trabajarlo haciendo un solo programa y trabajarlo transversal, que así es como se debería trabajar siempre. Y no, es difícil. Y funcionó muy bien, hicimos diferentes, en el mismo programa, tocamos varias áreas, tocamos educación, siempre con la visión de género y la verdad que fue muy chulo y funcionó muy bien.

¿Porque las demás políticas que lleváis a cabo, en temas de igualdad, siempre se hacen se hace desde el área de igualdad?

P2: Los temas de género sí, intentamos que todo el mundo tenga visión de género. Pero claro es complicado.

¿Desde otras áreas se trabaja con perspectiva de género?

P2: Intentamos... bueno, a nivel político lo trato de trabajar muchísimo con el equipo.

P1: Sí... están bastante mentalizados, piensa que en XXXX hay una apuesta, eso hay que decirlo a favor de los políticos, algo bueno, muy bueno... que es que des de que hemos sido bastante iconos en el tema de igualdad. Y una cosa que siempre los políticos han apostado bastante y lo han respetado, la verdad es que nadie no ha intentado, es una pilar bastante intocable y siempre se ha trabajado muy bien.

P2: El Alcalde, además en su vida privada, antes de ser alcalde él trabajaba en un centro de educación especial. Entonces claro, tiene una sensibilidad especial. Y yo creo que eso se refleja en los temas de igualdad, en los temas de la infancia, en los temas de personas... es que lo refleja, se le nota, lo lleva dentro. En tema de igualdad, pues es verdad, yo a veces le planteo cosas y no hay problema.

P1: Sí, la verdad es que no... hay cosas pero es que es a nivel social, son cosas que a nivel... son a nivel social, porque la gente piensa que esto no pasa, mucho estereotipo incluido en todo, bueno a nivel de igualdad es complicado. Aquí se hace lo que se puede, es muy complicado. Empezando por la ley que es una basura, la ley de igualdad es tremenda, la ley del 2008.. deja mucho que desear.

P2: Yo creo que fue un inicio pero se tenía que haber continuado.

P1: Sí, lo que pasa es que ha evolucionado todo, ha evolucionado el lenguaje, una expectativa, un repto una expectativa, cuando se luchaba que esto eran activistas locas de pegar puñetazos en las puertas. Y consiguieron la ley, oye, la ley es fantástica pero tiene matices que se tendrían que retocar y ahora ves y dile que lo retoque, hay que volver a pegar patadas en todos sitios. Y claro... la ley condiciona muchas cosas que parece que no, pero a nivel local, a nivel legal, lo del consentimiento, trae muchos problemas. Y a nosotros, a nivel cotidiano se sufre cuando una mujer va a denunciar y la desesperación cuando no le cogen una denuncia, una denuncia porque no ha habido sangre, todavía hoy oímos eso. O dicen no, no es que ella quiso, ella consintió... ¿sabes? Si estoy denunciando como voy a consentir. Y ahora ha habido una niña que lo han absuelto, no es de XXXX, lo han absuelto porque hubo consentimiento, era una niña...

Lo del consentimiento sobra, la ley está ahí pero parece que no y vamos toqueteando cosas. Lo de la prevención y todo, como ha dicho ella, tratamos temas de violencia en lo que es la atención psicológica, pues aquí se las atiende y se le da más importancia a otros temas de pérdida que también lo es, que en el Pla de Igualdad que atendemos a todas las mujeres, pero evidentemente si hay un caso de violencia de género, le damos algo de prioridad porque no nos queda otra. Porque trabajar la igualdad de género en las escuelas, es trabajar contra la violencia, el poder patriarcal, son los cimientos de la violencia de género. Entonces todas las actuaciones que se hacen de prevención de concienciación todo eso es contra la violencia de género... la violencia de género no, la violencia machista, al final acaban en violencia. Entonces hay que trabajar mucho la prevención, la detección...

P1: Lo que tú dices, por eso hicimos el proyecto de transversalidad para trabajar con educación, con juventud, con infancia... eh era muy importante empezar desde abajo porque eran los pilares y además la sociedad lleva una temporada que hemos retrocedido.

P2: Claro, todo eso son los cimientos de la violencia de género, mientras que la mujer no tenga... el hombre tenga poder sobre la mujer pues... pasarán estas cosas.

¿Cuáles son las principales limitaciones para llegar a hacer políticas de igualdad?

P1: Faltan recursos...es lo que hablamos, si hay un presupuesto de 20.000 o de 50.000 pues haríamos más cosas, porque falta dinero. Y bueno, suerte de la Diputación que nos hace bastante cosa, talleres y muchas cosas. Mira si tienes dinero, le echas imaginación, es verdad. Aun así le echamos imaginación sin tener dinero eh, porque intentas pero bueno...

P2: La apuesta política tiene que ser muy importante eh, y no solo a nivel municipal, porque nosotros somos un municipio pequeño y hay lo hay, y nos dan lo que nos dan. Pero sí que políticamente, la apuesta es ridícula, cuando en lo que llevamos de año, llevamos 20 mujeres muertas y cinco niños.

P1: Es que no puede ser, lo que es una vergüenza

P2: Bueno las cosas son por algo y el patriarcado es lo que hay, el poder lo tienen y lo tienen que soltar. Es que soy muy feminista eh,

P1: Yo sí que no lo era, pero ellas me decían sí que lo eres. Yo cuando llegué dije, yo no soy feminista y me dijeron, bueno ya lo veremos.

¿Y qué limitaciones veis para trabajar transversalmente?

P1: Yo creo que es la falta de costumbre, porque por ejemplo, ayer me dijeron hemos hecho un proyecto... como el "XXXX" pero de deportes, y yo pues muy mal porque nos lo podrías haber dicho y lo podríamos haber trabajado transversalmente, ese es un enfoque de cara a la violencia en los partidos de fútbol, que está muy chulo y con todo el tema que está habiendo. Yo creo que no estamos acostumbrados y que, por lo menos, es la sensación que yo tengo. Creo que un poco cada concejal y los técnicos, estamos muy, y a veces también tira más entre los técnicos, depende un poco entre el buen rollo que hay entre la gente, que no hacemos cosas pesando en una visión global. Y yo creo que un poco desde igualdad hemos liderado un poco el tema.

P2: Yo creo que es un problema de rutinas, ¿sabes? Cada uno está en lo suyo y es eso, lo que dice ella, no tiene una visión más... quizá en igualdad tenemos más visión porque obviamente lo tenemos que tener pero a lo mejor deporte está centra su visión en deporte, y es como no nos paramos. Vamos pum pam, se me ocurre esto, pos lo hacemos, ¿sabes? No tenemos, no levantamos la vista de ostia, esto podríamos hacerlo conjuntamente con fulanito, con menganito y... ahorrar recursos, porque al fin y al cabo, ahorras recursos, aúnes recursos y la cosa sale más potente y más fuerte. Pero es eso, vamos todos tan bububu.. a lo nuestro... Y cuesta, cuesta, y a veces dices: ei, si quieres te ayudo, ¿eh? O porque no me has dicho nada, si esto lo podríamos hacer juntos, si necesitas algo o lo que sea. Por ejemplo, yo cuando hemos hecho algo de igualdad, yo no he tenido, alguna, ui no tengo tiempo, sí porque vamos todos apretaos, por eso, pero no porque haiga una...

P1: Yo creo que se está empezando el camino, porque además, yo lo percibo a nivel político. En la reuniones y tal pues intentamos buscar cosas juntos para que el tema de la igualdad se refleje en todas... nuestra concejalía es súper amplia y llega a todas las áreas, porque la igualdad está en el deporte, está en todo.

P2: Bueno es que en el deporte hay mucho trabajo con ese tema eh. Mucho, ahí habría meterse, hay que remarcar antes de meterse ahí eh.

¿Creéis que al Plan de Igualdad es una buena herramienta para realizar políticas de igualdad o acciones?

P1: Yo creo que puede ser utilizado como un guion básico. Yo es que intento ser bastante práctica. Yo creo que el día a día... es tener tu guion y te sirve para marcar y tal. Pero al final... o las llevas muy al día y los vas actualizando mucho porque la sociedad va avanzando mucho y realmente vas adaptando a la realidad social de cada momento o yo para mí, al final sacas cuatro cosas, el resto...

P2: Hombre, es una guía, es un importante marco teórico por donde te puede mover. Porque un Plan de Igualdad, no lo hace una persona sola que lo hace y se estruja la cabeza, eso es un estudio. Entonces los estudios si están bien hechos te reflejan un poco la situación de tu municipio. Entonces hay que saberlo utilizar, habría que utilizarla, pero volvemos a lo mismo..

P1: Tiene que ser una herramienta súper viva, tienes que saber utilizarlo, entonces haces un plan de igualdad lo dejas allí... al final, para mí,

P2: Pero bueno, es algo con lo que tal, es que no tienes, pienso yo, si no tienes un marco teórico donde moverte más o menos que está hecho por profesionales que se lo han currado y que todo el mundo lo ha consensuado y está de acuerdo, y está bien hecho, evidentemente de aquí nada hay que actualizarlo otra vez, tiene que estar vivo, todo tiene que estar vivo. Si no lo vas rescatando todo lo que vas haciendo de ahí y no vas rascando de ahí para programar... es que no tiene sentido, entonces, ¿sabes? No puedes hacer bolets, bolets, bolets... tienes que... osea una planificación de algo que se tiene que hacer, sino todo son bolets y los bolets no sirven pa na.

¿Cómo se evalúan estas políticas?

P1: Pues... es una asignatura pendiente lo de la evaluación... Sí, porque, yo hago autocrítica eh. Cuando hicimos todo el proyecto este de corresponsabilidad, dijimos nos tenemos que sentar y no hemos tenido... no hemos tenido... También fallo mío.

P2: Y esto pasa en todo, yo por ejemplo ahora, cuando estamos haciendo algo, porque cuando tenemos que justificar... nos volvemos locas, obvio, como todo el mundo, Y entonces, estamos intentando hacer unas fichas... que todo el mundo las rellena, y claro luego está muy en el aire y claro, cuando ha pasado un año no te acuerdas. Entonces claro, estamos intentando... hacer, ya la he hecho, unas fichas que estamos haciendo, pues del taller que las usuarias hagan algunas, que la psicóloga haga también su evaluación, que no la haga cada año, que la haga de vez en cuando. Luego es una herramienta que nos hace falta... para justificar y para evaluar para volver a programar... pero es una asignatura pendiente, yo soy un desastre pa' eso.

¿A nivel de concejalía, desde cuando existe?

P1: Yo creo que fue en el 2008, cuando salió todo el tema de igualdad. No sé si salió ya en la legislatura que estaba el partido socialista.

P2: Claro...

P1: Pues sí, se creó paralelamente a todo el tema movimiento, cuando Zapatero hizo la ley.

P2: Cuando salió la ley, se impulsó todo esto.

P1: Lo que tu dijiste, subvenciones y la legislatura se mantuvo y nosotros también lo mantenemos

¿Con la crisis económica habéis notado alguna diferencia?

P1: Nosotros hemos notado que las subvenciones que igual te llegaban pues igual ya no te llegan. Y salvo, bueno yo claro llevo dos años, no sé si ha habido recortes. Mira el recorte básico fue que los técnicos de igualdad que se contrataron en los Ayuntamientos, pero esto también paso en su época con las asistentes sociales... es un poco, generar la necesidad a base de una subvención, luego te retiran la subvención, si puedes o apuestas lo mantienes, y si no puedes o no apuestas pues se retira. Aquí, se ha mantenido porque se ha apostado, no porque no se ha podido, porque es verdad, el presupuesto de XXXX, si lo comparas con otros presupuestos, y ahí se te va prácticamente en gasto de personal y el resto entre que pagas la luz, lo básico, me parece que no quedaba 100.000 euros.

P2: Al principio, cuando se inauguró el CIRD, las primeras cosas que se hicieron, había dinero, había dinerillo. Porque era el impulso que había en ese momento y había dinero. Ahora... cuando XXXX y yo hacíamos cosas, cuando estaba XXXX decíamos: te acuerdas en la época que teníamos dinero? Ostras sí, que guay.

P1: Y ahora, porque ha habido eso, te metes en los programas de Diputación y sacas las cuatro cositas, cuatro talleres...y entre eso, imaginación y ganas... y bueno, luego, la entidad de XXXX, que para mí es un pilar en tema de la igualdad. Es una entidad que trabaja muchas cosas... hacen sus talleres, eh montan la cena de la dona, además lo montan... no es solamente vamos a cenar, no. Hay mucho más en esa cena, para mí eh, yo lo capto desde fuera, llevo tres años yendo, pero hay otra cosa.

P2: No, está muy cuidada. Yo es que también estoy en XXXX (risas).

Entonces, ¿que haya una entidad también ayuda mucho a que se hagan políticas de igualdad?

P1: Ayuda mucho, se hacen muchas cosas entre ellas.

P2: Sí, a parte, es que... aparte, hacen hasta acompañamientos que no están ni... ni programado, ni hay un de esto, no hay un espacio que digan bueno vamos de voluntarias a acompañar al juzgado. Hay muchas mujeres que van al juzgado, porque las han citado y no quieren ir solas, ¿no? Entre nosotras, si alguna puede ir, la otra le acompaña. Entre nosotras se ha hecho... si la señora tiene demanda. Pero es que nos ha pasado que ha venido gente que las encuentran por la calle, el otro día pasó un caso que encontraron a una de ellas por la calle y le dijo, por favor ayúdame, necesito que me ayudéis porque estoy bloqueada... y claro, evidentemente, pues la chica la trajo aquí. Entonces ya le metimos en el circuito y ya está, ya tiene hora... están por ahí, parece que no hago nada, pero la gente las tiene identificadas, y cuando esto les preguntan... y las asaltan por la calle.

P1: Es una forma de que la gente las pueda identificar. Porque es lo que tú dices, a lo mejor, a mi les va a costar más, pero... bueno normal relativamente, que yo soy muy normal eh!

P2: Porque tú no estás dando vueltas por aquí y no te relacionan pero si estuvieras por aquí, también lo harían. Lo que pasa que no estás mucho por aquí, ellas se mueven mucho por el pueblo i... entonces pues.

P1: Yo es que llevo haciendo, recursos humanos e igualdad, y no estoy liberada. Y un turno un poco complicado. Y cuando... ahora en serio no lo digo por... yo confío mucho mucho, porque hacen una labor magnífica, además a mí me gusta mucho dejar que la gente también... tú vas marcando tus pautas y vas haciendo un poco lo que tú crees, pero también hay que dejar a la gente trabajar.

P2: Bueno nosotras podemos trabajar por eso, porque nunca nos ponen todo lo que... la vamos informando, la vamos poniendo en copia todo lo que hacemos y ya ella nos va animando. Claro, que también podría pasar que te van poniendo, no sé más control, más palos en la rueda...

P1: Ahora porque he estado más liada, pero marcas a principio o a final de año los criterios para lo que quieres y un poco, pero a la gente hay que dejarla funcionar. Y yo intento estar cuando me necesitan y... algún día pues me dejo caer. Pero tampoco estoy mucho, claro.

¿Consideráis que la *regidoria* de igualdad es importante?

P2: Yo creo que sí, depende la función que hagas, ¿no? Porque yo creo que hay muchas regidorías que están muy muertas, entonces si es una regidoria que cuando se pone a negociar tira de su partida y lucha por... claro entonces sí, ahora si es una regidoria que... bueno, ahí está, ¿no? Es que si no hay una apuesta política no podemos trabajar, ¿cómo trabajamos? Es imposible.

P1: Yo creo que es muy importante, hay que darle muchísimo valor. Yo creo que es el pilar, con el tema de los trabajos transversales y aplicando la igualdad y aplicando todos los temas que conlleva llegamos a todas las áreas, entonces para mí es muy importante, de hecho, XXXX se ha hecho una apuesta. Es importante por todo el tipo de acciones y la repercusión en todas las áreas, yo creo que es una concejalía que hace como una cadena que va uniando todos los engranajes que va uniando todas las demás áreas.

¿En el equipo de gobierno, también se da esta importancia?

P1: Yo cuando, bueno voy en unas listas y cuando ganamos las elecciones, se habla de concejalías, y normalmente, pues hay gente que le da más igual, hay gente que... bueno, yo no pedí igualdad eh. Yo pedí recursos humanos, me iba el rollo y entonces, bueno me pedí recursos humanos y Hacienda. Entonces el Alcalde me dijo, tu Recursos Humanos, Hacienda e Igualdad. Y dije: No voy a tener tiempo. Él me dijo: Sí, y lo vas a hacer bien. Pero yo quiero darle importancia y tú la vas a llevar. Ósea que ahora tenemos un problema puntual, y bueno, hemos tenido que ampliar las horas de la psicóloga, yo se lo comenté al Alcalde, nos pasa esto... vamos ampliar las horas, para hacer atención personal y de cara al septiembre hablaremos de hacer más horas, y él me miro y dijo: lo que tú mandes. Ósea eso es muy importante que el Alcalde te diga que en Igualdad... para mí es muy importante. Ósea políticamente sí, y además cuando hemos dicho de trabajar transversalmente... se han sumado al carro y a nivel político también. Tema de cultura, ¿te acuerdas? El año pasado queríamos hacer una cosa para marzo y no teníamos partida, y entonces hemos hablado con cultura y vamos a hacer una actividad y la vamos a pagar compartidamente, y claro a mí me interesa que cultura pague algo y así ese dinero lo empleamos en otras cosas. Y me interesa hacer una actividad especial para noviembre. Sí, se implican.

P2: Hombre, se van haciendo cositas. También somos un municipio pequeño, y estamos lo que estamos, y trabajamos los que trabajamos... es lo que hay dentro de nuestra parcelita intentamos rascar lo que podemos.

¿Tenéis Plan de Igualdad Interno?

P1: Sí. La responsable de recursos humanos se encarga, claro se solapa. Yo creo que está más trabajado que el externo...

P2: Bueno, es que Eva la chica que está también, sí sí. Ella es comprometida con todo esto

P1: Es muy importante porque si no predicamos con el ejemplo, mal vamos, si los trabajadores de la casa no tienen un plan de igualdad con el que poder desarrollar y trabajar transversalmente en igualdad de género. Por ejemplo, ante cualquier convocatoria, todo... Es que es muy importante, ¿sí no nos lo creemos des de dentro como lo vamos a transmitir fuera? Los técnicos del Ayuntamiento son los que al final lo trasladan fuera.

¿Tenéis alguna estructura formal o informal para coordinar acciones transversales?

P1: Conmigo informal, a nivel técnico sí que os reunís más veces, ósea, claro es un momento.

P2: Es un contexto bastante informal, cada tal de cada cual no. Tampoco es apagando fuegos, y esto pues voy y hablamos, voy para allá. Con la técnica es muy fluida.

P1: Yo con XXXX, claro como estamos en el mismo edificio,...

P2: Claro, estamos en el extrarradio, se olvidan de mí, se olvidan de mí...

P1: No, yo te llamo, porque la vivo muy intensamente.

¿A nivel técnico con otras áreas?

P2: Cuando es necesario. Estamos intentando, de que sí que sea más... sí que es bastante informal pero estamos intentando, peleando para que sea más formal. Y lo lograremos porque tenemos varias cosas en mente.

P1: Por ejemplo, XXXX y XXXX que están en el otro edificio y allí están todos, está cultura, está juventud, están todos a nivel técnico eh, porque aquí también hay una parte de juventud, pero claro a nivel técnico se ven y se reúnen. Lo que es uno de cada, luego ya bajamos... a nivel político también nos reunimos.

P2: Bueno claro, yo de toda la parte técnica del Ayuntamiento, voy muy poco para allá, trabajo desde aquí. Entonces sí que con los que más me interesa que nos reunamos y tengamos un, algo más formal y que no coordinemos bien porque es imprescindible es con servicios sociales.

P1: Ahora estamos intentando hacerlo que la policía también, es que es prioritario. Porque yo el otro día tenía una conversación y ellos pueden detectar muchas cosas... que tienen que fluir no se puede quedar ahí.

¿Tenéis protocolo?

P2: Tenemos un protocolo pero está bastante obsoleto, tenemos una subvención de la diputación también, y lo estamos actualizando. Y si nos reunimos, nos reunimos con servicios sociales,

igualdad y... los que participan, participa una doctora, dos enfermeras, dos *mossas* de aquí de escuadra y la policía local. Bueno todo lo que es la comisión de violencia. Nos reunimos la semana pasada y nos reunimos lo que viene. Está obsoleto, no ellas eh, pero el papel escrito si lo lees se te cae el alma al suelo porque es decir... como hemos ido evolucionando, habla de violencia doméstica, habla de cosas que... pero bueno, era lo que se hizo y bueno a partir de aquí se trabajó si lo hizo...

P1: Es lo que yo digo, al igual que los planes, al final es algo que tiene que ser fluido. Es tu guion de trabajo pero sin olvidarte que es algo que va evolucionando, y más en este campo que era un campo como muy nuevo...

P2: De todas formas, cuando nos hemos reunido el lenguaje de las personas que participan, no tienen nada que ver con el Protocolo, hemos avanzado, se han ido formando...

¿Tenéis algún contacto con otros municipios?

P1: A nivel técnico yo creo que sí, se reúnen, por ejemplo, XXXX iba mucho al Consell Comarcal. Y a nivel político muy puntualmente.

¿Con el Consell Comarcal que relaciones hay?

P2: Se trabaja mucho con el Consell Comarcal, nosotras no tanto, pero desde servicios sociales sí. Y si tenemos algo que no sabemos gestionar desde aquí, lo mandamos a servicios sociales, servicios sociales se comunica. A parte se está haciendo un protocolo para todo el tema de violencia que está participando todo el Vallés y va a ser muy bueno.

P1: Nos ayuda mucho el Consell Comarcal.

¿Cómo creéis que impactan las políticas a la población?

P1: Mi sensación eh, al principio chocaba más porque era algo como que chocaba con la vida cotidiana, ¿no? El intentar, por ejemplo, el hacer un escrito que no sea: Los hombres... No, que sea neutro o... al principio, chocaba, yo soy de las que ponía los, las, que ara no se pone yo era de las que ponía los, las. La gente decía que tontería solo tienes que poner los, pues no me da la gana... porque el plan de igualdad me contempla la posibilidad de poner más... yo creo que cada vez más la gente se va habituando más y como que empieza a asumirse algo, que queda mucho eh. Y yo creo que con las entidades cuando hemos hablado y tal, la fiesta mayor, bueno que ella se dedicó a colgar los carteles. Hicimos una campaña así un poco rápida, para relacionar y vincular, algo tendremos que hacer, pero no nos ha llegado la subvención.

P2: Pero XXXX (nombre de la asociación) la está haciendo, XXXX ha hecho un protocolo que ha cogido el de Poblesec, que lo hicieron Noctambulas que estás súper bien, y como no tenemos muchos recursos, ni mucho tiempo, pues lo hemos plagia pero tenemos permiso, pero ellas en una jornada que hicimos de assetjament a l'espai de oci, ella dijo está colgado, cogerlo, actualizarlo... Entones, lo hemos cogido, lo hemos adaptado al pueblo y nada, la comisión... ai, la comisión de Festa Major, se reúnen, no están todas las entidades pero más o menos, faltan ir a las que tienen local propio y no vienen y hay que ir a verlas. Entonces les hemos repartido el protocolo, ellas se ha adherido, han puesto su nombre y repartiremos carteles de prevención... haremos una formación, espero y deseo, que se pueda hacer ahora a finales de junio, un poco a explicarles el protocolo y explicarles que tienen que hacer en caso de que alguien vaya. Es que

el protocolo es impecable, de aquí a unos años no será tan impecable, pero ahora mismo lo es. Ahora estamos en eso.

¿Se ha hecho algún tipo de formación con perspectiva de género?

P2: Se han hecho, sí que se han hecho. Pocas para mi gusto.

¿Creéis que ha tenido resultado?

P1: De personal del ayuntamiento se han hecho pero no demasiados y ahora es un tema que la responsable de recursos humanos lo hemos hablado, bueno, además es muy importante que la gente tenga claro y sepa. Por ejemplo, el tema de sacar un papel es muy importante como salga ¿no? Ahí ya estás marcando el tipo de políticas de igualdad.

P2: Estaría bien que lo hicieran los políticos también.

9.7.8. Entrevista 8: Regidora i tècnica_1 (RT1)

Persona 1: P1

Persona 2: P2

Des de quan treballeu aquí i quin és el vostre càrrec?

P1: Jo sóc regidora de Dona, ella és la tècnica. Estem a disposició de les dones que venen, problemes de parella, problemes d'elles, pues... estem aquí per elles per les dones. Joestic ja fa sis anys i a continuació ja vas venir tu (referint-se a l'altra).

P2: Jo ja fa quatre.

P1: I això ha fet una evolució molt important, molt. Perquè costa molt al camí de la dona que està malament, no perquè sea mal vist, sinó perquè la gent no entén encara. I clar, la dona li costa molt obrir-se, no? I aquí s'han donat molts passos, ha costat moltíssim que arribessin a nosaltres per poder ajudar-les. Allavorens estem en plan positiu, voldríem més dones, perquè no arribem a totes, però elles mateixes fan la veu. Era una cosa com un secret, aquí venia la dona i era un secret, si feia alguna xerrada.

P2: Jo m'estendria més en les preguntes que té ella perquè en té bastantes.

P1: Però bueno costa molt entrar al món de la dona i bueno quan entres, una vegada que dius "ja", és quan pots treballar amb elles, les professionals que treballen amb ella són això.

A part d'igualtat, porteu d'altres temàtiques?

P1: Sí, joestic com a coordinadora aquí al Punt Dona i també com a educadora social a serveis socials. Vaig començar com a educadora social, després l'antiga agent d'igualtat va marxar, doncs vaig començar jo. Clar, no és una horari complet, sinó que només són unes hores que es dediquen al Punt Dona.

P2: Jo em dedico, pos això, el que passa que em fico a molts puestos, bueno, perquè puc. Però bueno.

En principi la persona que porta que la regidoria del Punt Dona només es dedica a això?

P2: Sí.

Quines funcions a nivell general realitza el Punt Dona?

P1: Diverses, el que és el Punt Dona va començar a l'any 2008, vale? I al 2008 va ser quan va haver-hi tot el boom. Des de Diputació va ser quan es van donar molts recursos i sobretot amb personal. Llavors hi havia una agent d'igualtat que estava a jornada complerta. I llavors és quan es van començar a obrir, bueno a fer, bueno començar a fer de tot. Llavors clar es va anar reduint les hores de personal i ara estem a unes catorze. Llavors des de que vaig començar a assumir jo i amb la Rafi, el que vam voler treballar va ser el tema d'empoderament i també donar certs recursos per empoderar a les dones. Llavors ho fem a través de Biodansa, tots aquests serveis són gratuïts, normalment són setmanals, biodansa per exemple és quinzenal, però després també hi ha cercle de dones que seria teràpia gestal, arteràpia – ara mateix no s'està fent perquè la noia està de baixa de maternitat, però també és una activitat que donem i oferim -, sòl pèlvic, per reforçar el sòl pèlvic. Aquestes són les que serien les fixes i després està

internet de forma segura, també per gent més gran que no ha tingut mai accés que en puguin tenir accés, fer-se el correu electrònic, baixar-se imatges, si han de fer compres que sigui segura. Aquestes serien les cinc activitats que faríem durant tot l'any i després hi ha els dos actes del 25 Novembre i el 8 de març que també varia. I ja fa un parell d'anys que estem treballant molt amb l'Institut per fer sobretot prevenció amb els joves, i una de les activitats, que aquest és el segon any que fem, és teatre. Una optativa de teatre i a partir d'aquí poder treballar el que són les relacions abusives, entre joves, llavors fan una obra al final que està obert a tothom. Bueno, el que intentem sobretot és que siguin activitats que siguin duradores que no sigui allò un taller de dues hores que vas, t'ho expliquen i al cap de dos dies ja no te'n recordes que siguin coses que vagi a més. I a través d'aquí, doncs anem fent. Per prevenir i que reflexionin els joves, pel cartell del 25 de Novembre, fem un concurs on es poden presentar tots els joves, també hi ha alguns amb Diputació que venen del safareig i fan tallers així més puntuals... i ara el que s'està fent és un Pla de Prevenció amb l'Institut que s'ha demanat a Diputació, amb la idea que de cara al curs que ve, de cada assignatura, és a dir, des de cada curs i de diferents assignatures cada professor pugui treballar una mica el que és la prevenció.

Tema de violència, aquí fem la primera rebuda, llavors després es deriva al SIAD del Consell Comarcal on poden fer la teràpia més especialitzada.

Des de quan hi ha una persona tècnica en aquest tema?

P1: Des de el 2008 que hi ha una agent d'igualtat i han passat tres, jo sóc la tercera.

Prèviament s'havia fet alguna cosa d'igualtat?

P2: Fèiem alguna persona venia del... a la Conxi, fèiem alguna cosa però es començava a donar passos, la diputació, la senyora, que era gran però era molt lluitadora i ella va ser l'encarregada de Benestar Social.

P1: La que era coordinadora de serveis socials abans.

P2: Sí, amb aquesta senyora de la diputació, van donar molts passos per a que això. I bueno va sortir les eleccions i es va fer la regidoria de la Dona, no hi havia i a partir d'aquí és va començar a fer coses.

Perquè creieu que es van començar a fer polítiques d'igualtat a XXXX? (legislació, motivació política...)

P2: Va ser més el govern, el govern del nostre poble, li ha costat molt perquè era una cosa nova i la dona... Era masclista, ara no, no tant, però continua, però hi ha molta lluita. Perquè et trobes sola en aquesta feina, la feina que tu la portes dintre, al costat d'ella (referint-se a P1), és una tècnica fabulosa. A llavors, vam donar peu a que ja tothom està acostumat que quan feies reunions el dilluns o dimecres quan toca reunions amb els regidors i l'Alcalde i tot, té que sortir el Punt Dona. I ja sí que hi ha recursos, que ens ajuda, ara sí. Perquè jo me'n recordo el dia 8 o el 25... suàvem, que podíem fer, que podíem demanar i ara molt obertes, saben lo que tenim que fer, lo que volem i està funcionant. Jo veig, no una mica no, molt.

P1: Sí, aquí des de lo que és l'Ajuntament sí. Jo entenc que des de el moment que es va fer la llei, sí que va haver-hi molt impuls per a que es creés aquest espai i molts d'altres però que amb

els anys s'ha anat tancant. Perquè Sant Celoni hi va haver-hi una època que l'Agent d'Igualtat que estava aquí, hi estava a mitja jornada entre aquí i Sant Celoni, al final a Sant Celoni va deixar d'anar, no? Que quan era diputació que donava molt diners sí, però després quan els Ajuntaments han hagut de mantenir-ho, ja s'ha tirat enrere. I amb el tema de s'ha fet la llei, però després si no hi ha recursos i els jutges també, en tema de justícia, no estan formats i no estan sensibilitzats. Aquí a Granollers, per exemple, per estadística no sé, bueno, suposo que ho haureu estudiat també i no sé si us en han parlat, i un dels que donen menys ordres d'allunyament amb diferència, per algo serà tot així.'

Teniu Pla d'Igualtat cap a la ciutadania?

P1: Sí.

Des de quan?

P1: Te l'hauria de mirar, em sembla que al poc de començar el van crear, al 2009.

P2: Va anar ràpid, va anar ràpid perquè van entrar per feina. I allavorens, al entrar per feina, sense voler eh, es van aplicar molt.

P1: Sí, van ser el primer que van impulsar això i després també el Protocol d'Actuació en cas de violència.

Creieu que és útil?

P2: Home, jo crec que s'ha quedat una mica estancat. Però nosaltres no eh.

P1: El que passa que és això no el tenim molt present, no? Sí que es fa un primera revisada al principi però després, és allò que es queda al calaix i que és una de les coses pendents que tenim també de tornar a mirar i tornar a canviar perquè hi ha coses que van canviant. Sí que canviem el díptic allò pimpam, però s'hauria de fer.

S'ha fet avaluació del Pla?

P1: No.

A qui creus que van adreçades aquestes polítiques?

