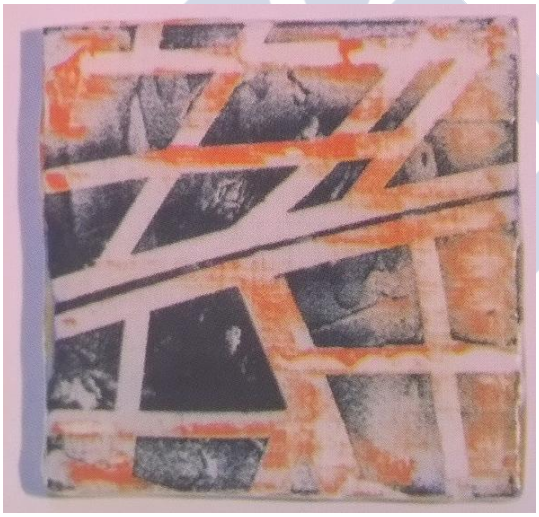
TESIS DOCTORAL

EL IMPACTO DE LAS POLÍTICAS DE GÉNERO E IGUALDAD EN EL EMPLEO EN EL ÁMBITO LOCAL



Paula Otero Hermida

Departamento de Ciencia Política y de la Administración

Santiago de Compostela, 2015

USC
UNIVERSIDADE
DE SANTIAGO
DE COMPOSTELA

FACULTADE DE CIENCIAS POLÍTICAS E SOCIAIS
Campus Vida
15782 Santiago de Compostela
Tfno.: 881 815 128

O que subscribe, Ramón Ángel Bouzas Lorenzo, Profesor Titular de Ciencia Política e da Administración, na súa condición de director da investigación realizada por PAULA OTERO HERMIDA, co título *EL IMPACTO DE LAS POLÍTICAS DE GÉNERO E IGUALDAD EN EL EMPLEO EN EL ÁMBITO LOCAL*, que presenta a efectos de acadar o grao de doutora, pola presente informa que o devandito traballo reúne os requisitos de calidade, asemade dos esixidos pola normativa vixente, para que sexa presentada para a súa defensa e aprobación como Tese Doutoral perante o Tribunal correspondente.

En Santiago de Compostela, a 24 de outubro de 2015

Asinado, Ramón Ángel Bouzas Lorenzo, director.

USC
UNIVERSIDADE
DE SANTIAGO
DE COMPOSTELA

Ilustración de portada titulada *Nang Ya (2014).*

Realizada por Rodrigo Montero Martínez

www.rhodemontero.org

I

Preciso agradecer todo o apoio que recibín neste proceso académico e vital que é facer unha tese de doutoramento, algo que unha emprende en teórica soidade para decatarse da enorme rede que sostén ese exemplar co que esperamos aportar algo de utilidade na construcción do coñecemento, sempre comunitario.

Comenzo por Ramón Bouzas, tutor e inspirador, a persoa que nos anos de traballo abrumador fóra do ámbito académico non se esqueceu da vontade investigadora soterrada que sempre tiven. Teño que agradecerlle o apoio ó traballo, pero especialmente esa lembranza, ese alento.

Tamén en términos parecidos é necesario agradecer ó Equipo de Investigación Muller e Política da USC, tanto os seus membros formais como non formais, o seu interese na materia e as súas achegas, das que tanto aprendín: Isabel Diz, Marta Lois, Celestino G. Arias, Andrés Cernadas, Natalia Paleo, Iván da secretaría do departamento… agardo non esquecerme de ninguén.

Teño igualmente moito que agradecer en Valencia: a Mónica, Tomás, Félix e tantos outros profesores da Universidade Politécnica de Valencia, que compartiron un espazo onde traballar e experimentar a ilusión da docencia e a construcción de proxectos. Igualmente, á xente do Instituto INGENIO-CSIC, onde tan bós momentos pasei, entre cafés, seminarios e ensinanzas mutuas sobre os aparellos de investigación, tan proveitosos. Tamén, agradecer a comprensión e apoio dos meus compañeiros e compañeiras da Cruz Vermella, que fixeron da palabra conciliación unha realidade.

Por último, agradecer, sempre, ás miñas amigas e amigos, porque sentirme tan afortunada de contar con persoas así é, sen dúbida, o meu grande impulso. Neles inclúo á miña familia, porque non elixiría outra. Tamén a Michiño e Lluvia, pola compañía sobre a táboa de estudo. E por suposto a Miguel, xa que estamos na mesma aventura.

ÍNDICE

ÍNDICE ..... **i**

Índice de tablas ..... **vi**

Índice de Siglas y Abreviaturas ..... **vii**

CAPÍTULO 1. PRESENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN **1**

1.1 Introducción **1**

1.2 Concepción de la Investigación: Objeto de Estudio, Preguntas e Hipótesis **8**

1.3 Método **19**

1.4 Estructura Expositiva del Trabajo **24**

CAPÍTULO 2: GÉNERO Y *MAINSTREAMING* **27**

2.1 Políticas Públicas de Género **27**

2.1.1 Especificidades determinadas por la variable de diversidad sexo-género **31**

2.1.2 Diferencia y desigualdad 37

2.1.3 Perspectivas de las políticas de género 40

2.2 *Mainstreaming* de Género: Introducción y Contexto Definitorio **43**

2.2.1 Definición institucional europea **44**

2.2.2 Proceso político y actores en la definición institucional europea 47

***2.3 Mainstreaming*: Marco de Análisis y Potencialidades** **50**

2.4 *Mainstreaming*: Actores Principales en el Subsector de Políticas de Género **54**

2.4.1 Instituciones y organismos de igualdad **54**

2.4.2 Movimientos de mujeres, movimientos de varones y movimientos pro igualdad o feministas **60**

2.4.3 Movimientos feministas: Procesos y dinámicas evolutivas 65

2.4.4 Políticas públicas de género, *mainstreaming* e interrelaciones entre actores **66**

2.5 M*ainstreaming* como Herramienta: Instrumentos **68**

2.6 *Mainstreaming*: Factores de Influencia y Actualidad 81

2.6.1 Espacio Ideológico 82

2.6.2 Representación femenina 83

2.6.3 Interseccionalidad 91

2.6.4 Limitaciones y retos irresueltos 94

2.6.5 *Mainstreaming:* Discurso y vacío 95

2.7 Potencialidades del *Mainstreaming:* Calidad en la Política Pública y el *Mainstreaming* de Calidad 101

CAPÍTULO 3: *MAINSTREAMING* EN ESPAÑA 105

3.1 Evolución de las políticas de género en España 105

3.2 Contexto estatal y mainstreaming de género 106

3.2.1 Instituto de la Mujer 107
3.2.2 Perfil ideológico y partidos 108
3.2.3 Movimientos de mujeres y por la igualdad en España 112

3.2.4 Relevancia del contexto autonómico y sus organismos de igualdad 113

3.3 Mainstreaming e instrumentos en España 118

3.3.1 Mandato 119

Estadísticas y estudios con perspectiva de género 123
Informes de impacto de género 125
Evaluación de las políticas de género 129

***3.3.4 Mainstreaming*: educación y sensibilización 134**

***3.3.5 Mainstreaming* y participación 135**

CAPÍTULO 4: POLÍTICAS MUNICIPALES DE GÉNERO Y MAINSTREAMING. EL CASO ESPAÑOL 137

4.1 La creciente importancia de lo local 137

4.2 El ámbito local en España 143

4.3 Políticas públicas de género y *mainstreaming* en el ámbito municipal 149

4.3.1 Representación femenina 149

4.3.2 Recomendaciones para la aplicación del *mainstreaming* en el ámbito local 151

4.4 Panorámica de las políticas públicas de género y *mainstreaming* en el ámbito municipal español 154

4.4.1 Evolución 157

4.4.2 Actores 161

Gender Machineries o Instituciones locales de igualdad. Concejalías de Mujer e Igualdad y otras estructuras 161

Centros de Información a la Mujer 166

Movimientos por la igualdad en el ámbito local: agrupaciones de mujeres 168

4.4.3 Mandato 173

Ámbito específico de las políticas de igualdad y mainstreaming municipales 173

Mandato autonómico para el ámbito local 176

Mandato estatal para el ámbito local 180

Mandato de otros niveles administrativos para el ámbito local: otras consideraciones 181

Planes de Igualdad Municipales 183

4.5 Mainstreaming municipal: participación y otros instrumentos 185

4.5.1 Instrumentos de participación: los Consejos Municipales de Mujer o Igualdad 185

4.5.2 Instrumentos de coordinación intermunicipal y participación en redes de igualdad 187

4.6 Políticas públicas de género y *mainstreaming* en Ayuntamientos Españoles: factores de influencia y voluntad política 188

CAPÍTULO 5: *MAINSTREAMING* DE GÉNERO EN EL EMPLEO EN EL ÁMBITO MUNICIPAL ESPAÑOL 193

5.1 Trabajo, empleo y género 193

5.2 Políticas de Empleo: introducción a sus características principales en España .. 196

5.3 Las políticas de empleo y género: el marco europeo 200

5.3.1 Empleo y conciliación 204

5.3.2 Usos del tiempo y su medición 206

5.3.3 Empleo, *mainstreaming* de género y nuevos espacios de la política: Responsabilidad Social Corporativa 207

5.4 Políticas de empleo y *mainstreaming* de género en España 211

5.5 El marco legal de la igualdad en el empleo en España 220

5.5.1 Incorporación de las directivas comunitarias al ámbito de la igualdad de género en el empleo en España 222

5.5.2 Igualdad en el empleo en el marco legislativo estatal 223

5.5.3 Igualdad en el empleo en el ámbito legislativo autonómico 227

5.5.4 Los planes de igualdad estatales y autonómicos y el ámbito del empleo 229

5.6 Igualdad en el empleo: aproximación a las políticas locales 231

5.6.1 Políticas de empleo en el ámbito local 232

5.6.2 Igualdad en el empleo en el ámbito local: mandato y datos de situación .. 234

5.6.3 Las políticas locales de igualdad y empleo: un gran campo de acción 239

CAPÍTULO 6: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN 245

6.1 Apunte metodológico 245

6.1.1 Contenidos del cuestionario 245

6.1.2 Los estudios de caso 249

6.2 Resultados 257

6.2.1 ¿Desarrollan *mainstreaming* de género los Ayuntamientos españoles de mediano tamaño? 257

Representación femenina y prioridad política 257

Gender Machineries (Organismos de Igualdad y CIM) 259

Planes de Igualdad 261

Análisis-Evaluación de las políticas de género 262

Educación y sensibilización 263

Organización (coordinación, redes) 263

Participación 265

Aplicación: Medidas 265

6.2.2 ¿Qué factores influyen en el desarrollo del *mainstreaming*? 267

Representación femenina en el gobierno municipal: mujeres alcaldesas 267

Rango orgánico de la gender machinerie 269

Planes de igualdad 271

Color político 273

6.2.3 ¿Desarrollan *mainstreaming* en sus políticas de igualdad en el empleo? .. 275

Actuaciones dirigidas a la administración pública local en el ámbito del empleo 277

Actuaciones Dirigidas a Personas Inactivas o Desempleadas 279

Actuaciones Dirigidas a Trabajadoras y Trabajadores 282

Actuaciones dirigidas a emprendedores/as y promoción empresarial 284

Actuaciones Dirigidas a Empresas 285

Actuaciones Dirigidas al Área Rural 288

6.2.4 Estudios de caso: relación entre esfuerzo realizado en materia de género y apoyo recibido 290

CAPÍTULO 7: CONCLUSIONES 305

7.1 Síntesis de Hallazgos 305

7.2 Epílogo: *Mainstreaming*, empleo y crisis 320

7.3 Notas para una posible agenda de investigación 322

BIBLIOGRAFÍA 326

Ramírez, M.R. Gascó, J.L. Taverner,J.L. (2011).Relaciones entre" outsourcing" y estrategia en los ayuntamientos españoles. *Auditoría Pública.* 343

ÍNDICE DE LEGISLACIÓN 350

ANEXO 1: Cuestionario y guión de entrevistas 353

ANEXO 2: Tablas de resultados de investigación 377

ANEXO 3: Referencias al ámbito local en las leyes autonómicas de igualdad 426

Índice de tablas

1	Preguntas e hipótesis de investigación	10
2	Diseño de la investigación: variables	16
3	Resumen de aportaciones originales	18
4	Relación entre universo y muestra realizada en función del sexo del/a responsable de la alcaldía	22
5	Relación entre universo y muestra realizada en función del partido político de pertenencia del/a responsable de la alcaldía (I)	22
6	Relación entre universo y muestra realizada en función del partido político de pertenencia del/a responsable de la alcaldía (II)	23
7	Relación entre universo y muestra realizada en función de la población de los municipios	24
8	Connotaciones de los roles de género	35
9	Interpretación de las fases (actores, modalidades e intencionalidad) de intervención del *Mainstreaming*	50
10	Instrumentos potenciadores del *Mainstreaming* (I)	73
11	Instrumentos potenciadores del *Mainstreaming* (II)	78
12	Representación substantiva vs. representación constitutiva de género	87
13	Leyes de igualdad autonómicas	119
14	Planes de igualdad autonómicos y áreas de intervención	120
15	Evolución de los elementos programáticos de las políticas municipales de género	158
16	Gobernanza multinivel y política de igualdad	173
17	Normativa de igualdad y ámbitos de intervención a nivel local	177
18	Perfil de desigualdad y mercado laboral en España	213
19	Posibles Acciones Municipales en cuanto a Empleo e Igualdad de Género	242
20	Datos disponibles de los estudios de caso	252
21	Selección de estudios de caso según índices compuestos	254
22	Datos generales de los municipios examinados	255
23	Actuaciones dirigidas a la Administración pública local en el ámbito del empleo	278
24	Actuaciones dirigidas a personas inactivas o desempleadas	280
25	Actuaciones dirigidas a trabajadoras y trabajadores	282
26	Actuaciones dirigidas a emprendedores/as y promoción empresarial	285
27	Actuaciones dirigidas a empresas	286
28	Actuaciones dirigidas al área rural	288
29	Perfil de entrevistas realizadas	290
30	Perfil de la muestra de municipios según esfuerzo realizado y apoyo recibido	291
31	Ubicación de municipios analizados según esfuerzo realizado y apoyo recibido	292
32	DAFO global de los estudios de caso	303

Índice de Siglas y Abreviaturas

Admón…… Administración

AGE…… Administración General del Estado

Art…… Artículo

(A)…… Asociaciones

CC.AA…… Comunidades Autónomas

CIM…… Centro de Información de la Mujer

Ed…… Editorial

Eds…… Editores/as

FEMP…… Federación Española de Municipios y Provincias

Gral…… General

LOREG…… Ley Orgánica del Régimen Electoral General

NMS…… Nuevos Movimientos Sociales

Ns/Nc…… No sabe/no contesta

ONG…… Organización no gubernamental

PP…… Partido Popular

PSC…… Partido de los Socialistas de Cataluña

PSOE…… Partido Socialista Obrero Español

(S)…… Sindicatos

SEPE …… Servicios Públicos de Empleo Estatal

(SP)…… Sector Privado

UAFSE…… Unidad Administradora del Fondo Social Europeo

UE…… Unión Europea

USC
UNIVERSIDADE
DE SANTIAGO
DE COMPOSTELA

CAPÍTULO 1. PRESENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Introducción

Las principales motivaciones sobre la que descansa esta tesis doctoral son un conjunto de deseables irrealizados en relación con dos aspectos: el género y el ámbito local.

El género, que forma parte nuestra identidad e influye probablemente más de lo que nos gustaría en nuestro rol social, así como la ciudad, *vila* o aldea, en la que vivimos condiciona en gran medida nuestra relación con el mundo, así como el acceso a servicios y recursos. No es, quizás, necesario insistir en la igualdad no realizada, en las múltiples y, en ocasiones, sutiles barreras que la desigualdad impone.

Por su parte, la arquitectura y significación del ámbito local permanecen pendientes de alguna manera en España, dada su debilidad estructural frente a otros niveles administrativos, cuestión reseñada reiteradamente por el conjunto de la bibliografía analizada. Su potencial, como enclave próximo y con opciones de apertura a las demandas de la ciudadanía, es, no obstante, muy amplio. Algunos estudios internacionales plantean que el desarrollo local y las capacidades locales pueden ser condicionantes clave en la existencia de Estados del Bienestar exitosos (Sellers y Lidström, 2007). Sería el caso de algunos países nórdicos, referentes también, por otra parte, en políticas de igualdad.

Pese a la importancia, vital y diaria, de las experiencias relacionadas con nuestra tipificación sexual y el espacio físico y administrativo que ocupamos de forma inmediata, el género y el ámbito local son dimensiones que se han mantenido en un segundo plano en la Ciencia Política, en una condición, tal vez, secundaria o menor, si bien ciertamente, no han sido las únicas.