P1: Fem acció positiva, sí que hi ha xerrades que estan obertes a tothom, totes les activitats que hem comentat abans que és només per dones, que això a vegades ho hem parlat que si a biodansa, amb teràpia entenc que és més difícil perquè si les dones, ja de per sí els hi costa anar-hi, si de sobte es troben amb un home, pues ja es tirarien enrere. Però biodansa que és una espai de deixar-se anar el cos, la música, etc, ens ho plantejaven però de moment no hem donat el pas. En xerrades i actes està obert a tothom. A vegades, ens hem plantejat de fer algo amb homes, però costa molt.

P2: Els hi costa molt a ells eh.

P1: Sí sí de participar. El que sí que ja fa tres anys que fem com a acte del 25 de novembre que és una caminada, amb el lema de no violència, etc. I aquí sí que participen molts homes, moltes famílies... és una manera que veiem que aquí està equilibrat, però amb la resta no.

Perquè creieu que a nivell polític es va entendre que s'havien de fer aquestes accions?

P2: Perquè si ells van posar que el Punt Dona havia de funcionar, lo que jo no podia fer, ni podien fer nosaltres, esperant a que farien ells.

Sí, però pregunto més quina visió, perquè es va decidir?

P2: Bueno, perquè hi havia molta demanda, hi havia... sí, les mateixes dones d'aquí. Jo la coordinadora d'aquí va fer molt.

P1: La de serveis socials.

P2: Jo perquè la coneixo, jo sempre estava per aquí i jo veia que igual que em movia jo hi havia d'altres dones que tenien la necessitat d'estar amb algú, de poder explicar. Jo no he sigut maltractada ni res però jo sentia que jo veia i que no hi havia res. I això ha sigut, com una gota d'aigua, era petita i s'ha anat fent gran i nosaltres comencem a veure la gota gran ara. Sempre anàvem amb una. Costava molt, poder agafar a una dona, poder tranquil·litzar-la, però ara veiem com és més normalitzat-

P1: També hi ha l'associació de dones d'aquí XXXX que també treballem conjuntament per fer actes, xerrades... bueno. Una mica per tot. I elles també a l'inici van ser les que es van involucrar en tema del Pla de igualtat, per.. També perquè es va veure la necessitat des de serveis socials sobretot, va ser també quan es va començar a impulsar des de la Generalitat, des de diputació, que es va començar a contractar agents d'igualtat... va sortir, sobretot, d'aquí, no? Al 2008 quan es va començar a impulsar tot.

Va ser quan es va crear la regidoria?

P1: Sí, exacte, va ser voluntat política juntament amb això. Sí, perquè el municipi al ser tant petit no està obligat, saps? A tenir un servei d'atenció a la dona, això és normalment a partir de 20.000 habitants. I en aquí ha sigut voluntat política.

S'han introduït d'alguna manera les polítiques LGTBI+?

P2: No, amb això, sí que ens hem ficat en contacte amb uns, no sé si eren de Vic que volien treure una revista, perquè ens poguéss arribar i tal. Però, de moment, van dir que encara estava pendent i que quan ho tinguessin passarien. Però allò algo molt concret amb això, no. La idea que volíem fer ara per Festa Major per, com ja es va començar a fer l'any passat a diferents municipis i a Barcelona, tenir com un estand per informar i així, era el que ens havíem plantejat fer, així com a diferent.

Quines són les principals limitacions per portar a terme les polítiques d'igualtat?

P1: A nivell intern, el que sí que ens adonem es que amb els actes, no es dona importància. a nivell de la resta de polítics... Bueno, és lo que hi ha i a nivell pressupostari i de tot, també. No som un dels punts importants, no? A tractar entenc. No són dels que tenen més...

P2: A lo millor tenim una xerrada i hi ha ple, gent de peu i tot que ha sigut un èxit i ningú et diu dels polítiques, que bé, no? També és una cosa pendent, de sentir-ho d'ells.

P1: Bueno i dels actes, els dols últims actes del 8 de Març, sí que han vingut gairebé tots els regidors, però als altres anys no. Pel 25 de novembre no ve cap. Ara comença, el que se sent és que falta una mica de recolzament de cara de la resta de regidors. I per lo altre, clar depenent, que no saps mai que agradarà que no agradarà al municipi, no? Sí que és cert que tot lo que fem la gent respon, la gent respon, però que és això que a vegades dius, bueno no sé, si tindrà èxit, no...

A nivell de persones treballadores de l'Ajuntament tècniques creieu que tenen algun tipus de visió de gènere? Hi ha alguna reticència?

P2: No s'aplica ningú eh.

P1: Reticències no, el que passa que ningú s'implica. Si tu parles amb lo que sigui amb joventut i tal i els hi proposes de fer algo, potser et diran: ah, vale sí. O amb cultura o el que sigui, ningú et diu que no. Això no, però que ho assumeixi cada àrea és lo que no passa que és lo que s'intenta, no? Sobretot que es cap a on hem d'anar amb joventut i ensenyament, no? Que sigui des de cada àrea que es treballi, perquè lo seu seria que no haguéssim d'existir el Punt Dona, sinó que cada àrea ho treballés. No s'acaba de... no. És això si tu vas a l'institut i proposes tothom està obert a tot, a l'institut súper bé, amb tot el que proposem agrada. Però, per exemple, ara estem fent el Pla de prevenció, que era obert pues a que pugues participar tot el professorat, a que poguessin participar pares del AMPA, tècnics d'aquí... Són tres profes, una d'ells és el coordinar que és amb mi parlem sempre i dos més, i un pare, saps? I veus que l'institut dius que ho expliquem i tal, però després veus que tampoc no ho assumeixen i que els profes, dius: sabeu perquè estem aquí? Bueno ens han fet una pinzellada, però no li donen molt interès.

P2: I clar tu estàs allà a la xerrada i veus... Jo veig que també és una cosa nova i aquí les coses quan es comencen, costa una mica. Però com machaquem molt que no serà la primera, serà la segona o la tercera. I ara a lo millor a la tercera es comença a veure la flor que s'obre.

P1: Jo crec que hi ha falta de sensibilització, vull dir és com que tot passa fora. Al principi quan vam plantejar això del Pla de prevenció, van dir però si aquí a l'Institut no tenim cap cas, no? Vale sí, no s'ha mort cap jove però ostres el machisme... no diguem que no n'hi ha. Jo crec que costa molt que la gent es doni compte de tot això. Fins que no hi ha una mort.

Creieu que és falta de formació o manca d'interès?

P2: No... manca d'interès. Jo penso que, jo me'n adono que quan va començar aquí a nivell estatal no hi havia informació, però ara jo veig. O la informació la donen o la donem molt malament per a que la gent no entengui o que la gent està passant. I ahir vaig parlar amb una senyora i em deia: sembla que anem cap endarrere.. jo dic pues no hem de dir aquestes paraules ja, perquè nosaltres mateixos quan diem això, tirem endavant, veus com vostè i jo podem parlar? Però jo escolto. Sí, ara hem de parlar aquesta mala ratxa que hi ha, hi ha una mala ratxa sobretot de nens i mira que estem fent coses per nens. Però tots els començament, pel que estic vivint aquí, costa. I nosaltres som machacones.

S'ha fet alguna formació per a les persones treballadores?

P1: Es va fer, fa cinc anys o així, se'n va fer una. Ara aquest any estàvem demanant de poder tornar a fer un altre. Sí que des de el CAP han fet una aquí al Baix Montseny. A nosaltres sí que des de el Consell Comarcal, sí que en fem pels diferents tècnics de la zona. De vegades, des de l'Institut, bueno lo altre són més jornades, des de l'Institut Català de la Dona i des de Diputació, són més jornades lo que es fan. Aquí ara per ara fer una des de l'Ajuntament no. Ja et dic, l'hem demanat però encara estem a l'espera de que ens diguin algo.

A nivell de recursos econòmics, creieu que li falta al Punt Dona?

P2: Si tinguéssim recursos podríem..

P1: Però hauria d'anar equilibrat una cosa amb l'altre més recursos econòmics amb més hores de coordinació. Perquè ara sí que anem bé de pressupost poder fer tot lo que fem, perquè sí que

hi ha vegades que veiem això. Perquè sí que és vegades que comencem a fer més del compte perquè tenim ganes i després dius: no tenim hores.

Creieu que als últims anys ha existit més visualització de les dones a nivell intern i extern de l'Ajuntament o sempre s'ha mantingut?

P1: Està bastant equilibrat això.

P2: Bueno aquí les tècniques no poden entrar en política.

Em refereixo més a nivell de regidors i regidores?

P2: Hi ha més dones que homes.

P1: Hi ha més dones que homes?

P2: A on?

P1: De regidors i regidores?

P2: Ah no, això són més homes. Sempre hem sigut dos o tres. Son vuit regidors al govern. Majoria màxima, cada any, bueno cada any que se vota. Aquí tenim a l'Alcalde que toca la fibra a tothom. És bona persona i pues el poble, és aquesta persona i com fa molts anys que és ell ja veurem quan li canvi, aquí es veurà el canvi. Està quadrat amb una idea que el poble... s'ho agafa de tots. I no tothom pensa el mateix, encara que siguem del mateix partit, tothom tenim una manera de pensar...

P1: Sí sí, hi ha un desequilibri eh no està gens compensat.

Teniu Pla d'Igualtat Intern?

[cara de desconeixement]

És un pla de l'Ajuntament com empresa, de cara als seus treballadors...

P1: Que jo sàpiga no,

P2: ah, això estaria bé...

En quina àrea es situa la regidoria dins de l'Administració?

P1: Àrea de la Dona

P2: Per davant nostre no passa ningú.

Sempre ha estat així?

P1: Des de que es va crear el Punt Dona, sí. Abans era això coordinadora de serveis socials.

P2: Lo que passa és que serveis socials està molt ben planificada perquè són dones i... la part social és molt susceptible, perquè són dines, són famílies. Però venen, casi sempre són dones i també fa com una mica de teràpia. A la tècnica... tenen una mica de còmplice i m'agrada el sistema que hi ha. Una plora, l'altre la consola. S'entenen i el que està atenent està veient que té altres problemes. Tenim una abogada que està entre mig de nosaltres.

P1: Fa un any i mig enrere no hi havia la figura d'advocada aquí i venia cada dos o tres setmanes, de dona. De lo que sigui, a nivell laboral... qualsevol consulta, però per dones. Però després va arribar la Núria que és l'advocada que tenim a jornada completa ara i llavors tant agafa a diferents gent del municipi com a dones. El que fa és assessorament eh, no porta casos.

P2: La dona al municipi ara està molt millor atesa que mai.

P1: Llavors al SIAD només derivem per casos d'atenció psicològica. Perquè d'assessorament ja tenim a l'advocada.

Ha existit un canvi durant la crisi econòmica?

P1: Sí, amb temes d'hores de la tècnica i pressupost en teoria, amb pressupost hem anat millorant.

P2: Oi, i tant, era una misèria.

P1: Des de que vaig començar jo a ara...

P2: Ara ja no la veig tant però em fixava que agafava la calculadora, s'ha passat d'això, que podem treure. Estaves limitada...

P1: Cada any demanem una mica mes, saps?

P2: Va colant, ells veuen. Nosaltres quan fem el dia de la dona, lo de la dona treballadora, que fem un homenatge a una dona... li fem un ram de flors i bueno li fem un homenatge a una dona del poble. I ells veuen això, els regidors i l'alcalde. I el dia 25 també, vull dir que ho palpem tot el treball que fem tot l'any. I quan arriba el moment de demanar doncs nosaltres llavors agafem i anem a demanar. Ens ha costat molt perquè teníem molt poc pressupost, molt poc. I ara doncs anem sortint.

Creus que el consell comarcal té un impacte en igualtat al municipi?

P1: Amb el Consell Comarcal el que ja fa bastants anys, perquè abans d'entrar jo ja es feia, és que hi ha dos grups un del pla d'actuació i un altre del pla de prevenció, llavors ens trobem cada dos mesos o així per mirar que podem fer amb més força. Ara havíem estat mirant per treballar el tema dels menors, dels fills de dones maltractades que moltes vegades es que a part, estem atenent a la dona i no miren tant al nen. I estem mirant de quina manera perquè els que estem treballant a serveis socials potser tenim una mica d'idea però qui no treballa però moltes de qui ho porta som les treballadores socials, i llavors creiem que hem de tenir en compte amb els infants, depenent de la temporada i de com anem, tirem cap a una via o cap a un altre i des d'aquí que fem la formació, la formació que rebem més és del Consell Comarcal, que va molt bé almenys un cop l'any i ara s'ha fet una xarxa en que s'està fent com una mica de diagnòstic en com estem treballant els diferents municipis d'aquí al Vallès Oriental. Llavors s'ha fet una reunió amb policia local, amb tot lo que seria seguretat, amb Mossos, amb policia Local, amb d'altres municipis que no tenen policia però que tenen vigilants, uns altres amb sanitat, un altre que es farà d'educadors, després hi havia un pendent amb justícia i després dins de cada àmbit pos com s'està treballant i bueno veure els pros i els contres, i a partir d'aquí un cop que es faci el recull de com estem treballant, pos això en un municipi treballem d'una manera i en un altre d'una altra manera, hi ha coses que fem sobre la marxa i depenent de cada professional doncs tirem més per aquí o més per allà. I ara lo que s'està fent és això amb el Consell Comarcal.

I trobeu que hi ha moltes diferència a nivell de limitacions entre vosaltres i d'altres municipis?

P1: Sí, jo entenc que sí.

P2: Nosaltres el que fem quan ve gent d'altres municipis o que hi ha altres municipis que s'entera de les coses que fem i a lo millor no poden entrar aquí, sí que poden entrar, lo que no podem es donar facilitats perquè a lo millor són de Cardedeu i a Cardedeu té el seu municipi, si venen de Sant Celoni, tampoc. Ara... vull dir,

P1: El Punt Dona tenen accés tant gent de XXXX com de Sant Antoni, Sant Pere i Villalba. Que això no t'ho hem dit des de l'inici. Que en el seu moment es van adherir per tenir més força, clar com obligació no la té per res XXXX, perquè és municipi de 9.500 habitants i llavors igualment per fer mes força i per demanar les subvencions a Diputació i a l'Institut, es compta pos que tots els altres municipis poden tenir accés. A l'únic que no tenen accés és a que sí que tenim, en cas que ho necessitin a les dones de XXXX, que necessitin atenció de psicològica hi ha un pressupost per això, vale? Però això només se li dona a les dones de XXXX. A Villalba, Sant Antoni i Sant Pere, ha de ser als seus municipis. Però tot lo altre que s'ofereix, sí.

Llavors a Villalba, Sant Antoni.. no tenen servei?

P1: No, és la treballadora social la que atén a dones i ja està. Des de fa un any, aquest any passat pel 25 de novembre ho vam fer conjuntament, sant antoni i sant pere per fer més força. Llavors vam pujar caminant a Sant Antoni i els de Sant Pere van baixar fins a Sant Antoni, per fer un acte ... i amb la idea que ho poguem seguir fent, doncs això per tenir més força entre municipis.

P2: És un goig fer-ho això, eh. Perquè llavors et trobes que arribem a tot, aquests municipis tant petits. Bueno la gent molt agràida. I clar, quan fas una xerrada, que a la xerrada pot vindre tothom, venen de Cardedeu i Sant Celoni, hi ha algú que les emprenya, perquè no poden vindre?

(Sona el mòbil)

Com creieu que impacten aquestes polítiques al teixit social?

P1: Sí, jo crec que el que intentem és això. Sobretot fer activitats d'empoderament. De moment és lo principal, que les dones s'empoderin i tinguin força per poder saber posar límits i saber dir no. I a partir d'aquí, i també per educar, també estem molt en la línia de fer prevenció a l'Institut. Amb primària encara no ens hem posat, l'únic que hem fet de moment és que hi hagi una maleta dels valors humans, que és un baül amb diferents contes que estan aquesta temàtica i d'altres, llavors està a XXXX que és l'espai municipal de formació com si diguéssim, i llavors tenen dels diferents municipis els centres educatius poden demanar aquesta maleta dels valors humans i hi ha contes des de P3 fins a sisè i que puguin treballar-ho a l'aula. Però és això el que passa moltes vegades que nosaltres, no? Volem, però si després el professorat per exemple, no està sensibilitzat i no li dona importància, pues... jo crec que el que s'hauria de fer és a la universitat els que estan estudiant, no? Tant sigui magisteri com totes les àrees es des d'on s'hauria de fer.

Es que, a més, ni es planteja que pugui haver aquest problema, el tema del machisme es que era abans, ara no... no sí tio. Però fer com...

P2: Es que miro, jo recordo que estic aquí sense cap llibre, la mateixa vida t'entra a ara toca això, no? La mateixa tele la radio...quan les víctimes són nens i les víctimes són dones, i tu et vas aplicant ... vull dir ningú t'ha d'ensenyar un llibre per viure o sentir que anem a dintre del

forat i entres al forat i dius mira, estem en tot el merder que pensàvem que no passaria. Jo quan vaig entrar eren les dones submises, que encara n'hi ha eh i als nanos pos eren dolents. Però es que ara penses que els nens estan sortint una mica rebeldes és per problemes familiars, per problemes familiars, i els nens deixen els fills al cole i tot li han d'ensenyar els mestres. No, la principal escola es casa teva i això està costant. Ara més que mai, per això estic perpleja. Canvia el llenguatge constantment, tenen una altra manera de pensar. Ara t'estic explicant i te ve tot és molt complicat. Hi ha coses que me l'emporto a casa i coses que passen ells me les emporto a casa, i allò te fa reflexionar que has de canviar i despertar. I ara que entrem als instituts també dius estic a la boca del lobo.

Creieu que el fet que hi hagi una regidoria fomenta que s'impulsin polítiques d'igualtat i la transversalitat de gènere?

P1: Sí, si perquè se li dona més importància el fet que hi hagi una regidoria només per això, entenc que sí, perquè en altres municipis que ho fan a través de serveis socials moltes vegades, saps? I el fet que hi hagi una regidoria, també vol dir que hi haurà un pressupost exclusivament per això i clar a que es puguin treballar moltes més coses.

I que d'altres àrees assumeixin la perspectiva de gènere?

P1: Almenys ho tenen en compte, saps? Això no equival a que totes les altres regidories estiguin més sensibilitzades i que a partir d'aquí, lo ideal seria doncs que des de ensenyament també es treballés, que des de joventut també es treballés... bueno, hi ha alguns que sí, per exemple, amb joventut sí que ho treballem més, però en d'altres no, recau més en nosaltres.

9.7.9. Entrevista 9: Tècnica_1 (T1)

Jo sóc de Mollet

Si ja he anat.

Mollet és una altra cosa perquè té una tècnica.

Si vols presentar-te...

Jo sóc la XXXX i sóc treballadora social lo que passa que dins de la meva jornada un tant per cent és de tècnica d'igualtat. Al no haver-hi, saps? Des de fa molts anys es porta des de serveis socials, saps? Va haver-hi uns anys, no sé dos legislatures anteriors que es va crear una regidoria de dona. Aquell equip de govern va apostar per la visió de la dona i llavors ho portava molt ella. Com que clar, a serveis socials estava jo sola... pues ella la regidora va assumir coses com a tècnica. Clar, el tema, ens coordinàvem molt i això. Llavors clar, el segon equip de govern van decidir que no, que regidoria de dona no, que estaria dins de cultura.

Des de Cultura i com ho feien des d'aquí?

Res... en teoria, jo seguia fent des d'aquí més o menys la coordinació amb el grup de dones i això, però estava dins de cultura. Llavors en aquesta legislatura està dins de serveis socials.

Des d'aquell moment és quan vas ser tècnica?

No, jo sempre he portat un tant per cent eh, lo que sí que és veritat que, a vegades, depenent quin equip de govern hi havia més protagonisme per part del tècnic o no. O s'apostava més o no, saps que vull dir? Llavors si s'apostava més doncs clar, llavors tu tenies més feina, si s'apostava menos pues no. I com que estic a serveis socials és lo que passa... a vegades clar com que tens tanta feina si no hi ha...

Una directriu?

Clar, nosaltres el que fèiem va ser el 8M i el 25 de novembre, això sí que estava fixo.

Des de quan?

Uff. Des de fa molts anys. O sigui el 8 de març i el 25 de novembre estava fixo. Llavors també es treballava més a nivell Mancomunitat, jo vaig entrar aquí al 2004 pues al 2002 al 2003, ja s'havia fet un protocol a nivell Mancomunitat, un protocol d'actuació davant la violència de gènere, saps? Es va treballar un document i així i hi havia com un protocol i està XXXX, XXXX, XXXX i XXXX. Però que és això, en aquell moment, les assistents socials feien de tècniques de dona, de fet em sembla que els quatre municipis continuen igual. I llavors això, no...

Quines accions feu així?

Clar, ara ha canviat molt. Abans no hi havia cap grup de dones, vale? Fa pues mira el meu fill va néixer al 2009, pues quan jo estava embarassada es va crear un grup de dones. Però fins aquell moment no hi havia res, era lo que es feia des de l'Ajuntament...

Que es feia des de l'Ajuntament?

Abans? Hi havia res lo del dia 8, lo del dia 25, hi havia el protocol aquest i hi havia a XXXX un conveni mancomunat del col·legi d'advocats, dones juristes, pues llavors hi ha una advocada que assessorava, es lo que es feia, saps? Llavors clar, aquí es va començar a detectar que al ser un nucli, clar el ser un municipi amb moltes urbanitzacions, hi havia moltes dones que no sortien de casa i llavors clar des de serveis socials que jo portava lo de dona i tal, es va començar a treballar amb elles perquè no feu algo, fins que es va fer un grup de dones bastant important, vam començar amb 20 o així...

Impulsat per l'Ajuntament?

Sí, bueno des de serveis socials, i en aquell moment hi havia la regidora.

Va ser també qui ho va impulsar molt, no?

Clar, llavors en aquell moment, la regidoria de dona i jo vem començar a treballar amb un grup de dones i van crear l'associació de dones. Llavors vulguis que no, a partir de la creació de l'associació, la figura de la tècnica es separa una mica i ja són més elles les impulsores, saps? O sigui ja fèiem la programació conjunta, saps? Elles decidien i nosaltres, saps? O sigui elles decidien i van fer tallers, fan defensa personal, fan sortides, també es va valorar en aquell moment que calia fer una sortida al mes per a que sortissin de casa. Bueno de fet ara i això ha anat fent eh, malgrat hi hagi regidora o no hi hagi regidora, ha continuat. De fet també es va crear l'agrupació de dones del XXXX, l'agrupació de dones de XXXX jo crec que va ser al 2010 o al 2011. I es coordinen entre elles, però bueno, jo crec que el terme municipal de Riells o el de XXXX, tenen el seu grup. Llavors elles durant l'any fan campanyes. Des de l'Ajuntament el que sí es continua fent és el dia 8 i el dia 25, el que sí hi ha moltes activitats de les dones. Que fins ara, ja et dic des de 2008, hi havia un grup d'autoajuda, saps? Coses que ens inventàvem aquí i per enganxar a la gent, però aquí costa molt.

Ha sigut essencial aquesta associació o entitat de dones?

Sí, sí.

A part d'això feu atenció a la dona?

Aquí derivem a la gent a XXXX, a la advocada i des de fa uns anys vam fer un conveni amb el Consell Comarcal i llavors també, al consell comarcal derivem a la psicòloga perquè no en teníem i advocada no tant, perquè com ja tenim la de XXXX. Però bueno, sí sí hi ha el conveni. Llavors també vam aprovar el protocol que tenien al Pla local... de..

Al pla d'igualtat?

Això al Pla d'igualtat ens hi hem adherit... ja ens hem adherit una mica més al Consell Comarcal fins ara treballàvem a nivell mancomunat i ara ens hem adherit a nivell més comarcal. A més tenim els recursos de la psicòloga, aquestes coses, que a més va bé que la psicòloga vingui al municipi que és una reclamació que teníem. Perquè clar, a vegades, hi havia... perquè clar a vegades tenies servei a la diputació a una psicòloga però havies d'anar a Granollers o a Sant Feliu de Codines i en casos de violència, a vegades, traslladar-se és complicat.

Des de l'Ajuntament, una mica és el tema de la violència i les diades, no?

Bueno sí, la conscienciació... tema conscienciació i participació de la dona, però això al sortir l'associació, saps? Perquè les dones no participaven en res, m'entens? I ara arrel de la creació de

l'associació també participen a la festa dels tres tombs com a associació, no se quina festa fan amb els nens... la vida associativa, no? De la dona, la participació que aquí no hi havia.

Has dit que havia diferències depèn de la regidoria...

Clar s'apostava més o no...

Creus que depèn del color polític o més de la persona?

Jo crec que no, jo crec que no... jo crec que, home potser, la que era regidoria de la dona, era socialista, no? Era potser més d'esquerres, però bueno no té perquè eh jo crec, jo crec que va ser l'aposta d'aquell moment, apostarem per una regidoria de la dona i, clar també, és veritat que per un poble tant petit una regidoria de la dona... però bueno, ja et dic, ara la regidora és la meua cap, la regidora de serveis socials i de la dona. Perquè clar, no saps... igual que una tècnica de la dona no hi és, aquí tampoc... sí que és cert que ho porti serveis socials també és complicat perquè anem súper agobiats.

A vegades es difumina?

Clar, jo ara faig molt poc perquè vaig molt... bfff, però bueno, anirem fent com podem.

Quines són les principals limitacions que trobes per portar a terme polítiques d'igualtat?

A nivell temps, una manca d'un professional que pugui, saps? Clar si ho hagués un professional que estigui més a sobre, com un agent d'igualtat. Clar un agent d'igualtat, jo entenc que en el moment que hi ha la figura d'agent d'igualtat facilita, clar tu estàs fent allò només i prioritizes allò. Perquè la participació, sí que és veritat que hi ha dos grups de dones que no. Però sí que és veritat que s'havia fet algun grup d'autoajuda i aquestes coses i els hi havia ant molt bé. O apostar, per exemple, amb la nova llei s'ha de fer un protocol, s'ha de fer un pla d'igualtat i tot això ... ho estem fent ara però clar, anem fent com podem perquè no.. ho hem demanat a la cartera de serveis de diputació per a que ens ajudin, per a fer un protocol d'assetjament sexual i el pla que ha d'estar abans del 2017.

Ho feu per aquesta obligació?

No... clar es que és això, és una cosa que necessites però no fas perquè no prioritizes, no? Llavors jo entenc que sí que, jo crec, que amb un professional que es dediques més plenament en aquest sentit, es podrien fer més coses i motivar més a la gent. Perquè aquí a XXXX a la gent li costa, malgrat tinguem aquests dos grups ha costat. Però encara hi ha moltes dones que no...

A les escoles es fan tallers per conscienciar?

No, bueno des de el PPD, al nivell mancomunat hi ha el PPD el pla de prevenció de drogues i això, van treballar tot el tema d'assetjament sexual per a les festes, ho han treballat als instituts. Vull dir que campanyes en concret sí que es treballen, en concret...

Creus que costa que des d'altres àrees o serveis es tingui la perspectiva de gènere?

Jo crec que cada vegada menos, jo crec que cada vegada menos, a més aquí lo bo que és que hi ha molta transversalitat entre... és molt fàcil coordinar-se amb cultura, coordinar-se amb joventut o coordinar-se amb...

Perquè creus que es dona aquesta facilitat?

També perquè és un poble petit.

Esteu al mateix edifici, per exemple?

No, però abans estàvem molt propers, ara ja fa un any que no, però abans estàvem edifici amb edifici. Però es tipus, les dones volen muntar no se què doncs muntem una reunió que vingui els del casals d'avis, que vingui el de cultura i es faci. Clar i participen, tothom participa quan algú va alguna cosa, ja sigui campanyes de sensibilització, ja sigui...

La regidoria en quina àrea es situa?

Serveis socials, bueno és l'àrea de serveis a les persones.

I perquè creus que es va començar a fer coses per a la dona aquí al municipi?

Jo crec que perquè es va detectar això ... igual que a nivell de treballadors, saps allò que diuen més o menys el mateix número d'homes que de dones, hi ha bastantes dones a aquest ajuntament, saps? Vull dir que no és que, però... i em sembla que en algun moment hem tingut a una alcaldessa, saps? Vull dir que en aquest sentit no.

Hi hagut formació pels professionals tècnics o... ?

No, ara amb el protocol ara ens hem de... clar perquè per fer el protocol han de participar totes les àrees. Llavors clar, recursos humans.. bueno, jo crec que ens servirà per sensibilitzar-nos més tots eh. Però que vaja..

I normalment ateneu els casos de violència de gènere a la parella o va més enllà?

Sí, normalment en tema de violència, els cossos policials quan intervenen ja venen a serveis socials. O a vegades hi ha una trucada a serveis socials, mira ha passat això. I anem al domicili i la orientes a quins passos s'ha de fer i llavors si cal l'acompanyes a una casa d'acollida o a on sigui, o la derives al psicòleg.

Lo que sí que ens hem vist és que al ser un poble tan petit si ve un home i una dona... ara som dos treballadors socials, des de fa un parell d'anys, llavors el que fem si ve la dona l'aten una i si ve l'home l'aten l'altre. Perquè clar, en un poble petit passa, en una ciutat gran no sé, però aquí clar et venen els dos, és complicat ser objectiu, llavors lo que fem és això...

És útil el pla d'igualtat comarcal?

Clar, jo estic al grup de treball del consell comarcal, llavors jo t'he de dir que és molt útil. Jo crec que queda clar, lo que sí que és cert és seure amb tothom i dir tenim un pla... l'altre dia li deia a la policia es que si no ens asseiem que us explico, clar... que ells se'ls saben, però...

A vegades falta informació dins de l'Ajuntament?

Clar, a vegades, cal dir hi ha aquest pla, fer com una xerradeta amb tothom.

Teniu algun tipus d'espai formal per parlar d'aquestes coses?

No... jo crec que no, el dia a dia se't menja, almenys a serveis socials... Però bueno.

9.7.10. Entrevista 10: Tècnica_2 (T2)

Sóc treballadora social, a l'Ajuntament estic ocupant plaça de treballadora social als serveis socials bàsics. Estic fent aquesta funció, però també de tècnica d'igualtat, tècnica de cooperació, tècnica de gent gran, en part, és a dir, això és el que faig aquí.

Quantes hores faries de tècnica d'igualtat?

Clar, és impossible saber-ho, ja que no faig el mateix a l'Àrea d'Igualtat que a l'Àrea de Gent Gran on només portaria la part més comunitària. Jo quan sol·licito subvencions i he d'imputar part del meu sou, per entendre'ns, ho divideixi entre tres. Llavors si faig 37 hores i mitjan, doncs un terç podríem dir que és dedicat a les polítiques d'igualtat.

Sempre has tingut aquest càrrec?

Més o menys, va evolucionant, ja t'he dit, jo vaig aprovar unes oposicions de treballadora social als serveis socials bàsics, però sí que és veritat que només entrar hi va haver l'encàrrec polític de tirar endavant programa projectes d'igualtat i tema d'immigració. Va ser el primer encàrrec. Això va ser des de el 2004.

Per tant, des de el 2004 es preveu fer alguna cosa en temes d'igualtat?

Sí, algo en temes d'igualtat.

Quines són les persones encarregades de portar a terme les polítiques d'igualtat?

Seria jo, jo mismamente. Evidentment, és un tema transversal que no pot ser que recaigui en, la teoria, i no només un àrea o regidoria i en una única persona, a més un terç de la jornada. Però sí que com a cap visible tècnica, si es busca la tècnica d'igualtat sóc jo.

Em podries dir quina ha sigut l'evolució de les polítiques d'igualtat?