Esta situación parece estar cambiando, creciendo el peso del subsector de las políticas de género en el seno de la Ciencia Política, gracias al desarrollo de análisis exitosos desde el neoinstitucionalismo que contribuyen de forma general a la producción científica centrada en las estructuras públicas (Chappell, 2008, 2010;

Mackay, Kenny, y Chappell, 2010). Igualmente, se observan importantes contribuciones desde la perspectiva del *policy making*, a través del desarrollo de complejos estudios comparados a nivel internacional, que comprenden grandes franjas temporales, diferentes ámbitos de actuación de las políticas de género, contemplando análisis multifactoriales sobre posibles aspectos facilitadores y condicionantes, como la existencia de recursos, la cercanía al poder de los organismos de igualdad o la representación femenina no sólo entendida como presencia física, sino substantiva, entre otros factores (Lovenduski y Norris, 1993; Mazur, McBride y Hoard, 2012; McBride y Mazur, 2010).

En el contexto europeo, se han desarrollado igualmente relevantes estudios comparados, pretendiendo comprender cómo las visiones de género que subyacen a las políticas han producido *output* diferenciales en los distintos países, pese a contar con directrices comunes, ofreciendo otras visiones al complejo fenómeno que supone la europeización (Bustelo y Lombardo, 2006; Krizsan y Lombardo, 2013; Lombardo y Agustín, 2012; Lombardo y Bustelo, 2009; Lombardo y Verloo, 2009). Igualmente, en España se observa un notable desarrollo, contando con expertas en la materia que son referentes fuera de estas fronteras.

De la misma forma, el ámbito local ha constituido crecientemente un foco en el estudio de las políticas públicas, también de aquellas de género -tendencia de la que la modesta aportación de la presente investigación pretende ser un reflejo-. El ámbito local y sus potencialidades han tomado un cariz político, al consolidarse visiones que no lo ubican como un mero subnivel administrativo, generalmente infradotado, que convendría reforzar, sino que valoran la política municipal como el centro de una democracia avanzada, con posibilidades de participación real, que debe emitir los mensajes principales acerca de los objetivos de la economía y la sociedad, dejando de ser un espacio donde se reproducen los debates autonómicos y estatales (González, 2012). Desde otras visiones de cariz más funcional y con menor peso político se demanda también la amplificación del ámbito local por sus ventajas en la oferta directa de servicios. La cercanía parece un aspecto cada vez más importante, siendo el principio de subsidiariedad uno de los pilares básicos de la construcción comunitaria, al

fomentar la lógica de que sea la administración más próxima la que trate de solucionar la problemática en cuestión objeto de la política.

Es también el caso de las políticas de género, cuyas directrices institucionales insisten en la participación de los distintos actores implicados en sus localidades, convirtiendo el ámbito donde se viven y detectan las desigualdades en una arena de propuestas e intervenciones. Esta cuestión ha sido reforzada indirectamente con la incorporación del *mainstreaming* de género.

Esta estrategia destinada a superar la concepción de las mujeres como colectivo vulnerable o a mejorar, se fija como objetivo una transformación del conjunto de la estructura social, convirtiendo a las actuaciones en materia de género en políticas que se asimilarían a las situadas en la corriente política principal (Consejo de Europa, 1999). Esta transformación se realizaría prioritariamente a través de la aplicación de la perspectiva de género en términos globales, focalizando esa "mirada violeta" en el conjunto de políticas e instituciones públicas, abriendo un amplísimo campo de acción en un espectro multinivel. La profundidad que ambiciona esta evolución de las políticas de género desde la óptica del *mainstreaming* invita también a la reflexión sobre su complejidad y su desarrollo real por parte de administraciones no siempre dotadas de conocimientos de género o recursos, cuestión que atañe concretamente al ámbito local.

El *mainstreaming* de género comenzó a implementarse en las políticas españolas a principios de la década del cambio de milenio, y sin embargo, desconocemos su impacto en el ámbito local, pese a que las distintas normativas de carácter autonómico y estatal que establecen el enfoque *mainstreaming,* recogen el importante papel del ámbito municipal en las políticas de género. Legislaciones previas de mediados de los años ochenta, en concreto la *Ley de las Bases Reguladoras del Régimen Local*, establecía la posibilidad de que voluntariamente los municipios realizaran actividades en aspectos relativos a la promoción de la mujer (Art. 28), a la vez que fijaba la obligatoriedad de la prestación de Servicios Sociales para los municipios de más de 20.000 habitantes. A partir de entonces, los ayuntamientos han realizado actuaciones muy heterogéneas en cuanto a políticas de igualdad (Sampedro, 1992, Valiente 1999,

Rodán, 2004). De forma más reciente, podría reconocerse un hito en las políticas con la entrada en vigor de la *Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.* Dicha ley define con claridad el *mainstreaming* de género como herramienta principal de las políticas, así como reconoce explícitamente, la integración del derecho a la igualdad en el ejercicio de las competencias municipales (Art. 22.1). A todo ello, la ley suma la necesidad de implementar diversos instrumentos para acercar la perspectiva de género en el conjunto de administraciones públicas, como podrían ser, a modo de ejemplo, aquellos instrumentos de análisis y recogida de información, precisos antes del diseño de las políticas. Otra ilustración de relevancia la constituiría la obligación de paridad en las listas electorales, que incluye al ámbito local. Son cuestiones que serán detalladas, como es lógico, en el desarrollo del marco teórico de la investigación, pero desde este inicio se desea enfatizar que la citada Ley Orgánica, concreta y fortalece el campo de las políticas de género en los Ayuntamientos en el año 2007, así como lo unifica con respecto a leyes de igualdad autonómicas previas.

Estas disposiciones de *mandato* (Alonso, 2012), es decir, definitorias de qué perspectiva debe adoptarse en las políticas de género, conjuntamente con el propio desarrollo del ámbito local español en estos años, plantean la necesidad de una aproximación panorámica a las intervenciones que realizan los ayuntamientos españoles, así como a sus organismos, características y condicionantes en su puesta en marcha.

Constituirá, por lo tanto, el foco de la investigación esta observación que se dirige al conjunto del Estado, tratando de conocer esta realidad más allá de las esperadas diferencias territoriales, pretendiendo una imagen de conjunto que permita responder a la cuestión de si puede hablarse de *mainstreaming* en el ámbito local en términos generales. Esta imagen global permitiría posteriores comparaciones, tanto temporales como de los territorios con respecto al conjunto del Estado. Para ello, se plantea la realización de esta panorámica tras un par de años de la entrada en vigor de la ley, en 2009, observando tendencias en su implementación en un mismo curso político, lo cual podría facilitar también comparaciones en posteriores ciclos. Esta información sería útil en la actualidad para medir qué impacto ha tenido el recrudecimiento de las

medidas de austeridad, así como el cambio político del año 2011, ya que es preciso conocer la situación de la que se partía. En verdad, continúan sin existir en el año 2015 estudios semejantes al que ahora se presenta, por lo cual puede ser útil ofrecer información sobre las estructuras y recursos, estrategias políticas y acciones, así como condicionantes de las políticas, previas a la intensificación de la crisis económica y de empleo.

Quizás, por otro lado, también podría ofrecer un paso más sobre el que avanzar hacia la determinación de cuál es el rol municipal en las políticas de género. Se adelanta, como se observará en los primeros capítulos, que si bien el ámbito local encuentra reconocida su relevancia en el seno de la gobernanza multinivel de la política, se hallan notables ausencias en cuanto a la concreción de un posible rol y las actuaciones locales, así como en cuanto a la disponibilidad de datos de situación, tanto en España como en el exterior. En este sentido, sería una recompensa para la autora que la presente tesis doctoral pudiese influir en futuras investigaciones.

Por su parte, en referencia a la investigación que ahora se introduce, el escaso tratamiento de la perspectiva de género en el ámbito local, así como la peculiaridad del propio ámbito local español, suman dimensiones diferenciales a la política que plan-tean cuestiones no exentas de dificultades. Cabría destacar, en ese sentido, la necesidad de desarrollar una propuesta para la observación de *mainstreaming* a nivel municipal en el marco de una muestra amplia que, como se citaba, pretende ofrecer una imagen de conjunto. Esta propuesta se ha desarrollado finalmente a través de la observación del uso de los instrumentos de *mainstreaming* -planes de igualdad, instrumentos de análisis o de participación...- por parte de los ayuntamientos, conjuntamente con el análisis de actuaciones concretas en una política sectorial donde debería aplicarse esta visión transversal del género.

El *mainstreaming* puede ser estudiado de forma global en las estructuras municipales, como de hecho se pretende observar en la presente investigación. La literatura recomienda, no obstante, sumar el análisis de un área determinada con el fin de profundizar en cómo se adaptaría dicha transversalidad a sus distintos elementos (Alonso, 2012; Mazur, 2009; McBride y Mazur, 2010; McBride y Mazur, 2012a; Verloo y

Lombardo, 2007). Con tal motivo, se ha profundizado en la investigación del *mainstreming* en las políticas de empleo.

Éste, en concreto, ha sido el foco prioritario de las políticas de género en el conjunto de niveles administrativos superiores, situándose el origen de esta relevancia en las directrices comunitarias (Liebert, 2003; Lombardo, 2003c; Maruani, Rogerat y Torns, 2000; Rees, 2006; Rubery, Smith, Figueiredo, Fagan y Grimshaw, 2004; Valiente, 1996). Esta perspectiva ha sido incorporada al ámbito nacional, observándose un gran espacio concedido a las políticas de igualdad en empleo en las políticas de género, así como la inclusión de objetivos acerca de la igualdad entre mujeres y hombres en las propias políticas de empleo. Sin embargo, pese a su prioridad, estas cuestiones no han sido estudiadas en el ámbito local, por lo cual esta clara ausencia justificaría por sí misma la curiosidad científica en la materia. A su vez plantea un importante reto, ya que el empleo es competencia impropia del ámbito municipal, si bien es sabido que los Ayuntamientos no han renunciado a desarrollar acciones en un área tan definitiva para el desarrollo local.

Esta ausencia de marco motiva la escasez de estudios en materia de empleo del ámbito local, cuestión que suma dificultades a la observación de la transversalidad de género en un área que es de por sí poco conocida. En cualquier caso, ante la indefinición del rol local en materia de empleo, así como en cierto modo, cierta falta de concreción observada para este rol local también en el caso de las políticas de género, cabe observar qué posibles elementos para la igualdad en el empleo serían más adecuados en un contexto que, entre otros rasgos, podría presentar debilidad de capacidades, situación que, como se mencionaba anteriormente, se antojaría el escenario habitual en los ayuntamientos españoles.

Contando con los retos señalados, en un menor grado se ha pretendido también atender a posibles nuevas tendencias en las políticas, como sería el caso de las políticas de Responsabilidad Social Empresarial en materia de género. Éstas suponen la promoción de acciones voluntarias dirigidas tanto al sector privado, como a los municipios como organización, proponiendo acciones en cuanto a calidad e igualdad

en el empleo enmarcadas en visiones más flexibles del rol de la administración aptas para el entorno local, aunque sin capacidad normativa en estas áreas.

Por otro lado, estos planteamientos y retos de investigación deben tener en cuenta el contexto local español, fuertemente desigual. Con fronteras municipales que datan en ocasiones del Medievo, se cuenta con municipios muy distintos en cuanto a tamaño poblacional y disponibilidad de recursos, sean materiales, humanos u otros, como capacidades técnicas. Ante esta situación, la investigación opta por intentar ofrecer resultados más sólidos, dirigiéndose a municipios que combinen mayores posibilidades de realización de políticas de género con el carácter y ambición del *mainstreaming,* con la atención hacia un ámbito donde no se hayan centrado estudios previos. Serían los municipios de mediano tamaño quienes responderían a estos planteamientos, dada la investigación existente en la materia centrada en ciudades de más de 100.000 habitantes y las dificultades de actuación en municipios menores de 20.000 habitantes no comprometidos por las leyes del régimen local a la intervención en materia social.

Los aspectos de la investigación que han sido destacados apuntan hacia el título que enmarca esta tesis doctoral, *El impacto de las políticas de igualdad en el ámbito local*, necesariamente un resumen genérico de lo que engloba este estudio.

Se ha precisado que el trabajo se refiere específicamente al ámbito municipal, frente a otras entidades locales como las provincias, que formarían parte de la investigación de forma secundaria, como fuentes de apoyo a los municipios, pero sin constituir objeto de investigación. De la misma forma, cabe precisar que cuando se habla de impacto, el término se refiere a la extensión de dichas políticas en su dimensión de *mainstreaming*, en su versión más avanzada y de mayor alcance, tanto en términos generales como en el caso concreto de las prioritarias políticas de igualdad en el empleo. Se habla de impacto en referencia justamente no sólo a su posible multiplicidad, sino atendiendo a otros aspectos como la posible fuerza de sus actores, especialmente sus organismos de igualdad y la calidad en la implementación del *mainstreaming*, utilizando los instrumentos y medidas posibles aprovechando su

valor diferencial, enfocando sus políticas a cubrir espacios abandonados por otros niveles administrativos, evitando así duplicidades.

Por último, se destaca que el primer contacto e interés por esta temática sitúa su origen años atrás, en la colaboración de la autora en un proyecto de investigación[1] de la Universidad de Santiago de Compostela, financiado por el Instituto de la Mujer, desarrollando a partir de entonces nuevas preguntas de investigación y profundizando en la temática en los términos que aquí se han introducido.

Confiando en haber destacado algunos de los aspectos más reseñables de la investigación así como su necesidad, se presentan a continuación pormenorizados sus objetivos y preguntas concretas, así como el método con el que se abordan.

1.2 Concepción de la Investigación: Objeto de Estudio, Preguntas e Hipótesis

Como se adelantaba más arriba, el objeto de estudio se sitúa en el subsector de las políticas públicas de igualdad de género, concretamente en la aplicación del *mainstreaming* en el ámbito municipal español. Sobre este campo específico, se formulan diferentes objetivos y preguntas de investigación destinados a enmarcar los caminos por los que discurrirá el estudio. Se precisan en primer lugar, los objetivos:

Objetivo General:

Conocer el estado de desarrollo de las políticas públicas de género y *mainstreaming* en el ámbito local español, así como sus características definitorias.

Objetivos específicos:

1. Conocer el desarrollo de las políticas de igualdad en el empleo desde la estrategia *mainstreaming* de género.

[1] Proyecto 2006/PN034, financiado por el Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2007-09, dirigido por Ramón A. Bouzas Lorenzo.

[2] Por consiguiente, se ha valorado examinar su concurrencia como factor de influencia en el caso específico local, valorando más allá de la influencia de actores clave o condicionantes tradicionales como la ideología del equipo de gobierno, si el *mainstreaming*, en su vertiente instrumental, podría

2. Desarrollar un marco teórico que permita un acercamiento adecuado al *mainstreaming* de género en un ámbito escasamente estudiado, como es el ámbito local.
3. Evaluar los factores que facilitan o influyen el desarrollo del *mainstreaming* en el ámbito local.
4. Generar conocimiento en un marco muestral lo más amplio posible, a la vez que homogéneo, facilitando la generalización de los resultados.

Habida cuenta de los objetivos marcados, fruto de una revisión previa de la bibliografía que situaba algunos de los espacios sobre los que avanzar en el conocimiento del objeto de investigación, las preguntas e hipótesis se relacionan con dichos objetivos y manifiestan los aspectos centrales de la tesis doctoral presente, según se expresa en la tabla 1.

En referencia a la primera pregunta de investigación, *¿Desarrollan mainstreaming los ayuntamientos españoles?*, es importante indicar que la descripción del *mainstreaming* dentro del propio ámbito académico e institucional es compleja y no exenta de debate.

Mainstreaming es, a la vez, un nuevo objetivo -la transformación de las relaciones de género frente a la mejora de la mujer-, una estrategia -frente a políticas de igualdad de oportunidades de corte más focalizadas en la legislación antidiscriminación, por ejemplo-, un conjunto de prácticas políticas implementadas a través de sus instrumentos, así como la incorporación de la igualdad como una prioridad en la agenda política o la transversalidad de género en el marco de una política sectorial definida. Es *mainstreaming* la adaptación de las medidas necesarias a las desigualdades existentes a raíz de un análisis previo, pudiendo en ocasiones limitarse dichas medidas a prácticas antidiscriminatorias que corresponden a estrategias antiguas, previas al *mainstreaming*, que, no obstante, se integrarían en él si contribuyen adecuadamente al objetivo transformador marcado (Consejo de Europa, 1999; Alonso, 2012; Rees, 2005; Walby, 2005; Verloo y Lombardo, 2007).

Ante esta complejidad y enfocándose a los objetivos de investigación, que expresan la intención de ofrecer una imagen de lo que están haciendo los municipios

españoles en la materia, se ha optado por la observación a través de los elementos a la vez más tangibles y diferenciales del *mainstreaming,* frente a enfoques anteriores de las políticas de igualdad.

Tabla 1: Preguntas e hipótesis de investigación

PREGUNTAS PRINCIPALES (Y SECUNDARIAS) **DE INVESTIGACIÓN**	**HIPÓTESIS**
1. ¿Desarrollan *mainstreaming* los municipios españoles?	**H1.** *La producción normativa (autonómica y estatal) vigente en materia de igualdad potenciaría el desarrollo del mainstreaming*
1.1 ¿Cuentan los municipios con organismos de igualdad fuertes?	H 1.1 *La debilidad estructural del ámbito local español así como la falta de preeminencia de las políticas de género en la agenda institucional no favorecerían "gender machineries" fuertes*
1.3 ¿Están los municipios desarrollando *mainstreaming* con calidad (potencialmente transversalizando)?	H 1.2 *La debilidad de las gender machineries atenuaría los beneficios de la incidencia de la normativa generando carencias en el desarrollo del mainstreaming.*
2. ¿Desarrollan los municipios españoles *mainstreaming* en sus políticas de igualdad en el empleo?	**H 2.** *La prioridad de la igualdad en el empleo en el conjunto de las políticas de género en niveles institucionales superiores impulsaría el desarrollo de acciones mainstreaming*.
2.1 ¿Aplican los municipios *mainstreaming* de calidad a las políticas de igualdad en el empleo?	H 2.1 *Dada la influencia de niveles administrativos superiores y nuevas tendencias en las políticas públicas relacionadas con el empleo y la igualdad, se observaría en este subsector de las políticas de género una mayor tendencia a incluir intervenciones distintas de aquellas tradicionales destinadas a mejorar la empleabilidad de las mujeres, dirigiéndolas también a otros públicos objetivos.*
2.2 ¿Están los municipios realizando una aportación específica local contribuyendo al desarrollo multinivel del *mainstreaming*?	H 2.2 *El ámbito competencial y los recursos invertidos serían suficientes para aprovechar el potencial local en aspectos como la oferta de servicios de proximidad para mujeres, la detección temprana de desigualdades, la facilitación de la participación de los distintos actores implicados en la política o el desarrollo de acciones propias del ámbito municipal como las políticas de usos del tiempo.*
3. ¿Qué factores influyen en el desarrollo del *mainstreaming* en el ámbito municipal?	**H3. *El color político y el sexo de quien ostenta la máxima responsabilidad determinarían principalmente el rango de la unidad con competencias en materia de igualdad, así como la adopción de un enfoque de mainstreaming en el desarrollo de las políticas municipales.***

Fuente: Elaboración propia

Por ello, se ha enfocado la observación a través de sus instrumentos, clasificados en instrumentos marco (incluyen la perspectiva y prioridades, como los planes de igualdad o la normativa); instrumentos de análisis (proporcionan información y permiten diagnosticar y analizar las desigualdades); instrumentos educativos y de sensibilización; instrumentos organizativos (organismos de igualdad, redes, otros organismos especializados); instrumentos de participación y consulta; así como instrumentos de aplicación (medidas concretas como cuotas, subvenciones, priorizaciones de género en la contratación pública, entre otras).

Esta categorización es de desarrollo propio, a través de diversas propuestas teóricas analizadas previamente (Consejo de Europa, 1999; Alonso, 2012), aspecto que se desarrolla en el próximo capítulo. El uso de estos instrumentos indica voluntad e interés por llevar a cabo políticas de género; indica de alguna forma si se darían las condiciones para hablar de *mainstreaming* frente a actuaciones más limitadas (medidas puntuales con el foco en la mujer); e, igualmente, describirían cuáles son los instrumentos más utilizados por los municipios, permitiendo analizar su pertinencia en un contexto local.

Se observará, por otro lado, si cuentan con instituciones de igualdad con capacidades (elevado rango orgánico y recursos), en tanto son elementos fundamentales en la investigación. Pueden ser categorizados como instrumentos, si bien son al mismo tiempo actores clave de la política, por ello se asocia una pregunta de investigación de segundo orden en este sentido.

En la literatura relativa al ámbito local, se destaca, además, la importancia del rango orgánico con que cuente el organismo de igualdad, aspecto por el cual será considerado factor de influencia, como se observará en referencia a la tercera pregunta de investigación. Asimismo, el grado de implantación de organismos de igualdad en el ámbito local, así como sus características son aspectos de gran interés a determinar en la presente investigación.

La hipótesis avanzada en referencia a la primera pregunta *(La producción normativa vigente en materia de igualdad potenciaría el desarrollo del mainstreaming)* ha sido formulada basándose en apreciaciones de la literatura española de género

especializada en el ámbito local, que sitúan un *mainstreaming* escaso en el ámbito local, pretendiendo observarse un posible desarrollo posterior a dichas investigaciones. Dados los cambios normativos acaecidos tanto a nivel estatal como en diversas Comunidades Autónomas, podría haberse suscitado una mejora. La investigación en este caso, ofrecería un contraste que permitiría aseverar si son cuestiones generalizables al ámbito municipal español, independientemente de casos o regiones concretas.

Por otro lado, se ha querido introducir análisis que no se limiten a la mera observación de dichos instrumentos. Para ello se ha observado si se puede hablar de "calidad" en la aplicación del *mainstreaming*, así como si el rol local está siendo aprovechado en su posible potencial en el marco de una política multinivel. En referencia a la calidad en la aplicación del *mainstreaming*, la definición adoptada (Consejo de Europa, 1999; Alonso, 2012) indica los componentes a observar en relación con los posibles elementos que caracterizarían dicha calidad. Las hipótesis se dirigen a que, si bien se incorporan algunas medidas que sí se refieren a aspectos transversales -como serían los citados planes de igualdad-, otros aspectos descritos tanto en la bibliografía consultada como en la propia normativa supramunicipal, como la necesidad de realizar evaluación de las políticas o la incorporación de la transversalidad en un subsector político ajeno al ámbito de la propia igualdad, estarían menos generalizados, dada la esperada debilidad de las instituciones locales de igualdad o "gender machineries", diluyendo de esta forma el posible impacto final de las políticas.

Respecto a la segunda pregunta de investigación, que inquiere acerca del *mainstreaming* en el ámbito del empleo, se aventuran similares preguntas asociadas. Se trata de la subárea temática elegida, de las muchas posibles -urbanismo, cultura, transportes, educación- en la que observar en detalle si se aplica el *mainstreaming*, dadas las recomendaciones de la literatura a nivel metodológico (Alonso, 2012; Mazur, 2009; McBride y Mazur, 2010; McBride y Mazur, 2012; Verloo y Lombardo, 2007), así como la citada importancia de la temática en el seno de las políticas de género, siendo el área en la que más se ha incidido también en el contexto nacional a través del proceso de europeización de las políticas (Lombardo, 2004). Es preciso conocer qué

actuaciones implementan los municipios -cuestión ampliamente desatendida en la literatura-, así como en qué medida participan actores clave, como los organismos municipales de mujer e igualdad o las asociaciones de mujeres, en relación a actores clásicos de la política, como sindicatos y asociaciones empresariales. En este sentido, se espera un cierto desarrollo, dada la prioridad de este ámbito en las políticas de género, si bien se cuentan con escasos datos sobre la perspectiva de género aplicada a esta política en el ámbito municipal (Roldán, 2004), así como de forma general hay escasez de estudios en cuanto a las políticas de empleo locales (Aragón y Rocha, 2003; Carballada, Antelo, González y González, 2005; Federación Española de Municipios y Provincias y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005). Igualmente, se esperaría observar el desarrollo de un rol municipal propio independiente de la reproducción institucional, desarrollando acciones que aportarían valor al conjunto de la política al no ser ejecutadas, o llevadas a la práctica con mayor dificultad por otras administraciones, como la oferta de servicios de proximidad para mujeres, la detección temprana de desigualdades, la facilitación de la participación de los distintos actores implicados en la política o el desarrollo de acciones como las políticas de usos del tiempo, aspectos también referidos en las normativas.

Por último, detallaremos los aspectos relativos a la última pregunta de investigación, que indaga los factores que pueden influir en el desarrollo del *mainstreaming.* En este caso, se observan elementos típicamente estudiados en el marco de la literatura de género, tanto en el ámbito internacional como nacional y local, como sería la ideología o la influencia de una representación femenina substantiva. El objetivo es contrastar si es efectiva su influencia también en el ámbito local, así como observar de qué manera incidirían.

Cabe destacar la existencia de otro factor clave destacado por la literatura española e internacional, como es la influencia positiva en el desarrollo de políticas de las asociaciones de mujeres, aspecto que no ha sido incluido como factor de cruce dada la debilidad observada en la perspectiva feminista y capacidades de estos grupos en el ámbito local español (Ortbals, 2007, 2010; Valiente Fernández, 1999). No se trata tanto de que no existan asociaciones de mujeres, como de la posibilidad de que estén enfocadas a otras actividades en muchos casos, como podrían ser las lúdico-culturales

(Roldán, 2004). Así como se observa interés por parte de las instituciones de igualdad por fortalecer a las asociaciones de mujeres, si bien de forma menos frecuente, las primeras se verían presionadas por las asociaciones de mujeres en niveles subestatales para realizar o enfocar las políticas de igualdad (Ortbals, 2007, 2010). Se ha observado la fuerza de estos movimientos en algunas de las ciudades españolas más grandes (Rodríguez, 2012), pero no se ha subrayado su potencial a nivel estatal en municipios medianos, por lo que sería arriesgado tenerlo en cuenta sin datos previos -aunque parecería improbable que se repita esta situación de fortaleza en los municipios de la muestra, siempre inferiores en población a los 100.000 habitantes-.

Dado que uno de los factores de diseño de la investigación determinantes es la amplitud muestral, en aras a ofrecer una visión lo más fidedigna posible, la imposibilidad de contrastar previamente la perspectiva feminista o no de las diferentes asociaciones de mujeres que existen en el municipio -constituiría por sí misma una investigación completa- ha motivado el descarte de este elemento como factor de influencia, lo cual no implica que las asociaciones de mujeres se hayan obviado por completo en la investigación. Lejos de incurrir en tal anomalía, se observan en profundidad sus características a nivel internacional, nacional y local a lo largo del marco teórico, así como se indaga en la investigación más cuantitativa si los municipios ponen a su disposición canales de participación. Asimismo, se realizan entrevistas a las asociaciones de mujeres en los estudios de caso, obteniendo un contraste de lo aportado a la investigación por las responsables políticas municipales. La línea de investigación en este plano iría dirigida, por consiguiente, a obtener más datos acerca de las posibilidades de influencia de asociaciones de mujeres en la política municipal -aspecto actualmente en debate-, frente a la consideración de factor en sí mismo.

Continuando con la descripción de otros factores de influencia contemplados, cabe destacar dos aspectos específicos observados de forma especial en el ámbito local: rango orgánico y disponibilidad de planes de igualdad.

En primer lugar, estaríamos hablando del rango orgánico o nivel gerencial ostentado por el organismo de igualdad (dependencia de la alcaldía de forma directa, concejalía exclusiva, concejalía compartida u otros rangos inferiores), un indicador de

voluntad política, de cuya capacidad depende el potencial para transversalizar las políticas frente a actuaciones puramente sectoriales o puntuales, vínculo sobradamente enfatizado, sin excepción, por la literatura especializada en las políticas de género.

Por otro lado, se ha contemplado el examen de un instrumento de *mainstreaming* en concreto, los planes de igualdad, por diferentes motivos: en primera instancia, porque la literatura señala su desarrollo como un paso positivo para las políticas de igualdad -si bien cuestiona aspectos como su dotación de recursos o la implicación del pleno municipal en su aprobación, cuestiones que serán también analizadas-; igualmente, constituye otra importante motivación el hecho de que representa en la práctica el instrumento más destacado del que un municipio se puede dotar para ordenar la transversalidad. Es, posiblemente, por decirlo de alguna manera, el primer compromiso a la hora de desarrollar una política *mainstreaming,* a la vez que un instrumento que facilitaría su desarrollo en términos de planificación y priorización de objetivos ante recursos escasos[2].

Por último, cabe señalar la existencia de otro factor reiteradamente mencionado en la literatura como fuerte condicionante de las políticas, que, sin embargo, ha sido excluido de este estudio como factor de influencia: el tamaño del municipio -que recordemos que en la presente investigación oscila entre los 25.000 y los 100.000 habitantes-. Esta variable ha sido considerada como factor de control dado su carácter estructural: parece evidente que los municipios más pequeños contarán con mayores dificultades para desarrollar políticas, si bien muchos, a pesar de las dificultades, las desarrollarían evidenciando una fuerte voluntad política que no necesariamente está condicionada por sus dimensiones poblacionales. No obstante, el hecho de que muchos municipios cuentan con apoyo de otras administraciones se tiene en cuenta[3].

[2] Por consiguiente, se ha valorado examinar su concurrencia como factor de influencia en el caso específico local, valorando más allá de la influencia de actores clave o condicionantes tradicionales como la ideología del equipo de gobierno, si el *mainstreaming*, en su vertiente instrumental, podría constituir un condicionante favorable en sí mismo.

[3] La diferencia de recursos de todo tipo, no solamente financieros, entre municipios menores de 50.000 habitantes frente a aquellos más cercanos a los 100.000 puede ser muy elevada, por lo que se ha examinado tal variación en el conjunto de la investigación.

En definitiva, estos aspectos han motivado que el tamaño de la localidad y el apoyo de otras administraciones sean consideradas fuentes de control de resultados, más que como variables independientes.

A continuación, en la tabla 2 se resume la relación de algunos de los aspectos indicados en la investigación a través un esquema que pretende facilitar la comprensión de los elementos propuestos. Más que de relaciones causales entre variable dependiente e independiente, cabría hablar de correlaciones o relaciones de influencia, ya que al observar distintos factores sin priorizar ninguno (asignándoles *a priori* el mismo valor) no es posible hablar de causalidad (Lewis-Beck, Bryman y Liao, 2003; Marradi, Archenti y Piovani, 2010).

Tabla 2: Diseño de la Investigación: Variables

<table>
<tr><th>Variable dependiente</th><th>Variables independientes</th><th>Procesos generales que acompañan la influencia de las variables</th></tr>
<tr><td>• Desarrollo del mainstreaming de género en el ámbito local español

• Desarrollo del mainstreaming de género en el subsector empleo</td><td>• Nivel gerencial del organismo de igualdad
• Ideología del alcalde o alcaldesa
• Sexo del responsable político municipal
• Existencia de un plan de igualdad municipal</td><td>• Reproducción institucional
• Europeización
• Especificidad del sistema político local</td></tr>
<tr><th colspan="3">Control</th></tr>
<tr><td colspan="3">• Tamaño del municipio
• Relación esfuerzo/apoyo percibido por parte de otras administraciones (casos)</td></tr>
</table>

Fuente: Elaboración propia

Respecto a las variables dependientes e independientes, se han resumido los elementos más determinantes a la hora de considerar su influencia, por ello no se insiste en este aspecto, remitiéndose al marco teórico de la investigación donde se profundiza sobre estas cuestiones.

Es preciso, no obstante, aclarar lo expresado como relación esfuerzo y apoyo percibido por parte de otras administraciones. No se trata de una variable de control al uso, como podría ser el caso del tamaño del municipio, pero sí ha contribuido a

ponderar los municipios tratados en mayor profundidad mediante los estudios de caso. En este sentido, se han seleccionado diversos ítems de los propuestos a la gran muestra de ayuntamientos, como sería el uso de determinados instrumentos de *mainstreaming*, la disposición de partidas presupuestarias para las políticas de igualdad y otros elementos que mostrarían ese esfuerzo, indicativos de una posible voluntad política, concluyendo, en función de ello, una clasificación de municipios.

Por otro lado, los datos resultantes se han cruzado con los de los municipios que recibían apoyo por parte de otras administraciones, para valorar aquellos casos en los que la voluntad podría no haber sido, en exclusiva, el factor determinante, así como para aislar los casos en los que, pese al apoyo potencialmente recibido, los municipios no realizan un esfuerzo. Estas cuestiones orientadas a ofrecer un control sobre los resultados, han sido los criterios usados para la selección de los estudios de caso realizados, como se observará más en detalle en los apartados destinados a la exposición del método empleado.