Com et deia al 2004, crec que per primera vegada, hi ha un encàrrec polític, em sembla que era en la legislatura 2003 i quatre anys més, o sigui acabaven d'entrar. Era Esquerra amb Socialistes, no es que haguessin guanyat, a XXXX casi sempre ha guanyat convergència, però es van unir en quant a vots guanyaven i van formar aquest govern d' Esquerra i Convergència. La regidora que era de Benestar Social i Sanitat, em sembla que es deia, em va donar aquest encàrrec de posar en marxa programes, projectes en temes d'igualtat i d'immigració. Llavors pel que fa a la igualtat, per mi és l'inici, del que podríem anomenar polítiques transversals de gènere aquí a XXXX, tot i que, no ho siguin transversals, perquè jo crec que no ho són enlloc, però... I vam començar, així com molt visible, el PADI el Punt d'Assessorament a Dones sobre Igualtat d'Oportunitats, que després va ser Centre d'Informació i Recursos per Dones, en moment de vaques gordes, i actualment és SIAD. Per fer-ho es va signar un conveni amb la diputació de Barcelona, que sempre ha donat molt suport i és vital a municipis com XXXX, suport tècnic i econòmic. I es va començar amb un suport tècnic i econòmic per posar Atenció Psicològica a Dones i assessorament jurídic. Al 2004 assessorament jurídic i al 2005 amb atenció psicològica individual que després i en aquest moment és grupal.

Em demanaves l'evolució, eh?

Es que ha anat variant molt, va ser el primer cop que es va fer un programa d'Igualtat Home – Dona, sense diagnosi però sí accions a fer, conjuntament o transversalment amb altres àrees de diferents àmbits, basant-nos en els eixos que marcava la Diputació en el seu Pla d'Igualtat o a les seves polítiques d'Igualtat. Més endavant, en el moment que jo dic de vaques gordes, l'Àrea d'Igualtat es va separar una miqueta del que era Serveis Socials. Jo vaig deixar de fer atenció directa a serveis socials jo vaig quedar deslliurada d'aquesta tasca, per entendre'ns. I va ser el moment que es va posar Agents d'Igualtat, a tots els municipis o a molts municipis de la província de Barcelona, per tant, hi havia una professional especialista dedicada només a fer polítiques d'Igualtat i jo a més a més. En aquell moment, es van encetar com moltes coses, com moltes línies fins i tot, doncs treball amb homes, coses que es fan fer així grosses, per exemple, el Pla d'Igualtat de Gènere del municipi, amb una diagnosi, cap a la ciutadania, amb les diverses àrees, establint com accions a fer, pressupostades, temporalitzades. En aquell moment també es va fer el Protocol de prevenció i abordatge de la violència sexista i per raó de sexe, com a eina interna, que preveia formació, informació, creació d'una mena de Comissió, que més?

Després va desaparèixer l'Agent d'Igualtat, jo vaig haver de tornar a Serveis Socials, va coincidir amb la crisi.

Va ser per opció política?

Sí, sí. Sempre és encàrrec polític. Mmmm... si bé la crisi augmenta el nombre de persones que assisteixen a serveis socials, deixem de tenir l'agent d'igualtat. Però jo ja havia posat en marxa una sèrie de coses, és a dir, jo faig com equilibris per no morir en l'intent, no? Per no deixar de fer coses, però alhora anar atenent. És a dir, jo sempre he hagut i segueixo fent com molts equilibris. I sí, que en aquesta última legislatura, s'ha fet per primera vegada un Pla d'Acció Municipal de l'Ajuntament, com equip de govern, on hi ha les diferents línies de treballs de totes les àrees i s'inclou la d'Igualtat i s'estableixen un conjunt d'accions a fer aquesta legislatura. I hi ha un cert impuls a, per exemple, Pla d'igualtat que t'he dit que es va fer al 2010...

No es va posar gaire en pràctica?

Bueno, com et diria, és d'aquells Plans que, com tot, es podria haver aprofitat per crear pues cohesió i engrescar a entendre a altres àrees de que parlem i no es va fer gaire així. La participació d'altres tècnics i tècniques va ser bueno.. tu i tu... no. El Pla queda al calaix. Sí que jo el tinc, jo me'l puc mirar, jo quan he de sol·licitar subvencions ho miro, i jo misma mismamente l'avaluo i em dedico a treure algunes de les accions, coses que crec que són inviablès, vull dir que no es compleixen, les trec cada tant i el vaig prorrogant, val? La veritat amb la finalitat de poder anar accedint a subvencions i dic que el tenim ,val? Això pel que fa la igualtat de gènere, anar-lo prorrogant i anar caient accions.

El protocol d'assetjament sexual, doncs encara pitjor, el vaig fer jo sola, el vaig passar per la paritària, per recursos humans, es va crear una comissió de seguiments que no s'ha reunit mai i sí que en el primer moment, que encara hi havia l'Agent d'Igualtat, i després quan no hi era, jo sola, es va fer formació per personal municipal. Però va anar desapareixent i jo durant un temps vaig anar dient al servei local d'ocupació... per exemple, ei que si voleu quan entri gent nova als plans d'ocupació jo puc fer formacions, una sessió de formació sobre igualtat i tal, i no tenia resposta, ara ja ni ho dic, vale? El protocol està allà, existeix, i sí que durant un temps, últimament no, quan altres àrees demanaven subvencions, era obligatori, tenir un protocol, fer

accions, no? Em deien a mi: eh, que fem? I jo senyalava doncs sí tenim un protocol tenim una manifestació institucional i hem fet tals formacions, no?

Que més? El que és atendre a dones, anar atenent, atenció psicològica... assessorament jurídic i atenció per part meva, sí que s'ha seguit fent sempre. Ara hi ha un SIAD, nosaltres li donem el nom de SIAD, el format de SIAD, si? Se li podria donar més visibilitat perquè es fan coses, hi ha hores de psicologia i assessorament jurídic, hi ha la meva atenció, però bueno això s'ha seguit fent el que és atenció de persones.

El protocol de violència sexista que quan jo vaig entrar al 2004, em vaig trobar un que estava apunt de ser aprovat que era protocol d'actuació en situació de violència domèstic es titulava i que s'havia fet, sobretot per lligar, doncs que havia fet la policia, que havien de fer des de el CAP i que havien de fer des de Serveis Socials d'urgència, violència domèstica. Doncs tampoc es va revisar mai més, sí que vam fer un parell de seminaris que jo vaig notar que servien de molt, em sembla que va ser al 2005 i 2006 amb participació de policia, personal mèdic, però aquest protocol no establia un protocol de seguiment, un grup promotor. Bueno, hi havia uns documents, es van anar fent servir i allà va quedar, no?

Doncs ara, el que et deia és que amb aquesta legislatura, amb el PAM sí que hi ha un cert impuls a fer coses i jo fent equilibris, val? A mi és un tema que m'agrada i que me'l crec, per tant... clar, no? Jo vaig tirant, amb les dificultats de que no deixo... vull dir, ara estem amb beques de menjador, jo tinc usuàries, jo tinc dones per violència masclista, però després allò passa es divorcien i al cap de dos anys les segueixo atenent per tramitar beques i ajuts per habitatge, quan la meva proposta és que ja ho atengui un altre, no? Però com som els que som ho he de seguir fent.

Llavors ara, estem com en diverses eines, plans que són: hem sol·licitat suport a la Diputació per revisar el Pla d'Igualtat de Gènere a la Ciutadania i ja ens ho han atorgat, és un suport tècnic que consisteix en una formació, em sembla que començarà al setembre, jo ja hi hauré d'anar i sí, tinc l'esperança de que el puguem revisar i fer un segon pla, no? No anar prorrogant aquest que potser ja ha quedat obsolet. Fer-ho d'una altra manera, fins i tot al Ple van aprovar que la oposició participaria en l'elaboració d'aquest Pla, doncs a veure com se'ls pot integrar i també es va aprovar al Ple, que s'incorporaria, es vol treballar tot el tema LGTBI que és algo que he anat fent en aquestes accions, doncs incorporar-ho en aquest Pla, més que fer un Pla, doncs incorporar-ho aquí que seria una cosa una miqueta novedosa, perquè arreu estan fent plans LGTB. Realment és complex i has de poder fer-ho bé i estar més o menys especialitzat, perquè sinó es com fer accions soltes.

I després, que això sí que ha funcionat molt bé o s'ha aprofitat el procés, reelaborat el protocol d'actuació en situació de violència masclista, l'abordatge de situacions de violència masclista. Fins i tot, la legislació ha variat respecte al que teníem i llavors s'està fent un de nou, s'han fet em sembla que cinc sessions de treball, s'ha creat un grup motor, una comissió de seguiment, ha vingut molta gent de l'ambulatori és una novetat, perquè sempre estan com una miqueta desconnectats, tinc per primera vegada, encara que sembli mentida, un referent amb violència masclista de la policia local perquè era una mica depèn, un informava d'una manera, un altre d'un altre. Hi havia un incident i la policia no t'informava de vegades sí i de vegades no, doncs ara hi ha un referent com a mínim, això és molt. Estan venint, també, un referent de Mossos d'Esquadra, o sigui que molt bé. I llavors també de joventut, la que porta el pla C-17 que és tot el tema de drogues i prevenció, no? Tema drogues i tema salut. De serveis socials han vingut

poc, però com joestic a serveis socials i a igualtat doncs jo em puc dividir i jo. I aquí sí que trobo que s'ha aprofitat l'ocasió, no? El procés de revisió ens està servint per crear un grup motor o una comissió de seguiment i properament tenim previst l'última sessió el 22 de juny que és dinàmic, es podrà anar revisant i es podrà anar modificant. Però fer-ho bé, editar-ho bé i que tots els tinguem i... trobo que ha servit força.

I en que més estem? Em sembla que ja està.

I de que ara a la ciutadania quines són les principals accions?

Clar, de cara a la ciutadania, s'aprofita molt la celebració de dies internacional per fer activitats i varia molt. Si jo tingués temps de recollir-ho bé, es podria fer un estudi i es veuria que hi ha algun any que el dia de la violència masclista ha sigut, pfff, però deu n'hi do, quan jo ho envio a municipis del voltant, doncs que se'm reconeix, doncs de home deu n'hi do el que feu i tal. Són accions de sensibilització però no només, de vegades també aprofito per fer una taller adreçat a dones que han patit violència masclista només. Per tant, seria una acció de recuperació podríem dir, no?

Es fan tallers a les escoles, es poden fer al llarg de l'any però jo a vegades aprofito a concentrar-ho així, quan ho publicites i hi poses al cartell doncs també és una manera de sensibilitzar a la resta, perquè llavors també ho posem al butlletí municipal... s'explica i és una miqueta el treball de formigueta d'anar explicant que fem i perquè ho fem. Llavors el dia de les dones està molt instaurat des de fa molt anys, ja fa... em sembla que fa set anys, que es fa girar entorn a una exposició artística i ha variat moltíssim també. Des de dones d'aigua que no volia dir gairebé res, no? A només poder participar dones, ja fa un temps que poden participar dones i homes, un any es va dedicar als feminismes i es va fer formació específica, per tant, va ser molt profitosa per les artistes, però jo crec que de cara a la ciutadania també. L'any passat, el de feminismes es va fer perquè l'any anterior vam fer dones, l'empoderament de les dones, i moltes de les artistes no van sentir ni parlar del que és empoderament.

Són artistes de XXXX?

No cal que ho siguin, majoritàriament ho són. Però hi ha alguna que ve de fora. I aquest any va venir l'Alita Cabellut que és una artista que, en principi, és una dona gitana feminista del Raval, després ens vam assabentar que hi havia com polèmica de la seva biografia, però bueno. És una dona que existeix, molt reconeguda a l'exterior, perquè viu a Holanda, no sé si té gaire perspectiva feminista ella, però bueno... sé que és una dona amb molta força a la seva obra. També s'ha de reconèixer, crec que és la dona més ben pagada a fora, fa uns quadres brutals, gegants, tot sovint de retrat. Llavors es va fer formació sobre la seva obra i es va decidir doncs totes les obres seran retrats, totes en horitzontal i va quedar una cosa força guapa.

Llavors això ja fa anys que tira així, el dia de la violència va variant, per exemple, el dia de la salut de les dones ho vam celebrar ja fa anys i no ho hem celebrat més. I sí que com a novetat, l'any passat per primer cop el dia de l'orgull gai i aquest any, per primer cop, fa molt poquet el dia en contra de la LGTBifòbia que, per exemple, es va fer formació pel personal municipal, va anar súper bé, van venir de l'Observatori contra l'Homofòbia es van apuntar, quinze... una vintena de companys i companyes i bueno allò que notes que bé, que els imputs. Ostres, que bé... allò que et fa reflexionar i no havies reflexionat mai, coses que dono per fetes, tot sovint, pensem que ja està clar, però no. Per tant, jo crec que els va fer reflexionar a nivell personal i segur que això incideix, ho hauríem de seguir fent eh, però incideix en la seva feina perquè si tu

a nivell personal doncs reconeixes certes coses, a l'hora de planificar des de urbanisme i tal, et plantejaràs, no? I ara doncs farem el dia de l'orgull gai que farem menys cosa.

Així és el que tenim com establert, intentem des de fa poc... accions de coeducació amb les escoles, doncs hi ha que estan més avançades... sempre és arrel de la sensibilitat específica d'una mestra que detecta... que una classe de segon, els nens mascles són especialment misògins i que tot el que és de nena els fa viure, tal, les nenes estan molt apartades, molt callades, doncs va fer una taller. Doncs aquesta escola ja porta temps de formació amb el professorat amb l'excusa de formació en valors i emocional i tal, doncs per allà vas colant la igualtat i la identitat sexual i ara fa poc, vaig anar al consell escolar municipal on hi ha tots els centres educatius a oferir: ei, si voleu us podem formar en educació que ho paga l'Ajuntament.

També en el fet LGTBI, bueno faig fer un parell de propostes i de les quatre escoles públiques, tres, una de les que ja ho estan fent, dues escoles estan interessades i crec que ho podrem fer. I ja et dic, m'encantaria ordenar, i es visibilitzaria que fem força cosa però també es visibilitzaria això la desigualtat de nivells, de... tot això, també, ho vaig analitzar fa poc per les jornades aquestes, o sigui vaig haver-me de parar a pensar les polítiques que mai s'han abordat des d'una regidoria específica, que mai ha existit.

Ara tampoc?

No, com a tal no i va canviant de nom en funció no se de que és i allà es col·loquen les polítiques d'igualtat. Doncs des de benestar social i sanitat, eeh, acció social, salut i cooperació... i igualtat, pff, ara llavors a vegades he de pensar. Ara es Àrea d'igualtat, salut i cooperació. Des d'aquí es fa polítiques d'igualtat.

Per tant, el que va animar a fer polítiques d'igualtat no va ser la creació de la regidoria?

No, va ser un encàrrec polític, més que un encàrrec va ser: fer programa, fem tema de dones i llavors vam començar a fer coses. A partir d'aquí, tot sovint i no per tirar-me mèrits, és una mica com funcionen els Ajuntaments. Té parts dolentes i parts bones, tens molta autonomia de fer, en àrees com aquesta. Llavors proposes i et trobes amb més o menys, això que et facin cas o no. A mi em solen fer cas en les meves propostes en temes d'igualtat, fins i tot ara mateix en el punt que estem, no? Si la avaluació del pla d'igualtat, que si la revisió del protocol tal... m'he deixat de dir-te que ara estem fent un pla d'igualtat intern com d'empresa, vale? Estem en la fase de diagnòstic, ja hi ha un proposta d'accions i l'hem d'enviar.

Com s'ha fet? S'ha fet molt sota mínims també. Sí que ha servit per una certa diagnosi i com a tot arreu falten dades desagregades per sexe... s'han hagut de buscar i ha han sortit, no hi ha un diagnòstic publicat, però les coses que surten a tot arreu. Les dones estem més formades però les dones cobrem menys, les dones estem menys als càrrecs de responsabilitat o allà on es prenen decisions i... hi ha força desconeixement també del que són les polítiques d'igualtat i hi ha també queixes per conciliar la vida familiar i laboral... i les que més es queixen són les dones. Bueno, sortirà el diagnòstic i sortirà la proposta d'accions.

I perquè creus que es va decidir pensar fer aquest Pla d'Igualtat Intern?

Doncs és un encàrrec polític, sí que en aquest moment que governa Convergència, sí que hi ha certa sensibilitat de fer polítiques d'igualtat. Potser després no se sap ben bé que significa eh o que comporta, però l'encàrrec també hi és. Potser també perquè és un moment que a tot arreu, es parla més del tema, de violència masclista, que no pot ser... i es va entendre la necessitat. Llavors sí que hi ha aquest encàrrec i aquesta facilitat de sí si, fem això o fem allò. El problema és meu de dir: ostres... però s'estan fent coses.

A qui creus que van adreçades aquestes polítiques?

La idea és que van enfocades a tothom, a homes i dones i lesbianes i trans i qui sigui. La igualtat afavoreix a la societat en general. Llavors quan es fan accions o un programa o un projecte, la idea és aquesta, que no sigui polítiques d'acció positiva adreçades... hi ha coses que són inevitables, les dones són les que pateixen la violència masclista, has de fer coses específiques per dones. Llavors, a vegades, s'han de fer tallers només per dones, no? Perquè sinó serà impossible tirar-ho endavant, però les polítiques d'igualtat han de ser transversals i enfocades a la ciutadania en general i adreçades a tothom.

Aquestes polítiques com s'avaluen?

Com que sempre es demana suport tècnic i/o econòmic a la Diputació, nosaltres al ser un municipi de menys de 20.000 habitants, normalment diputació ens ho concedeix i diputació és qui contracta a la consultoria, no nosaltres. No demanem diners per nosaltres buscar una consultoria, que això ho podríem fer per l'ICD si fóssim més de 20.000 habitants, si presentéssim un projecte també, però no. Ho deixem en mans de diputació.

I a part de l'avaluació del Pla d'Igualtat les demés polítiques es solen avaluar?

No, o sigui avaluar les polítiques no, com a molt avaluar projectes en concret i jo, jo crear el document d'avaluació, fer una reunió d'avaluació amb els actors implicats i fer una avaluació d'allò en concret. Però a vegades és això, prioritizes i...

Quines són les principals limitacions per portar a terme accions i polítiques d'igualtat?

Hi ha de tot tipus, hi ha des de, no diré manca d'encàrrec polític perquè diria que sí que hi ha encàrrec polític. Manca potser de directrius, no? Polítiques... Manca d'una regidoria més visible, o sigui que això pengi més des de d'alt. Tot i que ara hi ha una regidora que vol fer polítiques i té tot el suport d'Alcaldia, per exemple. Que hi ha hagut moment que no, que jo tenia una regidora que era d'esquerres, que ella ho veies clar, però no tenia el suport d'Alcaldia, llavors era una regidoria molt maria. Ara sí que hi ha aquest encàrrec, o que sí que està entesa entre la regidoria i Alcaldia, per tant, sí que hi ha aquest encàrrec. Hi ha resistències individuals per desconeixement. Vull dir, si socialment la igualtat, hi ha un percentatge de la societat que no ho veu clar i que es pensa que es que les dones es volen imposar i tal, doncs a l'Ajuntament hi ha treballadors i treballadores i hi ha altres regidors i regidores que també poden tenir aquestes resistències individuals, sens ser-ne conscients però que com a mínim no recolçaran res o quan es faci un grup de treball doncs no enviaran al treballador o al tècnic de la seva àrea.

Hi ha l'element crisi, vull dir, jo sóc treballadora social dels serveis socials bàsics, llavors jo he de seguir atenent, jo puc dir, clar jo he de prioritzar i llavors deixo de fer coses que per mi serien molt importants però abans és tramitar, que no se'm passi el banc d'aliments i la beca de menjador, no? Perquè llavors sí que hi haurà una persona que tindrà un problema. Si deixo d'organitzar una cosa pel dia de les dones, bueno, ningú es queixarà, no?

Altres limitacions que ja no sé però sí que han passat una mica era tot allò de LRSAL, allò de racionalidad, sostenibilidad de la acción local, la que va treure el Rajoy i que semblava que els Ajuntaments havien de deixar de tenir competències però en tot, en serveis socials, ja igualtat ni existia el concepte, no? Llavors va haver-hi així com una certa indefinició d'estar perduts, que forma una mica part del lio que tenim. Així nivell polític general. .

Bueno, jo diria aquestes limitacions... econòmiques? Bueno, jo no me'n trobo que vulgui tirar coses endavant i no pugués, si féssim més doncs llavors sí, tampoc és que tinguem ara una gran despesa en igualtat. Fins ara és allò que vull fer, ho puc fer, també és això que no fem una gran despesa. Si ho féssim més a lo grande, hi haurà limitació econòmica. No sé.

Consideres que als últims anys ha existit més visualització de les dones a nivell intern i extern de l'Ajuntament?

Sí, crec que ha estat un tema social, poses més a partir del tema de la violència masclista, pues és com més... no? Que s'està dient això no es pot fer, que passa, que s'està fent malament... i entenent que això no és tema que passa perquè sí, sinó que va vinculat al tema de la igualtat entre homes i dones i llavors és la punta de l'iceberg de les desigualtats entre homes i dones. A base d'anar-ho dient entre ràdio i tele, tot i que, tot sovint no em sembla que s'expliqués bé, però sí que pel dia de les dones vulguis que no, als diaris surt cosa i hi ha gent que llegeix el diari, es va entenent i per tant sí que es va fent més visible i hi ha més persones que... diuen ostres doncs sí que s'han de fer coses.

Hi ha un govern paritari?

No recordo però és possible que sí, fins i tot que hi hagi més dones, sempre hi hagut diverses alcaldesses des de la democràcia, o sigui, tres alcaldesses, però una d'elles amb més d'una legislatura. Per tant, és un poble on pel que sigui, sí que hi ha dones ocupant llocs polític. Hi ha regidores i a l'àrea d'urbanisme l'arquitecta és dona i hi ha més arquitectes. No vol dir que llavors siguin tal, joestic fent la meva feineta de deixar-li llibres, però almenys són dones, igual quan ho veuen doncs al final diuen ostres sí. Sí que dona aquesta casualitat.

Creus que el color polític de la regidoria pot canviar les polítiques al món local?

La meva experiència és que no, em sap greu dir-ho, eh. No sempre, hi ha petites cosetes, que ara et comentaré. La oposició de determinats partits, tipus la CUP, que jo crec que el que sigui està servint per empènyer a fer coses. Però la meva experiència, no només en temes d'igualtat, sinó també de cooperació internacional, tema cooperació és un tema que a tothom li està bé i... jo sempre he trobat com molt suport, aquí ha governat convergència, doncs per part de convergència, i ara en aquest moment és convergència qui hi ha i és quan s'està donant més impuls. Ara mateix és quan més impuls s'està donant i qui hi ha es convergència, és una regidora. Governen amb esquerra eh, però és convergència qui està portant això amb una alcaldessa de convergència, si més no a mi em deixen tirar endavant coses. Hi ha hagut altres moments on potser la regidora donava aquest suport i era d'un partit d'esquerra i ho veia clar però l'alcaldesa d'un partit d'esquerra no donava gaire bola. Per tant, no té a veure. Sí que crec que està influent, com a d'altres lloc, la influència d'altres grups a l'oposició, pot presentar determinades mocions o presentar certs discursos que com a nivell local solen, no s'esbronquen per temes com aquests, per tant, es presenta una moció on es diu que tal, l'aproven i després jo dic, heu aprovat això, ho haurem de fer, no? Saps? O sigui que...

Creus que hi ha transversalitat de gènere a les diverses àrees?

Crec que no eh, si entenem el concepte de transversalitat com ha de ser, si entenem que han de ser polítiques que han de travessar totes les àrees i això que hi hagi un encàrrec i un lideratge polític. Jo crec que no, perquè no es fa clarament, ni obertament així. Sí que existeix doncs coordinació amb forces àrees, a d'altres ajuntaments no, és l'àrea d'igualtat i a lo millor està allà

sola fent quatre coses, no? Perquè polítiques d'igualtat es poden fer des de el PP també, no? I regalar un davantal a les dones pel dia de les dones, jo crec que és el que es fa molts llocs. Per tant, conceptualment, exactament no, però sí que hem anat avançant llavors hi ha coordinació entre les diverses àrees i hi ha àrees que incorporen la perspectiva de gènere en les polítiques que fan, sense que jo hagi de dir-lis i d'estar al darrere. Vull dir que hi ha certes àrees que ho fa, perquè al capdavant d'aquella àrea hi ha algú que ho té clar i, per tant, ho fa.

Això ha tingut a veure amb formació que s'ha fet o de la persona?

Tot plegat, també jo he après, vull dir, jo també m'he anat format. Ja et dic, jo sóc treballadora social i quan jo vaig fer la carrera... no es parlava ni de violència masclista, ni d'igualtat, jo mateixa com a persona, no sabia ni que existia la violència masclista. Jo no sabia, quan es va començar a parlar que va començar a sortir en premsa i això, jo també pensava que era una cosa aïllada de determinades classes, de determinades persones amb certs problemes, jo tenia els mateixos prejudicis que qualsevol. Però sí que jo no he deixat de formar-me, com molta gent, que també tenim l'oportunitat són els avantatges d'estar en un Ajuntament, tens la possibilitat de formar-te, t'ho posen fàcil. Per tant, jo m'he format i ha anat canviant la meva concepció personal i els meus coneixements. Llavors també hi ha hagut altres tècnics i tècniques que potser no tant com jo en igualtat, però sí a nivell personal són més sensibles amb el tema.

Quins creus que són les major limitacions per portar-ho a terme?

El que et deia, la manca d'un encàrrec polític, la manca d'una formació per part de polítics en el tema, la manca de formació de tot el personal. Hauria de ser una cosa transversal i tot el personal tenir un mínim de coneixement i també un encàrrec de que han d'aplicar polítiques d'igualtat. O sigui que el que facin ha de tenir perspectiva de gènere, han de tenir en compte la visió de les dones i la situació de les dones a l'hora de planificar urbanísticament, a l'hora de planificar en educació, des de patrimoni, des de mitjans de comunicació...

Les resistència individuals de cada persona, jo diria això sobretot.

Existeixen estructures formals o informals de coordinació i seguiment de la transversalitat de gènere?

Sí, sí. Com en tot eh, no gaire estructurat però sí. Clar hi havia moments que hi havia reunió de serveis a les persones, llavors nosaltres ens ho muntem, muntem reunions entre tècnics i tècniques...

Quines relacions hi ha amb d'altres municipis amb aquest tema?

Doncs estem a la comissió supramunicipal d'abordatge de la violència masclista em sembla que es diu això, del consell comarcal que es fan unes reunions periòdiques. Assistim a aquestes reunions i treballem en el que es decideixi i diria que ja està.

Creus que són importants?

Sí, crec que està bé que posem en comú i així també des de el Consell Comarcal ens donin recursos, però també que compartim experiències, pel que fa a l'atenció individual, pel que fa al programar, veure que fan els altres, que podem fer. I també per les coses que són, això, supramunicipals mira de millorar-les entre tots i totes. Ara s'estan fent unes reunions per àmbits perquè en altres administracions, organismes, a vegades, ens trobem en dificultats pel que fa l'abordatge de la violència masclista, a vegades, jo haver de trobar-me que em costa coordinar-me amb el CESMIG o que a l'hora d'anar als jutjats de Granollers, jo que sé, no sé amb qui parlar, doncs si ho comparteixes amb d'altres i se'ls convida als dels jutjats, als de salut per

millorar les coses, no perquè hagin de canviar res o perquè ho facin malament, sinó acordar, no? Com ho fem, com abordem aquest tema. El problema principal és el temps, que et coincideix, aquesta reunió amb una formació de la diputació també súper interessant, dius clar, són moltes coses i no saps on anar.

Com creus que impacten les polítiques d'igualtat al teixit social?

No hem avaluat l'impacte i la meva percepció és que va arribant, que van coneixent els recursos, per exemple, atenem més dones per situació de violència, doncs perquè ho veuen, ho veuen al butlletí municipal, ho veuen als tweets, al facebook, i llavors saben que podem venir. Fa uns anys existíem igual i no venien, teníem el mateix servei eh.

Doncs això, des de conèixer recursos al que et deia, sempre anem donant el missatge el perquè de les violències, el perquè de les desigualtats per abordar des de tothom

Hi ha retroalimentació entre entitats, associacions i Ajuntaments?

No, no. És un poble on les polítiques que es fan no són gràcies a que hagi hagut una pressió de la ciutadania o de la societat civil com pot haver passat en d'altres municipis. No sé si més del cinturó vermell de Barcelona, no hi ha associació feminista, ara hi ha un col·lectiu però no una associació. I sí que hi ha una, dues, tres de dones, però amb zero perspectiva de gènere, amb zero perspectiva feminista a les quals jo sempre he intentat integrar a les activitats, llavors quan he pogut dedicar més temps, o sigui he forçat, integrar-ho i posar el discurs i jo veia que en elles incidia i que les feia reflexionar i canviar el xip, però ara vaig com molt de cul per anar perseguint a les entitats de dones, allà estan però no han influït.

Creus que es considera una prioritat la igualtat dins de l'Ajuntament?

Diria que sí, per ser positiva, perquè com que hi ha aquest encàrrec polític, aquesta facilitat, a partestic jo que sí que faig, per tant diré que sí ... per animar-me també, jo mateixa.

9.7.11. Entrevista 11: Tècnica_3 (T3)

¿Desde cuando trabajas como técnica de igualdad?

Bueno, trabajo en el Ayuntamiento desde el año noventa y ocho, pero no como técnica de igualdad, yo era trabajadora social, pero fue la que empezó las políticas de igualdad.

¿Qué funciones ahora mismo realizas como técnica de igualdad?

Ahora mismo me dedico a todo lo que es gestión de políticas de igualdad y en temas de violencia, de los temas de prevención. Todo el tema de actuación lo llevan desde servicios sociales porque se consideró que así, bueno que son ellas las que hacen la atención y que era mejor. Pero yo me dedico a todo lo que es tema de prevención y gestión de políticas en general.

Entonces las personas encargadas de las políticas de igualdad serías tú, ¿no? Y luego estarían servicios sociales que se encarga de la actuación...

Exacto a nivel individual, del circuito. Del protocolo de actuación de prevención y actuación en casos de violencias machistas.

¿Des de cuando hay una persona técnica de igualdad?

O sea, ya como técnica de igualdad, hace diez años.

¿A parte de igualdad que otras temáticas llevas?

Ahora mismo juventud y cooperación internacional.

¿Siempre ha sido así?

No, empecé como trabajadora social haciendo atención individualizada y comunitaria con temas de igualdad y con personas inmigrantes, porque era el boom de la inmigración. Luego pedí el traslado y me fui a juventud y participación ciudadana y después me quitaron participación ciudadana y me pidieron que volviera a llevar igualdad y desde entonces llevo juventud, igualdad y cooperación internacional. Se han distribuido las regidorías en función de las capacidades de la persona técnica.

¿Cuáles son las principales políticas de igualdad de género que se llevan a cabo en el municipio?

¿Las principales? A parte de lo de actuación que es evidente y yo creo que sobre todo prevención de violencias, coeducación y temas de visibilización, de sensibilización en cuanto a la discriminaciones por razón de sexo.

¿Porque crees que se empezaron a hacer políticas de igualdad aquí en el municipio?

Bueno, todo eh coincidió, aquí a nivel estatal y en Cataluña no se hablaba sobre el tema de violencias, ¿vale? Y no había recursos destinados a este tipo de cosas y coincidió que falleció Ana Orantes. ¿Sabes quién es? (Asiento). Vale, ahí hubo como un rebombori a nivel de toda España y se empezó como a visibilizar todo el tema de las violencia y el movimiento feminista como que empezó a tener mucho más voz y empezó a ser escuchado. Entonces se empezaron a articular recursos respecto a violencias, vale? La igualdad era prácticamente eso. De hecho, hace poco años que se considera de manera más global, integral y muy poco que se incorpora el tema LGTBI.

Eh... ¿me repites la pregunta? (risas)

¿Por qué crees que se empezaron hacer estas políticas a nivel municipal?

A nivel municipal porque había una regidora que apostaba por ello por el tema. El Ayuntamiento le pareció correcto la línea de actuación y se decidió a nivel político destinar recursos y empezar a trabajarlo.

¿Crees que la ley del 2007 tuvo algo que ver con esta decisión?

No, porque esto fue previo, te estoy hablando del 1998.

¿Cómo se evalúan estas políticas que se llevan a cabo?