Para finalizar, antes referir el método, se compendian en la tabla 3 las aportaciones más novedosas que se estima que esta investigación realizaría a la literatura, en relación con el objeto de estudio elegido.

Tabla 3: Resumen de Aportaciones Originales

APORTACIONES	SITUACIÓN PRECEDENTE - GRADO DE ORIGINALIDAD DE LAS APORTACIONES
Conocimiento sobre el desarrollo del *mainstreaming* en el ámbito local español.	Escasos estudios previos, fragmentados a su vez en el ámbito territorial (estudios autonómicos, provinciales y casos locales) o en cuanto a enfoques (más centrados en políticas de bienestar social). Además de la obtención de nuevos datos, se realiza una propuesta de observación.
Conocimiento sobre las políticas de igualdad en el empleo desarrolladas por los municipios españoles (aplicación del *mainstreaming* al subsector).	No existe ningún estudio previo en el ámbito local español. Se muestra con detalle el conjunto de actuaciones realizadas, así como el grado de implicación en las mismas de actores clave en las políticas de género y su grado de satisfacción, aspectos igualmente ignorados. Asimismo, en este campo, se desarrolla una propuesta teórica sobre las posibles actuaciones locales.
Conocimiento sobre los factores que inciden en las políticas de género el ámbito local español.	Existen precedentes, aunque enfocados a áreas temáticas distintas y/o otros ámbitos territoriales subestatales. Es significativo en este sentido el desarrollo normativo reciente que incide en factores de influencia analizados, como la representación de mujeres. El estudio avanza datos sobre el grado de implantación de los organismos de igualdad a nivel municipal y sus características.
Determinación de la influencia de un instrumento de la política (planes de igualdad).	Su importancia ha sido destacada por la literatura especializada en género en el ámbito local español y existen datos acerca de su extensión como instrumento. Sin embargo es usado como objeto analizado, presentándose en este caso como variable de influencia y cruce, pretendiendo observar sus posiblidades como condicionante en el desarrollo de un *mainstreaming* con mayor calidad.
Reflexión sobre el rol municipal en las políticas de igualdad, así como en las políticas de igualdad en el empleo en un contexto multinivel.	Se detecta la necesidad de esta analizar cuestión ante la insuficiente literatura. Estas reflexiones condicionan las investigaciones de forma profunda, tanto en su foco interrogativo como en sus análisis posteriores.
Observación de tendencias en las políticas locales.	Se formulan cuestiones en las se esperaría una escasa incidencia, como sería el caso de la existencia de políticas de igualdad dirigidas a los varones, o de perspectivas que apliquen las tendencias en materia de Responsabilidad Social o interseccionalidad. Serían los primeros indicios en la materia para el ámbito local, pues no existen datos previos.

Fuente: Elaboración propia

1.3 Método

Dados los objetivos de investigación y la necesidad de establecer una muestra amplia de información, sin renunciar a una orientación más cualitativa, se plantea una estrategia *multimétodo* que combina la realización de diferentes intervenciones (Marradi et *Al*., 2010).

En primer lugar, se ha llevado a cabo un análisis bibliográfico que define, concreta y desarrolla las categorías a investigar a través de bibliografía internacional, nacional y estudios agregados y de caso ya realizados sobre municipios españoles. Este análisis se ha compaginado posteriormente con una estrategia cuantitativa implementada a través de la técnica de la encuesta. Por último, se han realizado estudios de caso propios dentro de la muestra, basados fundamentalmente en la realización de entrevistas semi-estructuradas.

La perspectiva de investigación cualitativa puede ofrecer orientaciones de importancia sobre la información recogida, así como de forma especial, en el seno de esta investigación, puede servir para contrastar la información ofrecida por los responsables políticos municipales, ofreciendo un soporte de control a las preguntas formuladas. En todo caso, las novedades principales que ofrecería el estudio al margen de las aportaciones teóricas, cuentan como eje central la recogida de datos a través de la implementación de una herramienta como es la encuesta. Por ello, cabe definir la muestra escogida para estudio.

Se ha pretendido la recogida de información en todos los municipios españoles de un tamaño medio, que se ha definido entre 25.000 y 100.000 habitantes. Dada la mayor abundancia de literatura gris sobre los municipios con población superior a los 100.000 habitantes, se decidió concentrar la investigación en las poblaciones con un segmento de volumen de habitantes como el indicado, entendiendo que, en función de la normativa vigente, por su reducida población, las entidades locales con menos de 25.000 habitantes tendrían mayores limitaciones para emprender iniciativas

relacionadas con la igualdad de género y, por tanto, la profundidad y amplitud de las actividades orientadas a ese campo sería muy baja[4].

Cabe destacar que la investigación no se dirige a las políticas de género en su conjunto, sino que pretende observar una estrategia como es el *mainstreaming*, más ambiciosa y compleja. Por otro lado, la labor en materia de empleo de municipios más pequeños es puesta en entredicho, centrada en actividades igualmente muy escasas, con total dependencia de administraciones supralocales, lo cual limita fuertemente la voluntad y posibilidad de enfoques municipales diferenciales en la materia (Aragón y Rocha, 2003; Federación Española de Municipios y Provincias y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005).

Se ha optado, por consiguiente, por un segmento del ámbito local más homogéneo, que es, no obstante, de alto alcance y consistencia al abarcar, como se ha referido, todos los municipios españoles del tamaño medio.

En lo que atañe al diseño muestral, se empleó como recurso principal la base de datos del INE[5]. El universo objeto de estudio está compuesto por un total de 237 municipios con el perfil previamente señalado. El trabajo de campo se inició con contactos a los Ayuntamientos en el año 2008. La recogida de información a través del cuestionario se efectuó entre julio y septiembre del año 2009. En un primer momento, se contactó telefónicamente con los municipios objeto de estudio -todos españoles, comprendidos entre los 25.000 y los 100.000 habitantes-, para informar sobre la implementación del estudio, quién lo dirigía y en qué consistía. Una vez informada el/la interlocutor/a del municipio en cuestión –fuese o no el responsable del área de Mujer y/o Igualdad -, se solicitó la dirección de correo electrónico pertinente para poder proceder al envío, por correo electrónico, a la persona responsable de responder al cuestionario –el/la principal responsable o uno/a de los principales del

[4] Estudios precedentes señalan la realización de actividades muy aisladas en materia de género en municipios con menor tamaño poblacional que el descrito, centrándose en aspectos como la celebración del Día de la Mujer Trabajadora (Sampedro, 1992; Valiente Fernández, 1998).

[5] En el momento de definir la muestra, los datos de población proporcionados por el INE se referían a 1 de enero de 2007. Se comprobó que en el año 2009 la composición de la muestra apenas había registrado variaciones.

área en cuestión-[6]. La documentación enviada incluía una carta de presentación del estudio, así como un manual para la cumplimentación del cuestionario y el propio cuestionario.

Durante los días que cada entrevistada/o dedicó a responder al cuestionario, se le asistió en todo momento por vía telefónica y/o correo electrónico con el fi de evitar errores interpretativos. El trabajo de campo coincidió con período vacacional de una parte de las personas empleadas en las áreas dedicadas a Mujer y/o Igualdad y que, por lo tanto, no siempre podían responder al cuestionario, si bien el período elegido, dada la menor afluencia de asuntos ordinarios, también facilitó, por otro lado, la dedicación a un cuestionario sin duda extenso, que exigía esfuerzo en la recopilación de datos para su contestación.

Finalmente, treinta y cuatro cuestionarios no fueron respondidos, a los que hay que sumar cinco casos de municipios que rechazaron inicialmente participar en el estudio alegando diversos motivos, por lo que la muestra resultante fue de 198 casos –el 84% del universo-, por lo que para un nivel de confianza de 95,5% (dos sigmas),y p=q, el error muestral es de ± 2,24% para el conjunto de la muestra.

En todo caso, y tal y como podemos comprobar en las tablas adjuntas, la muestra que finalmente respondió al cuestionario es fiel reflejo del universo objeto de estudio, sin que se observen diferencias significativas por razón de ideología, tamaño de población o sexo del regidor/a[7].

Asimismo, la muestra realizada logra una proporcionalidad muy similar a la del universo respecto de la adscripción partidista del Alcalde o Alcaldesa. Así, mientras que la proporción entre los municipios españoles de 25.000 a 100.000 habitantes es de un 46,4% gobernado por el Partido Socialista Obrero Español (PSOE), un 33,8% por el

[6] Se envió un correo electrónico al personal responsable de las concejalías, áreas o unidades de mujer de cada municipio. El mensaje presentaba el proyecto y solicitaba la respuesta al cuestionario, accesible solamente a través de una clave creada para cada entidad local. El envío directo al personal del área de mujer / igualdad partió de la base de la búsqueda de los interlocutores potencialmente más comprometidos con el objeto del estudio y, por otra parte, con mayor conocimiento de los datos requeridos.

[7] La variación entre muestra y universo es únicamente de +1,1 puntos porcentuales a favor de los municipios gobernados por un mujer, por lo que podemos deducir que el sexo del alcalde/ alcaldesa no ha condicionado la respuesta o no a esta encuesta.

Partido Popular (PP) y un 19,8% por terceros partidos, la muestra se compone de un 49% de municipios gobernados por el PSOE (+2,6 puntos de diferencia entre universo y muestra), 32,3% gobernado por el PP (diferencia de -1,5 puntos porcentuales) y 18,7% gobernado por terceros partidos (-1,1 puntos de diferencia).

Tabla 4. Relación entre universo y muestra realizada en función del sexo del/a responsable de la alcaldía

	Universo		Muestra	
	N	%	N	%
Hombres	176	74,3	145	73,2
Mujeres	61	25,7	53	26,8
TOTAL	237	100,0	198	100,0

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5. Relación entre universo y muestra realizada en función del partido político de pertenencia del/a responsable de la alcaldía (I)

	Universo		Muestra	
	N	%	N	%
PSOE	110	46,4	97	49,0
PP	80	33,8	64	32,3
Otros	47	19,8	37	18,7
TOTAL	237	100,0	198	100,0

Fuente: Elaboración propia

La proporcionalidad también se observa si se comparan de modo desagregado los casos de municipios dentro de la categoría *Otros* -un total de 47-, compuesta tanto por un partido de ámbito estatal (Izquierda Unida) como por otros de ámbito autonómico o local (entre los cuales destacan CiU, EAJ/PNV, CC, el BNV o NC). Así, podemos observar en la tabla 6 cómo, también en lo que atañe a los restantes partidos políticos (no PSOE o PP), también existe un gran nivel de paridad entre universo y muestra al registrarse diferencias de tan sólo décimas entre el porcentaje de casos de uno y de la otra.

Tabla 6. Relación entre universo y muestra realizada en función del partido político de pertenencia del/a responsable de la alcaldía (II)
(partidos políticos incluidos en la categoría "Otros")

	Universo		Muestra	
	N	%	N	%
Convergència i Unió (CiU)	10	4,2	8	4,0
Euzko Alderdi Jeltzalea (EAJ/PNV)	5	2,1	4	2,0
Coalición Canaria (CC)	5	2,1	4	2,0
Izquierda Unida (IU)	4	1,7	4	2,0
Bloc Nacionalista Valencià (BNV)	3	1,3	2	1,0
Nueva Canarias (NC)	3	1,3	2	1,0
Bloque Nacionalista Galego (BNG)	2	0,8	2	1,0
Iniciativa per Catalunya Verds (ICV)	2	0,8	2	1,0
Partido Andalucista (PA)	2	0,8	1	0,5
Otros	11	4,6	8	4,0
TOTAL	47	19,8	37	18,7

Fuente: Elaboración propia

Finalmente, se logró alcanzar una proporcionalidad –en este caso en términos prácticamente idénticos- entre universo y muestra en lo que concierne al tamaño poblacional de los municipios analizados (tabla 7). Así, se aplicó para el análisis un corte entre municipios de 25.000 a 49.999 y de 50.000 a 100.000 habitantes. Dicho corte se basó en el Artículo 179.1 de la *Ley Orgánica del Régimen Electoral General (LOREG)*, que establece en su Capítulo IV, Título III, mediante las disposiciones especiales para secciones municipales del sistema electoral, la cifra de escaños a conformar las corporaciones locales en función del tamaño en términos poblacionales de los Ayuntamientos, estableciendo así una diferencia entre los municipios de 20.001 a 50.000 habitantes (a los que les corresponden 21 Concejales) y entre aquellos de 50.001 a 100.000 (25 Concejales). De este modo, se puede observar cómo la diferencia proporcional en cuanto a universo y muestra se limita a sólo 1 décima a favor de los municipios de 50.000 a 100.000 (36,3% del universo y 36,4% de la muestra).

El cuestionario utilizado se adjunta como anexo. Previamente a la exposición de resultados, se detallan sus contenidos. Se ha elegido realizarlo así, ya que el marco teórico de la investigación aporta mucha información, quizás tras su exposición, sean más claras sus motivaciones y estructura.

Tabla 7. Relación entre universo y muestra realizada en función de la población de los municipios

	Universo		Muestra	
	N	%	N	%
De 25.000 a 49.999 habitantes	151	63,7	126	63,6
De 50.000 a 100.000 habitantes	86	36,3	72	36,4
TOTAL	237	100,0	198	100,0

Fuente: Elaboración propia

Por último, en lo relativo a los estudios de caso, se seleccionaron cuatro municipios a través de la información proporcionada por el cuestionario. Para su selección, se eligieron dos ejes principales: el esfuerzo realizado en la implementación del *mainstreaming*, así como el apoyo recibido de otras administraciones públicas, eligiéndose cuatro casos finales en función de la combinatoria de la presencia plena, nula o parcial de los factores de esfuerzo realizado y apoyo recibido.

De la misma forma que al referirnos al cuestionario, las preguntas que se contestaron positivamente como sinónimo de esfuerzo se refieren a actuaciones realizadas e instrumentos adoptados que serán detallados antes de presentar los resultados de la investigación, pues el marco teórico permite comprender los ítems elegidos para indicar el apoyo recibido, pero principalmente lo categorizado como esfuerzo, término más potencialmente subjetivo. Sin embargo, como se citaba anteriormente, el esfuerzo se ha valorado a través de ítems recomendados de modo consensuado en la literatura analizada, como los instrumentos de *mainstreaming* usados, la disposición de partidas presupuestarias para las políticas de igualdad y otros elementos de similares características.

1.4 Estructura Expositiva del Trabajo

Para abordar los contenidos de la investigación se ha elegido una estructura, que a excepción del presente capítulo y los destinados a exponer resultados y conclusiones, tiene la finalidad de edificar un marco teórico amplio, dada la necesidad de observar fenómenos supramunicipales, así como la especificidad del propio ámbito local y de las políticas de empleo, al igual que de la perspectiva de género.

El capítulo segundo, situado tras esta presentación, pretende recoger las principales características y debates internacionales vigentes en lo que atañe a las políticas de género y *mainstreaming.* Tras situar la perspectiva de políticas públicas adoptada, así como clarificar qué tiene de específico la variable sexo-género en el contexto de las políticas de diversidad y lucha contra la discriminación, se aborda la compleja definición del *mainstreaming* de género y sus principales actores e interrelaciones, e igualmente se plantean sus principales potencialidades, retos, lagunas y cuestiones no resueltas. Se propone a la par, su vinculación con políticas públicas de calidad, así como los condicionantes necesarios para poder hablar de *mainstreaming* implementado de forma adecuada. De la misma forma, se detallan y definen cada uno de sus instrumentos en función de sus potenciales usos, proponiendo una clasificación de los mismos.

El tratamiento concedido a estas materias es situado en el capítulo tercero en el contexto español, rindiendo cuentas adicionalmente de la situación a nivel estatal y autonómico, presentando la evolución de las políticas de género y los movimientos por la igualdad, así como, de forma especial, las instituciones de igualdad y la normativa desarrollada. Se detallan, asimismo, las implicaciones y alcance en la práctica de los principales instrumentos de *mainstreaming* utilizados en este contexto estatal y se ponen de relieve las especificidades en cuanto a sus actores e interrelaciones, también desde una perspectiva de partido político.

El capítulo cuarto se destina principalmente a aproximarnos al ámbito local. Se presentan algunos estudios de interés en la materia en el ámbito internacional y se describen las características generales de los municipios españoles y sus principales retos en cuanto a políticas públicas, para, posteriormente, aclarar el rol local de las políticas de igualdad y desvelar las recomendaciones y análisis realizados en materia de género y ámbito local en el contexto de la literatura internacional. Posteriormente, se realiza un análisis en profundidad de lo avanzado por investigaciones previas en cuanto a políticas de género en el ámbito local español, siguiendo el esquema trazado en anteriores capítulos, abordando los actores principales, así como las políticas emprendidas e instrumentos usados a la hora de materializar dichas políticas. Se presentan y analizan, igualmente, las referencias realizadas acerca de la incidencia de

posibles factores de influencia, como el color político o la presencia femenina en puestos de responsabilidad, entre otros.

En el quinto capítulo se da cuenta de la intersección de dimensiones entre empleo y la perspectiva de género, incidiendo acerca de sus implicaciones en el marco de la desigualdad actual y sus principales espacios de construcción argumental, en primer lugar. A continuación, se definen y se sitúan las políticas de igualdad en el empleo emprendidas por instituciones supramunicipales -especialmente originadas en el contexto político comunitario-. En este plano se analiza la legislación estatal y autonómica, situando el marco de posibles intervenciones locales. Por último, se presenta un elenco de acciones facilitadoras en materia de género en el empleo en el ámbito local, necesario para abordar los contenidos de la investigación empírica.

Los resultados de investigación y conclusiones son abordados en los capítulos sexto y séptimo, respectivamente. Los resultados, previa reseña detallada del método de investigación empleado, se agrupan en epígrafes que coinciden con las preguntas de investigación enunciadas, concretando los resultados parciales acerca de ítems clave del estudio, como lo averiguado en torno a la representación femenina en el gobierno municipal, a las instituciones locales de igualdad, a instrumentos diversos –entre los que destacan, los relativos a participación-, a los servicios ofertados por los municipios, así como, de forma específica, lo relativo a los factores de influencia analizados y las políticas de igualdad en el empleo. A su vez, en las conclusiones se reproduce el mismo esquema expositivo en el contexto de las preguntas de investigación, aportando las respuestas que los datos recabados y el contraste con el marco teórico han generado.

Por último, se propone una agenda de investigación acerca de las políticas de género en el ámbito local, dadas las conclusiones alcanzadas. Asimismo, se incluyen en esta sección final algunas notas sobre aquellas cuestiones relevantes que se asume que no se han abordado detalladamente en la presente investigación pues habrían requerido un diseño metodológico alternativo, así como de preguntas de investigación propias.

CAPÍTULO 2: GÉNERO Y *MAINSTREAMING*

2.1 Políticas Públicas de Género

La diversidad social en función de distintos factores o variables, así como la no discriminación y la igualdad de oportunidades son aspectos que han sido trabajados y se trabajan desde el marco que establecen las políticas públicas. Distintos marcos normativos protegen la diversidad y a sus distintas variables en una normativa vigente, que tiene en su mayor parte origen en el siglo XX.

A continuación, mostramos algunos de los compromisos que fundamentan la actuación en materia de diversidad, en algunos casos promulgados con relativamente escasa antigüedad:

- *Declaración Universal de Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948.*
- *Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, de 25 de junio de 1958.*
- *Convenio para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales del Consejo de Europa, de 4 de noviembre de 1950*
- *Directiva de 27 de noviembre 2000/78/CE del Consejo de la Unión Europea relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.*

Estas declaraciones y compromisos por la protección de la diversidad frente a la discriminación y la igualdad en materia de derechos básicos están inicialmente más relacionados con la igualdad ante la ley y derechos políticos, a los que siguiendo la tradicional clasificación de los derechos humanos, se suman posteriormente derechos sociales y económicos.

Frente a una pretendida homogeneidad ante las diferencias que la misma palabra diversidad sugiere, estas declaraciones y compromisos son al tiempo base y fruto de las políticas impulsadas. Se entiende base como sinónimo de pilar, el sostén que supone la suma de elementos propicios para legitimar una demanda y movilizar

recursos públicos para responder a esa demanda sin ahondar cada vez en el porqué de dicha movilización, frente a otras posibilidades de la misma. La base, las bases, sitúan la importancia de, en este caso, la protección de la diversidad, como algo relacionado con el núcleo de la cultura política de la sociedad en cuestión y por ello se suele recoger en documentos fundamentales de rango constitucional (Amorós, 1994) .

Las políticas públicas de género defienden y promueven, en consecuencia, algo que se ha definido como incontestable. La deseable y aún no real igualdad de género se sitúa como *leit motiv* y objetivo último de dichas políticas públicas, conceptualizadas bajo distintos términos: *gender policies*, *políticas de género* o *políticas de igualdad de género*, son las denominaciones más habituales en la bibliografía consultada. Es frecuente también encontrar la expresión *políticas de igualdad*, que si bien se destinaría al conjunto de políticas dirigidas a la protección de la diversidad en cualquiera de sus variantes, se utiliza como fórmula abreviada en contextos donde el género es la temática exclusiva. En el texto presente se hará uso indistinto de dichos términos, con el fin de evitar la repetición excesiva.

Más allá de la terminología, las bases de objetivos conjuntos formulados como derecho a la igualdad que son recogidos en documentos fundamentales son a la vez fruto del impulso por la igualdad de género, dada la movilización previa que debe darse para que la redacción de ciertos párrafos se incluyan en esos documentos, hecho que imprimirá finalmente la legitimidad aparentemente incontestable.

Estos desarrollos pretenden concretar y hacer efectivo lo que se ha concebido como un derecho fundamental, como podría ser el caso de la citada *Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* [en adelante, Ley de Igualdad 2007].

En este sentido, podemos observar un proceso similar al de muchas políticas públicas, el proceso de retroalimentación entre demandas y respuestas que constituye toda política (Dye, 1992). Las normas promulgadas son las más evidentes respuestas o manifestaciones de una política, entre otras muchas que conviene categorizar, o quizás las más sencillas de abordar a la hora de materializar una investigación, si bien evidentemente no son las únicas y no serán la materia principal del presente trabajo.

Igualmente, debemos contar previamente con que la equidad o igualdad de género puede no ser -y la revisión bibliográfica así lo indica- lo mismo, según qué entornos o interpretaciones (Verloo, 2007). Estas diferencias van más allá de las vías que la política pública emprenda para alcanzarlas.

Conviene, por ello, matizar en primer lugar de qué se habla cuando aludimos a las políticas públicas, para luego centrar qué hay de específico en las políticas públicas de género, si es que es posible hablar de especificidades en el marco de las políticas públicas en general. Por último, antes de abordar la definición de *mainstreaming*, se discernirán sus especificidades respecto a políticas similares dirigidas a la protección y reconocimiento de otras variantes de diversidad.

Dada la complejidad que entraña asumir una única definción de políticas públicas, se ha hecho una aproximación al concepto desde la revisión de diversas propuestas y el examen de los planos que permiten abordar las especificidades de las políticas públicas de género relacionadas con los objetivos de la presente investigación. Por ello, sin ánimo de realizar un tratamiento exhaustivo, se ha tomado la amplia selección de definiciones propuesta por Gavilanes (2010) destinada a visualizar dichos matices. De dichas definiciones se desprenden convergencias y divergencias en cuanto a la concepción de qué es la política pública o las políticas públicas, interpretaciones que a los efectos de la presente investigación se pueden relacionar teniendo en cuenta diversas dimensiones:

- Distinción entre intencionalidades normativas y descriptivas.
- Definición como acciones / no acciones, interacciones, procesos, asignaciones (autoritarias) de valores, decisiones, mediaciones o procesos de coordinación de acciones político-administrativas.
- Relevancia del contexto (actores, arenas…).
- Incidencia en una demarcación territorial.
- Objetivo basado exclusivamente en el bien público o bien común.
- Injerencia de acciones de *lobby* e intereses parciales o privados.
- Función teleológica orientada a la resolución de *problemas*.
- Alusión a la acción gubernamental.

- Incidencia en su carácter sectorial / global.

Ciertamente, la gama interpretativa resultante es amplia. Desde un punto de vista fundamentalmente descriptivo y de mínimos, es decir, relativo a qué podemos *observar* a un nivel básico para poder referirnos a una política pública, a los efectos de esta investigación y de forma esencial se puede tomar como referencia genérica la visión de Yves y Thoenig (1992): un programa de acción de una autoridad pública, resultado de la actividad de una autoridad investida de poder público y de legitimidad gubernamental, presentada bajo la forma de un conjunto de prácticas y de normas que emanan de uno o varios actores públicos y bajo la forma de un programa de acción gubernamental en un sector de la sociedad o en un espacio geográfico. En otras palabras, hablamos de un fenómeno que va más allá de una única acción y más allá de un resultado suscitado, bajo la supervisión de una autoridad pública y orientado a un sector concreto y un territorio delimitado.

Sin embargo, desde el punto de vista normativo y enfocado, por un lado, al resultado o resultados de dicha política, pero también a aspectos que la modelan de forma capital, la exégesis conduciría inexorablemente a cuestiones de debate del tenor de la susceptibilidad a la participación de otros actores, la influencia del contexto o la importancia intrínseca de las interacciones como parte del proceso de *policy making*, más allá de los productos de la política. Éstas son, sin duda, cuestiones actualmente tratadas en la literatura especializada en políticas públicas de género. A modo de ejemplo, recordemos el estudio del movimiento feminista como actor capital en dichas políticas, su interrelación fundamental con el feminismo institucional (Valiente, 1996, 1998) o la relevancia de otras interacciones de índole personal, más allá de las relaciones establecidas en contextos formales (Woodward, 2004).

La actualidad de estas cuestiones en el marco de las políticas de género no se enmarca sólo en una evolución lógica por parte de este subsector que finalmente se nutre de la evolución de la ciencia política de forma global. Ciertamente, las tendencias macro en ciencia política (elitismo, estructuralismo, institucionalismo y neoinstitucionalismo, entre otras), y en concreto en el análisis del *policy making,* han

influido en el análisis que se desarrolla de las mismas, enriqueciendo una múltiple aproximación al estudio del género. Sin embargo, independientemente de la aplicación de estas aproximaciones al análisis (*policy process approaches*) y de las posibles tendencias macro en ciencia política, existen cuestiones que son propias e intrínsecas de las políticas de género que, más allá del formato de análisis, se convierten en factores fundamentales que las definen frente a otras, condicionando e influyendo en su hacer *(policy making)*, en sus objetivos y en sus resultados. Exploraremos algunos de estos elementos diferenciales.

2.1.1 Especificidades determinadas por la variable de diversidad sexo-género

La pregunta a contestar, de forma somera y necesariamente introductoria en este apartado es ¿qué diferencia, a grandes rasgos, a las políticas de género de otras políticas públicas? y, en concreto, ¿qué las diferencia de políticas públicas que podrían ser similares? La motivación de dichas preguntas nos conduce a situarnos en los distintos planos que las políticas de género intersectan o pretenden intersectar, a la vez que a determinar qué objeto persiguen.

El origen de las políticas de género lo situamos en una demanda de los movimientos feministas y de mujeres por el acceso a derechos políticos y de ciudadanía. Las políticas de género tenían su expresión fundamental en tres áreas: la participación política de las mujeres, la definición del espacio de la política y la organización del sistema político (Astelarra, 2003). A diferencia de otras políticas públicas, en sus inicios, la manifestación de las políticas y sus resultados provenían de la voluntad y acción de esos grupos activistas, que finalmente lograron sus retos iniciales. Es decir, fue una política pública que no nacía de la voluntad institucional, sino que partía fundamentalmente de demandantes no presentes en las instituciones, hecho que ha evolucionado a lo largo del tiempo. Este origen, pese a los cambios acaecidos mencionados, dirigidos a estudiar las interacciones y vínculos del feminismo de base y otros actores, determina la importancia perenne de los movimientos feministas como actores y partícipes en dichas políticas, y uno de los rasgos que la definen, como observaremos más en detalle en posteriores apartados.

Entre los propósitos de este movimiento, la inclusión de la igualdad entre hombres y mujeres como *derecho fundamental* es un rasgo característico de dicha política. Por tanto, no estamos hablando de una cuestión opcional o debatible -como podría serlo una política pública de robótica aplicada, por mucho impacto social y económico que tenga-, como se mencionó anteriormente.

En los aspectos referidos (origen y actor fundamental, importancia recogida en las normas de más alto rango, derecho fundamental), las políticas de género poseen notables elementos comunes con una rama específica de las políticas públicas dirigidas a proteger los derechos fundamentales y, específicamente, las variables de diversidad protegidas[8]. Estas variables son en la Unión Europea, el sexo, origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad (o diferentes capacidades), edad, orientación sexual (o afectivo-sexual) y tienen por objeto garantizar la igualdad de trato y oportunidades.

La literatura relativa a la protección de la diversidad es abundante, y se pueden detectar con facilitad investigaciones que estudian el impacto de distintas variables de manera relacionada o comparativa con el género. Podrían servir de ejemplo aquellas vinculadas a la orientación afectivo-sexual, ya que la discriminación y estereotipación tienen su origen en el desafío a los roles de género convencionales, entre cuyos patrones se encuentra la vinculación sexual normativa hombre-mujer destinada a la reproducción, además de al mantenimiento del orden social, tal y como definía la sociología clásica (Parsons, 1942). Crecientemente, la vinculación diversidad por razón de sexo-género y orientación afectivo sexual han encontrado nuevos puntos en común a través de la conocida *Teoría Queer*, que postula la construcción social no sólo del género, sino también del sexo, frente a las concepciones tradicionales en las que el sexo es algo fisiológico, predeterminado o "natural" -mientras el género sí es fruto de la socialización (Butler y Soley-Beltrán, 2006; Fausto-Sterling, 2006)-.

[8] Múltiples directivas protegen la igualdad de trato. Algunas son relativamente recientes, como son los ejemplos que siguen: Directiva de 27 de noviembre 2000/78/CE del Consejo de la Unión Europea, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación; Directiva de 29 de junio 2000/43/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico en cualquier ámbito.

Sin embargo, quizás la variable que ha resultado fruto de mayores investigaciones relacionadas o comparativas con la variable de diversidad sexo-género, es la de origen racial.

El arranque de estas comparaciones se sitúa en su mayoría geográficamente en Estados Unidos, y la convivencia, especialmente en las décadas posteriores a 1950, de articulaciones de los movimientos pro igualdad racial y pro igualdad de género. En el marco politológico, una búsqueda superficial nos mostraría investigaciones destinadas a observar los movimientos de derechos civiles y de mujeres y sus estrategias para lograr sus reivindicaciones, así como análisis de los propios movimientos, sus formas de organización y sus líderes o la observación de rasgos diferenciales en preferencias electorales y conductas (McDermott, 1998; Norris, Vallance, y Lovenduski, 1992). Otras investigaciones realizarían análisis de impacto de políticas públicas en estos sectores poblacionales desde diversos planos, como el educativo, sanitario o penal, observando también la existencia de posibles hechos discriminatorios en la aplicación y acceso a distintas políticas públicas. Todas ellas son investigaciones clásicas focalizadas sobre elementos identitarios diferenciales y en ellas se pueden encontrar similitudes en intereses de investigación entre la variable origen/origen racial y la variable sexo/género.

Por otro lado, otras investigaciones ponen el acento precisamente en la vinculación o rasgos comunes existentes entre la discriminación raza/sexo. Un ejemplo de interés lo constituyen las visiones críticas sobre cómo el feminismo blanco y su uso de analogías entre las reivindicaciones de raza (*blacks*) y sexo (*women*) borraba a las mujeres negras del escenario del activismo (Mayeri, 2001). Otro ejemplo podría constituirlo la búsqueda de interrelaciones entre el "otro racial" y la construcción identitaria del varón blanco y el varón negro en oposición (Bucholtz, 1999).

Además de relacionar distintas variables de diversidad con el género, la literatura actual incita a mencionar una de las cuestiones más debatidas en materia de variables de diversidad protegidas. Se trata de las perspectivas de la *interseccionalidad*, aproximaciones que comparten la necesidad del reconocimiento de identidades interconectadas definidas en términos de poder sociocultural y privilegio, que modelan

no sólo identidades colectivas y experiencias, sino individualidades (Parent, DeBlaere, y Moradi, 2013).

Estas contribuciones teóricas, en las que mucho tienen que decir las contribuciones del *Black feminism,* nos sitúan en la interrelación de las variables de diversidad y sus desigualdades de poder simbólico con la configuración de la *identidad*, tanto colectiva como individual. De alguna forma, si intentamos situar las políticas públicas de género sobre su núcleo básico, a través de la comparación y situación en el marco de la literatura actual referida a políticas similares (políticas de protección / impulso de la diversidad), nos encontramos ante un aspecto fundamental: hablamos de una cuestión identitaria, que configura íntimamente a las personas, basada en relaciones de poder desiguales. Es este uno de los aspectos clave que atañen a las políticas de género, y, sin duda, es un aspecto clave compartido con políticas de diversidad de forma general.