Pues depende mucho de la acción o del proyecto, ahora estamos haciendo la evaluación del plan municipal con ayuda de unas herramientas externas, vale? La tengo que hacer yo pero porque anteriormente las evaluaciones las hacía yo misma, y evaluarse una a sí misma... es un poco a veces, ¿no? Absurdo. Entonces ahora sí que estamos poniéndonos como más a nivel metodológico con lo que es la evaluación y depende las acciones, si son participativas depende se evalúa con la gente que participa. Porque en igualdad hay muchas acciones que son internas y que no lo sabe la ciudadanía que se hacen. Por ejemplo, ahora estamos haciendo el plan de igualdad interno y eso la gente, pues todavía no se ha enterado. Y la evaluación se hará continua, se creará una comisión de igualdad, que llevará el protocolo de acoso sexual y evaluará el plan de igualdad interno. Y hay una propuesta pero que todavía no se ha decidido, de crear una comisión ciudadana que pueda planificar conmigo, en este caso, todo lo que es la programación de igualdad, a nivel de prevención, etc.

¿Cómo crees que se entiende al municipio el concepto de igualdad?

El tema es que el concepto de igualdad se ha transformado mucho y, además, ahora nos ampara la ley que antes no, ¿vale? Y más, después de la del 2007, pero sobretodo la del 2015, la catalana, ¿vale? Entonces hay muchos temas de igualdad que ahora son obligatorios por ley, por ejemplo, el plan de igualdad es interno, hay que tenerlo antes de agosto de 2017.

Una cosa es más la igualdad formal y otro sería el discurso...

El discurso pasa como la ciudadanía en general, ¿no? Hay muchas teóricas que hablan del lenguaje ético y del lenguaje emocional, el lenguaje ético está como muy incorporado, lo que es correcto o no, etc. Pero luego el lenguaje emocional es el que falta todavía trabajar a todos y a todas.

Y es más igualdad hombre-mujer, igualdad de oportunidades...

Ah, yo lo enfoco des del *transfeminismo*, no te había entendido la pregunta

¿A nivel político también es así?

Sí (risas)

¿Cuál es el sujeto de las políticas? ¿Ha ido cambiando a nivel municipal?

Sí, al principio era el tema mujer, luego mujeres, luego hombres y mujeres... ara ya empezamos a hablar de *tothom*, incorporando el LGTBIQ, etc.

¿Cómo se ha introducido las políticas LGTB a nivel municipal?

Pues se empezaron a implementar hace años también, hace nueve años transversalmente, igualdad y juventud, teniendo en cuenta que somos un municipio, eh? Pero bueno, organizamos unas jornadas que se llaman “XXXX” y en las que cada año trabajamos temas diferentes. ¿Qué pasa? Que el tema LGTBI+ es difícil, en un municipio pequeño... pues, cuesta más todavía más de trabajar y visibilizar. Hace un par de años, un año y medio, se ha creado una nueva entidad y nosotras queríamos empezar a trabajar con esa entidad, ¿no? Estos temas más en profundidad, pero se tenía en cuenta, “XXXXX” que se hablaban tema de transexualidad, no solo de orientaciones sexuales o intereses sexuales y... presentación de libros que hemos hecho de transfeminismos, en cine fórum que hacíamos aquí el último domingo de mes, pues yo que sé, poniendo desayuno en Plutón. Vamos teniéndolo incorporado de manera transversal.

Se entiende igualdad también el tema LGTBI+, se parte de la misma concepción, ¿no?

Bajo mi punto de vista sí.

¿Consideras que en los últimos años ha existido más visualización de les dones a nivel interno del Ayuntamiento?

Sí, a nivel interno. A nivel político, más o menos similar porque este ayuntamiento ya apostaba por la paridad. Desde hace ya bastantes legislaturas que no quiere decir que ya igualdad real, pero bueno. El tema de paridad sí lo tienen en cuenta. A nivel de técnicas, sí que han habido muchos cambios, en los últimos cambios, en los niveles superiores, eh! No en *terra enganxifós* no, pero en el *sostre de vidre*, sí que se ha mejorado muchísimo y de hecho ahora hay tres jefas de área. Ósea ahora son, [enumera nombre], 3 y 3. Pero no tema de paridad, eh, se cogió a estas personas porque ganaron la plaza y porque tenían mejor currículum.

¿Cuáles son las principales limitaciones para llevar a cabo estas políticas?

Falta de recursos humanos y... presupuesto. Hay retenciones, como hay en todos sitios pero es lo que decía, como el lenguaje estético está como tan ya desarrollado, hay poco argumentos para poner trabas, ¿no? Pero lo que sí es que no hay recursos humanos, ni el presupuesto es muy muy limitado.

¿En qué área se sitúa la parte de igualdad dentro de la Administración?

Es una regidoria aparte, esto lo conseguimos hace...ocho años creo... Estaba vinculada a servicios sociales y fue una lucha que tuvimos bastante fuerte que considerábamos que no tenía que estar vinculada y tenía que ser una regidoria aparte con una técnica propia para dar impulso.

¿Pero dentro las diferentes áreas?

Está en serveis personals.

¿Porque crees que es así?

Bueno es que aquí en realidad solo hay tres áreas, *serveis generals* que está como consum, la oac, cosas así, comunicación... luego está eh, *territori*, *serveis territorials*, y luego está *serveis personals* que engloba, *esports*, juventud, educación, eh... igualdad, cooperación internacional, eh... y... *serveis socials*.

A veces se vincula con servicios sociales...

Exacto aquí se consiguió separar de bienestar social.

¿Desde cuándo existe la concejalía?

Creo que hace 8 años o 10. Su nombre es igualdad. Creo que hubo un momento, es que han pasado muchos años,... creo que hubo un momento que se llamaba regidoria de la dona, bueno primero no tenía nombre estaba *serveis socials* en bloques, ¿vale? Luego sí, ahora estoy recordando, luego hubo un tiempo que se llamaba regidoria de la dona, luego pasamos a regidoria d' igualtat.

¿Crees que cuenta con suficiente recursos? Y ¿ha existido un cambio con la crisis económica?

Sí, hubo recortes.

¿Qué repercusión tuvo?

Nos tuvimos que ajustar muchísimo y hubo un tiempo que nos tuvimos que ceñir exclusivamente, a la campaña “XXXXX” i al “XXXXX” y el SIAD. No podíamos hacer nada más con el recorte que se hizo. Por eso se trabaja tan transversalmente, a parte que es necesario, con juventud y cooperación, porque esas áreas sí que tienen más dinero. Más dotación presupuestaria, ¿sabes?

También es como una estrategia, ¿no?

Si

¿Crees que el color político de la concejalía puede cambiar el tipo de políticas o es más enfoque técnico?

Puede cambiar, sí sí. Depende del tipo de partido y no solo de eso, sino también de lo intervencionista que sea la persona que pongan o no, o la confianza que tenga en la técnica.

¿El número de habitantes crees que es importante?

Yo creo que sea un municipio pequeño ayuda a las políticas relacionales, políticas más humanas, más cercanas, ¿sabes? Yo eso sí que lo pienso, que en una ciudad más grande es mucho más difícil, a no ser, bueno una ciudad más grande no lo veo tan difícil porque se trabaja por barrios, me refiero a las intermedias. Yo por ejemplo, XXXX no tengo ni idea de que lo hacen.

¿Consideras que el Plan de igualdad es una buena herramienta para trabajar en torno a las políticas de igualdad y la transversalidad?

Creo que es una buena herramienta si se trabaja bien y con rigurosidad, ¿vale? Que no sea hacer un protocolo para tener acceso a las subvenciones porque es obligatorio, entonces creo que se tiene que trabajar bien a nivel transversal y que lo políticos y políticas tienen que apostar por ese plan también, no solo trabajar documento, sino que luego hay que dotarlo de recursos y creérselo.

¿Crees que esto aquí ocurre?

Creo que depende, hay gente que sí que se lo cree y apuesta por ello, otra gente con más reticencias, eh... Pero la apuesta clara está en la dotación de recursos, yo creo.

¿A nivel interno se está haciendo un plan de igualdad?

Sí

¿Es útil?

Bueno, creo que puede ser una herramienta de concienciación y transformación dentro de la Administración.

¿Ha habido reticencias?

Sí

¿En qué sentido?

Se está intentando hacer desde el 2007 que la ley ya obligaba y no... había voluntad política. E incluso conseguí una subvención de la diputación que no lo hacía entero, porque un plan de igualdad interno no es *adient* que lo haga la técnica municipal, entonces incluso dijeron que no. Ahora, como es obligatorio antes de agosto de 2017 y hay, por ejemplo, los feder que es una subvención europea, eh, no tienes acceso si no lo tienes, es obligatorio tenerlo y la Generalitat, no es seguro, pero seguramente también lo obligue igual que obliga al protocolo por acoso sexual y/o razón de sexo. Entonces ahora sí que se está haciendo. Las resistencias vienen porque se banalizan los temas de desigualdad y no se cree que hay discriminaciones.

¿Crees que hay transversalidad de género?

En algunas áreas cuestan más y en otras menos. Por ejemplo, en igualdad, juventud y cooperación, pero claro... Soy yo la técnica. Con cultura también... nos echan una mano en el tema de programación y eso, pero... con *esports* sí, hay más predisposición y hemos hecho bastantes cosas, con *esports* con temas de los cuerpos y bueno cosas así. Eso depende mucho del área.

¿Cuáles serían las que más cuestan?

Seguridad ciudadana, territorio... y cultura.

¿No se ve como algo prioritario?

No.

¿Crees que la formación a nivel técnico y político es necesaria para que se lleve a cabo la transversalidad?

Sí, durante muchos años hacíamos formaciones anuales a todos los trabajadores/as, ara ya hace cuatro años que no se hace ninguna y de hecho ahora en la evaluación del plan de igualdad municipal el personal ha pedido volver a hacer formaciones. El equipo de gobierno lo que pasa es que como va cambiando, la gran mayoría, da la casualidad que la regidora de igualdad es la misma, porque se ha ido manteniendo en el tiempo, pero el resto va cambiando. Y, por ejemplo, hemos hecho una sesión formativa... para el plan de igualdad interno hace dos semanas. Pero sí sí, hace falta, y es necesario.

¿Crees que hay un compromiso político con la igualdad a nivel formal?

El pla de igualdad y lo que sí que hacen, que esto es cierto, eh, toda la oposición también creo, eh mocions, sabes? De apoyo, por ejemplo, al tema LGTBI, al tema de la transexualidad en jóvenes creo que hicimos algo. Sí, si que se hace.

¿Crees que el Consell Comarcal tiene algún impacto en el ámbito municipal?

No

¿Y la diputación?

La diputación más, la diputación la oficina técnica del plan de igualdad, son unas monstruas. Primero que te dotan de recursos a través de subvenciones, asesoramiento técnico, formaciones y tal. Y... son gente que se lo cree mucho y que tienen mucha formación y que se implican mucho.

El Consell Comarcal, yo sé que hacen una reunión de protocolos de violencias y citan a las trabajadoras sociales. Eh, yo personalmente esto es un defecto mío pero también por falta de horas no me coordino con otros municipios, de hecho, ni las conozco. Que eso debería de cambiar.

¿El Consell Comarcal sería más para municipios pequeños?

Tienen el SIAD para municipios pequeños, hicieron un plan de igualdad comarcal y... hacen estas reuniones, pero que eso que son como mucho de atención directa. Estas reuniones ya se hacían cuando ya estaba en servicios sociales, o sea, no de prevención o de... yo ahora tengo previsto pedir una reunión con la técnica de igualdad que, además, tiene ese nombre, porque antes no eran personas formadas en temas de igualdad. Bueno, primero, para presentarme, conocerla y tal, y porque habíamos pensado hacer una sesión de técnicas aquí en XXXX... habíamos pensado hacerla aquí para eso para conocer experiencias de otros municipios, conocernos y crear red.

Entonces de otros municipios no sabes, ¿no?

[niega con la cabeza]

¿Cómo crees que impactan las políticas de igualdad al tejido social?

Depende mucho de las acciones, lo que menos repercusión tiene es todo lo relacionado con LGTBI, es lo que menos personas participan o vienen y tal. Las que tienen más repercusión son las de visibilización; marcha XXXX, cosas así. Luego intentamos hacer cosas como más cualitativas y directas y ese tipo de actividades cuestan muchos, rollo documentales, xerradas, cosas así cuestan mucha, pero entendemos que debemos seguir haciéndolas. Y luego hay cosas que tienen mucho impacto a nivel cualitativo, como es el género en el instituto que a partir del año que viene empezamos, en XXXX también, los cuatro cursos y primero y segundo del XXXX, la XXXX ya lo hacemos desde hace tres años y consta de formación al profesorado y luego un proceso educativo con todo el alumnado desde primero hasta cuarto.

¿Crees que es difícil trasladar dentro y fuera del Ayuntamiento la necesidad de igualdad de género?

Creo que sí, porque es lo que he comentado antes, crea muchas reticencias, no? La gente se siente atacada, vulnerable, se siente muy cuestionada, además todo el mundo piensa que sabe de esto, no? Y como que quitan importancia, es como la banalización de los micromachismos y del machismo en general y es un poco cansino la verdad pero ... pero sí que hay gente, yo creo, cada vez más, gracias al movimiento feminista que se lo cree más, o sea aquí ya está la Xarxa feminista del Vallés oriental, pero por ejemplo Barcelona, que yo vengo de allí, el movimiento feminista es que se ha por mil... en los últimos seis años, cuatro eh. Y cada vez chicas más jóvenes.

¿Crees que es importante que haya una concejalía para llevar a cabo políticas de igualdad y transversalidad de género?

Creo que es imprescindible, para tener una visión general, inclusiva y no asistencial de las políticas de igualdad.

9.7.12. Entrevista 12: Tècnica_4 (T4)

Desde cuando trabajas como técnica? Siempre has sido de igualdad?

Empiezo aquí en el Ayuntamiento de XXXX como técnica de igualdad en octubre de 2012. A ver, te explico sí que hay una regidoria, una regidoria propia de políticas de igualdad que se crea en junio de 2011, se crea sin una figura técnica había una regidora. Entonces, dentro del Ayuntamiento de XXXX, está la ley de barrios, yo de hecho estoy aquí en la oficina de barrio, es el proyecto de intervención integral de XXXX. En el momento que se crea la regidoria está todo el tema de la dificultad de crear plazas por la ley de Rajoy. Lo que se hace es crear una plaza de agente de igualdad vinculada al proyecto de intervención integral, o sea mi plaza está vinculada con el proyecto de intervención integral pero se aprovecha para hacer una figura municipal. Yo estoy aquí ubicada orgánicamente, depende económicamente, quien asume mi sueldo es ley de barrios, pero mi figura es municipal, yo estoy contratada como agente de igualdad.

Entonces, ya te digo, yo empiezo en octubre de 2012 e igual me lo preguntas después, la regidoria se crea en 2011, se aprueba el primer plan de igualdad en 2011 también, entonces cuando yo entro mi tarea básica es desplegar el plan de igualdad, porque lo que se hacía antes de política de igualdad estaba vinculado a servicios sociales se hacía una trabajadora social, dedicaba una parte de su jornada a temas de igualdad, entonces mi figura es desarrollar todo lo que es el plan de igualdad, que era el primer plan, y bueno se tenía que desarrollar. Y, por ejemplo, otro encargo que yo recibo es la creación del SIAD, había un servicio de asesoramiento jurídico, entonces se crea, se amplía con asesoría psicológica. Y como mi figura... de formación soy psicóloga, se aprovecha... también hago las primeras acogidas del SIAD, la primera valoración, contención o hago seguimiento o derivó. Un poco es eso.

Es una figura...

(Risas) Es multifacética, que esto te lo encontrarás si vas a más sitios, que al final acabas asumiendo bastante más cosas. Al final no hay una técnica de igualdad que solo se destine a gestión.

¿Cuáles son las personas encargadas de llevar a cabo las políticas de igualdad?

Claro, como responsable hay una regidoria, que es unipersonal totalmente, no tengo soporte. Bueno, tengo soporte administrativo de la ley de barrios pero muy poco, o sea no hay figura administrativa. Y...A parte, del servicio que está externalizado que es la asesoría jurídica y psicológica, una contratación que ahora, de hecho, hemos licitado, el SIAD. Sería yo, y la figura política que sería la regidora.

¿Cuáles son las principales políticas de igualdad que se llevan a cabo al municipio?

Pues, lo que te decía, el plan de igualdad abarca, como la mayoría de planes de igualdad, las seis líneas estratégicas, entonces, como puntos así... teníamos el plan hacia la ciudadanía, y se hizo en el 2014 el plan interno de igualdad. Tenemos todo el tema de Protocolos de violencia, - también tenemos un protocolo, que se aprobó en el 2013. De hecho, todos los encargos cuando llego, es la actualización del protocolo, porque era anterior al 2004 y había servicios que no

participaban. Entonces, se incorporan *Mossos* que hasta ese momento no participaban y bueno... tiramos adelante el plan.

Como principal política sería, tema de igualdad, hasta ahora ha sido la regidoria de home-dona en tema de igualdad, sería más tema de políticas de género. Sí que es verdad a nivel político, se intenta ampliar o incluir todo lo que tiene que ver con diversidad funcional y todo el tema de las políticas LGTB que ya se está haciendo en muchos municipios desde igualdad.

Como principales, a lo largo de estos años que ahora acabamos, acabamos de acabar la elaboración del segundo plan, tenemos el documento todavía en borrador, pues sería lo que más se ha desarrollado es violencia, conmemoración de típico 8 marzo, 25 de noviembre, más visibilidad, salud de les dones, todo lo que tiene que ver con sensibilización, concienciación. También aquí, la asociación de mujeres está más sensibilizada con el tema de cáncer de mama, pues también hacemos, conmemoración de cáncer de mama y un poco todo lo que tiene que ver con mujer, independientemente que igual no tenga que ver con género, pues para igualdad. Y la idea, es ahora desarrollar todo el tema LGTB y todo el tema de discapacidad o diversidad funcional, que ahora estamos iniciando.

Entonces, podríamos decir que, ¿lo que más se prioriza es temas de violencia y visualización?

Sí, concienciación y la parte atención que se asume desde el SIAD y sobre todo esto conmemoración, tema de sensibilización con entidades deportivas, tenemos un programa, o sea el ayuntamiento, oferta a las escuelas un catálogo de actividades formativas. Entonces cuando empezó la regidoria también se incluyen actividades de coeducación, de prevención de violencias, emm, todas las escuelas de primaria se oferta, luego lo pide o no lo pide. Desde que empezamos, pues ahora, este año creo que es el primer año que todas las escuelas lo han pedido, lo han ido implementando y hemos conseguido que en secundaria, con la colaboración, de juventud, educación, igualdad y sí, se ha creado un programa, que se llama *puja l'escola de valors*, que hay dos ejes: educación y prevención de violencia y el otro como de educación para la paz y un poco para que sea como un programa. Es el primer año, que cada niño o niña cuando entra a secundaria, pues en primero, por ejemplo, de la ESO, por ejemplo haga una actividad de igualdad y otra de educación para la paz. Y en segunda haga otra y sea como escalonada. La idea es esa, o sea serían como las líneas básicas.

Como se empezaron a hacer políticas de igualdad?

Desde servicios sociales, pues ya te digo, desde antes de 2004, bueno pues se hacia el 8 de marzo, el tema de atención a mujeres, si el tema de violencia y conmemoración de diada. Pero claro, la dedicación de la trabajadora social era muy poca. El impulso se da, cuando en 2011 se crea la regidoria y se da todo el tema del plan de igualdad, se contrata a la figura técnica y un poco se hace visible, pues el liderazgo fuera de servicios sociales. También es verdad que aquí en XXXX se inicia todo en los peores momentos de la crisis, porque, yo, por ejemplo, empecé a trabajar de agente de igualdad en 2007 cuando se aprueba la ley, se crea la dipu saca un programa de agente de igualdad y aquí en el Vallés Oriental éramos 10, 10 agentes de igualdad que asumía el coste la dipu, te lo digo porque, asumía el coste la dipu durante dos años, entonces a ti te asignaban un territorio. Yo empecé a trabajar a XXXX, estuve dos años, al tercer año el Ayuntamiento tenía que asumir el 50% del sueldo y el 50% la dipu, se dijo que no y... yo pasé a XXXX, y cuando ya el último año, el Ayuntamiento tenía que asumir todo el coste, pues

muchos municipios no siguieron. De hecho, eh, quedaba Granollers, el que inició en el 2007 fue Granollers y La Llagosta que tenía agente de igualdad y ninguna de las dos está ahora, las personas que empezaron eh, no sé si la figura sigue.

En Granollers, estaba la técnica del 2007 hasta ahora y fueron de los pocos municipios, grandes también, donde se creó la plaza. Ya estando ella contratada por la dipu, el Ayuntamiento creó la plaza. La evolución ha sido esta. En el... en la comarca como agentes de igualdad, estamos muy poquitas, se vincula más a servicios sociales todo lo que tiene que ver con igualdad.

¿Por qué crees que se comenzaron a hacer políticas de igualdad en el municipio?

Hubo un cambio de equipo de gobierno, aquí gobierna ICV-EUiA con mayoría absoluta y hay una voluntad política de crear una regidoria, y la regidora venía de su experiencia en el mundo sindical, en temas de igualdad y tal. Entonces hay esa voluntad política de crear, que eso no significa que antes no se hiciera, pero hay un cambio, sí. Porque ya te digo, crear la regidoria, el plan ... que el plan de igualdad ya se había empezado antes de crear la regidoria, pero claro el hecho de tener una regidoria que lo lidere o que pueda dedicarse un poco a toda esa parte más transversal, vale, ir llamando a los demás, estos lo tenéis que hacer, que es lo que más cuesta pero ahí estamos.

Cómo se evalúan estas políticas?

(risas) Pues mira... el primer plan de igualdad no tenía indicadores, con lo cual... bueno se hizo la evaluación del plan el año pasado y lo que se hizo fue una evaluación de resultados, si se había hecho la acción o no se había hecho. El resultado fue que de las acciones que había en el plan que eran 70 y pico, el grado de implementación fue de un 40 y pico por ciento. Se llevó a cabo, entre comillas, así simplificado como la mitad. Sí que es verdad, que eran un plan con muchas acciones, para ser el primer plan y claro sin indicadores. Entonces todo el tema de la evaluación, bueno, sí que como departamento, tenemos unos indicadores y hacemos unas memorias anuales, pero todavía, bueno es uno de los temas a mejorar, como medimos el impacto de lo que hacemos. Bueno, ahora, por ejemplo, en el segundo plan hicimos una encuesta a la ciudadanía, y bueno sí que hemos podido ver que hay actuaciones que... el análisis que hacemos es que aquellas actuaciones que están más en la calle o donde participan entidades, pues la gente las recuerda más o las asocia más que otra que a lo mejor son más de trabajo interno. Todo lo que tenga que ver... porque preguntabas de cada ámbito que actuaciones conocías, si conocías los servicios y unas de las que más se conoce, también porque es más reciente, para la fiesta mayor hicimos una campaña de no es no, entonces se repartieron chapas, lo hizo la asociación de mujeres, y todo el mundo la recordaba, estaba más reciente y fue en la calle, entonces... eso sería la evaluación.

¿Para que crees que sirven las políticas de igualdad? ¿Qué objetivo suelen tener? ¿Con que visión, se piensan?

Bueno claro, depende... depende de lo que la persona, ¿no? Si pues una que asume, ¿no? El liderazgo político, tiene claro los conceptos de género, igualdad y feminismo, pues va por un tema y si no pues es más complicado... El objetivo, yo creo, hombre la violencia de género, más o menos, todo el mundo la tiene como identificada y que hay que ir en la línea de dar atención a las mujeres, de prevenir... el tema de otro tema de otros políticas de igualdad cuesta

más de verlas. Todo lo que tiene que ver con inserción, que también es un eje que se está trabajando bastante, cuesta, como las pequeñas desigualdades que al final acaban llegando a una violencia esas cuesta más de ver. Yo creo que hoy en día mmm.. Bueno pues nadie va a decir, yo no hago ... o estoy en contra de las políticas de igualdad pero, a veces, bueno... el objetivo mmmm..., Cuesta de verlo pero bueno, yo por lo que veo en XXXX, la confianza política está y tienen claro el concepto de lo que implica el tema de que no solo es la violencia, sino que hay otras desigualdades que hay el bueno... pues todo el tema, pues eso de la diferencia salarial... de la dificultades de la mujeres para acceder al mundo laboral, de que seguimos asumiendo la mayoría de tareas de cuidado, todo eso sí. Muchas veces, en este caso, no sé, en otros municipios, pues bueno también hay una parte de como las empresas que porque da buena imagen, y bueno, y creo que ahora también con las redes sociales está muy presente el tema de, por lo menos, el tema del feminismo se escucha más, mmm no sé, no hay tanto rechazo, aunque siempre pues hay personas que haces cosas solo para mujeres... eso siempre lo vas a encontrar.

¿Cómo crees que se ha entendido el concepto de igualdad? ¿Siempre se ha mantenido éste?

Muchas veces, cuando hablar de igualdad eh, cuestionan porque es igualdad de todos. Entonces claro, vale, todos entonces diluimos lo que es el género. Seguramente hay desigualdades de clase, de origen pero desde políticas de igualdad, claro se llama políticas de igualdad, igual se tendría que llamar de otra manera. La idea es que vale, pero que hay uno que es la de género y el plan de igualdad a la ciudadanía es de género. Lo que es la actuaciones se hacen en funciones de género, por el hecho de ser mujer tienes una serie de dificultades, que si tienes un origen diferente pues se suma, a veces, cuesta entender, no? Te dicen que las desigualdades no solo son entre hombre y mujer, evidentemente pero esas que están muy muy presentes y a veces son las que más cuesta modificar.

¿A quien crees que van dirigidas estas políticas? ¿Ha ido cambiando?Cuál es el sujeto...

Bueno, a veces, es una cosa que tendemos a no analizar tanto, ¿no? Es como tenemos un plan... eh hay una serie de líneas y tenemos que hacer y bueno... bff, claro depende, yo creo las que hacemos así más de sensibilización son como más generalistas, hacemos programas abiertos a la población. Sí que es verdad que cuando conseguimos, mmmm... pensar en queremos llegar a este público o a este perfil con una actividad concreta o...Yo creo que acotamos más. Cuando lo hacemos muy abierto, pues cuesta más que la gente participe o que lo vea. La mayoría de actuaciones, a ver, a nivel político están las que han de ser abiertos al mayor número, gratuitas, por supuesto, y abiertas, ese sería el objetivo. A mujeres, hay algunas solo para mujeres y hay otras muchas que son para toda la población. Bueno a veces yo creo que tenemos que pensar más a quien queremos llegar y en función de eso, acotar, porque no es lo mismo llegar a chicas jóvenes que a mujeres más mayores. Y bueno, con la experiencia de los años vamos viendo también. Entonces cuando colaboras con alguna entidad es más fácil llegar a según quién, bueno ahí vamos.

Muchas veces se ha visto que las políticas son para mujeres...

Aquí en el Ayuntamiento se hizo una formación para hombres de nuevas masculinidades que luego también, a veces, te las cuestionan. No y la idea es eso, que esas políticas que puedan llegar a los hombres. Como agente de igualdad, otra de las funciones que hago, a las personas que entran en planes de ocupación... se les da una formación en igualdad y la doy yo. Y la mayoría son hombres, por ejemplo, colectivo brigada, colectivo muy masculinizado, entonces,

un día un chico hizo una reflexión: “ah, pues yo me pensaba que el feminismo era lo contrario al machismo”. Bueno pues si ya sales de aquí pensando eso, ya es algo. Y sí que es verdad, sobre todo, lo vemos en los jóvenes, cuando haces prevención de violencia, ¿no? Has de hablar con ellas y, a veces, hemos hecho actividades solo para chicas, de hecho ahora tenemos un grupo de chicas, pero también has de hablar con ellos el modelo de masculinidad, porque si solo hablar con ellas, vale ellas han de ser, tener recursos y ser capaces, pero ellos también han de aprender que se puede ser hombre de otra manera.

Se han introducido de alguna manera las políticas LGTBI+?

Es lo que te decía, es otra de las líneas con que trabajar, aquí se firmó un pacto, un pacto político y se hizo una formación, por ejemplo, sobre personas del Ayuntamiento. Sobre la ley catalana y un poco de bueno, casos prácticos que hacen en estos casos, a través del observatorio contra la homofobia, y ahora en la licitación que hemos hecho del SIAD se ha ampliado con un servicio de diversidad afectiva y sexual. La idea es ir las introduciendo, el 17 de mayo se hizo la bandera el 29 de junio también se cuelga la bandera... De hecho, XXXX, a nivel político es como pionero de reconocer esa ley y de, bueno, como de intentar trabajar y sí que es un encargo político, de trabajar las políticas LGTB.

¿Con qué enfoque se hace? Porque hay todo un debate respecto a este tema.

Aquí se hace unido, porque realmente, al final la realidad que tienes, no vas a poner a nadie más y, de hecho, en el primer plan de igualdad que era del 2011, ya se apuntaba, una de las acciones era todo el tema de violencias y de incluir a las parejas homosexuales. Yo desde el SIAD pese a ser solo un servicio de mujeres, alguna vez he atendido algún caso de violencia de género, porque no deja de ser género, aunque sean dos hombres o dos mujeres. Mmm... el tema de la diversidad sexual se ha pensado tanto como hombres como para mujeres, porque históricamente sí que había servicios que daban atención a las mujeres, ¿no? Mujeres lesbianas, aquí en principio, va unido. Yo tampoco veo que tenga sentido desvincularlo, porque al final no deja de ser una discriminación por género y aquí va unido.

Por ejemplo en Terrassa, también son diferentes municipios, hay una voluntad de que vaya separado... pero al final... aunque la manifestación sea diferente, la raíz es muy similar. O sea al final ante una discriminación yo, pos... ni porque tengas una orientación sexual, sino porque tu expresión de género es diferente, para mí tiene más sentido unido, que estaría bien que hubiera alguien que dentro del mismo... o sea que saliera de la misma política pero con alguien de refuerzo, pues también. Pero... es lo que hay (risas) Al final la realidad es que es.

¿Cuáles son las principales limitaciones para llevar a cabo las políticas de igualdad?

Pues mira, una es a nivel de recursos humanos... porque... una sola pues llega hasta donde llega. Económicamente... bueno, a ver, si tú miras el presupuesto que yo tengo... pues comparado con otros municipios que he estado no está mal. Si lo miras en el global del Ayuntamiento, es muy poquito como siempre. Es decir, pues mi presupuesto son tanto... a pues no está mal, yo tengo presupuesto para ir haciendo, para lo que asumimos nos llega. Pero que igual sí que si lo comparas con otros departamentos, pues claro, es irrisoria. Bueno limitaciones, si tuvieras más personal, podrías hacer más actuaciones.

Todo el tema de incorporar la transversalidad es un reto, porque al final... muchas veces piensan, esto es igualdad pues... [nombre de la persona entrevistada] o la agente de igualdad, si todo el mundo ya lo tuviera incorporado, pues no haríamos falta. Haciendo el trabajo de la elaboración del plan y yo decía, no, esto es como lo de cierra Unicef que ya no haría falta, pues es cierra igualdad. Cada departamento lo asumiera.

La dificultad muchas veces es como haces entender a otros departamentos que pueden incorporar la perspectiva sin que eso les suponga un trabajo extra. Por ejemplo, una cosa que cuesta mucho, una cosa tan sencilla como los datos desagregados por sexo, pues ¿para qué? No hace falta. Sí, porque si tú haces una actividad tendrás que saber a quién va dirigida, cuántos hombres han venido cuantas mujeres, porque si tú la haces para todo el mundo y vienen hombre y mujeres, perfecto. Pero si tu objetivo es para todo el mundo y solo vienen mujeres... pues pregúntate, donde están los hombres o al revés. Entonces yo pienso que uno de los retos es eso.

Bueno, otro de los retos, muchas veces... la sensibilidad de las personas... que están tanto a nivel interno como, a veces, externo. Bueno la población muchas veces hacemos la reflexión los que están sensibilizados que les cuesta llegar a los que no tienen la sensibilidad. Y yo creo que, bueno, que la igualdad igual que la diversidad, tendrían que ser como... tu trabajas en una universidad pública lo tienes que tener incorporado. Pero esto como no sé cómo se puede hacer, ¿no? En el examen. El tema de la vocación por el servicio público, bueno.