Sin embargo, si bien el núcleo es común, ciertas cuestiones no pueden ser soslayarse a la hora de investigar y comprender la multiplicidad de perspectivas que conciernen a la identidad personal desde la óptica de variables concretas de diversidad que puede presentar (sexo, origen, discapacidad…). En otras palabras, el tratamiento de las variables no siempre puede o debe tener correlato cuando hablamos de políticas públicas y un ejemplo lo hallamos en el plano de los argumentos utilizados para sostener su necesidad o validez. En ese sentido, la variable racial y su relación con el género nos vuelve a ofrecer una ilustración, a través del análisis de las analogías entre la discriminación racial y sexual, en el plano que se refiere a la aspiración a lograr legislaciones más eficaces y con una mayor cobertura (Mayeri, 2001). Las argumentaciones analógicas partían de tres líneas fundamentales:

- El sexismo, como el racismo, es algo moralmente condenable y necesitado de corrección.
- La discriminación tiene consecuencias similares: afecta el bienestar económico de individuos y grupos, esencialmente al limitar sus oportunidades laborales.
- Los estereotipos y prejuicios son la raíz común de la discriminación laboral.

Pese a estos conocidos y comunes argumentos de cara a posibles analogías, Mayeri (2001) demuestra cómo en el plano de las disquisiciones legales, el feminismo -especialmente el profesado por mujeres de raza blanca-, tras una evolución a través de las décadas de los años 60, 70, 80 y 90, termina por limitar dichas analogías a la gravedad moral de ambos tipos de discriminación.

La evolución es la siguiente: se parte articulando las analogías sobre la gravedad moral acompañadas de una identificación de las importantes diferencias en sus dinámicas sociales, para finalizar por reclamar doctrinas constitucionales diferenciadas. Frente a un mismo enfoque de derechos para proteger las dos variables conjuntamente, a través de décadas se termina por sostener esta diferenciación también en el soporte legal básico antidiscriminatorio, y por supuesto, en las políticas concretas. Pese a que, a rasgos generales, la discriminación existe con impactos aparentemente similares, ni las causas ni las consecuencias son las mismas. Un hecho aparentemente neutro en materia racial, como la preferencia por veteranos/as en determinado servicio público (suponiendo condiciones de acceso neutras e igualitarias) no lo es en materia de género, por el impacto de la maternidad en el cómputo de la vida laboral, por poner un ejemplo. Igualmente, se manifestaban diferencias en el uso de acciones positivas (*affirmative action*) o de discriminación positiva como se las conoce en España.

Cuáles son las consecuencias negativas para las mujeres- y para los hombres- del sistema sexo-género y sus roles (necesidad actual de las políticas de género) será abordado más adelante en un apartado específico. Observar esas consecuencias negativas supone también una vía para comenzar a matizar el concepto, siempre contestado, de la igualdad, como objetivo necesario de la política pública, pero más allá de justificar su existencia, es también una vía que define lo específico de dicha política frente a otras. No obstante, la cuestión que ahora conviene matizar antes de finalizar el apartado, es la especificidad de la variable de diversidad sexo-género en sí misma ya que sus características particulares son fuente de la particularidad de las políticas de género.

Los roles de género, fuertemente condicionados por los estereotipos de género, reflejan percepciones sobre aquello que las personas hacen en su día a día. Por ello, los estereotipos vinculan creencias sobre sus atributos de personalidad, habilidades y sobre qué puede hacer "bien" o no una persona en función de ese estereotipo (Eagly y Steffen, 1984). Pueden ser positivos o negativos, pero reflejan en muchos casos conductas socialmente esperadas. Cada persona "hace el género" *(play gender)* a través de las prácticas sociales de aprendizaje y escenificación de comportamientos apropiados, desarrollando finalmente esa identidad (García Dauder, 2005).

Observando una relación de los posibles ámbitos que estos estereotipos abarcan, podemos hacernos una idea del potente alcance e influencia de los roles de género en la vida de las personas (tabla 8).

Tabla 8. Connotaciones de los roles de género

	CARACTERÍSTICAS FÍSICAS	**CONNOTACIONES FÍSICAS**	**RASGOS DE PERSONALIDAD**	**ROLES**
FEMENINO	Pequeña Ligera Blanda Redondeada Voz aguda/suave	Bonita Sexy Bella	Amable Emotiva Comprensiva Educada Dedicada	Madre Ama de casa Ayudante
MASCULINO	Corpulento Duro Alto Anguloso Voz fuerte/grave	Vigoroso Atlético Potente	Decidido Competitivo Independiente Persistente Seguro Fuerte	Cabeza de familia Proveedor Líder
	ACTITUD ANTE LA SEXUALIDAD	**VALORES**	**DESTREZAS COGNITIVAS**	**ACTITUD CIENTÍFICA**
FEMENINO	Pasiva Represión Pausada Romántica	Prudencia Respeto Compasión	Intuitiva Imaginativa Verbal	Práctica Cualitativa
MASCULINO	Activo Predisposición Inmediata Básico	Libertad Fortaleza Audacia	Analítico Exacto Abstracto	Teórica Cuantitativa

Fuente: Alfonso, (2011); Bonino (2004); Campillo (1998); Fausto-Sterling (2000; 2006); Morales (2004); Pinker (2009)

La tabla adjunta no persigue un afán de exhaustividad, sino el propósito de ilustrar los distintos campos a los que se alude hace referencia en cuanto a estereotipos de género mencionados en distintas fuentes.

Como elemento diferencial respecto a otras variables de diversidad, observamos actitudes y atribuciones hacia cuestiones más íntimas que las socialmente esperadas para otras variables (como la raza) como podría ser la sexualidad. El género y su sistema afectan de forma muy clara a la vida más interior, a la personalidad de forma profunda, a las relaciones de pareja (heterosexuales o no), al núcleo de las relaciones familiares y la reproducción social o la identidad profesional (García y Córdoba, 2013), sin excepción público-privada -que afecta igualmente a las relaciones entre pares-. Parte del ideario de trabajo de las políticas de género actual, nacido en *la IV Conferencia Mundial de la Mujer en Pekín* (1995) sitúa parte del potencial del empoderamiento -o *empowerment*- femenino en el trabajo de la *sororidad* o hermandad entre mujeres (Lagarde, 1996; Lagarde et Al., 1992); su fin es la promoción de relaciones de confianza horizontales entre mujeres, superando el estereotipo en ocasiones materializado, de la competencia entre mujeres.

Por otro lado, los estereotipos están ampliamente difundidos, tanto cotidianamente como en el ámbito de los medios de comunicación, donde se continúa mostrando a las mujeres en condiciones de subrepresentación, sexualización y subordinación (Collins, 2011). Estos estereotipos se fundamentan en ocasiones en imaginarios construidos sobre qué es lo "natural", por aspectos "innatos", condicionados biológicamente y, por tanto, ineludibles e inmutables.

2.1.2 Diferencia y desigualdad

La diferencia en sí materializada a través de las distintas imágenes de feminidad y masculinidad, no obstante, no implica necesariamente desigualdad. Uno de los aspectos capitales a la hora de definir las políticas de género y su especificidad tiene que ver con la desigualdad de poder simbólico. Según Bourdieu y Passeron (1977), se trata de "*todo poder de violencia simbólica, es decir, todo poder que logra imponer significaciones e imponerlas como legítimas disimulando las relaciones de fuerza sobre*

las que se basa su propia fuerza, añade su fuerza propia, es decir, propiamente simbólica, a estas relaciones de fuerza" (Bourdieu y Passeron, 1977:9).

La sutilidad e imbricación no sólo en la identidad, sino en las consecuencias cotidianas del ejercicio o vivencia de dicha desigualdad de poder simbólico, son múltiples y no son objeto de esta investigación detallarlas, pero podría visualizarse el alcance de sus efectos en la propuesta de Amorós (1985), al distinguir entre:

- El grupo dominante de "Los Iguales", como una colección de individualidades, manifestaciones de sus propias cualidades personales y su propia idiosincrasia. Su identidad es autónoma, interna, legítima, por lo que los miembros de este grupo no necesitan autodefinirse con respecto al resto; se da por hecho.
- El grupo dominado de "Las Idénticas", constituido por una mezcla de sujetos relativamente indiferenciados, lo que favorece que generen su identidad alrededor de propiedades colectivas, definitorias del grupo, por lo que su miembros se autodefinen y son definidos en referencia a su grupo.

Una de las conclusiones que se extraen es que el poder es "poder diferenciarse" (Amorós, 1985). Para un individuo, uno de los logros fundamentales es forjar su identidad no obligatoriamente en oposición al conjunto social, pero sí diferenciando y reconociendo su unicidad, algo que no siempre se reconoce a los grupos no dominantes (mujeres).

Además de estas cuestiones situadas a un nivel más profundo, observamos cómo la desigualdad producida por los desequilibrios en el poder simbólico de los distintos géneros se materializa en violencia de género y sexual, en el acceso a bienes y servicios, en el acceso al empleo o en la desigual presencia en puestos de poder. Todo ello se encuentra ampliamente documentado. Existen, no obstante, otros aspectos menos evidenciados que crecientemente se amparan en la denominación *micromachismos*. Estaríamos hablando de los efectos cotidianos del androcentrismo, ejemplificados en cuestiones como la ocupación de espacios de palabra mayor en el caso de los hombres, los lugares privilegiados en el hogar (el sofá frente a la televisión, por ejemplo) o la asunción de tareas para las mujeres, aunque no necesariamente justificadas como tales (visitas de hospital delegadas en la mujer, porque al hombre

"no le gustan los hospitales"). Son aspectos difíciles de identificar o visibilizar, encuentran su hábitat en contextos de ámbito "privado", como es el caso de las relaciones de pareja, si bien esto no signifique que no se detecten sus efectos, no sólo en la calidad de vida, sino en términos de salud. Un ejemplo es el estrés, que en ocasiones tiene una clara perspectiva de género ante la saturación de la doble jornada, la falta de reconocimiento y la percepción consciente o inconsciente de la injusticia (Bonino, 1995, 2004, 2007).

Los elementos relacionados hasta el momento son capitales en términos de impregnación y orientación de gran parte de las actuaciones específicas en las políticas públicas de género, frente a otro tipo de políticas, incluyendo aquellas relativas a variables de diversidad protegidas.

En suma, de forma general, se han tipificado, los siguientes elementos diferenciales:

- Políticas relativas a un derecho fundamental;
- originadas desde los movimientos afines (mujeres, feministas);
- que afectan y modelan la identidad de las personas y también las identidades colectivas;
- basadas en desigualdades de poder, fáctico, simbólico;
- que incluyen (desigualdades de poder) ámbitos íntimos que regulan el conjunto de la vida de las personas, es decir, intervienen en lo público/externo y lo privado/interior.

Esta síntesis es relevante en relación con lo que determina la diferencia de las políticas públicas de género frente a otros tipo de políticas, más concretamente frente aquellas más análogas dirigidas a promover la igualdad de trato y la diversidad humana reconocida como derecho fundamental. Pero también será determinante para, en apartados posteriores del presente trabajo, posicionar cómo la combinación entre las especificidades de la variable, así como las consecuencias para las mujeres-y hombres- del sistema sexo-género como conjunto, motiva que la literatura actual aluda a algo situado más allá de la igualdad de trato. Es decir, la comprensión de la especificidad de

las políticas de género y sus elementos definitorios básicos (entre ellos, los ya mencionados relativos a la vinculación a la identidad nuclear de las personas y las desiguales relaciones de poder) son condición para contribuir a explicar por qué las políticas han evolucionado hacia el enfoque del *mainstreaming*, siendo sus metas más amplias.

2.1.3 Perspectivas de las políticas de género

Ante la pregunta sobre cuál es el problema de la desigualdad de género no hay respuestas consensuadas en la literatura y, de hecho, el propio feminismo, como movimiento promotor, es fuertemente heterogéneo (Dietz, 2003), siendo definido como *"[…] a cluster of contesting views on the gender problematic"* (Verloo y Lombardo, 2007). La visión, en términos positivos, sobre qué es la igualdad de género (deseable a alcanzar) condiciona las estrategias políticas a desarrollar, de manera que podríamos decir que *"similarly, gender equality policies can be studied as clusters of contesting views on addressing the gender problematic"* (Verloo y Lombardo, 2007).

Partiendo de esta disyuntiva constituyente, se pueden observar, al menos, tres planteamientos principales sobre la igualdad de género que se trasladan, a su vez, a enfoques diversos de políticas públicas (Walby, 2005):

- Visiones que integran la igualdad como semejanza: La problemática se define en la medida que las mujeres han sido excluidas de la política y las instituciones. Desigualdad significa desigualdad ante la ley, por lo que la propuesta es integrarlas, pero en el contexto que ya existe -no se propone cambiar la norma simbólica masculina-. En esta línea encontraríamos las contribuciones políticas encaminadas a la igualdad de oportunidades, más enfocada a que las mujeres accedan a derechos antes reservados a los hombres. Es una postura criticada por no desafiar los valores patriarcales y, por tanto, aspirar a un mundo neutro genéricamente donde las mujeres se asimilarían a los hombres (Squires, 2013). Sus propuestas políticas están encaminadas a garantías jurídicas de igual acceso y no discriminación.

- Visiones más cercanas al feminismo cultural y radical (Squires, 2013): Las interpretaciones relacionadas con la perspectiva de la diferencia ponen el acento en la existencia de dicha norma masculina predominante, por lo que la solución propuesta es la reconstrucción del entorno político buscando el reconocimiento de las mujeres como identidad de género no hegemónica, pero distinta. Vinculadas a estas opciones encontramos estrategias políticas como las propuestas de acción positiva y el empoderamiento femenino, focalizadas en el empleo, la promoción y la participación en la toma de decisiones institucional.
- Visiones más vinculadas al feminismo posmoderno: Plantean el género mismo y sus roles como el problema, dada la construcción de las identidades -el problema se amplía y no se remite solamente a la exclusión femenina. Dichos enfoques se vincularían al *mainstreaming* de género como estrategia.

Otra forma de expresarlo es la aportada por Rees (1998), que adscribe a la igualdad de trato, como "trato superficial", a la desigualdad de género; el segundo como una "adaptación" de las situaciones para encajar con las necesidades de las mujeres; y el tercero, de "transformación", en el que existen nuevos estándares para todo el mundo, remplazando las instituciones y los estándares segregados asociados con la masculinidad y la feminidad. La autora lo resume también en las siguientes palabras: *tinkering* (arreglando), *tailoring* (confeccionando) y *transforming* (transformando). Se trata de una clasificación clásica en las políticas de género: la terminología empleada para describir las tres opciones suele referirse a, en el primer caso, igualdad de trato; en el segundo caso, a acciones positivas; y en el tercer caso, a *mainstreaming* de género. Se vinculan a las teorías feministas y las tres olas del feminismo identificables en el tiempo: década de los años 20; década de los años 60; y la década de los años 90, siendo las últimas en emerger las teorías relativas al feminismo posmoderno.

Diversas autoras han enriquecido la mencionada clasificación con nuevos. Además de la descripción del problema y su estrategia resolutiva, se identifican distintos

autores protagonistas según las perspectivas. En el caso de la igualdad de oportunidades, los principales actores son los legisladores/as; en el caso de la igualdad de acciones positivas, encontraríamos destacadas las agencias especializadas; y en el caso del *mainstreaming*, situaríamos como actores de referencia al gobierno y a otros actores implicados en los procesos políticos (Verloo, 2007).

Estas propuestas conviven y no necesariamente constituyen estadios evolutivos. Pese a la predominante apuesta teórica por el *mainstreaming* en la actualidad, se valoran como necesarias acciones combinables para obtener resultados. En la práctica, la aplicación del *mainstreaming* está siendo simultaneada con políticas de acción positiva, como veremos más adelante, y las teorías de la interseccionalidad, en su creciente aplicación a políticas europeas, está situando el foco nuevamente en enfoques anti-discriminación más ubicados en la protección individual de casos por vía legal[9] (Bustelo, 2009; Lombardo y Bustelo, 2009). No es una realidad nueva, y desde los inicios de la implementación política del *mainstreaming* se tuvo en cuenta la necesaria combinación de estrategias.

En efecto, la amplitud del *mainstreaming,* o expresado desde otros puntos de vista, su difícil concreción y la dificultad de determinar lo prioritario, así como su escasa aplicación práctica hasta el momento, han recomendado no descartar las anteriores estrategias[10]. Por ello, es preciso observar con precaución esta clasificación a la hora de interpretar la vigencia o validez de las políticas implementadas actualmente en un ámbito político. Esto es igualmente aplicable en el caso español, como observaremos en apartados posteriores.