Pero las dificultades serían, yo pienso, pues eso, resistencias que las hay, siempre las hay. Bueno y a veces, es el tema, unas creencias personales, que dices bueno vale, tu puedes pensar esto pero tú estás trabajando para la ciudadanía... bueno, personal, económicas. Yo para mí, sería... o sea, no haría falta a lo mejor invertir tanto dinero, bueno si tengo mucho dinero y hago una campaña fantástica, pero voy a necesitar personas para hacer esa campaña y si todo el mundo lo tuviera incorporado... y un eje básico que siempre sale es el tema de la formación, hacer formación dentro de cada ámbito de cómo incorporar la perspectiva.

¿Y esto no se hace?

Sí que se ha hecho formación, pero la demanda un poco también es, por ejemplo, si voy a territorio o voy a urbanismo, pues que sea alguien que sea experto en género y urbanismo. Porque claro, a ver, puedes hablar de igualdad, pero ¿esto a nivel práctico como lo hago? Entonces seguramente si viene un arquitecto o una arquitecta que lo tenga incorporado va a tener como más... credibilidad, es así, que si voy yo y explico esto es importante... bueno esa es la parte de intentar que sea muy práctica la formación. Vale, como lo puedo introducir y bueno, genera las resistencias que siempre hay.

¿Consideras que a los últimos años ha existido más visualización de las mujeres a nivel interno y externo del Ayuntamiento?

Sí, a ver, la administración pública básicamente es femenina, por tema de horarios, tema de conciliación, es como un refugio, en el sentido de ¿no? Pues voy allí. Y yo creo que aquí, de hecho, el comentario que siempre hacen es: “¡pero si aquí sois más mujeres!” Vale, pero... que seamos más mujeres no quiere decir nada. Sí que yo creo que se visualiza más, mmmm... Sí que yo creo que hace años el tema de cuotas, por ejemplo, era más cuestionado que ahora... el tema de... a veces, bueno de hacer acciones para promocionar o facilitar el acceso, sigue habiendo resistencia, pero bueno yo creo que sí que se va viendo. Pero bueno hay mucho por

hacer, porque a veces es “hay muchas mujeres”, pero vale que tipo de mujeres, que tipo de hombres... a veces, no es cuestión de que haya mujeres u hombres, si hay un hombre que tiene incorporado los valores de la igualdad, pues mejor que una mujer que no los tenga.

¿A nivel de altos cargos de la administración?

Es que ahora estamos en un momento que no hay cap, pero eran la mayoría era mujeres, eh. Lo que sí que es verdad que hay departamentos como policía o brigada muy masculinizado. Y brigada, por ejemplo, son todo hombres menos la administrativa que es una mujer. Luego, pues territorio, tradicionalmente sí que es verdad que hay una arquitecta, que la cap hasta hace poco era una mujer. La gente tiene la sensación que se han hecho avances, que antes era impensable una arquitecta, pero todavía. A veces, es si ya estáis, bueno pero también en el plan interno, luego miras pero quien coge la mayoría de permisos, siguen siendo las mujeres, la reducción de jornada siguen siendo las mujeres.

¿A nivel político?

A nivel político hay más hombres, espera, son 9... el equipo de gobierno son 9 y de mujeres hay... bueno, a nivel político al final, mmm... Ves quien lleva ciertas regidorias y quien lleva otras. La de igualdad es una mujer, promoción de la salud es la mujer, seguros sociales es una mujer, urbanismo es un hombre, eh economía es un hombre, alcaldía es un hombre, educación es el alcalde. Educación es más social. Pero bueno siguen estando... cultura, fiestas es una mujer la regidora. Hay cuatro mujeres, infancia, juventud también es una mujer. Hay cuatro mujeres y cinco hombres.

La “regidoria” es de igualdad?

De políticas de igualdad.

En qué área se sitúa la parte de igualdad dentro de la Administración?

Está en el área de “acció social” que, bueno, es fue también, es el área, antes había una única área que era serveis personals, ara no te sé decir el año... 2014 se separa en dos, entonces hay “acció social” y “ciudadania”, acció social está servicios sociales, promoción económica, infancia y juventud... es que no me quiero dejar a nadie, educación e igualdad. Y en “ciudadania” es cultura, esports, promoció de la salud, cooperació internacional, bueno más o menos.

Sí que es verdad que igualdad al final, el análisis que se hace, no deja de vincularse un poco a servicios sociales, eh, como el área de acción social, como más ligada de dar soporte y contención social, por el tema de la crisis y tal. Igualdad se coloca ahí, sí que hay, bueno, como la reflexión, sería acció social o sería ciudadania. Pero está en acció social. También, porque yo creo que a lo mejor pues con servicios sociales, con juventud, con... es con la que hay más necesidad de trabajo coordinado y se trabaja de manera coordinada, entonces bueno, se coloca ahí. Sí que hubo cierto debate, y había pro y contras.

Esto varía depende el municipio.

Sí, en algunos se valora más como derechos de ciudadana independientemente de mujer o si lo vinculas más a una situación de desfavorecida y lo vinculas ahí. Bueno, sí que es verdad que

tradicionalmente las políticas de igualdad salen de servicios sociales y todavía hay muchas resistencias como a verlo desde otra visión más de reivindicación de derechos, hablar de feminismo, bueno cuando dices feminismo es como: ¿qué? Que radicales, ¿no? Yo no soy feminista... bueno estamos ahí

¿Ha variado el nombre de la regidoria?

No, siempre ha sido políticas de igualdad.

La persona regidora, aparte de igualdad ¿lleva más concejalías?

Buena la primera regidora llevaba solo igualdad Y... ahora lleva igualdad, participación... espera eh. Igualdad, participación, medio ambiente porque ella de formación trabaja en un laboratorio farmacéutico. Bueno eso, y participación, igualdad y medioambiente

¿Has notado diferencias entre una que solo lleva igualdad?

Hay varias cosas, en la primera pues solo llevaba igualdad y no trabajaba, tenía dedicación y bueno le permitía dedicar más tiempo. La segunda lleva tres ámbitos y trabaja, solo me parece que tiene un 10% de reducción de su trabajo. Sí que es verdad, la dedicación es menor, entonces había más tiempo y eso se nota.

¿Ha existido un cambio durante la crisis económica?

Aquí no, de hecho aquí contactó el Institut Català de les Dones, vinieron porque les sorprendía mucho que en plena crisis, se hiciera una regidoria, se dotara presupuestariamente, se optara por la contratación de una figura técnica... entonces, aquí al revés y, de hecho, todo lo que tiene que ver con servicios sociales, con... no disminuyó presupuesto, al revés, ha aumentado. También es verdad que el Ayuntamiento está saneado y se lo puede permitir, o sea aquí al revés, lo que te decía, cuando en el resto de... La comarca un poco se redujo todo, ¿no? 2012 2011... porque el boom de la ley de la igualdad, la verdad, que fue un impulso, se pusieron muchos recursos, todo eso en el momento que llega la crisis es de las primeras cosas que cae, porque también es lo último que había llegado es normal, o sea tampoco se había creado como una estructura, ni una necesidad, ¿no? No es lo mismo cargarte pues un programa de servicios sociales que lleva veinte años, ¿no? Que no una cosa que has empezado en el 2007 que muchos municipios se apuntaron porque no les costaba nada, bueno, me lo paga la dipu y... que luego, entonces es más fácil, ¿no? Desmontar algo que lleva muy poco. Y yo sí que es verdad, si hay una voluntad política, es determinante, el criterio técnico es necesario pero la voluntad política si eso no vas. Aquí la voluntad política está y se ha apostado.

¿Coincidió con el cambio de gobierno?

Totalmente

¿Tenía plan de igualdad? ¿Qué número de plan es y qué periodo recoge?

El segundo, la previsión es aprobarlo en julio. Bueno, se ha hecho un proceso participativo, un poco para hacer evaluación, con la evaluación se ha visto el grado de implementación. Que es verdad que para ser un primer plan, muchas actuaciones. Entonces, esta vez la idea que sea un poco más modesto de lo que se está, que lo que se está haciendo se siga haciendo. Ha participado la ciudadanía, se han hecho talleres, se ha hecho la encuesta y bueno.

¿El primero era del 2011 al ?

Al 2015. Se hizo una prórroga, se hizo la evaluación, que la idea era haberla aprobado a principios de este año y al final se alarga. Ahora estamos prorrogados, se prorrogó hasta la aprobación del nuevo.

¿Crees que el plan de igualdad es una buena herramienta para actuar?

Yo creo que sí. A ver, es una buena herramienta, porque te hace una foto y te permite priorizar, ¿no? Pues estas actuaciones o en función de lo que se ha visto en la diagnosis, pues hacemos esto. También es verdad que, a veces, pfff, es como bueno... vale, el plan te dice esto, pero... Por eso yo siempre digo que tiene que ser muy aterrizado a lo que es el territorio. Y bueno a veces también circunstancias, pues lo que te decía, ahora estamos en un momento a nivel de caps, con deficiencia, con deficiencia de recursos humanos en el área, no hay técnico de educación, no hay persona técnica de juventud... entonces al final... igualdad asume cosas pero bueno. Yo creo que sí que es útil, yo creo que es más útil todo lo que es el proceso, que participen los técnicos y técnicas y digas la suya y tal. Pero bueno. Luego también aquí, se ha hecho un Pla d'Actuació Municipal y la idea también va muy relacionada a lo que dice el PAM que lo que dice el plan de igualdad, sigue las líneas, hay un objetivo en el PAM que es "avançar en la igualtat entre homes y dones" y diríamos que ahí iría todo lo que se hace desde el plan, a lo que está fuera del plan y tiene que ver. Sí, yo creo que sí que es útil. Pero al final, no deja de ser un documento, si la gente se lo cree es útil.

A nivel interno, ¿existe plan de igualdad?

El plan de igualdad interno se aprobó en el 2014, y claro el tema es que está bastante parado, porque el liderazgo es de recursos humanos. Sí que se han hecho ciertas actuaciones, un tema de assetjament de formación de assetjament y ahora recursos humanos hace poco comentó que todas las personas que entre en el manual d'acollida se les va a informar que tienen un plan interno que hay protocolo de assetjament. Bueno, pero está bastante por desarrollar. No está implementado.

El ideal es que sirva para llevar la igualdad y la transversalidad dentro del Ayuntamiento, pero cuesta pero en este caso, debe liderar Recursos Humanos, que es una cosa de la empresa, del Ayuntamiento como entidad, entonces depende lo que se apueste por ello.

¿Sabes si hubo muchas resistencias para llevarlo a cabo?

No, yo estaba en ese momento. No, cuesta que recursos humanos, vea que es una cosa que se ha de asumir porque, es un plan como empresa, ¿no? Recursos humanos y comité de empresa. Participó recursos humanos, participó el comité de empresa, recursos humanos, pero incorporar la perspectiva... bueno pues si hay mujeres, hay mujeres, y...la oferta pública no puede poner para hombre o para mujer, cuesta un poco...

¿Crees que hay transversalidad de género a las diversas áreas?

Cuesta, yo creo que las áreas que la incorporan más son, a veces, hombre, la técnica de participación se sienta ahí pues vale. La intermediadora laboral se sienta ahí pues. Muchas veces funciona eso y que la persona también se lo crea.

Cuesta la transversalidad, cuesta bastante, porque es muy difícil, incorporar la transversalidad cuando estamos acostumbrados a funcionar como compartimentos estancos y la administración, quieras que no, pues esto es mi departamento, yo tengo esto y tal. Sí que, la experiencia, aquí en la oficina como es un proyecto de barrio es más fácil porque a pequeña escala y funcionamos más por proyectos, yo creo que es más fácil funcionar la transversalidad si, por ejemplo, ahora voy a hacer un proyecto de, pos de economía social. Vale que departamentos necesito que participen, es para esta cosa concreta. Cuando, es así como un objetivo tan grande, porque no solo tendría que ser género, medioambiente, bueno mucho. Ahí cuesta mucho, porque al final, tu eres agente de igualdad, estás dentro de una regiduría, estás dentro de un departamento de un área, estás dentro de un, entonces al final estás como encajonada y cuesta mucho como decir bueno ahora, no soy agente de igualdad o yo como agente de igualdad puedo incorporar aspectos de participación, no? Aunque no sea yo la responsable directa, hacer ese paso cuesta mucha, ser como más horizontal.

¿En qué áreas crees que cuesta más introducir la transversalidad o bien que se piense a partir de la perspectiva de género?

Por experiencia, dentro de lo que es el plan de igualdad, aquí eh? Te hablo de XXXX. Ha costado mucho es en territorio, a veces, tiene que ver con las personas, eh. Yo creo también porque a veces desde igualdad es como un ámbito que se nos hace como muy lejano y yo no sé, por ejemplo, aunque hay colectivos, el colectivo punt 6, no? Pero una misma también, yo creo que son áreas que tradicionalmente cuesta entrar y también tenemos que ser nosotras y nosotros, ser capaces de decir no no, yo también soy una técnica y esa legitimidad de igualdad, todavía cuesta. También es verdad que llevan muchos años. Yo creo que aquellas áreas que llevan muchos años que han sido como centrales en los Ayuntamientos, porque realmente, vale, para ciertos vecinos el Ayuntamiento tiene que gestionar pues yo que sé, antes que gestionaba, por decir algo, las basuras, el cementerio y poco más, no? Todo lo que tiene que ver con cosas que a lo mejor no son propias que es como una voluntad política, cuesta un montón como legitimar de yo soy tan importante, participación e igualdad, como pueda ser el arquitecta o el interventor o la interventora, económicamente, a nivel de departamento de intervención también, hablar de presupuestos participativos eso es ya... nada.

No estamos en ese punto, ni mucho menos. Yo creo que se necesita como un rodaje. Yo te diría territorio, bueno, brigada, brigada... cuesta, cuesta, pero bueno, a veces, no el departamento sino la persona, porque, por ejemplo, en territorio antes había una persona que estaba aquí, y bueno a veces la cercanía, de hablar, de macharlo a mails: mira esto, apúntate a esta jornada...

¿Consideras que la igualdad se considera algo prioritario dentro del Ayuntamiento?

No, a ver, yo te diría a nivel político, para ellos es como un balón, que luego sea prioritario... A veces... están ahí ahí, como prioritario yo creo, hay otras cosas como que les no sé, en el día a día, como además, yo como siempre digo, de igualdad todo el mundo tiene una opinión, cuesta mucho esa parte de legitimarte. No, no, feminismo, hay todo un conocimiento teórico detrás, hay toda una reflexión. Yo siempre lo digo, yo no cuestiono si me dice una arquitecta que la pared ha de ser así, yo no sé la cuestiona, y claro si tú dices: pues voy a hacer una acción positiva - ¿qué? ¿Cómo vas a hacer una acción positiva? Eso es discriminación. Bueno, esa parte cuesta bastante.

¿Mantenéis relación con otros municipios a nivel de igualdad?

A ver, cuando empezamos las diez agentes, desde la dipu éramos 60 en toda la provincia y hacíamos un grupo. A nivel de la comarca sí que nos reuníamos y teníamos bastante comunicación. Ahora se mantiene, hay una plataforma virtual, dentro de la diputación que cualquier persona tenga temas de igualdad, porque a veces igualdad lo lleva, lo que hablábamos, la técnica de juventud y lleva una parte o... pues tenemos esa plataforma, se llama... que se gestiona desde la dipu.

Y a nivel de Consell Comarcal sí que hay un grup dones pero que está vinculado a servicios sociales. Hay dos grupos uno de prevención y otro de actuación, en el de prevención, cuando empezó la regiduría como no había técnica iba la regidora, que también hay, pues que no hay una diferencias entre lo que tiene que hacer una técnica y la política y al de actuación no iba porque está más vinculado a servicios sociales, la mayoría son trabajadoras sociales. Al final, aquí desde prevención se dejó de ir porque tenemos plan de prevención propio, XXXX tiene plan de prevención propio y plan de igualdad también. Que sí que es verdad que como Consell comarcal, aunque también hay un SIAD propio que por habitantes no nos tocaría porque es a partir de 20.000 pero también podemos acceder al comarcal, aunque también se accede a través de servicios sociales. Por eso te digo que todo lo que tiene que ver con dona y con igualtat, a nivel comarcal está vinculado a servicios sociales, entonces sí que hay una reunión y se hace formación, yo intento ir, pero no hay un intercambio así muy fluido, no? A mí me sirve. Yo básicamente voy más por como yo hago primeras atenciones esa parte, sí que me sirve pero la figura de agente de igualdad. En teoría no esa figura, no hace atención, sería más diseño e implementación de políticas, que por ejemplo, cuando estábamos en la dipu nos machacaban mucho en ese sentido, ¿no? No es una trabajadora social, no es una psicóloga, sino que es más introducir la transversalidad, pero bueno. Al de actuación voy, pero ya te digo de igualdad estoy yo sola. Son todas trabajadoras sociales, también hay veces que los municipios que hay una trabajadora social que lo hace todo, no hay ni técnicos ni técnica de nada. Entonces.

¿Crees que existen líneas comunes o divergencias?

Los planes de igualdad le da soporte la diputación, tienen como las mismas líneas, le han pasado de siete a seis... y bueno, en ese parte sí.

Luego ya claro, depende un poco del municipio y de la realidad. Yo por ejemplo en XXXX que estuve, pues la garriga a nivel social, a lo mejor no va a haber tanta necesidad, por la gente más benestant o lo que sea, que como puede ser aquí.

Bueno, pero todo lo que es prevención de violencia, yo creo que esa es común. Sensibilización y prevención sobre igualdad también y ahora claro depende pues se hacen más cosas con territorio con promoción económico, por ejemplo yo tanto XXXX como XXXX, fue imposible trabajar todo el tema de inserción, entonces bueno.

¿De qué dependen estas diferencias?

Yo creo que básico que haya un voluntad política y luego que hay una sensibilidad. También es verdad que si tú no la tienes la sensibilidad pero te hacen el encargo, pues... sobretodo es la voluntad política y de los caps que quieran trabajar.

¿Crees que el número de habitantes o el contexto cambian la manera de ver las políticas?

Sí, yo creo que sí. Por ejemplo, aquí en XXXX, tenemos la ley de barrios, que este barrio tiene una serie de características, eso hace que tu tengas que trabajar de manera diferente quieras o no, la realidad del territorio, pues aquí hay una población marroquí migrante, a nivel de mujeres la intervención que se hace es con mujeres marroquíes porque llevan muchos años aquí, porque no están saliendo, porque no dominan el idioma, has de hacer políticas que a lo mejor en otros municipios no harías, ¿no? A lo mejor pues te puede dedicar a hacer actuaciones para mujeres de mediana edad o para... bueno, yo creo que sí que influye mucho el municipio, la historia previa que tiene, a nivel económico como está el Ayuntamiento, muchas cosas, pero yo creo que la voluntad política es primordial. Al final, o sea, quien lo ha elegido, a mí no me han elegido, han elegido a los políticos entonces ellos también, ellos son los que han de marcar lo que quieren para el municipio y hacen el encargo técnico y tu como técnica, pero yo creo que la voluntad política es primordial, sin voluntad política es complicado.

Aprovechando que has estado en varios Ayuntamientos, ¿crees que cambia el enfoque de las políticas según el partido político?

Yo creo que la apuesta política es muy importante porque depende des de donde tú te posiciones, tu concibas que es la igualdad o que son las políticas de igualdad pues harás más o menos para desarrollarlas. Entonces yo creo que todo lo que tiene que ver con violencia no influye tanto a día de hoy que haya diferente color político porque todo el mundo identifica la violencia como, muchas veces, soporte a las mujeres, como ayuda, como mira son víctimas y ahí no tiene por qué haber una variación pero otras políticas que bueno no están tan, que no son tan visibles que tienen que ver con aspectos de la desigualdad que no son la violencia, pues sí que influye el hecho el posicionamiento ideológico no solo en este tema, pero en este tema mucho más. Porque des de tu concibes que hay desigualdad o hay discriminación, pues apuestas por hacer regidorías o donde lo colocas, ¿no? Porque hay a veces que todo lo que tiene que ver con igualdad lo colocas con servicios sociales, con lo cual estás dando una visión más asistencial o no tan, o no tan de que es un tema de derechos. Si tu consideras que es un tema de derechos pues probablemente, harás una regiduría lo colocarás en un área determinada y según como tú lo visualices más asistencial o más de ayudar a las mujeres, que pobrecitas, lo colocarás más ahí. Aunque hay servicios sociales que han sido pioneros en desarrollar políticas de igualdad, pero sí que se nota diferencia si tu creas la regidoria i si lo dotas de personal técnico, eso si.

¿Crees que para crear la regidoria, según tu experiencia, depende del partido político?

Yo creo que sí, cuando el partido es de izquierdas hay un mayor impulso y hay un mayor respaldo. Yo de hecho las veces que la regidora que era de izquierdas, sí que hay un cambio, aquí se crea la regidoria y en otro sitio se da una visión diferente.

Más que el partido es el posicionamiento es la importancia que le dan a la igualdad entre hombres y mujeres, hay una parte de persona y otra de ideología de partido. Por ejemplo, con Zapatero hay una apuesta política y cuando llega el PP es lo primero que se carga, ¿no? Un ministerio propio de igualdad y lo incluye dentro de servicios sociales. Sí, sí que se nota yo creo que es importante como para también tener claro que bueno hay unas cosas conseguidas que el color político puede desmontar, bueno tu ideología, tu posición como partido. Igual no cargarte la regidoria que había o donde pones el foco, un partido de derechas no habla de feminismo o no se cuestiona, unos de izquierdas sí que lo hace. Entonces yo sí que he notado diferencias a la hora de líneas de actuaciones, de actuaciones a desarrollar cuando hay un componente ideológico y no partes des de un feminismo más complicado.

¿Crees que es importante la regidoria?

Sí, yo creo que es importante porque es una manera de hacer visible unas políticas, si estuviera en otro momento te diría que sí que hace falta y que sigue haciendo falta, de hecho, se ha notado, en 2007 que se hizo una apuesta, se dieron recursos se crean regidorias que luego no se han mantenido o cuando ha cambiado el color político o en un momento de crisis. Cuando hay un momento de crisis las más afectadas somos las mujeres y en vez de proteger pues se descrean. Entonces sí que yo he visto, en los municipios que yo he estado que ha desaparecido la regidoria sí que se ha notado también, de ciertos temas que se llevan la regidoria que se dejan de llevar y además no se visibilizan. La atención a las mujeres se sigue haciendo pero toda la parte más de incidencia o de sensibilización, pues claro si no hay una regidoria es más complicado hacerla. Claro, lo ideal de la igualdad es la transversalidad y que todas las áreas y departamentos lo tuvieran pero todavía eso no es así, pero tiene que haber un departamento, un área, bueno yo creo que la regidoria es importante porque le das un componente político.

¿Cómo crees que impactan las políticas de igualdad al tejido social? ¿Crees que la población está concienciada?

Yo creo que una parte sí, hay cosas que impactan más que otras, hay campañas que llegan más. Eh yo creo que, bueno, que haces mucha política, no solo desde igualdad, durante años de crisis se ha hecho política de contención, el hecho que exista un servicio de información a las mujeres, el SIAD como tal, ha de ser un servicio para reivindicar los derechos de las mujeres? Sí, pero generas también un recurso que hace contención en época más difíciles, yo creo que sí que van llegando. Pues cuando vas a las escuelas y puedes hacer un taller, ahora hemos hecho un taller, la escuela lo ha pedido para las familias, son pequeños pasos que vas dando, sí que tienen impacto lo que pasa es que nos cuesta medir ese impacto y yo creo que es un impacto como muy a largo plaza. Este año vino, para noviembre vino la Pamela Palenciano, a hacer un monólogo, pues luego te van llegando, comentarios, ¿no? Son esas cosas a veces lo que es de impacto. Lo que te digo que, yo siempre digo que imprescindibles no somos nadie que puede llegar un día y que se carguen las políticas de igualdad es más difícil, cuanto más tiempo llevas y si la voluntad política está. Pero bueno yo creo que impacto tienen.

9.7.13. Entrevista 5: Tècnica_5 (T5)

Des de quan treballes com a tècnica/regidora? Sempre has sigut d'igualtat?

Des de 2014

Prèviament havies sigut tècnica d'igualtat?

No, havia treballat aquí però a joventut. Llavors vaig fer una excedència de tres anys i vaig treballar en temes de dona però fora de l'Ajuntament i al tornar vaig incorporar-me a aquest àmbit.

Quines funcions a nivell general realitzes?

Pues dins de l'àmbit de polítiques d'igualtat sóc la referent tècnica de l'Ajuntament, llavors dirigeixo el CIRD i coordino les accions del tercer pla i així en el seu moment vaig coordinar l'elaboració del Pla.

Quines són les persones encarregades de portar a terme les polítiques d'igualtat?

Sóc la referent i ara el 16 de maig es va incorporar una companya que ens dona suport pel desenvolupament de pla.

A part d'igualtat, portes d'altres temàtiques?

Sóc la referent tècnica també de convivència i ciutadania, que vindria a ser la part d'immigració, afers religiosos també porto i solidaritat.

Quines són les principals polítiques d'igualtat que es porten a terme al municipi?

La major part de recursos de l'àmbit de polítiques d'igualtat es dediquen a la sensibilització i la prevenció en temes de violència masclista. Aquí s'està fent un gran treball als centres de secundària, que hi han vuit aquí al municipi, i estan participant entre 500 i 600 persones adolescents cada any. Per tant, això en tres edicions que s'han fet doncs al voltant de 1500 persones, llavors també aquest any s'ha començat a fer al centre per a persones adultes també, perquè la idea es anar estenent a la majoria d'àmbits de la ciutadania. També s'ha amb homes aquest programa en club esportius masculins, bueno amb alguns equips dels clubs esportius. Això seria la part a la que se li dedica no més recursos, però una part important dels recursos.

I una altra part és el CIRD que és una programació que aquest any ha estat el segon any que s'està acabant aquest curs que es fa una programació específica per a dones que es diu: tallers en femení i que ara estem ampliant a d'altres àmbits en femení, tertúlies en femení, història en femení, exposicions en femení.

De visualització, per tant?

Clar perquè ja es feia la programació al XXXX, però em volgut especificar en femení. Tot i que a tots els centres cívics no d'aquí, sinó d'arreu, la majoria de població usuària son dones. Però em volgut fer una programació específica per a dones perquè tot i que la majoria de d'usuàries són dones pel tarannà de la població han volgut programar específicament per dones.

Perquè creus que es van començar a fer al municipi?

Clar jo no conec l'històric en primera persona però suposo que com arreu, no? Perquè està clar que tot i que hi ha una igualtat formal, no hi ha una igualtat real i als municipis s'han vist en la obligació de dones resposta perquè això arribi a ser. Llavors, bueno, hi ha tota una legislació que obliga i les supradministracions com la diputació i la Generalitat han generat eines que d'alguna forma marquen als Ajuntaments uns mínims que han de garantir a la ciutadania. Però ja et dic que ho intueixo, però desconec quins van ser els mecanismes que van portar a això.

Quina ha sigut la evolució?

No t'ho puc dir perquè no conec, sé que en el seu moment es va fer una auditoria com a punt d'arrancada i arran de l'auditoria es van començar a fer plans fins ara que estem al tercer. El primer va ser una auditoria i després es va anar fent això.

Com s'avaluen aquestes polítiques?

Hi han diferents eines, hi ha diferents eines i depèn dels programes i depèn de les accions. Hi ha des de la recollida de dades de persones que participen, fins a fer qüestionaris d'avaluació, no? Per exemple les activitats que fem al XXXX es fan qüestionaris d'avaluació, als instituts, als centres de secundària, fem qüestionaris d'avaluació amb l'alumnat que avaluen les accions que es fan, llavors el professorat també fa qüestionaris, les persones amb les que ens coordinem també, les persones professionals que dinamitzen aquestes activitats també fem qüestionaris. Fem reunions amb tot el personal professional, tant el que dinamitza com els centres de secundària. I aquest any que ha estat el tercer hem fet avaluacions amb diferit que ara estem fent el buidat, que ha sigut passar qüestionaris a l'alumnat que va fer-ho l'any passat, per veure si aquest any si han... quina percepció tenen de l'impacte d'aquest programa.

I del Pla d'Igualtat es va fent a mig termini?

Clar, jo et puc parlar d'aquest, que és el primer que estic desenvolupant, l'anterior que va ser el segon es van fer pos igual que ara, igual que ara t'estic explicant. Ara, anem fent dels diferents programes, de les diferents accions, cada any es fa una memòria de tot el que es fa i la idea es continuar fent això, avaluar acció per acció, perquè al final de l'any es fa una memòria i s'avalua tot l'any i després al final del pla sí que es fa una avaluació de tot el pla.

Com s'entén la igualtat o quin enfoc té?

Depèn de cada programa, la idea és introduir, és treballar, és una feina de formigueta per anar generant pedagogia, sobretot de d'aquí, doncs a nivell professional en les diferents persones que formen l'estaff de l'Ajuntament, perquè el que interessa com a organització és anar introduint els conceptes de la perspectiva de gènere, perquè els que generen accions i generen activitats des de l'administració, la generin amb clau de perspectiva de gènere, introdueixin aquesta perspectiva. Això, com t'he dit, és una feina de formigueta, perquè... bueno, ja començant per la inclusió del llenguatge inclusiu, introduir això... jo crec, només introduir això ja seria un èxit, no? i que la documentació que surti d'una administració estigui escrita en clau llenguatge inclusiu, només això, ja seria la bomba.

Després està el pla d'igualtat intern que s'ha dissenyat a nivell de Recursos Humans, que això es desplegués ja seria una altra bomba.

I després doncs fer formacions, que en aquest moment no s'estan fent però que només amb l'elaboració de pla, ja va ser una mini formació, és a dir, anar introduint als companys i les companyes aquesta perspectiva de gènere, no? Doncs, per exemple, vam fer una formació amb la gent que treballa als centres cívics, vam fer una petita formació perquè tinguessin en mente aquesta perspectiva de gènere a l'hora de programar els tallers, aquest any tornarem a fer-ho, farem l'avaluació del que ha estat aquest any, aquest curs, després d'haver fet aquella petita formació i farem un altre. La qüestió és anar, és aquella pluja fina que vagi calant i anar fent poc a poc i anar revisant el que es fa... i anar continuant.

A qui creus que van adreçades aquestes polítiques? Ha anat canviant?

Ja et dic, per una banda, això que fem als instituts la idea es anar a tota la població i aquí vam anar començant a treballar una part d'aquesta oferta, d'aquesta proposta específicament als nois. Però hem hagut de canviar el xip perquè vam rebre rebuig, se sentien atacats i llavors ho hem hagut... a la presentació tot i que vagi dirigit ho hem hagut de fer més generalista cap a nois i noies perquè estàvem rebent l'efecte contrari perquè se sentien qüestionats i atacats, tot i que no era un atac, però la seva identitat com a homes se sentia que se'ls estava qüestionats. Abans li dèiem masculinitats i ara a aquesta part i ara li diem construcció del gènere, i llavors parlem de les masculinitats però no, no ho fem directament.

També hem fet sessions amb homes amb els equips esportius i aquí sí que hem anat directament, venim a parlar d'homes i venim a parlar a això, o sigui a la presentació diem, estem

tractant la violència masclista i només estem parlant de les dones, això no pot ser perquè la violència masclista també hi ha una part que són els homes i venim a parlar amb vosaltres, a aquest els hi diem directament. Estem parlant amb persones adultes i els hi diem no venim a acusar-vos, no venim a buscar culpables, però venim a fer consciència del que està passant i que vosaltres sigueu altaveus dintre dels homes. Llavors aquesta, és una línia de treball que l'Ajuntament té interès per desenvolupar des de l'àmbit de treballar amb homes, no és fàcil hi ha resistència. Un cop estàs allà, bfff, impressionant volen, volen, volen però arribar fins aquí és difícil, perquè si tu fas una xerrada oberta per a que vinguin homes, no vindran. De fet vam fer una de masculinitats i van venir dones, no van venir homes. Emm i si vas allà on estan, per exemple, allà a l'esport bfff se senten envaïts perquè és el seu entrenament, llavors estem jugant a trobar la fórmula.

S'han introduït d'alguna manera les polítiques LGTBI+? Amb quin enfoc?