Teniendo estas cuestiones presentes, no obstante, el *mainstreaming* es la estrategia a la que se dota de más peso en esta investigación al constituir uno de los objetivos de la investigación. El *mainstreaming* de género es la estrategia de igualdad de género más reciente e importante que se ha dado en los últimos años. Es un

[9] Esta cuestión se aborda de forma más amplia en el apartado dedicado a situar el debate de la interseccionalidad.

[10] Así lo planteaba la propia Comisión Europea en 1996, en su comunicación COM (96)67 final *"Integrar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias".*

fenómeno internacional, adoptado por Naciones Unidas en la Plataforma de Acción de la *IV Conferencia sobre la Mujer celebrada en Beijing* (1995), antes de ser adoptada por la Unión Europea y sus Estados miembros. Por ello, en las próximas páginas, se expone con mayor amplitud su definición, su importancia, sus contribuciones, así como las modalidades de combinación con las dos restantes estrategias.

2.2 *Mainstreaming* de Género: Introducción y Contexto Definitorio

Sin constituir una excepción respecto a la mayor parte de conceptos utilizados, existen múltiples definiciones para *mainstreaming,* un término que se emplea no sólo para aludir a una teoría, sino también, a una práctica política (Walby, 2005).

El primer paso debe conducir a reflexionar sobre la propia palabra, que en castellano es traducida habitualmente por "transversalidad". *Mainstream*, en su traducción literal del inglés, significa "corriente principal" o "tendencia dominante". Esta traducción literal nos orienta de forma intuitiva a uno de los elementos diferenciales y esenciales de su significación: por un lado, nos referimos a la inclusión de la perspectiva de género en la corriente principal de la política; e, igualmente, nos sitúa en la importancia de ésta sea, hasta cierto punto, ubicua[11].

Dada la polisemia existente, se realizará una primera aproximación a través de la propuesta de Rees (2001), que identifica dos vertientes en las definiciones.

- *Mainstreaming*, como un proceso para conducir la implementación de la perspectiva de género en toda la legislación y políticas[12].
- *Mainstreaming*, como rediseño de los sistemas y estructuras. En este caso el concepto se refiere a las formas de analizar las ventajas sistémicas que se otorga a los hombres. Por tanto, se dirige la mirada a la integración sistemática en las organizaciones y su cultura, en las políticas, programas y proyectos. Su fin es la *transformación* de las propias organizaciones y,

[11] Esta segunda acepción relativa a la ubicuidad es recogida por la palabra pretendidamente homóloga española "transversalidad", si bien no se asume esa primera acepción de prioridad o principalidad. Este es el motivo por el cual, pese a que, como se mencionaba, en la práctica de las políticas es habitual el uso de la palabra transversalidad, en la academia se suele optar por mantener *mainstreaming* sin traducir, opción adoptada en la presente investigación.

[12] Encontramos ejemplificada tal interpretación en la definición aportada por el Consejo de Europa en 1998.

desde ese sentido, herramientas como la monitorización de las desigualdades son decisivas.

El impacto de la definición proporcionada por el Consejo de Europa en las políticas españolas[13], dentro del proceso de europeización que caracteriza las políticas de género en nuestro país, es, sin duda, notable . Por ello, trataremos a continuación esta vertiente, para posteriormente incidir en otras propuestas definitorias, dado el mayor alcance de su marco conceptual.

2.2.1 Definición institucional europea

Apoyando la línea política marcada por la *IV Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing* (1995), el Consejo de Europa propone una definición y visión del *mainstreaming* que ha tenido un especial impacto.

El Consejo de Europa, existente desde 1949, comenzó su trabajo en materia de género en la década de los ochenta, a través de un comité específico. En 1995, este comité decidió promover activamente el *mainstreaming,* partiendo de la creación de un grupo especialista liderado por Mieke Verloo que redactó el documento que ahora trabajaremos como fuente de la definición institucional europea, publicado en 1998.

El documento avanza una definición modelada a través de distintas preguntas que ofrecen una visión sobre el *mainstreaming*: *¿por qué mainstreaming? ¿para qué, con qué fines?, ¿dónde se aplica y quién lo promueve?*; por otro lado, define para el *mainstreaming* algo fundamental, dada su amplitud: requisitos mínimos para poder ser identificado, para poder hablar de su aplicación práctica; por último, se acompaña el documento de una propuesta de buenas prácticas orientada a instruir en la resolución de algunos dilemas existentes.

La definición propuesta, condensada en una frase, para luego incorporar los matices mencionados, es la siguiente:

"El mainstreaming de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad

[13] Se expondrá más detalladamente en los apartados destinados a enmarcar el caso español.

de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas" (Consejo de Europa, 1999: 26)

Observamos que la propuesta es un gran cambio en los *procesos*. A diferencia de anteriores perspectivas, no se proponen acciones ni prioridades, sino otra forma de trabajar al género, que abarca el conjunto del *policy making* (actores, niveles, sectores y subsectores, etapas). Se mencionan, además, formas concretas de ese nuevo *policy making*, que parte de la re-organización; se habla de mejora, de desarrollo y evaluación. El documento nos sitúa en una estrategia concebida para una aplicación continua y sistemática, a largo plazo, ya que sólo a largo plazo se puede lograr tanto el cambio en el mismo proceso político, como cambios en las relaciones de género habituales.

Igualmente, el documento ahonda en detalles clave sobre cómo y en qué consiste esa reorganización de los procesos políticos, orientando sobre aspectos más clásicos de la política de género hasta ese momento. Siguiendo a Lombardo (2003a), podemos destacar cinco aspectos primordiales en la propuesta del Consejo de Europa:

1. Un cambio en el concepto de igualdad de género, ampliando su significado más allá de la igualdad jurídica -hablaríamos de igualdad de facto-. Para ello, se insta a aplicar distintas herramientas, instrumentos y perspectivas. Por otro lado, el cambio en el concepto de igualdad sugerido incluye algo fundamental: la aplicación de una perspectiva de género y no un enfoque limitado a los problemas de las mujeres, lo cual significa tener en cuenta las relaciones entre mujeres y hombres y cómo los roles implícitos tienen consecuencias en unos y otros. Esta noción de igualdad ampliada necesariamente debe centrarse en las causas múltiples y entretejidas que crean una relación desigual entre los sexos, situando a las mujeres en desventaja en diversas cuestiones que ya hemos tratado (familia y espacios familiares; trabajo remunerado; política y representación; vivencia de la sexualidad; participación y disfrute de la cultura; ser víctima de violencia por razón de sexo o sexual).

2. La incorporación de la perspectiva de género en la agenda política dominante, lo que supone abordar los problemas de igualdad de género dentro de las tendencias dominantes de la sociedad, y en ello se incluyen además de las ideas, los recursos. Recursos e ideas que contemplan políticas generales o específicas tales como, por ejemplo, la educación o el transporte. Por lo tanto, el *mainstreaming* implica que los problemas de igualdad de género tendrían que ser tratados dentro de otras políticas, sin valorarse como cuestión secundaria en materia de educación, por ejemplo, o en materia de política industrial. Esta perspectiva está fuertemente vinculada al cambio en la amplitud de lo que se concibe como igualdad de género. Se asume que las políticas también están *genderizadas*[14].
3. La inclusión y la participación de las mujeres en instituciones y procesos de toma de decisiones. En este sentido, el *mainstreaming* fija un objetivo claro: lograr una democracia paritaria a través de la paritaria representación de mujeres y hombres en las instituciones europeas. Esto abarca, además de los espacios de representación formal (número de escaños en el parlamento, comisión y otras instituciones), la participación en grupos de trabajo donde se plantean problemáticas y soluciones[15].
4. La prioridad dada a las políticas de igualdad de género y a las que tienen especial relevancia para las mujeres -como, por ejemplo, las políticas sociales y familiares-, con el objetivo de conseguir la igualdad sustancial[16].
5. El cambio en los procesos políticos, al que ya hemos hecho referencia brevemente[17]. Uno de los primeros aspectos que parecen determinantes en

[14] Es decir, las consecuencias y dinámicas de las relaciones de género se enmarcan en una acción sistémica y sistemática, lo que incluye las dinámicas institucionales, carentes de neutralidad.
[15] Dos años después de la publicación del documento del Consejo de Europa, la Comisión situó la paridad (2000/407) en la participación femenina en, al menos, un 40%.
[16] "Prioridad" se interpreta como la sugerencia de no abandonar otras políticas ya en marcha, dada la situación de desventaja de las mujeres, así como de que haya objetivos relevantes en cuanto a recursos dedicados, alcance de las acciones llevadas a cabo, entre otras implicaciones.
[17] Proceso que, por otro lado, se destaca en la mayoría de textos que trabajan el *mainstreming* de forma definitoria (Alonso, 2012; Álvarez, 2010; Lombardo, 2003a; Verloo y Lombardo, 2007; Walby, 2005).

ese cambio es en qué medida cambian los actores propuestos y sus interrelaciones[18].

A continuación son detallados los aspectos referidos a esta nueva visión en lo que atañe a actores.

2.2.2 Proceso político y actores en la definición institucional europea

Como anteriormente se ha señalado, la definición de *mainstreaming* explicita que la perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas. Indica, por tanto, que la responsabilidad de la promoción, adopción, implementación etc. de la igualdad de género es responsabilidad de aquellos/as responsables también de otro tipo de políticas públicas y debe formar parte de su corpus de acción. Para ello, tendrán que repensarse la mayoría de procesos, que es el objetivo propio del *mainstreaming*.

El número de actores se amplía, pues, notablemente, y se sitúa en puestos de responsabilidad sectoriales del conjunto de políticas. Se ubica, igualmente, en el conjunto de los niveles de la política pública concernida (industria, medioambiente, rural, energía, política social, educación, salud, etc.), en los distintos niveles en los que los actores poseen responsabilidad, desde el nivel ministerial a unidades básicas de prestación de servicios situadas en cualquier nivel administrativo.

Por otro lado, al transversalizarse, cabe preguntarse cuál es el papel reservado a los antiguos actores de las políticas de género (subsistema políticas de género). En primera instancia, su papel parece destinado a integrarse en otros subsistemas de políticas públicas apoyando, promoviendo y observando el ejercicio de dicha responsabilidad por parte de los actores de las demás políticas públicas. Sin embargo, la necesaria coexistencia del *mainstreaming* con otras perspectivas, evitando el abandono de acciones también necesarias sin que la transversalidad sea efectiva, indica que su rol seguirá siendo también el diseño, promoción e implementación

[18] El documento menciona que el proceso político "se reconstruye para que los actores comúnmente involucrados tengan en cuenta una perspectiva de género y se alcance la meta de la igualdad de género" (Consejo de Europa,1999: 28).

(según el nivel de gobierno), de acciones concretas más vinculadas a las dos anteriores perspectivas de las políticas de género (igualdad de oportunidades y acciones positivas), para desarrollar, entre otras muchos, aspectos como investigación o programas destinados a la mujer.

Por último, pero no menos importante, el *mainstreaming* requiere una apertura a otros actores en las políticas de género. Exige la incorporación de expertos y especialmente la sociedad civil, con un papel claramente destacado para los movimientos de mujeres y pro-igualdad, pero también para otros movimientos sociales, organizaciones no gubernamentales y representantes de los trabajadores/as y empresarios/as. Se trataría, por consiguiente, de reforzar de forma participativa canales existentes, pero también de abrir algunos canales nuevos.

Por otro lado cabe inquirir cómo esta responsabilidad, que atañe a tantos actores, puede llevarse a cabo. Al respecto, el Consejo de Europa propone dos elementos clave, extensamente tratados en las políticas de género, como son la cooperación y las diversas herramientas que pueden ser usadas.

La *cooperación horizontal* es la propuesta dirigida a superar las barreras típicas en la coordinación y cooperación de los actores en las políticas, sea sectorialmente, sea especialmente en el ámbito de la verticalidad. Los distintos niveles -nacional, regional y local (y europeo)- se enfrentan a dinámicas burocráticas propias, pero posiblemente caracterizadas por la parcelación, la ambigüedad competencial y la escasez del trabajo en equipo como vehículo normal de las relaciones laborales. Por ello, el documento propone que la norma sea la horizontalidad, es decir que nadie se sitúe por encima de nadie, limitando, así, posibles resistencias y promoviendo avanzar de forma conjunta.

Asimismo, el documento propone algunos instrumentos, técnicas o herramientas para facilitar esta labor con el fin de integrar la perspectiva de género. Algunas de las principales son la recogida de datos estadísticos desagregados por género o la realización de encuestas, entre otros procedimientos -quizás más participativos-, que permitan un análisis de impacto de género, como mecanismo de evaluación *previo* acerca de cómo podría afectar dicha política si la contemplamos desde la perspectiva de género, evitando que reitere un efecto negativo sobre las mujeres o ignore sus

demandas. Por otro lado, se hace una llamada a la evaluación *a posteriori*, valorando si las políticas implementadas tienen los efectos deseados y, efectivamente, no son negativas y/o tienen un impacto positivo a la hora de corregir desigualdades. El seguimiento y la evaluación son dos aspectos que claramente destaca el documento para hacer posible la realidad del *mainstreaming*, y para ello es necesario dotarse de información (datos, cuantitativos, cualitativos) que lo permitan.

A modo de síntesis, la definición del Consejo de Europa, a la que podríamos calificar de estándar institucional en el marco europeo, propone grandes cambios desde su definición, al poner el foco del *mainstreaming* en la transformación del propio proceso político. Desde su promulgación, al menos en el plano teórico, las políticas de género pasan prácticamente de ser un subsector de la política social a convertirse en algo transversal; se amplía su ámbito material (sector), pero también espacial, al situarse en un plano claramente multinivel; se amplía el ámbito temporal, al situarse a largo plazo; y, finalmente, se amplía su planificación, al ubicarse en las distintas fases de los procesos políticos.

La igualdad de género (ya no sólo entendida como igualdad jurídica) y la aplicación de la perspectiva de género conciernen a todos los actores políticos, en distintos niveles, distintos sectores, es un asunto de su incumbencia y su responsabilidad.

Mencionábamos anteriormente la clasificación de Rees (2005) en dos tipos de definiciones de políticas de género, en la que encontramos la aportación del Consejo de Europa como una suerte de definición limitada en comparación con otras, dado el cambio estructural que las relaciones de género requieren (cambio no sólo de políticas, sino de las estructuras que las generan). Ciertamente, existen propuestas de definición más avanzadas o completas, como veremos a continuación, pero a entender de quien redacta estas líneas, sí se encuentran en esta definición, como se han ido señalando, elementos que podrían avanzar en esa dirección de cambio más estructural. Las dudas se centran, quizás, en si finalmente lo que se pretende por igualdad de género es interpretado de forma unívoca, lo cual es puesto francamente en duda por la mayor parte de autoras, como también se ha señalado con anterioridad (Alonso, 2012; Verloo y Lombardo, 2007; Walby, 2005).

2.3 Mainstreaming: Marco de Análisis y Potencialidades

Prosiguiendo el tratamiento de la definición de *mainstreaming* de género y situándonos más allá de la definición estándar europea, al menos en términos institucionales, optamos ahora por mantener un enfoque alineado con los exhaustivos trabajos de Alonso (2012, 2010), que aúnan distintas visiones del *mainstreaming,* posicionando sus matices y complejidad. Bajo el enfoque del *policy process approach*[19]*,* la autora distingue las siguientes connotaciones (fases):

- *Mainstreaming* como mandato (enunciación general de la estrategia).
- *Mainstreaming* como herramienta (puesta en marcha de sus instrumentos básicos).
- *Mainstreaming* como *output* o resultado (obtención de políticas sectoriales con perspectiva de género).
- *Mainstreaming* como *outcome* o impacto (consecución de efectos en la sociedad).

A partir de ahí, Alonso realiza una clasificación y ubicación de cuestiones básicas acerca del *mainstreaming* de género (tabla 9), proporcionando posteriormente una definición declarativa. En el ámbito del *mainstreaming* como herramienta, encontraremos que su definición se focaliza a la creación de instrumentos que apliquen la perspectiva de género en las políticas sectoriales, mientras que en el ámbito del resultado se destinaría a la inclusión efectiva de medidas en las políticas sectoriales. Por último, en la fase *mainstreaming* como impacto encontraremos cómo ha cambiado la relación de hombres y mujeres y su situación.

[19] El enfoque empleado por la autora parte de James Anderson. Por otro lado no trata el enfoque como una teoría, sino como herramienta de análisis para capturar y definir lo que es el *mainstreaming*.