En aquest moment, jo he fet un parell de formacions amb la diputació i... estem ara al juny al 28 de juny, ara no recordo, crec que és el de la LGTBI, fem una exposició al XXXX i llavors l'Ajuntament també... quan dona subvencions a les entitats subvenciona a Comissions Obreres que fa un treball en aquest àmbit a un dels centres de secundària d'aquí de XXXX. Fa un taller. Fins al moment, s'ha desenvolupat això, és la feina que hem fet i la idea és anar més enllà, però de moment em fet això.

I quin enfoc li doneu?

L'Ajuntament de XXXX no s'ha definit en aquest sentit.

Quines són les principals limitacions per portar a terme les polítiques d'igualtat?

Bueno, la principal limitació és que tothom tenim molta feina i que això és una qüestió, o sigui, per exemple, una de les coses molt clares que té l'administració és el tema de la violència, perquè és una urgència, perquè és una necessitat social, perquè hi han dones que estan morint. Però, la igualtat ningú s'està morint per una discriminació a la feina o a la conciliació familiar o per la distribució del temps a la llar, llavors... mmm... és difícil fer consciència d'això perquè hi ha una part que se sent atacada i, a nivell intern, com que tothom té molta feina fer consciència d'això és un plus que tu fas a les feines de tothom, llavors has de trobar molt l'estratègia d'introduir-ho i aquest és un handicap important, perquè qui introdueix això a la seva feina no guanya res a la seva feina. El guany no és directe, li suposa més feina però no té un guany directe a la seva feina.

Té una compensació personal de que tu com a professional estàs, saps que estàs fent bé la teva feina si introdueixes aquesta perspectiva però no hi ha una repercussió directa a la teva feina, m'entens el que et vull dir? (assentiment) suposo més hores de feina, de formació i suposa repensar tota l'estructura de al teva feina, llavors no és per mala fe, però hi ha una resistència perquè a tu et suposa més feina. I llavors com que no hi ha una legislació que t'obliga a introduir això a la teva feina, als diferents àmbits, si hi hagués una llei que digués a partir de tal data tots els Ajuntaments han de fer això, això, això, com per exemple, una casal obert, no? Un Ajuntament major de tants habitants ha de tenir un casal obert, això hi ha una llei que ho diu. Ho ha de tenir, si no ho tens, no 'se que passa. Si això altre fos igual, pos es faria. Si hi hagués una llei que digués, cap Administració pot tenir una bretxa salarial... cap administració pot tenir una bretxa salarial i qui la tingui a partir de tal data, tindrà un percentatge de tant per cent de tal pressupost de recursos humans, es posarien les piles. Però estem treballant en un àmbit de bones intencions, llavors depèn de la persona, de l'equip de govern, de les prioritats polítiques, de les prioritats socials, venim d'una crisi, doncs evidentment, era més important en un moment donat atendre a una població que no tenia per menjar que atendre a segons qué... llavors si hagués una legislació no hi haurà un qüestionament. Però això no crec que sigui a l'Ajuntament de XXXX, això és una qüestió de perquè continuem no tenint una igualtat de gènere en aquesta societat.

Has comentat que en temes de violència sí que es fa més cas però en temes d'igualtat no tant. Penses que es creu com una cosa diferenciada la violència masclista de la igualtat?

No es que cregui diferenciada, es que la violència és la màxima expressió de la discriminació de la desigualtat, llavors la evidència és molt més potent. És una evidència de les desigualtats, és la mateixa cosa, però la evidència és molt contundent. I tot i que és molt contundent a mi, a vegades, bueno, si veus algunes eines de lluita envers la violència masclista, clar estàs posant llacets de color lila quan estem parlant de crims, no? Llavors, bueno, sí que hi han eines més contundents que vagin a la presó està clar, no? Hi ha gent a la presó i hi ha gent que està vivint mesures judicials, pos ha d'anar amb les dues mesures.

És el que et deia abans, aquí, veus, s'han aplicat les dues mesures, hi ha una llei que ho regula, per tant, hi ha accions contundents a més a més, del llaç lila, vale? Hi ha accions contundents. Hi ha àmbits que la manifestació de la discriminació no és tant contundent, per tant, no hi ha legislació que ho reguli ho apliqui.

Crec que tota la societat té clar, el que passa que abordar això, però primer hi ha una part de la població que hauria d'acceptar renunciar als seus privilegis. Bueno primer hauria de reconèixe'ls i després acceptar renunciar. Però aquesta part de la població no vol acceptar aquests privilegis, ni tant, potser són conscients però no els volen reconèixer ni estan disposats a perdre'ls o a renunciar i llavors tota la població hauriem de reconèixer la desigualtat, bueno, no sé si t'hi dediques, però quan t'hi dediquis una de les coses que has d'aprendre és a ser molt pedagògica al parlar d'aquests temes, perquè sinó la resistència és frontal i llavors ja no pots tornar a parlar en un entorn proper o en un entorn no proper.

Consideres que als últims anys ha existit més visualització de les dones a nivell intern i extern de l'Ajuntament?

Aquí? Mira a XXXX crec que tenim ara el primer alcalde homes de la democràcia, sempre hem tingut alcaldesses i ara, emmm, crec que al govern actual és paritari, el partit que està governant. Si mirem amb la oposició no. Però al govern, la minoria, perquè el govern està en minoria, aquí sí que hi ha paritat i... hi ha càrrecs significatius ocupats per dones, tot i que l'alcalde és un home la primera tinent d'alcalde és una dona i ... per exemple, aquesta porta territori que sempre ho solen portar homes i... hi ha càrrecs importants que ho porten dones, però si contem la oposició són dones.

A nivell tècnic... hi ha dones també ocupant, per exemple, la gerent de l'Ajuntament és una dona, hi ha dones, per exemple, la gerència de les empreses municipals les porten dones i... les altres gerències les porten homes. Sí que és cert que aquest àmbit en el que jo treballo que és... em... feminitzat en l'atenció a les dones, el gerent és un home. O sigui el cap és un home, o sigui a la cúspide diguéssim està bastant equilibrat homes i dones, els pocs càrrecs, està bastant equilibrat, però clar estem parlant de pocs càrrecs. Però després els càrrecs mitjans homes, o sigui la bretxa salarial és molt clara perquè els comandaments són homes a tot arreu són homes.

Com es diu la regidoria?

Polítiques d'igualtat.

La persona regidora, a part d'igualtat porta més regidories?

Porta moltes, perquè ara totes les regidores i regidors porten moltes perquè estan governant en minoria, llavors s'han de repartir, els que abans eren 15 crec que eren, ara són 7. Llavors tothom portem molt. La legislatura passada, la regidoria que portava polítiques d'igualtat només portava polítiques d'igualtat.

En quina àrea es situa la part d'igualtat dins de l'Administració? En aquest moment es diu serveis de benestar, ocupació i drets socials.

Perquè creus que és així?

Jo crec que és on ha d'estar perquè és atenció a les persones, és l'àrea d'atenció a les persones.

Saps si sempre ha estat aquí?

Sí.

Des de quan ha existit regidoria aquí a XXXX?

No ho sé, crec que va ser bastant pionera, eh. XXXX va ser dels primers ajuntament.

Creus que compta amb suficients recursos econòmics, humans...?

Bueno, recursos econòmics sempre en falten i... XXXX és una població molt gran i llavors... clar, si hi hagués més recursos pos es tindrien més línies d'acció. Recursos humans, pos igual, pos si estigués més ocupada doncs tindríem més coses. Fas en funció del que tens.

Ha existit un canvi durant la crisi econòmica?

mmm... jo no vaig viure tant la... jo vaig arribar al 2014 que començava a moure's la cosa però jo crec que va patir com totes les regidories, sí jo crec que sí.

Creus que el color polític de la regidoria pot canviar les polítiques al món local?

No estic segura, perquè jo he tingut una regidora de convergència i ara tinc socialista i no trobo la diferència. Mira jo et diria, la persona inclús, sí crec que és la persona. A l'àmbit municipal és molt proper. Jo tenia els meus dubtes perquè mai havia viscut diferent color polític, aquí sempre han governat socialistes, però va haver-hi un pacte i llavors van pactar amb Convergència i van donar polítiques d'igualtat i... no vaig notar molt, jo crec que és com cada persona ho visqui.

Creus que el Pla d'Igualtat és una bona eina per actuar?

Sí, jo crec que és una molt bona eina perquè d'alguna forma, li està dient als Ajuntaments que és el que han de fer. I tot i que, l'Ajuntament és qui es compromet a fer-ho, d'alguna forma, és el seu full de ruta per autoregular-se i això, és una eina que t'ajuda a treballar perquè, en un moment donat, és el que et deia, si vols treballar amb més gent de la casa, pots dir es que això ho diu el Pla. Bueno, sona molt simple però es que és necessari i t'ajuda a ordenar i a tenir perspectiva de treball.

Creus que pot tenir alguna limitació?

Ara mateix no li veig.

A nivell intern, existeix pla d'igualtat?

Es va aprovar el 30 de maig de l'any passat.

Va existir alguna resistència per elaborar-ho?

No, va haver cap resistència. L'únic que vam haver d'esperar una mica perquè quan es va acabar l'elaboració, va coincidir amb el final de la legislatura i vam haver d'esperar a que es tornés a configurar el govern.

Saps perquè no s'havia fet prèviament?

Ah, el intern! El pla Intern es va aprovar un i no es va arribar a aprovar, va ser una decisió interna en el seu moment. Suposo que aprovar un pla d'aquest tipus comporta el que et deia abans, comporta decisions. No es va aprovar, però aquest any, des d'octubre de 2016 es va reprendre l'actualització d'aquell que no s'havia aprovat i ara estem pendents de finalitzar aquesta actuació.

Creus que hi ha transversalitat de gènere a les diverses àrees?

A totes no, però a totes no vull dir... no perquè no hi hagi voluntat, perquè necessites molts recursos humans per fer això i una estructura potent que encara no hem desplegat.

Llavors creus que és més per recursos que no pas per reticències personals?

No t'ho sé dir perquè no tinc l'experiència, però jo no m'he trobat en especial resistència. Bueno, puntualment en alguna persona però jo crec, precisament perquè tenim en Pla i estem en

ello, vull dir, estem treballant amb això, o sigui la nostra feien és anar generant aquesta estructura per facilitar als companys i les companyes que vagin introduint la perspectiva de gènere. Jo crec que, en principi, jo crec que és possible, ara no et se dir si s'arriba a grans plans, no? Per exemple, que s'hagi de dissenyar un parc i s'hagi d'aplicar la perspectiva de gènere, no m'he trobat.

Creus que a d'altres àrees es considera rellevant la igualtat?

No ho sé perquè no he hagut de realitzar aquesta feina. Però quan es va fer el Pla, totes les àrees van participar. Van venir, van dir la seva, ara van dir la seva, no sé que seria després desenvolupar accions en cada àrea, però en principi no veig grans reticències, però fa falta fer la feina.

Creus que hi ha un compromís polític amb la igualtat?

S'aproven mocions... jo crec que hi ha una part de compromís, cap ajuntament diria que no a certs compromisos perquè políticament quedaria molt malament. I després, jo crec que es va fent, vull dir que hi ha uns límits en quant això al que et deia abans, de que hi ha un ordre de prioritats, no? I llavors, no sempre les polítiques d'igualtat són la primera prioritat. Bueno, no sempre, no són la primera prioritat perquè hi ha altres necessitat més visibles i més contundents que criden, no? Llavors jo crec que les persones que estem treballant tenim un treball potent en aquest sentit, d'anar trucant a la porta i d'anar ficant cunyes a la mínima que pots i anar venent, jo crec que és una feina molt important de vendre les polítiques d'igualtat com una necessitat. O sigui de visualitzar la necessitat perquè sinó, és com a casa teva, o sigui, tu no veuràs la necessitat de canviar un moble per molt vell que estigui si no tens sabates, t'aniràs gastant el diners en sabates o si tens necessitat de menjar, no? Llavors bueno pues, des de les polítiques d'igualtat a nivell professional tenim una tasca important de vendre que és important que tu canviïs aquell moble perquè té carcoma i si no el canviïs tots els mobles de la casa acabaràs perdent-los, llavors crec que és important, fer pedagogia a nivell polític i a nivell tècnic.

Creus que el consell comarcal té un impacte en igualtat al municipi?

El Consell Comarcal aquí no, el Consell Comarcal treballa amb altres municipis més petit que mancomunem serveis i això, aquí els de l'Ajuntament no treball directament. Sí que nosaltres rebem suport de la Generalitat, t'estic parlant de suport econòmic i tècnic de la Generalitat i de la Diputació.

I teniu relació amb d'altres municipis del Vallès Oriental?

Bueno, per coses puntuals doncs, per exemple, Granollers en el desenvolupament del Pla doncs vam anar a parlar de coses que havíem fet a Granollers, perquè són municipis similars. Llavors vam anar a compartir experiències de coses que volíem posar en marxa, de coses que havien fet allà i una mica això. I llavors, a veure, a nivell municipal, bueno no sé si passa a totes les feines, però quan vols posar algo en marxa vas a veure que s'està fent, llavors contactes amb municipis que ja ho estan fent i comparteixes experiències però això passa arreu, nosaltres ho fem i d'altres venen a preguntar-ho.

Com creus que impacten les polítiques d'igualtat al teixit social?

Bueno aquí a XXXX hi ha varies associacions de dones i totes són associacions històriques. És a dir, són de dones grans, vull dir no són de dones joves. Emm.. clar hi ha algunes que es van perdent pel camí, perquè les dones ja són grans i deixen de dedicar-se a això. Llavors en aquests moments, les més actives, són una associació de dones artistes i una associació de dones d'una tarannà més feminista i un altre que ja són de dones més grans que es dediquen a fer tallers. I des de l'Ajuntament, hi ha una part d'una línia d'acció del Pla que el que pretén és fomentar no tan l'associacionisme, però sí que es creïn grups de joves per generar un teixit social. Em... i ho fem a través de l'estimar no fa mal, o sigui el programa que fem als centres de secundària, recollim dades personals de nois i noies que vulguin estar en aquest tema i fem accions amb aquests grups que sorgeixen però són bastants efímers. Vull dir que participen a unes quantes

trobades, generen alguna acció i després desapareixen aquesta ha sigut la nostra experiència fins ara.

Com es justifica que es facin polítiques d'igualtat?

Té poca justificació, vull dir, la realitat social es la que ho demana, no? Que encara estiguem vivim aquestes desigualtats a la societat. Vull dir, o sigui, jo crec que es mantenen les regidories perquè hi ha aquestes desigualtats socials, no sé si algun Ajuntament s'atrevirà a treure-ho, però tot i que no es facin intervencions legals a tots els àmbits, com et deia abans, hi ha una part de consciència que hi és. Llavors crec que és per això que ho mantenen.

Creus que és important que hi hagi una regidoria i la transversalitat de gènere dins de l'Ajuntament?

Jo crec que és important que hi hagi una regidoria en aquests moments per la situació social, vull dir que lo seu seria que no fos necessària però ara mateix és imprescindible que estigui en tots els Ajuntaments.

També per a que d'altres àrees tinguin perspectiva de gènere?

Sí, perquè és aquesta la que vetlla per a que sigui així.

Llavors entens que sí que és necessari...

Clar, per a que hi hagi professionals que impulsin i facin de motor per a que això es faci.

Però llavors ha d'anar acompanyada de professionals?

Sí, sí clar

Creus que el Pla d'Igualtat intern fomenta la perspectiva de gènere i la transversalitat dins de l'Ajuntament?

Doncs encara no s'ha aprovat, no s'ha aprovat. Està per revisar ara després del setembre ens reunim i està per revisar. S'ha redactat i ara després al setembre tenim una reunió per acabar el procés per aprovar-ho.

El procés ha servit?

Home les persones que han participat en el procés, doncs sí que ha servit perquè a veure hi ha una, dues... quatre persones que han fet el curs de l'elaboració dels Plans Interns, quatre persones de l'Ajuntament, una de recursos humans i les altres persones de recursos humans. Ha servit de consciència per aquestes persones i per l'impacte que pugui tenir en els seus àmbits.

9.7.14. Entrevista 14: Tècnica_6 (T6)

Sóc tècnic de promoció cultural, però he donat cinquanta-mil voltes a l'Ajuntament, porto vint-i-vuit anys, saps? I amb el pla de les retallades aquí hi havia una persona que era especialista i tenia formació d'aquestes mogudes.

Quines són les principals polítiques d'igualtat que esteu portant a terme al municipi?

Mira, en principi, hi ha com un front obert aquí a l'Ajuntament, treballem molt amb el tema de la prevenció, intentem treballar amb el tema de la prevenció als centre de secundària, des de l'àrea de cultura a l'àmbit d'educació edita una guia educativa, i nosaltres des de comunitat aboquem activitats en allà, eh? I tenim pràctiques, són quatre tallers, a ESO i a primària per treballar el tema de la igualtat i el tema de la violència de gènere però a nivell adolescent, sobretot intentant tractar les noves formes de violència de gènere que la canalla, bueno de la canalla no tant canalla, adolescent, les puguin detectar. En principi, s'ha treballat tot el tema de les pantalles, dels mòbils, de l'autoestima, eh? I sobretot el tema de l'agressivitat, tenim una sèrie de proveïdors per dir-ho entre comentos, eh, que ens aporten activitats i nosaltres l'avoquem a una guia educativa. Després els docents la reclamen i nosaltres ho projectem en allà. Després l'any passat vam fer un taller amb una gent que es diu Tamaia, que són especialistes, vam fer unes jornades de formació als professors, eh? A través del centre de recursos educatius d'aquí del baix Montseny, que va funcionar bastant bé, eh?

Després treballem els tems dels dies que són el 8 de març i el 25 de novembre, eh. Això ho porto jo directament. Intentem treballar un col·lectiu de dones que es diu la XXXX la plataforma, eh. Que et podríem enviar material i durant tot l'any treballem quines activitats intentem que siguin innovadores puguem fer aquests dies, i intentem que siguin visibles i públiques, que han estat molt bé. Per exemple, aquests dos anys, vam fer unes capsules de teatre que van funcionar molt bé a la plaça de la vila, al mercat municipal i la plaça de l'església. Però van funcionar molt bé, eh, d'això et puc passar material perquè jo vaig editar el vídeo, està penjat per internet, i a més a més, home un dissabte al matí, vam simular una baralla de dones, amb un sticker i com s'anava degradat la dona, dones amb pits de silicona... i després altres anys el que hem muntat també a les 8 del vespre, dones arrossegant caps blanques pel terra amb uns missatges a les caixes com si fossin presoneres d'aquests missatges i arribaven a la plaça de la vila i es desfeien d'aquests missatges, es desfeien de les lligadures, bueno, intentem que la cosa sigui bastant pública que es faci al carrer. Tinc molt material d'això, molt material...

Per tant, feu sobretot accions de sensibilització i educació a les escoles, no?

Sí, sí, sobretot amb aquest col·lectiu de la XXXX intentem, sobretot treballar el tema de la... que ja, et dic, depenem molt... Jo no estic a jornada completa a nivell d'aquesta feina, a nivell d'aquesta tasca...

Quanta jornada tens disponible per aquesta feina?

A la setmana? Depèn del cicle, quan arriba el mes de març doncs per exemple, em passo el mes de febrer i el mes de gener planificant aquestes històries i al novembre també. Després tinc altres mogudes a nivell d'àrea que també ho porto jo, porto horta pública, porto subvencions a entitats, coordinadora, porto activitats de d'una espècie de programació d'activitats, com si fos un centre cívic. Vull dir, sóc bastant polivalent i hi ha un persona aquí, que és la que està ficada

amb tot el protocol de violència de gènere que és una treballadora social que és la Irene Linares.

Teniu un protocol de violència masclista?

Exactament, que està mossos d'esquadra que està, eh... jo també gestiono les subvencions a nivell d'igualtat de gènere, eh. Tot el tema del servei de la dona, tenim un servei a la dona que és psicològic i jurídic, eh. Que això també es paga des d'aquí, qualsevol treballadora social d'aquí del Vallès Oriental, de la zona aquesta del Baix Montseny que reclama temes de divorci, temes de... d'autestima, hi ha un psicòleg que el paguem nosaltres des d'aquí, unes hores, que ens guarda hora. Però això ja ve derivat de les treballadores familiars, ja no ho porto jo tant directament.

Llavors pel que has comentat també doneu servei a d'altres municipis, no? Que potser són més petits...

Exactament, XXXX és com una mica d'embut, saps? Vull dir que la capital de la comarca que no hi és però com si fos. Clar està Campins, Vallgorguina, Santa Maria de Palautordera, eh. Vull dir que d'alguna manera també la subvenció també la centralitzo jo, la Diputació i l'Institut Català de les Dones, però per exemple, el servei de la dona, eh, es fa una petició forma a la Diputació com que nosaltres realitzem aquesta subvenció a canvi que, d'alguna manera, tinguem aquest servei a d'altres municipis.

Sempre s'han portat a terme aquestes polítiques?

Jo mira, porto aquí cinc anys i des de fa cinc anys que ho estic fent. L'altra any, per exemple, van obrir una altra activitat dins de la guia educativa amb una professora de fotografia, eh, que va funcionar molt bé, taller de fotografia, vídeo i gènere que duren unes sessions, va treballar una fotògrafa professional que també li interessien molt aquests temes de violència de gènere i d'igualtat, va treballar amb un col·lectiu de l'institut del Baix Montseny totes aquestes temàtiques. I la idea és tornar a editar-ho el curs 2017 – 2018, tornar a fer aquesta proposta que ja et dic que s'amplia amb aquest taller de fotografia, vídeo i gènere i tornar-ho a proposar als centres educatius i després exposar-ho, la idea fer una exposició directa pel novembre, pel dia contra la violència de gènere.

Perquè creus que es van començar a fer aquestes activitats al municipi?

Home, perquè jo penso que hi ha una certa sensibilitat a partir de tot el tema de violència de gènere, de mort de dones, clar, es que si no es comença a treballar aquestes història ja des l'adolescència, jo crec que malament.

Però va ser una decisió política, per un col·lectiu...?

Va ser una barreja de coses, tenim una regidora que és molt sensible a aquests temes, m'entens? I llavors també hi ha el col·lectiu de dones de la XXXX, que també, fem reunions, cada dilluns primer de mes ens trobem i fer totes les històries i que van apretant al darrere. Ara, de moment, tenen el nostre suport com àrea però la intenció és que en un futur no molt llunyà doncs es puguin constituir com a entitat, eh? I puguem treballar conjuntament amb nosaltres com a comunitat. Aquesta sensibilitat a nivell polític sempre ha existit, vull dir, tenim una regidora d'Esquerra que és dona i sempre ha apostat per estar amb el tema de gais i lesbianes, vull dir, està al darrere d'això eh.

Quina ha sigut l'evolució, la saps?

Fa cinc o sis anys, hi havia una persona que tenia la jornada complerta per aquestes històries, amb el tema de les retallades, doncs s'ha hagut de diversificar tasques, m'entens? I mentre que era el 100% doncs jo ara puc dedicar un 10% al mes, i aquestes històries. Llavors clar són més qüestions de prioritats i històries que tens a sobre la taula. Clar reduir personal doncs també els temes hi són, i intentes tirar-los endavant tots, però clar la intensitat es perd pel camí.

Amb la crisi econòmica a aquesta persona la van fer fora...?

Exactament, es va buscar una persona polivalent com sóc jo, jo vinc de l'àrea de joventut i primer vaig estar a esports, porto 28 anys a l'Ajuntament. Vull dir, conec molt a l'Ajuntament, jo vaig passar d'Esports, després vaig estar molts anys treballant amb el safareig i... bueno, vaig estar després a l'Àrea de cultura perquè vaig absorbir l'àrea de joventut, va ser absorbida per l'Àrea de cultura... i ara he passat a l'àrea de serveis a les persones a l'àrea de comunitat. Vull dir que experiència de treballar amb entitats i d'estar amb col·lectius i mogudes al carrer en tinc molta, en tinc molta. I de sensibilitzar i de buscar canals per arribar al personal, doncs bueno, també de ni do el que he fet.

En que has pogut veure diferències, no tant, per la feina que tu realitzes, sinó en les coses que es feien quan hi havia una persona amb jornada complerta i ara tu que tens menys jornada. Que s'ha deixat de fer?

Jo desconec la feina que feia l'altre persona, ni la vaig conèixer, vaig arribar aquí al 2012 i tenia això sobre la taula. Primer ho portava una altra persona, després m'ho van passar a mi i bueno vaig intentar treballar amb aquest col·lectiu com he pogut. Però vull dir que es podia fer més feina a nivell més preventiu i d'incidir més amb els centres educatius, jo penso que és primordial. És a dir, jo no crec molt en el tema dels bolets, ja m'està bé que es muntin unes històries el dia de la dona, està bé que es treballi amb els col·lectius, per exemple fa l'any passat vam muntar un circuit turístic pel patrimoni de XXXX en clau de dona. Vull dir, vam passar per l'arxiu municipal que és on va arribar la llum aquí al municipi, doncs això connectar per parla amb la indústria i la dona, vale? La indústria tèxtil. Vam passar per l'estàtua de XXXX que va ser un anarquista que van matar als anys seixanta, que era un guerriller anarquista i jo com a historiador vaig parlar de les dones a la segona república, de l'avortament. Està molt bé, et puc passar material. Com que tot el material a nivell gràfic, ho edito jo, vull dir, i ho treballo jo i es tira endavant, va estar molt bé. Vam passar per la muralla de XXXX i vam parlar de la dona a nivell medieval, vull dir, que passava amb la dona però a nivell medieval. Les dones, l'església... la submissió de la dona i va estar molt bé, perquè vam fer tot un recorregut i vam parlar de la situació, vam anar a l'Ajuntament i vam parlar del sufragi universal, la segona república, la Federica Montseny i bueno... ja et dic, intentem innovar i sobretot sortir al carrer, eh.

En tema LGBT feu algunes accions?

No, mira pengem alguna bandera el dia, i no, no, no hem estirat moltes històries aquí. Tenim un col·lectiu aquí que van demanar la sala per fer una xerrada i els hem donat suport que són pares gais que tenen nens i qualsevol proposta que els arriba se'ls hi dona la màxima acollida, a nivell d'infraestructura, a nivell de difusió.

Quines són les principals limitacions que trobes per portar a terme polítiques d'igualtat de gènere al municipi?

Bueno, les limitacions que podem trobar és que jo no sóc una persona formada en aquests temes. Jo vinc del món de la cultura, tenir la consciència, consciència com pot tenir la companya XXXX que al parlar la violència de gènere... jo no la tinc, ella és treballadora social, ella treballa molt temes dones maltractades, saps? Vull dir que jo vaig assimilant coneixements, he fet algo de formació amb la Diputació, però no... jo la formació i, si vols, la motivació tampoc és que la tinc. Si que és el meu món professional però no tinc aquesta consciència i aquesta formació com per poder dir, home podem tirar per aquí o per allà. A mi si em diuen: forma als treballadors de l'Ajuntament de llenguatge sexista... home, m'ho haurà de plantejar moltíssim i m'ho hauria de preparar molt, perquè jo no vinc d'aquest món. Saps que vull dir? A nivell pressupostari, gairebé mai hem tingut limitació de pressupost en això, saps? Vull dir que hem anat fent i escolta, tant el director com la regidora, tira milles i andando. Vull dir hem muntat mogudes que han comptat amb molts diners i bueno s'han tirat endavant.

Les limitacions? Tinc una diversitat de feines impressionants molt més, que no hem puc dedicar el 100% a formar-me en aquest tram laboral, no? I incidir, clar, intentes fer passes i que siguin passes consolidats, nosaltres vam fer el taller de fotografia, vídeo i gènere, va funcionar bé? Doncs farem dos anys aquest any, amb la mateixa formadora. Que treballem el tema del teatre, l'agressivitat i la tendresa, està funcionant? Vull dir, fas valoracions amb els docents, fas valoracions amb la persona que fa el taller i t'ho plantejges de cara a l'any que ve de proposar-lo una altra vegada. A mi el que sí que m'agradaria és incidir més amb els centres de secundària, noves formes de violència que s'estan donant i que no ens adonem, vull dir tenim un concepte des del punt de vista de violència del clatellot i de violència de la pallissa, quan des de la joventut, des de la pubertat, s'estan donant formes de violència que són molt sibil·lines i molt maquiavèl·liques, no? És a dir, a qui estàs enviant un whats app? I això és violència, vull dir, que estàs fent amb el mòbil, i això és violència, i això s'està donant a l'adolescència. No sé...

En quina àrea es situa la temàtica d'igualtat?

Aquí tenim un àrea de serveis a les persones que és un àrea molt gran, molt bestia, que està promoció econòmica, que està l'àmbit de comunitat, que és aquí dintre on la tenim, eh?

I perquè consideres que està dins de comunitat el tema d'igualtat de gènere?

Bueno, jo suposo que al tenir aquí les treballadores socials que treballen temes de violència de gènere, eh. Jo suposo que una cosa va relacionada amb l'altre, de sempre l'hem tingut en aquí eh.

Des de quan existeix una regidoria que toqui aquests temes?

Fa molts anys, no t'ho sabria dir. De sempre ha sigut un apartat dintre de l'àrea de comunitat.

Sempre ha estat dins d'una altra àrea, mai ha existit una regidoria específica?

Que jo sàpiga, no eh. Que jo sàpiga no. Mai ha hagut un regidoria específica, eh. Amb un director d'àrea... sempre han sigut regidories compartides.

Sempre ha estat el mateix partit que porti la regidoria?

Bueno, aquí sempre han governat sociates i ara esta governant convergents en minoria. En aquest sentit sempre s'ha deixat fer, eh. Vull dir jo he estat treballant amb socialistes, amb convergents.

Sí, la pregunta va per aquí, si creus que el canvi de govern canvia les polítiques que es fan.

En el meu cas que porto aquí des del 2012 que porto aquí hem tingut la mateixa regidoria, perquè la regidora que teníem abans estava amb els socialistes. Sí, sí, va pirar dels socialistes i es van aliar amb la gent d'Esquerra i ara després de les últimes eleccions, esquerra i convergència va pactar i clar com que era cap de llista, va continuar sent la mateixa regidora de comunitat.

Teniu pla d'igualtat?

Hi ha pla d'igualtat, hi ha pla d'igualtat sí.

Et sembla d'utilitat?

Jo penso que se n'hauria de donar una nova relançada perquè, ja s'ha quedat una mica desfasat. Es va fer ja fa uns anys.

I en quin sentit creus que ha quedat desfasat o perquè no s'utilitza?

Jo, bueno, jo no l'utilitzo. Són d'aquelles coses que es van fer potser va 10 anys que es va fer, eh.

Està prorrogat?

Sí, diria que el van prorrogar en un ple.

Llavors no és una eina útil per ...

No que jo sàpiga no, és a dir, són aquells documents que es van fer fa 10 anys, que hi havia una persona que estava al 100% eh, diria jo eh, que va començar. I bueno jo penso que s'hauria de reflatar i s'hauria de mirar una altra vegada. Però et dic, clar això depèn de les hores de dedicació que li puguis dedicar i això és feina i dedicació.

A nivell intern, teniu pla d'igualtat?

Osti, doncs diria que no, eh.

A nivell de transversalitat creus que altres àrees es posa la perspectiva de gènere, que l'ajuntament permet aquesta visió transversal de gènere de les polítiques?

Hauria de ser així, nosaltres, per exemple, amb la guia educativa treballem a nivell transversal, a l'àmbit de cultura i a nivell d'educació, la resta d'àrees es treballa d'aquella manera. No hi ha temps per fer-ho.

És una qüestió de temps?

No... jo crec que hi ha una mica de tot. Hi ha una mica de tot.

Creus que hi ha reticències d'altres persones dins de l'Ajuntament per apostar per una perspectiva de gènere?

No, al contrari, al contrari. Hi ha gent que està molt sensibilitzada i hi ha gent que no, no ho veu com una prioritat. Però clar, per això algú ha de tirar del carro, algú ha de liderar aquestes històries saps? I jo ni tinc temps, ni tinc formació per liderar-ho.

Consideres que la igualtat és quelcom prioritari per l'Ajuntament?

Jo sincerament penso que s'haurien de fer més coses de prevenció. Ja et dic, jo crec que s'hauria de buscar un especialista en el tema encara que no fos a jornada completa, però si pogués estirar més en el tema, el tema sobre tot de violència. Vull dir, jo crec s'hauria de treballar a l'institut el tema de la prevenció, la prevenció, ja et dic, a mi personalment els bolets no m'agraden. Jo penso que s'ha d'incidir cada dia, i per això, insisteixo en les activitats educatives.

Has comentat que hi ha un col·lectiu...

Un col·lectiu de dones.

Quines activitats porten a terme, les que has comentat de les diades?

Exactament, exactament. Les activitats, ens reunim, l'Ajuntament forma part d'aquest Plataforma. En principi està la regidora, que en principi, està com a regidora i també com a persona que també forma part de la XXXX. Estic jo com a persona que vaig a totes les reunions i que d'alguna manera busco l'execució del que es parla a les reunions. Vull dir, ja et dic, si jo plantejo un taller, abans ho comento amb elles i amb el vist i plau d'elles, ho materialitzo als centres de secundària. Ara a principis d'estiu començarem a preparar lo de novembre, doncs ens trobarem i anirem perfilant les activitats que portarem durant aquella setmana perquè moltes activitats no les fem el dia 25 de novembre, sinó que les treballem abans durant aquest setmana.

Quines són les relacions amb d'altres municipis, si veus línies comunes i divergències?

Nosaltres clar, a nivell de XXXX, vam fer algunes reunions amb Santa Maria de Palautordera per veure si podíem coordinar les activitats pel dia de la dona. El que passa que bueno, jo crec que estan en una situació pitjor que nosaltres, perquè ja et dic no sé si tenen personal dedicades en aquesta temàtica. Però bueno, amb el protocol de violència de gènere, jo sé que fan reunions amb la policia i mossos d'esquadra, eh.

Per tant, entens que és molt important que hi hagi una persona que es dediqui al tema d'igualtat?

Ja et dic, una persona que tingui formació, que tingui formació que vingui del treball social, sociòloga, que sigui psicòloga... per mi és molt important.

Més que el lideratge polític?

Bueno, també és important, perquè en definitiva si no hi ha pressupost al darrere pues... malament. I el pressupost qui ho munta és el director i la regidora, m'entens? Però clar, els regidors passen i el tècnics es queden, m'entens. D'alguna manera, jo entenc que una persona que vagi tirant del carro, que vagi estirant del carro, difícilment un regidor et dirà: no, no. No ho facis. M'entens? Perquè el que volen es posar-se medalles. Si els diners hi són i el tècnic va tirant, va tirant i planificant i va tirant històries, a no ser que es desmanegui el pressupost i que el desmunti, és molt difícil que un polític es posi en contra de totes aquestes històries. I més, ja et dic, quan cada dos per tres apareixen dones mortes i aquí a XXXX hem tingut casos de dones mortes, vull dir que... és molt difícil que un polític es posi en contra d'aquestes iniciatives. Però

ja et dic, per mi és molt important el lideratge tècnic que hi hagi tècnics que s'ho creguin i que estiguin formats en el tema i que tirin endavant històries.

Quina relació teniu amb el Consell Comarcal?

Pues jo amb el Consell Comarcal? Doncs jo pràcticament nul·la eh.. Sí, si. Jo vaig fent aquí i tenim més relació amb la Diputació i amb l'Institut Català de la dona.

En quin sentit amb l'ICD i amb la Diputació?

Pues amb el tema de.. de subvencions, justificació de subvencions i sol·licitud. Les tramito jo directament i bueno, fem tot un volcatge d'activitats que fem aquí i els hi enviem cap allà, cap a la diputació. Ells subvencionen el servei a la dona, que ja et dic que compta amb el servei jurídic i amb el servei psicològic, eh. A disposició de dones maltractades o dones que necessitin doncs bueno un cop de mà amb aquestes dues temàtiques, eh. És a dir, jo crec que la meva companya XXXX, sí que té relació amb el Consell Comarcal.

Més a nivell de serveis socials?

Exactament.

Alguna cosa més a afegir?

No, si vols que et passi alguna informació per mail.

D'acord! El tema d'història és interessant.

Sí, és interessant. Fa tres anys vam fer un recorregut pel mig del bosc que jo vaig agafar vinyetes de Borges del Jueves, les vaig imprimir en DIN A3 i les vaig penjar pel mig del bosc i clar donava molt de que parlar, molta reflexió. I clar, tot el col·lectiu de dones que anaven doncs es paraven allà i feien les seves càbales de que volia dir jo, i moltes deien: Ostres, doncs tens raó, això no m'ho havia plantejat. I bueno, estan sortint noves històries que donen que reflexionar, sobre el futur de les relacions entre home i dona. I està molt bé, perquè per la xarxa tens moltes coses, que depèn de com les administris depèn de com te les vulguis emportar doncs, pots donar a peu a moltes menjades de tarro, que era això del que es tractava. Clar, vam penjar un recorregut que van a passejar jubilats i veies a les dones, que deien: home, pues es verdad, yo siempre cojo la escoba y tu nunca la coges, eh. Clar dones ja grans de vuitanta anys, deien: es que no haces nunca en casa. Que sentissis això, deies alguna cosa està calant. La meua experiència al món de la cultura, al món de l'art al carrer i tal, pues l'aprofito per aquestes històries per vendre el missatge i dir bueno, ostres. Fa uns quants anys vam fer una obra de teatre i vam aconseguir que l'exposessin al teatre municipal i home deu n'hi do com es va treballar. Que es poden fer alguna més història segur que sí... però els recursos són els que són.

9.8. Annex 6: Recull de diades 8M i 25N
Bigues i Riells



8 MARÇ
DIA INTERNACIONAL DE LA DONA
CENTRE CÍVIC EL RIERAL DE BIGUES

17.30 hores
Hora del conte per la igualtat
A càrrec de la Cia. Favas Contades. Hi haurà servei de ludoteca a la Biblioteca i berenar per als assistents.

18.00 hores
Signatura de globus
Veredictes i entrega del premi del concurs fotogràfic del Dia Internacional de la Dona de Bigues i Riells 2017.

19.00 hores
Lectura de textos del Dia Internacional de la Dona i enlairada de globus per la igualtat.
A càrrec de l'Associació Dones de Bigues i Riells, l'Associació Dones de Riells del Fai i la regidora de Dona i Benestar Social.

A continuació xerrada

Dones, aquesta difícil tasca de conciliar, és possible?

A càrrec d'Empar Moliner
PERIODISTA I COL-LABORADORA DE TV3 I CATALUNYA RÀDIO
Al llarg de la sessió hi haurà un refrigeri per tots els convidats

17.00 a 20.30 hores
Servei de monitoratge gratuït a la Biblioteca

 **GRUP DE DONES DE RIELLS DEL FAI**  **Ajuntament de Bigues i Riells**

 **BASES DEL CONCURS FOTGRÀFIC DEL DIA INTERNACIONAL DE LA DONA DE BIGUES I RIELLS 2017**
<http://bit.ly/Dona17> FINS AL 3 DE MARÇ

Extret de la web municipal:

https://www.biguesiriells.cat/public/agenda/1756/Dia_Internacional_Dona_Treballadora_Bigues_i_Riells_2017/



DIA INTERNACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÈNERE

DIA 17 DE NOVENBRE

18.30 h CONFERÈNCIA: "LA DÓNA A LA CONQUESTA D'AMÈRICA"

A càrrec d'Enric Toda. Divulgador històric.
Refrigeri posterior per tots els assistents.
Lloc: Centre Cívic de Bigues i Riells.
Organitza: Casal d'avis El Bon Caliu.

DIA 24 DE NOVENBRE

19.00 h PROJECCIÓ DE LA PEL·LÍCULA "AGUA" DE LA DIRECTORA DEEPA MEHTA

La pel·lícula comptarà amb la presència de la Sra. Rosa Maria Cotrina, que ens explicarà la seva visita als Ashram de vídues hindús.
Col·labora: Cineclub de Bigues i Riells.

DIA 25 DE NOVENBRE

11.00 h TALLER PER LA PREVENCIÓ I LA REFLEXIÓ AL VOLTANT DE LA VIOLENCIA DE GÈNERE A L'INSTITUT MARIA DE BELL-LLOC

Lloc: Espai de la Cantina.
Organitza: Espai La Cova i El Punt, Regidoria de Joventut, Ajuntament de Bigues i Riells i Pla de Prevenció de drogodependències de la Vall del Tenes, PPD.

18.00 h L'HORA DEL CONTE: "LA PROMESA DEL CAPGRÒS I ALTRES CONTES..." a càrrec de Gemma Rodríguez.

Lloc: espai de lectura del Centre Cívic de Riells del Fai.
Organitza: Biblioteca Municipal, Regidoria de Cultura i Ajuntament de Bigues i Riells.

18.00 h TALLER NIVELL BÀSIC D'AUTODEFENSA PERSONAL. OBERT A TOTS ELS PÚBLICS A PARTIR DE 16 ANYS. GRATUÏT

Hi haurà servei de guarda d'infants gratuït amb berenar inclòs per als infants del servei de guarda.
Lloc: Centre Cívic de Riells del Fai.
Col·laboren: Club d'AIKIDO BIR.

19.30 h ACTE DIA INTERNACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÈNERE: NO ÉS NO

OBERTURA ALCALDIA I REGIDORIA: LECTURA MANIFEST

PRESENTACIÓ DE LES ASSOCIACIONS D'IGUALTAT DEL MUNICIPI

ESPECTACLE EN CLAU DE GÈNERE: "CARTES I POEMES NI ALS PRÍnceps BLAUS NI A LES MITGES TARONGES"

Música en directe a càrrec de l'Escola de Música de la Vall del Tenes. A continuació hi haurà refrigeri per tots els assistents i regal d'obsequi en motiu de la jornada.

Hi haurà servei de guarda d'infants gratuït. Inclòs petit berenar i/o sopar pels infants.

Es podrà sol·licitar servei d'agent Cívic fins al dia 24 de novembre, en horari de 9 a 14 h. al telèfon 93 865 62 25.
Organitza: Regidoria d'Igualtat, Ajuntament de Bigues i Riells, Associació Dones de Bigues i Riells i Associació Dones de Riells del Fai.

Col·laboren: Escola de Música de la Vall del Tenes i Casal d'avis el Bon Caliu de Bigues i Riells.



Ajuntament
de Bigues i Riells

Extret de la web municipal:
http://www.biguesiriells.cat/public/agenda/Dia_contra_la_Viol%C3%A8ncia_de_g%C3%A8nera_2016/

Vilanova del Vallès

DIA INTERNACIONAL DE LES DONES

Dimecres 8 de març a les 18 hores

Biblioteca Contravent Vilanova del Vallès

Taller d'iniciació al

TAST DE VINS per a dones

A càrrec d'Alexandra Murillo

Places limitades - Inscripcions a la Biblioteca



Presentació de la Primera Agenda de Vins Catalans 2017
a càrrec de Patrícia de Golferichs



Organitza: **Associació de Dones La Lluna**
Vilanova del Vallès



Extret de la pàgina de Facebook de
l'Ajuntament de Vilanova del Vallès

DIA INTERNACIONAL PER A L'ELIMINACIÓ DE LA VIOLÈNCIA ENVERS LES DONES



23 de novembre a les 18 hores Centre Cultural de Vilanova del Vallès



Departament de Cultura
Ajuntament de Vilanova del Vallès



mouiské

DOCUMENTAL

FERIDES

"FERIDES" és el resultat d'un treball de camp amb dones i persones transsexuals al voltant de la violència de gènere.

Amb aquest projecte audiovisual, es vol fer veure que la violència masclista ataca tot allò que considera inferior, tot el que és, de fet, una representació de la femineïtat.

A partir del fil argumental elaborat per l'actriu i poeta Susanna Barranco, les intervencions de les persones entrevistades ofereixen una idea de com s'enfronten a la vida i als seus records, què ha estat per a elles l'amor i com el consideren a hores d'ara, què pensen dels maltractadors, qui les estima ara, les coses que elles s'atreveixen a retreure's d'elles mateixes...

Tot plegat, "Ferides" aporta un fresc de la condició humana que ha estat colpejada per l'agressivitat dels estereotips masclistes i reivindica la dignitat de totes les dones.



Associació de Dones La Lluna
Vilanova del Vallès

Organitza:



Extret de la pàgina de Facebook de
l'Ajuntament de Vilanova del

17-11-15

Canovelles

PROGRAMA

• Fins el 31 de març

ParticipArt

Teatre Auditori Can Palots

De dilluns a divendres de 10 a 13 h i de 16 a 21 h

• Dissabte 4 de març

FEMAC 4t Festival de Música Acústica de Canovelles

Grups participants: Màia, Enric Verdàguer, Judit Neddermann, Acústiquem i Mrs & Mr Jones.

18 h. Teatre Auditori Can Palots

• Dilluns 6 de març

Penjada del llaç de ganxet a la façana del Centre Cultural

Centre Cultural

• Dimarts 7 de març

Mà de dona a la plaça de la Salut

Unim esforços i peces de colors de ganxet o mitja i decorem la plaça.

- Afegeix la teva mà!

Recollida de peces de ganxet de 20x20 cm els dimecres 15 i 22 de febrer i 1 i 7 de març, de 16 a 17 h. El 7 de març es farà la penjada.

Organitza: Grafiteres del Ganxet.

- Aprèn, col·labora!

Vine i participa al punt de trobada de ganxet de 17 a 19 h el 17 de febrer i 6 i 7 de març. Tallerista: Nani Moreno.

Centre Cultural

• Dimecres 8 de març

Inauguració de l'exposició de ceràmica de Flor Fernández de Simón.

18.45 h. Centre Cultural

Del 8 al 29 de març

Inauguració de l'exposició "Dones i esport". La petita història de dones de Canovelles que han practicat o practiquen encara algun esport ja sigui en competició o per lliure.

19.30 h. Biblioteca Frederica Montseny

Del 8 de març al 8 d'abril

Dia de la dona. Celebrem el nostre dia!

Si ets dona, vine a gaudir de la jornada de portes obertes.

Complex Esportiu Municipal Thalassa

• Dijous 9 de març

Xerrada-col·loqui "Parlem de sexe". Quan el sexe és cosa de DOS.

A càrrec d'Elisabeth Suárez

18.30 h. Centre Cultural

• Divendres 10 de març

"Sense pausa" de la Cia. ImpactaT. I quan penso que ja no puc més... Si que puc! Espectacle en clau d'humor que convida a reflexionar sobre el ritme de vida que portem les dones d'avui dia.

20 h. Centre Cultural

• Dissabte 11 de març

Rosario Mohedano i Juan Manuel Vera presenten "Entre coplas o boleros".

Format exclusiu amb cançons a dues veus i una interpretació passional.

21 h. Teatre Auditori Can Palots

Les entitats esportives s'uneixen a l'homenatge a les nenes en cada partit i activitat. Vine i comprova com!

Extret de la pàgina web de l'Ajuntament:

<http://www.canovelles.cat/media/repository/noticies/2017/febrer/programa8marc.pdf>

Dia 25 de Novembre

Manifest unitari.

Canviem de mirada, prevenim les violències sexuals i estiguem atents al nostre entorn.

Amb motiu de la celebració el 25 de novembre del Dia Internacional per a l'eliminació de la Violència contra la Dona, l'Ajuntament de Canovelles vol expressar, un cop més, el nostre rebuig a la violència masclista, donant el nostre suport al manifest elaborat per la Generalitat de Catalunya, les diputacions provincials, la Federació de Municipis de Catalunya i l'Associació Catalana de Municipis, que enguany fa èmfasi en lluitar i prevenir les violències sexuals, com a màxima expressió de la dominació patriarcal envers les dones.

És imprescindible, tal com es diu al manifest, posar en valor el paper històric i pioner dels moviments feministes i dels grups de dones. Malgrat els avenços, encara avui en dia es produeixen situacions de desigualtat, discriminació i violència, en els espais familiars i també en els espais laboral, socials i públics. La detecció i la reparació és fonamental però alhora les actuacions preventives es fan indispensables si es vol aconseguir una transformació real de la societat.

L'Institut Català de les Dones enguany ha editat un material que porta el títol Rebobina. Canviem el fil de la història, on es vol fer palès la importància de parar atenció, comprendre i interpretar el com i el perquè de la violència masclista, per a poder canviar el fil de la història, davant de missatges, discursos i accions que legitimen, banalitzen i la perpetuen.

Extret de:

<http://www.canovelles.cat/actualitat/noticies/25-novembre-dia-internacional-per-a-leliminacio-de-la-violencia-envers-les-dones.html>



Extret de la pàgina de Facebook de l'Ajuntament de Figaró
- Montmany

Manifest de l'Ajuntament

Avui, dia 25 de novembre se celebra el dia internacional per a l'eliminació de la violència envers les dones. En motiu d'aquesta diada l'ajuntament s'ha adherit al manifest institucional promogut per diverses administracions.

I avui, 25 de novembre, ens fem nostra la frase de la reconeguda vocalista Nina Simone que afirmava: **la llibertat per a mi és no tenir por.**

Extret de la web de l'Ajuntament:
<http://www.elfigaro.net/pl200/actualitat/noticies/id1075/adhesio-al-manifest-institucional-del-dia-25-de-novembre-dia-internacional-per-a-leliminacio-de-la-violencia-envers-les-dones.htm>

Cardedeu



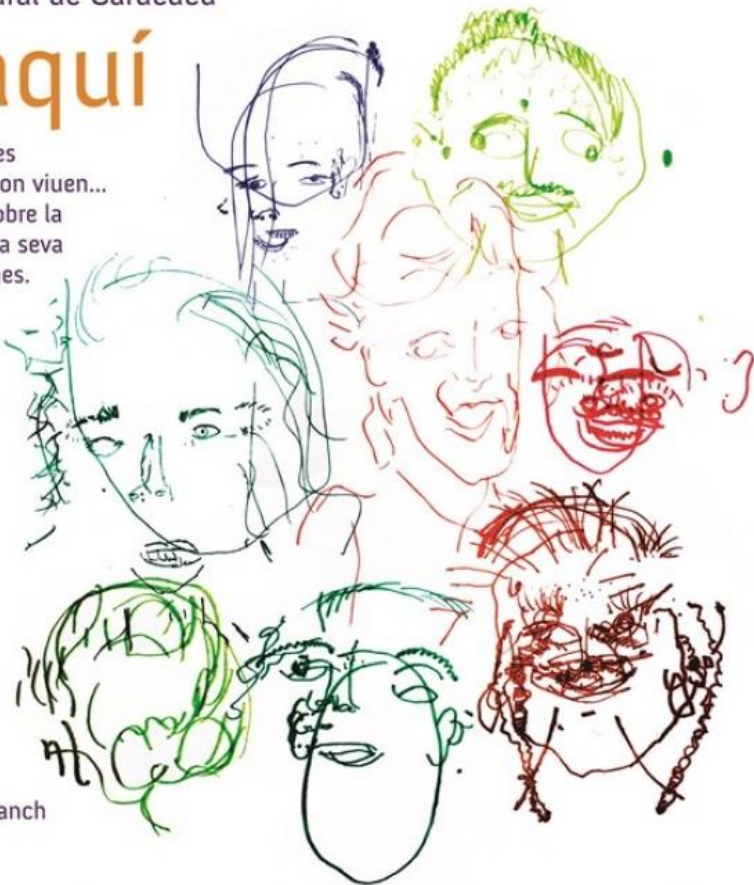
18 h · Centre Cultural de Cardedeu

Ara i aquí

Dones que es miren, que es pregunten qui són i des d'on viuen... que observen i escolten sobre la seva identitat de gènere, la seva petjada al món com a dones. En aquest món, aquest món d'homes... i dones.

Adriana
Ivet
Meis
Rosa
Anna
Raquel
Eulalia i Cesc
Claudia
Eli
Marga
Juani

sota la direcció de
Nina Uya i Mireia Chalamanch



Extret del web municipal:
<http://www.cardedeu.cat/public/noticia/8-de-marc-dia-de-la-dona-treballadora/>

Manifest de l'Ajuntament de Cardedeu pel Dia Internacional contra la violència masclista

Avui 25 de novembre, des de l'Ajuntament de Cardedeu, volem manifestar el nostre rebuig a la violència masclista i denunciar-ne les causes que l'originen amb la ferma voluntat de no aturar-nos fins eradicar-la.

Primer de tot volem reconèixer la tasca del moviment feminista, una tasca que sempre ha anat molt per davant de les institucions. Per fortuna, Cardedeu és un municipi on aquest moviment feminista, amb col·lectius com Adona't i altres iniciatives, han mantingut viva l'herència de tantes dones que han lluitat per la igualtat i l'eradicació de les violències. Entenem que és gràcies a aquest moviment que avui som on som en polítiques d'igualtat i per a dones, però amb la consciència que encara queda molt camí per fer.

En els últims cinc anys l'Estat espanyol ha disminuït un 31,6% la despesa per a prevenció de la violència masclista i mesures per aconseguir la igualtat, i han mantingut aquesta dinàmica també els governs autonòmics. Tant el govern de l'estat com les autonomies han aprovat lleis que pretenen garantir la seguretat de les Dones, com la Llei d'igualtat efectiva de dones i homes aprovada al passat mes de juliol, però massa sovint aquestes modificacions legislatives queden en un calaix i sense recursos. Veiem com massa sovint tot plegat es queda en declaracions d'intencions i en un àmbit formal, però que no es contempla com una prioritat i no es vetlla perquè aquesta igualtat sigui real.

Ja són 34 les dones assassinades als Països Catalans aquest any i direm ben alt sense que ens tremoli la veu que no són morts aïllades, és un feminicidi! Aquestes morts són només la punta del iceberg de les violències masclistes que pateixen les dones. Trobem violències quotidianes en l'assetjament verbal i físic en l'espai públic, micromasclimes en les relacions de parella amb control i pressió psicològica, la pressió estètica de la publicitat i dels mitjans de comunicació, les diferències salarials i la precarització dels sectors laborals feminitzats, les càrregues desiguals en la cura i tasques domèstiques o la infantilització de les dones per a decidir sobre el seu propi cos.

A Cardedeu, en un any, el Servei Integral d'Atenció a la Dona i Serveis Socials han abordat prop de quaranta-cinc casos on s'han exercit diferents tipus de violència vers les dones i infants. Aquesta és una dada dramàtica i que demostra que queda molta feina per fer també al nostre municipi.

La violència masclista només es pot eradicar si desautoritzem l'estructura ideològica patriarcal-capitalista que legitima la desigualtat i la subordinació de les dones i organitza la vida a partir d'un principi de jerarquia que situa les dones com a ciutadanes de segona categoria i on la vida digne no està en el centre de l'estratègia política.

Des de l'Ajuntament de Cardedeu entenem que la qüestió de la igualtat i el feminisme ha de treballar-se de forma transversal. Ha de treballar-se col·lectivament i individualment. Cal establir pràctiques de deconstrucció del paradigma patriarcal i dels discursos masclistes, així com la renúncia per part dels homes del seus privilegis per raó de gènere i passar al compromís vers la igualtat real. La nostra prioritat serà la prevenció, especialment en les persones més joves i per això ens calen polítiques que abordi

Regidoria d'Igualtat

Extret de la web municipal:

<http://www.cardedeu.cat/public/noticia/manifest-de-lajuntament-de-cardedeu-pel-dia-internacional-contra-la-violencia-masclista/>

Granollers

DIMARTS 7 DE MARÇ

De 10 a 12 h. UGT Vallès Oriental (Esteve Terrades, 30-32)

“Com fer plans d'Igualtat a les empreses”

Sessió formativa teòrica i pràctica per a persones amb responsabilitats sindicals a l'empresa

A càrrec de Noelia Igareda González, professora de la Universitat Autònoma de Barcelona

Organitza: UGT Vallès Oriental

17 h. Can Jonch (Rec, 19)

Les Tertúlies de l'Arxiu: “Mestres de Granollers, les dones a l'ensenyament”

A càrrec de Rosario i Eva Rodríguez Castro, mestres i filles de mestra; testimoni de dues generacions de professores de centres educatius de la ciutat

Organitza: Arxiu Municipal de Granollers

DIMECRES 8 DE MARÇ

De 9.30 a 13. 30 h. Can Muntayola (Camí del Mig, 22)

IV Networking de Dones Emprenedores

Ponències de casos d'èxit d'emprenedoria femenina i sessió de *networking* per ampliar la xarxa de contactes i sinergies professionals.

Dirigit a dones emprenedores, empresàries o amb un projecte de negoci

Organitza: Can Muntanyola. Centre de Serveis a les Empreses. Ajuntament de Granollers

DIJOUS 9 DE MARÇ

18 h. Can Jonch (Rec,19)

“Dones i premsa: la mirada (masculina) dels mitjans”

Xerrada a càrrec de Berta Flores, periodista i bloguera

Organitza: Centre d'Informació i Recursos per a Dones. Ajuntament de Granollers

19 h. La Gralla (pl. dels Cabrits, 5)

Xerrada: “Vasalisa, el rastreig dels fets, la recuperació de la intuïció”

A càrrec de Conxa Morello, facilitadora de grups de dones per a la reflexió

Organitza: Llibreria la Gralla

DIUMENGE 12 DE MARÇ

12 h. Plaça de la Porxada

Acte central del Dia Internacional de les Dones

Lectura del manifest a càrrec de la Taula d'Igualtat de Gènere

Microteatre: Molta roba i poc sabó, a càrrec de la companyia Projecte Lilith

Organitza: Centre d'Informació i Recursos per a Dones (CIRD)

Col·l: Taula d'Igualtat de Gènere de Granollers

DIMARTS 14 DE MARÇ

18 h. Can Jonch (Rec, 19)

Xerrada sobre l'exposició "Les filles de Durga"

Treball documental sobre les dones a Mumbai (Índia)

A càrrec d'Eva Parey, fotògrafa

Organitza: Centre d'Informació i Recursos per a Dones

Col·l: Can Jonch. Centre de Cultura per la Pau

DIMECRES 15 DE MARÇ

De 10 a 12 h. Can Muntanyola (Camí del Mig, 22)

"Finances i emprenedores. Et mereixes el teu propi èxit professional"

Xerrada a càrrec de Silvia Ribas, educadora i coach financera per a dones

Organitza: Can Muntanyola. Centre de Serveis a les Empreses. Ajuntament de Granollers

Col·l: Centre d'Informació i Recursos per a Dones

DISSABTE 11 DE MARÇ

20 h. La Tèrmica de Roca Umbert (Enric Prat de Riba, 77)

Teatre: *Indòmita*, a càrrec de la companyia Projecte Lilith

Organitza: Roca Umbert Fàbrica de les Arts

Col·l: Universitat Popular de Granollers

EXPOSICIONS

Del 28 de febrer al 16 de març. Can Jonch (Rec, 19)

"Les filles de Durga". Exposició fotogràfica d'Eva Parey al voltant de la situació de la dona a la ciutat de Mumbai, a l'Índia.

ALTRES

De l'1 al 31 de març, a: www.granollers.cat/arxiu

Document del Mes de l'Arxiu Municipal de Granollers (AMGr):

"Comunicat de l'Agrupación de Mujeres Libres de la FAI de Granollers adreçat a la Junta de Defensa Passiva, 4 de gener de 1939"

Fons: Ajuntament de Granollers de l'AMGr

Extret de la web de l'Ajuntament de Granollers:

http://www.granollers.cat/sites/default/files/noticia/2016/02/diptic_dia_dones_2016.pdf

Dimarts 22 de novembre

18.30 h Museu de Granollers
(c. Anselm Clavé, 40)

Xerrada: "Com afrontem la convivència al llarg de la vida?"

Com han evolucionat les relacions de parella els últims 50 anys? Es mantenen els mateixos rols en la parella i en la família? Què en pensa, la gent gran, de les noves generacions?

A càrrec de la Taula d'Igualtat de Gènere de Granollers

Organitza: AGEVO

Dimecres 23 de novembre

17.45 h Gra (plaça de l'Església, 8)

Lectura del manifest en la llengua de signes (amb traducció simultània en llenguatge oral)

Organitza: Ajuntament de Granollers. Servei de Joventut

Col·labora: Fem Comunitat - Persones Sordes de Granollers (FECO)

18 h Gra (plaça de l'Església, 8)

Representació de l'obra de teatre La corda, de Clàudia Cedó (Projecte TeDebat)

Organitza: Ajuntament de Granollers. Servei de Joventut

Dijous 24 de novembre

19 h Can Jonch. Centre de Cultura per la Pau (c. Rec, 19)

Xerrada: "Islamofòbia de gènere"

Les actituds xenòfobes i racistes discriminen més les dones musulmanes que els homes musulmans?

Com reacciona Occident i el feminisme davant aquest patriarcat?

A càrrec de Brigitte Vasallo, escriptora i activista, especialitzada en islamofòbia, gènere i racisme; David Karvala, membre de la Unitat contra el feixisme i el racisme, i Fatiha El Mouali, tècnica d'acollida de l'Ajuntament de Granollers

Organitza: Taula d'Igualtat de Gènere de Granollers

Divendres 25 de novembre

D'11 a 13 h i de 17 a 19 h Plaça de la Porxada

Estand informatiu de temes relacionats amb la violència masclista

Organitza: Centre d'Informació i Recursos per a Dones. Ajuntament de Granollers

18 h Plaça de la Porxada

Acte central del Dia Internacional contra la Violència Masclista. Lectura del manifest, performance i encesa d'espelmes a càrrec de la Taula d'Igualtat de Gènere de Granollers

Organitza: Centre d'Informació i Recursos per a Dones. Ajuntament de Granollers

Col·labora: Taula d'Igualtat de Gènere de Granollers

19 h Centre Cultural de Granollers (c. Joan Camps, 1)

Cinefòrum: Mustang (França, 2015), de Deniz Gamze Ergüven. VO en turc

Organitza: Centre d'Informació i Recursos per a Dones, Associació Cultural

Dimecres, del 9 de novembre al 30 de novembre

18 h. Can Jonch. Centre de Cultura per la Pau (c. Rec, 19)

"Tiranía de la belleza". Cicle de debat sobre les conseqüències del patriarcat en la imatge de les dones. Cal fer inscripció prèvia, al tel. 93 842 67 14

Més informació:

<http://www.granollers.cat/igualtat>

Del 21 de novembre al 2 de desembre

Gra (plaça de l'Església, 8)

Exposició sobre els treballs artístics del projecte Teatant Igualtat

A càrrec dels alumnes de 3r i 4t d'ESO d'Imatge personal i jardineria, de la Unitat d'Escolarització Compartida (UEC)

Organitza: Centre d'Informació i Recursos per a Dones. Ajuntament de Granollers

Extret de la web de l'Ajuntament de Granollers:
http://www.granollers.cat/sites/default/files/noticia/2016/11/25n-escoltar_programa.pdf

La Garriga

DIA INTERNACIONAL DE LES DONES 8 DE MARÇ

DEL 7 AL 29 DE MARÇ

CREATIVITAT i FORÇA



*Del 7 al 14 de març
al vestíbul del Servei d'Informació i Atenció a Dones
(oficina de serveis socials, c/ St. Francesc, 1)*

Exposició POSITIVES

Les dones que assisteixen al Grup d'Empoderament del Servei d'Informació i Atenció a Dones de la Garriga han estat fotografiades per la Lys Moya, en una sessió en què han volgut mostrar el creixement personal i la força adquirides a través de l'ajuda mútua.

10 de març a les 17 h. al Casal de Joves

Taller PROU SEXISME: FEM NOSTRE EL RAP

Donarem resposta, mitjançant un procés de creació musical, a les lletres amb gran contingut sexista de moltes de les cançons més escoltades pel jovent.

10 de març a les 20 h. a La Torre del Fanal

Inauguració de l'exposició

PENSANT LITA CABELLUT, UN RECONeixEMENT

Mostra col·lectiva d'art de retrats en què, a través de diferents disciplines artístiques -pintura, escultura, fotografia...- s'explica la vida i obra de la Lita Cabellut, artista reconeguda mundialment.

L'exposició es podrà visitar de dilluns a divendres, de 17 a 20 h, fins al 31 de març.

11 de març a les 20 h. al Teatre EL Patinat

Recital líric DONES REGENTS

Les dones poderoses de la història han tingut un gran impacte en les arts. L'òpera no en podia ser menys. Un espectacle atractiu i apassionant del retrat de dones reines, poderoses i amb caràcter, al servei de les grans dives. Tres cantants, un pianista i un presentador ens endinsaran en aquest món apassionant per descobrir i gaudir d'un vespre ple de sentiments i art amb l'instrument més seductor de tots, la veu humana.

29 de març al final del Ple

Lectura del Manifest Institucional



Extret de la pàgina de Facebook de
l'Ajuntament de la Garriga

Dijous 10 de novembre

Hora: 18 a 20h / Lloc: la Torre del Faral

Taller "Autodefensa emocional", a càrrec de Rubèn Sánchez, psicòleg, agent d'igualtat i expert en violència masclista.

Taller per conèixer i promoure l'autodefensa emocional com a mecanisme de resiliència en dones que han patit violència masclista. Es dotarà d'instruments pràctics per desenvolupar el coratge, la valentia i la identitat com a dona supervivent i la seva capacitat d'autodefensa en futures situacions abusives. Places limitades. Inscripcions a pigualtat@ajlagarriga.cat i 93.871.90.95

Dimarts 22 de novembre

Lloc: Escola Puiggraciós

Taller "El príncep, la princesa i el mirall", a càrrec de Fil-a-l'Agulla

Dimecres 23 de novembre

Hora: Al final del Ple / Lloc: Sala de Plens (2ª planta de l'Ajuntament)

Lectura del Manifest institucional

Dijous 24 de novembre

Lloc: Institut Villa Romana

Taller "Afectes que afecten", a càrrec d'Alba Castellsagué

Lloc: Escola Puiggraciós

Taller "M'agrada com ballas, Pau", a càrrec de Fil-a-l'Agulla

Divendres 25 de novembre

Lloc: Escola Puiggraciós

Taller "Emocions i sentiments", a càrrec de Fil-a-l'Agulla

Hora: 17 a 20 / Lloc: Casal de Joves

Inauguració i lliurament del premi de l'exposició de dibuix i pintura LA GARRIGA CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA.

Bases del concurs: www.lagarriga.cat

Extret web de l'Ajuntament de La Garriga:

<http://www.lagarriga.cat/actualitat/noticies/2016-11-21-activitats-per-lluitar-contra-les-violencies-masclistes.html>

La Llagosta

DIMARTS 8 DE MARÇ

18.30 h Concert de Rusó Sala

Lloc: Centre Cultural
Organitza: Centre Formació
Adults la Llagosta

20 h Saltats i Volats per l'empoderament de les dones de La Llagosta

Lectura del manifest de la commemoració del 8 de març, a càrrec de la regidora d'Igualtat, Conchi Jiménez
Lloc: Plaça de l'Alcalde Sisó Pons (davant Centre Cultural)
Organitza: Veus de Dona, Saltats i Volats

20 h Sortida al teatre Kursaal de Manresa

Obra: *El Test*
Organitza: Biblioteca la Llagosta

DIMECRES 9 DE MARÇ

16 h Video Fòrum: Aprendiendo a conducir, d'Isabel Colxet

Lloc: Can Pelegrí
Organitza: Biblioteca la Llagosta

DIJOUS 10 DE MARÇ

19 h Commemoració 8 de març de l'Àrea de la Dona d'EUiA la Llagosta

Lloc: Local d'EUiA la Llagosta
Organitza: EUiA la Llagosta

DIVENDRES 11 DE MARÇ

18 h Video Fòrum: ¿Que tienes debajo del sombrero?, de Lola Barrera i Iñaki Peñafiel

Lloc: Can Pelegrí
Organitza: ASPAYFACOS

DISSABTE 12 DE MARÇ

20.30 h Sopar: La nit de les dones. Ho podem fer!

Lloc: Centre Cultural
Organitza: Veus de Dona i l'Ajuntament

DIMECRES 16 DE MARÇ

17.50 h Projecció de *Las maestras de la República*, de Pilar Pérez Solano

Lloc: Centre Cultural
Organitza: Regidoria de Gent Gran amb la col·laboració de FETE-UGT de Catalunya

DIMARTS 22 DE MARÇ

18.30 h Celebració del Dia Mundial de la Poesia. Dedicat a les dones

Intervenció a Ràdio la Llagosta
A càrrec del Taller de Poesia de la Biblioteca
Organitza: Biblioteca la Llagosta

DISSABTE 2 D'ABRIL

15 h Sortida guiada: Barcelona en femení

Organitza: Veus de Dona

Extret de la web de l'Ajuntament de La Llagosta:
https://www.llagosta.cat/media/repository/recursos/agenda/0303161131_diptic8marasfinal.pdf

DEL 5 AL 29 D'ABRIL

Exposició: Dones de Ciència de l'ICD
Lloc: INS Marina
Organitza: Ajuntament de la Llagosta

ACTIVITATS ESPORTIVES Handball

DURANT TOT EL MES DE MARÇ

Projecte de Projecció de l'handbol femení
Lloc: Pavelló Municipal Antonio García Robledo
Organitza: Joventut Handbol la Llagosta

DIUMENGE 6 DE MARÇ

13 h Partit de presentació de l'equip Màster femení. Partit amistós

DEL 7 AL 11 DE MARÇ

17.30 h Promoció de l'handbol femení dins l'àmbit escolar d'Educació Primària, Secundària. Porta un amic/ga a fer handbol

21 I 24 DE MARÇ

9 h Campus handbol femení

TASTET DE TALLERS I ACTIVITATS VEUS DE DONA 2016

Accés gratuït a les activitats de dansa, pilates i manualitats
Lloc: Can Pelegrí
Organitza: Veus de dona

FOTOGRAFIA

**23è CONCURS FOTOGRÀFIC
DIA INTERNACIONAL DE LES DONES**
Presentació de fotografies fins al 6 de maig

DIVENDRES 13 DE MAIG

19 h Veredicte i lliurament de premis
Lloc: Centre Cultural
Organitza: Foto-Club la Llagosta

DE L'1 AL 30 DE JUNY

**17 a 20 h Exposició fotogràfica
Dia Internacional de les Dones**
Lloc: Centre Cultural

Extret de la web de l'Ajuntament de La Llagosta:
https://www.llagosta.cat/media/repository/recursos/agenda/0303161131_diptic8marasfinal.pdf

Fem un pacte?

**Tracta'm
Bé!**

RESPECTE = NO VIOLÈNCIA



EL RESPECTE
COM A VALOR FONAMENTAL
PER ERADICAR LA VIOLÈNCIA

La Llagosta 2016

Extret del diari Contrapunt:

<http://www.contrapunt.cat/noticia/25448/la-llagosta-posa-en-marxa-una-campanya-contra-la-violencia-i-la-discriminacio>

Llinars del Vallès

DIA DE LA DONA TREBALLADORA

DIA: 8 DE MARÇ
HORA: 19H.
LLOC: BIBLIOTECA



SOROLL DE TELERS

Esquetx teatral que reflexiona sobre el paper de la dona, la dignitat en el treball, les situacions d'exploració actuals i el consum responsable en l'àmbit del tèxtil.

LECTURA DEL MANIFEST

A càrrec de l'associació de dones amb l'acompanyament de guitarra de Moisès Moreno.

HOMENATGE

A Carme Roig Vera, dona emprenedora de Llinarsdel Vallès.



Generalitat de Catalunya
Institut Català de les Dones

Barcelona | Catalunya

Llinars del Vallès

dona

Ajuntament de
Llinars del Vallès

Extret de:

<http://artescenasocial.blogspot.com.es/2017/03/dia-de-la-dona-treballadora.html>

DIGUEM PROU À LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE



ORGANITZA

COLLABORA



viu
dona

26

NOVEMBRE

PROGRAMACIÓ:

CAMINADA POPULAR

SORTIDA DES DE LLINARS, A LES

10H - PLAÇA PAISOS CATALANS

SORTIDA DES DE SANT PERE, A

LES 11:30 - CAN NOGUERA,

ARRIBADA A LA PLAÇA DE LA

VILA DE SANT ANTONI A LES

12H, ON HI HAURA;

VISITA EXPOSICIÓ. VIOLÈNCIA

MASCLISTA EN PARELLA;

DESMUNTEM MITES?

DECORACIÓ DELS ARBRES DE

LA PLAÇA, AMB TEIXITS

REALITZATS PER;

GRUP DE COSTURA DEL CASAL

DE LA GENT GRAN

GRUP PATCHWORK DEL CASAL

SOCIOCULTURAL

GRUP DE PUNTAIRES DEL CASAL

SOCIOCULTURAL

LECTURA DEL MANIFEST

PICA PICA PER TOT HOM

Extret de la web de l'Ajuntament de Sant
Antoni de Vilamajor (Acte conjunt):
[https://www.santantonidevilamajor.cat/act
ualitat/noticies/2016/11/25/dia-](https://www.santantonidevilamajor.cat/actualitat/noticies/2016/11/25/dia-)

Mollet del Vallès

PROGRAMA
D'ACTIVITATS
DEL 24 DE FEBRER
AL 17 DE MARÇ
DE 2017



8 DE MARÇ

COMMEMORACIÓ DEL DIA INTERNACIONAL DE LES DONES

24 de febrer

19 h. CIRD Joana Barcala

El safareig. Tertúlies en femení

La Rut Guardado ens explicarà la seva trajectòria com a dona emprenedora que ha desenvolupat l'empresa Escola bressol El petit moll de Can Pacia.

Del 3 al 24 de març

19.30 h. Inauguració, Centre Cultural La Marineta

Efectes personals

Exposició de l'associació d'artistes plàstiques de Mollet CREA. Una mostra de la fragilitat del sentir que ens desperta la llum del nou dia, el vent a la nostra pell o el color del cel que ens atrepa.

6 de març

17.30 h. Ateneu Gran

Trenes tallades

Relat en primera persona de l'exili forçat de la Roser, una nena de 12 anys, que va ser enviada pels seus pares a la URSS per protegir-la de la guerra. A càrrec de Roser Rosés, autora del llibre *Trenes tallades*.

8 de març

9 h. Ràdio Mollet, 96.3 FM - radiomollet.com

Ser dona, estar aturada i tenir més de 45 anys. Programa *Posa't les piles*

Taula rodona sobre com l'atur afecta les dones, quins aspectes les condicionen i com això es manifesta en les xifres i en els fets.

12 h. Plaça Major

Lectura del manifest del Dia Internacional de les Dones

Del 8 de març a l'1 d'abril

CIRD Joana Barcala

Dones anònimes

Exposició fotogràfica del Taller en femení de Coaching per a dones aturades majors de 45 anys.

9 de març

19 h. Biblioteca Can Muà

El safareig jove. Tertúlies en femení

La Thais Pollicar ens parlarà del seu reconegut vital com a model amb corbes professional.

10 de març

18.30 h. Centre Cívic Can Pantiquet

La dona, suport de la migració

L'antropòleg Enric Miró ens parlarà del paper de les dones en els moviments migratoris.

20 h. Centre Cultural La Marineta

Amb cos de dona

15 dones han estat compartint inquietuds i mirades durant els daners dos mesos, de la mà de la creadora Esther Freixa. Ara obren aquest procés al públic.

11 de març

12 h. Av. Llibertat, davant el Mercat Municipal

Acte de reivindicació feminista

Organitza: Associació de dones Agora

12 de març

18 h. Centre de Serveis El Lledoner

Dreamgirls

Cinefòrum

Direcció: Bill Condon (EUA, 2006)

Un ambiciós productor descobreix tres noies que formen el grup musical, The Dreamettes, i els ofereix l'oportunitat de fer-se famoses. No trigarán a descobrir que el preu de la fama és molt més elevat del que es pensaven.

17 de març

17 h. CIRD Joana Barcala

El Carnaval des de la perspectiva de gènere

Cafè tertúlia, on es parlarà del Carnaval i de quina versió del femení ens porta aquesta festa.

19 h. Centre Cultural La Marineta

Video Dones anònimes

Mostra els resultats del Taller en femení, Coaching per a dones aturades majors de 45 anys, que s'ha fet al CIRD Joana Barcala.

21 h. Mercat Vell

Blanca desvelada

Teatre apertiu

Direcció: Montse Bonet.

Repartiment: Alejandra Jiménez-Cascón.

Dues històries que s'entrellacen en el temps sense que ni els seus personatges entenguin al perquè.

Prou Únic 10 €.

Venda anticipada a partir del 27 de febrer al

CC La Marineta (Pl. Església, 7).

El mateix dia, a la taquilla de l'entrada del Mercat Vell.

25
DE NOVEMBRE
DE 2016



DIA INTERNACIONAL
CONTRA LA
VIOLÈNCIA
DE GÈNERE

PROGRAMA
D'ACTIVITATS

24 DE NOVEMBRE

18.30 h / CIRD Joana Barcala
Performance

El cicle de la violència masclista
La violència segueix un cicle.
Conèixer aquesta realitat mitjançant una
acció artística ens pot donar eines per trencar
la repetició de situacions violentes.

Org. Associació grup d'artistes plàstiques CREA

18.30 h / Centre Cívic de Can Borrell
Conferència

Masculinitats del segle XXI
Presentació de models de masculinitats
a la nostra cultura. S'observarà en quina
mesura aquests models condicionen
la trajectòria vital dels homes en general,
i en concret, de quina forma influeixen
en les relacions de parella.

19.30 h / CIRD Joana Barcala
Conferència taller

**La violència masclista en l'àmbit
laboral: l'assetjament laboral per
raó de gènere. Com prevenir-lo
i com cal actuar**

Org. CCDO Mollet del Vallès

25 DE NOVEMBRE

9 h / Ràdio Mollet
Programa *Posat les piles*
I tu, quan utilitzes la violència?

12 h / Plaça Major
**Lectura del Manifest del Dia
Internacional per l'Eliminació de
la Violència envers les Dones.**
Activitat oberta a tota la ciutadania,
amb la participació especial dels centres
de secundària del municipi, les associacions
de dones i altres associacions
de Mollet del Vallès.

Montornès del Vallès



Dissabte 4 de març a les 11.30 h
Biblioteca

Tertúlia literària:
ON SÓN ELS LÍMITS
EN UNA RELACIÓ AMOROSA?
Anàlisi de la novel·la AFTER

Tertúlia conduïda per l'escriptora i veïna de Montornès Felicidad Ramos sobre la novel·la d'Anna Todd. Teatre fòrum a càrrec de l'alumnat de l'Aula de Teatre.

Dijous 9 de març a les 18 h
Casal de Cultura. Sala d'exposicions Riu Mogent

VI CONCURS DE FOTOGRAFIA DEL DIA INTERNACIONAL DE LES DONES

Inauguració de l'exposició i lliurament de premis

Les fotografies restaran exposades del 9 al 23 de març de 2017, ambdós inclosos. Horari: de dilluns a divendres de 16.30 a 20.30 h.

Dissabte 11 de març a les 21.30 h
Carpa Polivalent El Sorralet

VI SOPAR DE LES DONES

L'Associació de Dones per la Igualtat de Montornès organitza un any més aquest sopar. Preu: 19 €
Aforament limitat
Compra el teu tiquet a: Botiga Iker, Bar Baudilio, Palleria Susana (Mercat Nostra senyora del Carme)

Dimecres 8 de març a les 12 h
Jardins de l'Ajuntament

ATURADA INTERNACIONAL DE DONES 8 DE MARÇ #MujeresEnHuelga

Dimecres 8 de març a les 18 h
Sala d'Actes de l'Ajuntament

FEMINISME A LA XARXA. LES DONES EN TEMPS DE TWITTER.

Acte institucional del Dia Internacional de les Dones 2017

Taula rodona amb la participació de:

- **Maria Murnau i Helen Sotillo** impulsores del projecte Feminista Il·lustrada
- **Mónica Llorente** col·laboradora de #OnSónLesDones
- **Elena Tarifa** del Consell de Redacció de *La independent*.

Modera Alicia Navarro, periodista

Dissabte 18 de març a les 22 h
Espai Cultural Montbarri

VEUS EN FEMENÍ
AMB MARIA CAMBRAY

Espectacle que vol donar projecció a dones artistes i sensibilitzar entorn la contribució artística de les dones a la societat. Començarem amb l'actuació de Laura Ojalvo, jove cantant local, i de les alumnes de l'Escola Municipal de Música, seguidament Maria Cambray que acaba de gravar el seu primer disc complet, *Golpe*. Aforament limitat

Extret de la web de l'Ajuntament de Montornès del Vallès:
http://www.montornes.cat/fitxer/32084/Flyer_dia_de_la_dona_2017_BR_01.pdf

Dijous 23 de març a les 9.30 h
Biblioteca

Club de lectura fàcil:
ON ETS, AGNÈS? de Guillem Rosselló

En Salvador, un noi mallorquí de quinze anys, ha de passar les vacances sense la moto que li havia promès el seu pare perquè ha suspès una assignatura, i sense atrevir-se a declarar el seu amor per la Clara, una companya de classe.

Divendres 24 de març a les 22 h
Espai Cultural Montbarri

PROJECCIÓ DE LA PEL·LÍCULA JULIE

Primera pel·lícula independent d'Alba González rodada amb un equip tècnic format majoritàriament per dones joves. Hi participa Silvia Maya, actriu local guardonada amb la Biznaga de plata a millor actriu secundària al Festival de Màlaga 2016.

Edat recomanada: a partir de 12 anys
Durada: 105 minuts

Diumenge 23 d'abril a les 9.30 h
Zona Esportiva de Montornès del Vallès

Cursa de dones
CORRE PER LA IGUALTAT DE GÈNERE A LA MITJA MARATÓ DE MONTORNÈS

Fotografia oficial del grup de dones sota l'àrea d'arribada de la Mitja Marató. Activitat esportiva amb l'objectiu de fomentar l'esport femení.

ALTRES ACTIVITATS

"ESPAI DONA"
Taller de creixement personal a través del teatre

A partir del 7 de març
Tots els dimarts de 15 a 16.30 h
Escola de Música, 4a planta
Gratuit. Places limitades
Inscripcions i informació al telèfon 935688127 o a igualtat@montornes.cat

"IGUALant relacions"
Taller per a l'alumnat del Pla de Transició al Treball (PTT). **1 de març**

8 de març, què té d'especial?
Dinàmiques de sensibilització durant l'hora del pati als intituts. **8 i 10 de març**

PARO INTERNACIONAL DE MUJERES

Després de les recents manifestacions i aturades a Argentina, Polònia i Estats Units, a nivell internacional s'ha impulsat una acció conjunta el 8 de març. Desenes de països s'han adherit a l'aturada internacional de dones en un intent d'unificar la lluita a nivell mundial. A Montornès us proposem una aturada de 12 a 12.30 h per denunciar les desigualtats de gènere i les violències masculines. Per lluitar contra la brexa salarial, la taxa d'atur feminitzada i la no valoració del treball de cura de les persones.

Per defensar el dret a l'avortament i a la igualtat efectiva. *Ni boges ni exagerades. lluitem per la igualtat de gènere.*

En el cas que no puguis parar mostra el teu suport anant a treballar portant roba de color negre i usa elements que t'identifiquin amb aquesta iniciativa.

Extret de la web de l'Ajuntament de Montornès del Vallès:

http://www.montornes.cat/fitxer/32084/Flyer_dia_de_la_dona_2017_BR_01.pdf

DIJOUS 17 DE NOVEMBRE

**9.30 h CLUB DE LECTURA FÀCIL:
24 HORES EN LA VIDA D'UNA DONA**

Autor: S. Zweing

Una esposa i mare abnegada que renega del sistema i ho trenca tot en una aventura que acaba amb tot el que estava establert anteriorment

Lloc: Biblioteca de Montornès

DILLUNS 21 DE NOVEMBRE

10 h Monòleg NO SOLO DUELEN LOS GOLPES amb Pamela Palenciano Jódar

Un discurs viu sobre la violència masclista en les relacions de parella

Lloc: Espai Cultural Montbarri

Adreçat a l'alumnat de Art de la ESO

DIMARTS 22 DE NOVEMBRE

18 h TALLER DE REALITZACIÓ DE VÍDEOS CONTRA EL MASCLISME

Enregistrarem i editarem vídeos sobre els micromasclismes en escenes de la vida quotidiana

Lloc: Centre Juvenil Satèl·lit

Adreçat al jovent a partir de 12 anys

DIMECRES 23 DE NOVEMBRE

11 h SESSIÓ DE TREBALL DEL II PLA D'IGUALTAT

Taller dirigit a personal tècnic i representants polítics per reflexionar sobre la realitat municipal des de la perspectiva de gènere.

Lloc: Sala d'actes de l'Ajuntament

13.30 h PRESENTACIÓ PÚBLICA DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT QUE IMPULSA L'AJUNTAMENT

La Regidoria de Polítiques d'Igualtat exposarà en una sessió oberta al públic les principals actuacions que en aquests moments impulsa el Departament.

Lloc: Sala d'actes de l'Ajuntament

18 h TALLER PARTICIPATIU DEL II PLA D'IGUALTAT

Trobada adreçada a la ciutadania per reflexionar sobre la realitat municipal des de la perspectiva de gènere i recollir les seves aportacions.

Lloc: Hotel d'entitats

Es recomana confirmar assistència a

igualtat@montornes.cat i/o 935688127

Hi haurà servei de cangur

18 h CINEMA JOVE SOBRE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Projecció de la pel·lícula En Tierra de Hombres

Lloc: Centre Juvenil Satèl·lit

Adreçat al jovent a partir de 12 anys

Extret de la web de l'Ajuntament de Montornès del Vallès:

https://www.montornes.cat/fitxer/30585/Programacio_25N_2016.pdf

DIVENDRES 25 DE NOVEMBRE

17.30 h LECTURA DEL MANIFEST INSTITUCIONAL CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA

Durant l'acte es projectarà el videoclip "Tu silencio es complicidad" fet per joves MC's de Montornès i rodalies

Lloc: Jardins de l'Ajuntament

A continuació,

MARXA CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA

Amb la participació de les entitats del Pacte de tolerància zero contra la violència masclista de Montornès.

Recorregut des dels jardins de l'Ajuntament fins a l'Espai Cultural Montbarri

20 h OBRA DE TEATRE "SOÑANDO CON MARIPOSAS"

Companyia Las Bravas

Amb aquesta peça ADIM busca mostrar com la violència de gènere és present a les nostres vides.

Lloc: Espai Cultural Montbarri

Aforament limitat. Per a majors de 16 anys

21.30 h PRESENTACIÓ ContraRap25N

L'Espai Juvenil Satèl·lit i joves MC's del municipi i rodalies presenten un CD amb 8 cançons contra la violència de gènere i un videoclip conjunt, tot compost i gravat pel mateix jovent.

Lloc: Espai Cultural Montbarri

Aforament limitat. Per a majors de 12 anys

ACTIVITATS ESPORTIVES CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA

DISSABTE 20 DE NOVEMBRE

9.30 h XXI TORNEIG DE KARATE DE SANT SADURNÍ

11 h Lectura del manifest contra la violència

Lloc: Pista esportiva polivalent

Organitza: Club de karate Montornès

DISSABTE 26 DE NOVEMBRE

9 h XXXIV CROSS ESCOLAR SANT SADURNÍ

Lloc: Recinte firal

Organitza: Club Atletisme Montornès

ALTRES ACTIVITATS

Exposició: Violència masclista en la parella: Desmuntem mites?

Espai Cultural Montbarri

Del 14 al 30 de novembre

L'exposició proposa una revisió d'alguns mites associats a l'amor romàntic i a la violència masclista

Entrada lliure coincidint amb les activitats de l'equipament.

Exposició: Caterina Albert/ Victor Català, itinerari vital, intel·lectual i literari

Sala d'exposicions Riu Mogent. Casal de Cultura
Del 16 de novembre al 2 de desembre de 2016

Recorregut per la vida i l'obra de l'escriptora.

És una de les veus més representatives del modernisme. Va haver d'adoptar un pseudònim masculí, Victor Català, per tal de poder formar part del panorama literari i desenvolupar la seva obra amb més llibertat

Extret de la web de l'Ajuntament de Montornès del Vallès:

https://www.montornes.cat/fitxer/30585/Programacio_25N_2016.pdf

Parets del Vallès



Dijous 23 de febrer

11 h Casal de Joves Cal Jardiner
Sessió tècnica d'**Avaluació del Pla Igualtat 2012-2015**

27 de febrer, 20 de març i 3 d'abril

Centre Obert El Sol
Tallers: Prevenció de ciberassetjament i les relacions abusives i El meu cos no entén de cànons a càrrec de l'Associació Candela per la Investigació i Acció Comunitària.

Divendres 3 de març

19 h Teatre Can Rajoler
Presentació del documental Arreta



Amb la presència de les directores Maria Zafra i Raquel Marques. Després de viure un càncer de mama, Ainhoa pren la decisió de reconstruir el seu cos amb un tatuatge. Un procés amb el qual busca empoderar-se del seu cos trans. Arreta se centra en els cossos i en els canvis que els travessen, amb la malaltia i la mort com a part de la vida.

Donatiu mínim: 2 €
Recollida d'entrades a Can Rajoler i al teatre el mateix dia de la presentació.
Els ingressos es destinaran al Col·lectiu Oncogirls.

Divendres 10 de març

18 h Biblioteca Can Butjosa.
Hora del conte sobre dones
A partir de l'1 de març hi haurà una exposició amb llibres i contes sobre la temàtica.

Dimarts 14 de març

18 h Biblioteca Can Rajoler
Hora del conte: contes en femení, a càrrec de Carme Brugarola

Divendres 17 de març

21 h Sala Basart Cooperativa
Sopar de Dones. Porta el teu plat i el teu somriure!
Amb l'obra de teatre: **Ruth i Mercè. Separades... i què?**



Comèdia escrita i dirigida per Marià Font. Amb Mayte Carreras i Cristina Solà.
La Ruth s'acaba de separar, s'ha quedat sense feina i està pendent de desnonament. Per sort, compta amb la Mercè, la seva millor amiga. Totes dues ens ensenyen un ventall de solucions divertides als seus conflictes.

Amb final de festa
Gratuït. Inscripcions prèvies al Casal de Joves Cal Jardiner fins el 14 de març. Places limitades.

Dimarts 21 març

18 h Biblioteca Can Rajoler
Hora del conte: Loles, a càrrec de Mon Mas

Diumenge 26 març

10 h Sortida del Casal de Joves Cal Jardiner
Marxa Violeta: No sóc la mitja taronja de ningú!
Caminada popular per la igualtat. Recorregut de 10 km per Gallecs, amb el suport de la CAM.
Inscripcions al Casal Cal Jardiner. Les 200 persones primeres inscrites tindran un obsequi.
Al final del recorregut, **Vermut Musical** al Casal de Joves Cal Jardiner, amb la col·laboració de CEM Maria Grever.
Donatiu mínim: 2 €. Els ingressos es donaran a l'Associació Parets Contra el Càncer

Dimecres 29 març

19 h Biblioteca Can Rajoler,
Club de lectura de novel·la: tertúlia al voltant de la novel·la La nevada del cucut de Blanca Busquets

Tot el mes

Biblioteca Can Rajoler
Exposició de documents sobre el tema amb la guia de lectura corresponent.



XVI Campanya contra la violència masclista

Novembre de 2016

PROU d'hosties PROU

Programa d'activitats

dimarts 8 novembre

Sessió formativa:

Estimar no és mal: la participació de les joves

A càrrec de Mònica Cárdenas

Lloc: Casal de Joves Cal Jardiner

Hora: 18 h.

L'objectiu és sensibilitzar amb perspectiva de gènere la població, activista, jocs, etc., del Casal per impulsar la participació dels joves.

dilluns 14 novembre

Teatre:

Stop! de Padi Padilla

A càrrec del grup de Teatre Jove de Paret

Lloc: Teatre Can Rajoler

Hora: 12 h.

Preu: 7€. Venda d'entrades a Ticketea, a Can Rajoler dimarts de 9 a 13 h i dijous de 16 a 19 h, i al mateix teatre una hora abans de la representació.

Adreçat a l'alumnat de l'Institut La Sènja, dins del projecte Gènere a l'Institut. Entrada gratuïta.

dies 14, 16, 17, 21, 23

**28, 29 i 30 novembre i 1
desembre**

Tallers:

Tallers per a **mores i pares** a càrrec de Leonor Górrera, professora del departament de psicologia social de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Inscripcions al tel. 93 573 79 79. Places limitades.

dies 15 i 16 novembre

Teatre:

Ningú més que l'altre

A càrrec de Lapous Espectacles

Lloc: Casal de Joves Cal Jardiner

Hora: 9.30 h.

Adreçat a l'alumnat de 5è de Primària de les escoles del municipi.

diumenge 22 novembre

Taller:

Ej carrer és nostre

Adreçat a noies joves del municipi

Inscripcions i més informació al Casal de Joves Cal Jardiner.

Activitat subvencionada per la Diputació de Barcelona

1 desembre

**Avulsió del Pla d'Igualtat Municipal
2012-2015**

Fòrum ciutadà.

Cal inscripció prèvia.

Lloc: Casal de Joves Cal Jardiner

Hora: 18 h.

Tot el mes, a la Biblioteca Can Rajoler, el **Racó de mores i pares**: exposició de documents i gala de lectura sobre Convivir. A més, **Hores del conte**: dimarts 15 novembre, 16 h; 'Fang, boba!' i 22 novembre, 16 h; 'Embalcant la traca'. **Tallers de prevenció de relacions abusives**: a càrrec de l'Associació Cardèria per a la investigació i l'Acció Comunitària. Adreçat a l'alumnat de l'Institut La Sènja, dins del projecte Gènere a l'Institut.



Col·labora amb



Extret de la pàgina de Facebook
Paret Connecta

Sant Celoni

8
març
dia internacional de les dones 2017

SANT CELONI

Dimecres
8 de març
Presentació del llibre
Llavis que tremolen
de Glòria Massagué
- A les 19 h
- A la llibreria Els 4 Gats

Dissabte
11 de març
Masterclass de Chi kung
amb Irene Garcia professora de Chi Kung, Reiki i Ioga
- A les 10 h
- Al Pavelló 11 de setembre

Masterclass de Defensa Personal mixta
amb Xavi Costa, instructor 2n de defensa personal
- A les 11.15 h
- Al Pavelló 11 de setembre

Diumenge
12 de març
III Caminada per les Dones a la Vall d'Olzinelles a través de les "tremontinaires" per conèixer la flora i els seus usos remeiers. A càrrec de Pere Barnola de l'Associació Flora catalana, Josep Llovera i la remelera Alba Miralpeix
- A les 10 h (Punt de trobada a l'Esclat: 9.30 h)
- Sortida de Can Draper
- Recorregut 4 km
Hi haurà un vermut final

LA BATLLÒRIA

Divendres
3 de març
Sopar de dones i ball
(cadascú porta un plat per compartir)
- A les 20 h
- Al menjador de l'escola Montnegre
Organitza: Col·lectiu de dones de les caletes

Diumenge
12 de març
Caminada pel Montnegre
- A les 9 h
- A la plaça de l'església
Organitza: Batcòlla

Ajuntament de Sant Celoni

Plataforma d'Iniciatives per Regenerar els Espais

Generalitat de Catalunya Institut Català de les Dones

Diputació Barcelona

Extret de la web de l'Ajuntament de Sant Celoni:

http://www.santceloni.cat/ARXIU_S/agenda/2017/Dia_Internacional_Dona.jpg

25N

Trenquem el silenci Tothom pot dir NO

Dia Internacional per l'eliminació de la violència de gènere

Acció reivindicativa
Dissabte 26 de novembre de 2016
Al carrer Major des de la Plaça
de l'Església a la Plaça de la Vila.
18h

Ajuntament de Sant Celoni
Diputació Barcelona
Generalitat de Catalunya Institut Català de les Dones
Píeg Plataforma d'Escoltes per l'Equitat entre Gèneres
Amb la col·laboració de l'escola Zona Música de Sant Esteve de Palautordera

Extret de la web de l'Ajuntament de Sant Celoni:
<http://www.santceloni.cat/document.php?id=17397>