Tabla 9. Interpretación de las fases (actores, modalidades e intencionalidad) de intervención del *Mainstreaming*

	¿QUIÉN?	¿CÓMO?	¿PARA QUÉ?	DEFINICIÓN DECLARATIVA
Mandato	• Organismo de igualdad	• Instrumentos de introducción (Normativa, planes, programas, etc.)	• Cambiar el enfoque de las políticas de género	*Mención explícita de los elementos principales de la definición de mainstreaming (perspectiva de género, sentido de las políticas, etc) en los diferentes documentos políticos clave (planes, normativa, declaraciones) y/o inclusión de su terminología asociada (mainstreaming, transversalidad o enfoque integrado de género)*
Herramientas	• Organismo de igualdad • Actores habituales	• Instrumentos de análisis (informes de impacto, formación, estadísticas desagregadas) • Instrumentos de sensibilización: campañas, guías, seminarios, etc. • Instrumentos organizativos (unidades de género, comisiones interdepartamentales e institucionales, organismos especializados, etc.) • Instrumentos de participación (consejos de mujeres, organismos consultivos)	• Cambiar rutinas, procedimientos y responsabilidades	*Creación de modo informal o a través de normativa vinculante instrumentos centrados en promover la revisión de políticas sectoriales desde la perspectiva de género*
Resultado	• Actores habituales	• Instrumentos de aplicación: acciones específicas (medidas para las mujeres, para los hombres, cuotas, etc…) e igualdad de trato.	• Cambiar las políticas sectoriales	*Inclusión de medidas para promover la igualdad de género en los documentos clave de una política sectorial (planes del área competencial, programas habituales, convocatorias, presupuestos, etc…)*
Impacto	-	-	• Cambiar la sociedad y/o la situación de las mujeres	• Presencia de cambios en la situación de hombres y mujeres por la cual se contribuye a la igualdad de género

Fuente: Alonso (2012)

Las potencialidades de esta clasificación son muchas. Por un lado, la propuesta contribuye a situar en fases la necesaria complementariedad de los tres tipos de políticas de género. En una primera reflexión, podemos pensar que el *mainstreaming* puede ser situado como enfoque macro, que, entre otros aspectos, permite un análisis de género. No obstante, puede a la vez incluirse la visión de la aplicación del *mainstreaming* como estrategia. Podremos, por lo tanto, preguntarnos cómo solucionamos aspectos concretos de la desigualdad, y en este plano cabrían acciones vinculadas a la igualdad de trato o a la acción positiva, entre otras. Es decir, podríamos situar el *mainstreaming* como la primera fase del proceso de *policy making*, a la vez que como objetivo principal, sin perjuicio del uso de otras acciones positivas o de igualdad de oportunidades. Igualmente, simultáneamente, podemos ubicar el *mainstreaming* en una fase más propositiva y de medidas concretas, es decir, se puede usar el enfoque del *maistreaming* como herramienta o herramientas (Rees, 2005)[20].

Esta clasificación que elimina contradicciones, ofrece, además, facilidades desde el punto de vista expositivo y de estructuración de un trabajo de investigación. Encontramos instrumentos clásicos de la perspectiva de políticas de igualdad de oportunidades (que supone casi en exclusiva un plano jurídico), como pueden ser las legislaciones de igualdad, en la adscripción *mainstreaming como mandato*, superando una carencia analítica que está ampliamente resuelta en la práctica, con la propia mención del *mainstreaming* en las legislaciones de igualdad.

La focalización en fases permite realizar una observación más completa, más allá de la mención del *mainstreaming* en documentos institucionales de relevancia, pero situando esta práctica en su lugar (mandato). En definitiva, su incorporación como estrategia política en la Unión Europea hace necesario un marco de análisis que aporte fases claras en su implementación, al igual que marcos interpretativos más amplios para poder observar si es efectiva dicha implementación.

[20] Un ejemplo concreto donde podemos observar distintas versiones simultáneas de *mainstreaming* partiría de la recomendación de vincular el *mainstreaming* como estrategia que persigue la inclusión de la perspectiva de género en la política de empleo en combinación con el empoderamiento femenino (acción positiva), si bien entendido como un empoderamiento abierto a espacios de debate y expresión de las distintas visiones del género, a través de los instrumentos de participación que el *mainstreaming* como herramienta propone (Verloo, 2005a).

Esta propuesta en fases no aporta necesariamente nuevos contenidos (en materia de actores, instrumentos y otros elementos esenciales del *policy making* de políticas de género), y de hecho, como se expondrá más adelante, no incluye algún aspecto que se considera relevante en la presente investigación, como es la evaluación de la política de género aplicada o la inclusión de algunos instrumentos, como los presupuestos con perspectiva de género.

Igualmente, la investigación de Alonso no valora la política municipal de género, que cuenta con numerosas especificidades, centrándose en un ámbito sectorial y autonómico. Por ello, la propuesta de Alonso no determina los resultados de la investigación en términos de preguntas de investigación a realizar (objeto de la pregunta), el cuestionario realizado para abordarlas (cuestiones interrogadas a los municipios), ni posiciona en sí de forma determinante el marco teórico al respecto, ya que es una re-organización de otras propuestas teóricas. Esta matización es importante ya que la mencionada aportación es temporalmente posterior a la recopilación de los datos que se presentan en el presente trabajo. En cualquier caso, la contribución de Alonso no sólo es de gran utilidad, sino de gran exigencia, y se estima que a los efectos de la presente investigación contribuya notablemente a organizar los contenidos de una manera más eficaz en términos explicativos.

Dejando, pues, clara su utilidad, se profundizará posteriormente en una cuestión clave para la presente investigación: ¿cómo observar si efectivamente se está desarrollando el *mainstreaming*? En este sentido se irán desgranando a lo largo de los siguientes capítulos y apartados cuestiones acerca del mandato en términos de normativas y planes en España, así como se observarán las medidas de igualdad en materia de empleo en el ámbito local que se relacionan con el *mainstreaming* como resultado.

Previamente, para situar las diferentes dimensiones de esta pregunta, debemos incidir en cuestiones fundamentales para el *mainstreaming* al margen del territorio donde se apliquen, como son sus instrumentos y actores principales.

2.4 *Mainstreaming*: Actores Principales en el Subsector de Políticas de Género

Como mencionábamos anteriormente, el *mainstreaming* de género propone un capital aumento de actores concernidos en la promoción de la igualdad de género, al hacer responsables al conjunto de los cargos que están implicados en el desarrollo de políticas públicas, independientemente de su ámbito territorial o sectorial, así como a la propuesta de implicar otros posibles actores en su desarrollo, como, por ejemplo, al empresariado o representación de trabajadores y trabajadoras. Esto no significa, no obstante, que se renuncie a la preeminencia en los estudios de los actores tradicionales del subsector de políticas de género-instituciones de igualdad o *gender machineries* y movimientos por la igualdad- , ya que sus labores de apoyo, promoción, vigilancia, dotación presupuestaria, investigación o emisión de medidas concretas sectoriales, entre otras, son imprescindibles.

Por lo tanto, la literatura ha optado generalmente por seguir prestando una importante atención al análisis de los actores tradicionales del subsector de las políticas de género también desde el *mainstreaming*. Se trata de actores que perviven independientemente de la política sectorial a la que se aplique, estudiándose no sólo sus características, sino sus decisivas interrelaciones dentro del subsector género, previo al impacto en otros ámbitos sectoriales, plano en el que otros actores ajenos a las políticas de género se sumarían. Centraremos en primer lugar las características que dichos actores presentan actualmente.

2.4.1 Instituciones y organismos de igualdad

Las instituciones u organismos que se dedican específicamente a promover la igualdad de género y/o a mejorar el estatus y derechos de las mujeres han sido y son actores clave ampliamente estudiados por la literatura. Conocidas en inglés como *Gender / Equality Machineries* o *Women´s Policy Agencies*, son organismos gubernamentales de constitución formal, que adoptan distintos formatos como consejos, ministerios, institutos, agencias, organismos antidiscriminación, concejalías, departamentos o comités limitados temporalmente. Son diversos y distintos en los diferentes países donde se ha focalizado su estudio, dirigido a analizar tanto las políticas propuestas desde dichos organismos (*outcome*) como los propios organismos

en sí mismos o la medida en que representan los intereses de las mujeres. Igualmente, pueden sumar o ejecutar parcialmente un número elevado de funciones: *policymaking*, asesorar, coordinar, monitorizar, evaluar, o diseñar y desarrollar proyectos (Tsikata, 2001).

El estudio de los organismos de igualdad ha contado con un importante protagonismo en la literatura en materia de género. El área no ha sido ajena a la influencia del *neoinstitucionalismo* (Celis, Childs, Kantola, y Krook, 2008; Chappell, 2008), corriente que en los últimos quince años ha contribuido con su perspectiva al análisis de la mayoría de los subsistemas de políticas públicas. Este foco en las instituciones no pretende reemplazar el centro en las mujeres y las políticas, sino extenderlo mediante otras vías, observando más allá de los individuos que se relacionan con las instituciones para investigar la naturaleza de las instituciones en sí mismas, tratando de comprender, entre otros aspectos, qué las hace cambiar. Desde el foco en la acción individual de los/as "*policy entrepreneurs*" como actores clave, o bien desde perspectivas más evolutivas, se analizan las instituciones y cómo son constituidas, e igualmente el modo en que se interrelacionan con estructuras de oportunidad política que dan pie al desarrollo e impacto de las políticas.

Dada la especificidad del subsector de políticas de género, encontramos los focos de análisis centrados en sus relaciones con el movimiento feminista, actuando desde dentro o desde fuera de las instituciones, como elemento fundamental. Las instituciones están *genderizadas*, inmersas en los procesos que producen y reproducen el género (Acker, 1990). Por ello, el análisis realizado en materia institucional tiene como fin conocer cómo las instituciones van más allá de dichas normas reproductoras e introducen la perspectiva feminista, garante, como objetivo final, de la aspiración a avanzar en materia de género.

However, a note of caution should be sounded here as there is no guarantee that shifts within institutions are ever permanent. The task for those undertaking a comparative politics of gender and institutions is to identify the conditions under which gender norms can be disrupted and when, where and which institutions are most likely to be open to feminist demands (Chappell, 2008:10)

Desde esta perspectiva una de las cuestiones fundamentales en el análisis de las instituciones de igualdad es si las mujeres están presentes en dichos organismos, así como si *verdaderamente* se representan los intereses de las mujeres, y si es así, qué condiciones son más favorables a que esto suceda[21].

En cualquier caso, existen otros aspectos centrales en la vinculación feminismo-neoinstitucionalismo. Se entiende que, precisamente, porque las instituciones están genderizadas, un "buen" institucionalismo debería ser sensible a la importancia de estas relaciones en la configuración de las instituciones (Mackay, Kenny, y Chappell, 2010). La teoría neoinstitucionalista produce herramientas y enfoques sumamente útiles para comprender los procesos políticos de poder, agencia y estructuras de oportunidad que el análisis de las políticas de género precisa. De acuerdo con esto, el feminismo institucionalista tiene mucho que ofrecer al propio neoinstitucionalismo:

"Feminist research, in turn, can help NI scholars better to theorize the gendered nature of formal institutions, the operation and importance of informal institutions, the relations of power within and across institutions, and the sources and variable outcomes of attempted institutional change" (Mackay, Kenny y Chappell, 2010: 13).

Uno de los aspectos subyacentes a la capacidad de realizar estas aportaciones, es el foco del feminismo institucionalista, no sólo en las normas y los productos de las instituciones, sino en cómo las instituciones sociales generan normas aceptables y valores sobre la masculinidad y feminidad que son dados por hecho en la configuración de las instituciones formales, favoreciendo ciertos tipos de comportamientos y a ciertos actores sobre otros.

Tras hacer esta breve reseña al enfoque institucionalista, continuamos dando cuenta en este apartado de dinámicas y tendencias mencionadas acerca de las instituciones que promueven políticas de igualdad. Con tal propósito, quizás el punto de partida debe ser que cada institución *genderiza* de una manera diferente (Lovenduski, 1998).

[21] No obstante, la cuestión de la representación femenina será tratada más adelante, por su complejidad, ya que también se cuestiona si las mujeres (o qué mujeres) representan los intereses femeninos, entre otros debates.

Partiendo del análisis más exhaustivo conocido realizado hasta la fecha en la materia que nos ocupa, el elaborado en el marco del proyecto RNGS[22], no se han encontrado modelos claros, "recetas" a las que debería responder un organismo de igualdad para hablar de una mayor eficacia, entendida en los términos descritos de cambio de procesos políticos y representación substantiva de los intereses femeninos. Sin embargo, sí se han identificado condiciones que pueden conducir a dicha eficacia institucional (McBride y Mazur, 2012):

- Tipos de políticas tratados: algunas políticas son más susceptibles de ser *genderizadas*, como la prostitución o el aborto, frente a otras, como la política de formación para el empleo, con mayores posibilidades de ser considerada neutra. Esto no quiere decir que lo sean siempre -la prostitución puede ser tratada como un mero aspecto de salud no *genderizado*-, pero aquellas políticas más susceptibles de serlo, son más proclives a la eficacia de las instituciones promotoras de la igualdad de género.
- Tipo, situación y poder de la institución: aquellas entidades que tienen rangos más elevados, capaces de proponer políticas y cercanas al poder central, cuentan con más capacidad de influencia.
- Cualidades de las personas responsables de la institución: desde el compromiso con la igualdad del/la líder, sus prioridades o su posición política en relación a los decisores, así como sus alianzas, condicionan la efectividad de la institución.
- Situación de la institución en relación al subsistema político donde la decisión es tomada[23].
- Líderes políticos que apoyen los organismos y demandas de los movimientos[24].
- La prioridad de la temática trabajada por la institución para el movimiento de mujeres en el país: si el aspecto concreto es una de las prioridades compartidas

[22] Estas constataciones parten del estudio RNGS (*Research Network on Gender Politics and the State*), realizado por más de 40 expertas en políticas de género. Nacido en 1995, ha supuesto un estudio comparado entre 13 países (democracias occidentales post-industriales con altos niveles de bienestar) desde la perspectiva de la agencia de los organismos de igualdad, los movimientos de mujeres y sus relaciones, conformando una teoría empírica del Feminismo de Estado. Se trabajaron temáticas como la representación femenina, el aborto, la formación para el empleo o la prostitución. El período de análisis comprendió desde la década de los años 1960 hasta la década del 2000.

[23] Como ejemplo, si el organismo de igualdad va a trabajar aspectos relativos a servicios sociales, su ubicación en un Ministerio responsable de tales competencias podría ser favorable a su trabajo.

[24] En este sentido se menciona que no se trata tanto de la identificación de partido.

por el conjunto de los movimientos de mujeres, la institución puede usar ese apoyo para lograr una mejor intervención.

- Capacidad administrativa: en este sentido se observa que los recursos no son determinantes *per se*. Disponer de más recursos proporciona más servicios, capacidad de investigación u otros, pero no implica necesariamente mayor capacidad de influencia en las políticas. En cambio, más recursos sumados a la capacidad para proponer políticas sí podría resultar determinante[25].

Estas condiciones, no obstante no son unívocas. Las autoras explican que distintas combinaciones de varios de los condicionantes pueden llegar a producir resultados igualmente eficaces[26]. El estudio, sin duda, ofrece ejemplos de éxito con distintas combinaciones, y aporta pautas de análisis ante la falta de eficacia. También abre un mayor abanico de condicionantes, poniendo de relieve cuestiones que influyen (como la susceptibilidad de *genderizar* determinado subsistema de política pública o no a la hora de que la institución de igualdad sea más efectiva), mientras refuerza la importancia de cuestiones tradicionalmente valoradas, como son aquellas vinculadas a la intangible "voluntad política": cercanía al poder, posicionamiento del líder central, competencias asignadas, rango orgánico, o recursos.

Por lo general se valora la importancia de tres elementos, que al igual que en otras políticas públicas, influyen en el desarrollo de la política y del propio organismo: la situación jerárquica y orgánica de la institución con respecto a la máxima posición del poder, los recursos con los que cuenta y las competencias que le son imperativas y lo dotan de radio de acción. Estos aspectos se entiende que son importantes en el conjunto de países, en la medida que el organismo tenga o esté más cercano al poder, cuente con recursos y competencias, puede ser más eficaz y promover más políticas. No obstante, a la hora de analizar aspectos de influencia desde un punto de vista transversal, este estudio concluye que aspectos como la representación política de las

[25] El ejemplo contrario podría ser la gran efectividad de la agencia, pese a no tener recursos, al ubicarse con gran cercanía al poder central.

[26] Como ejemplos, un Ministerio con un liderazgo fuerte implicado habitualmente en debates públicos, pero también una comisión ejecutiva con una líder feminista con alianzas parlamentarias y en el movimiento de mujeres, o bien una oficina administrativa bien dotada de recursos que tenga como fin aspectos más burocrático-legales, pudiendo influir eficazmente en ellos (Mazur, McBride, y Hoard, 2012; McBride y Mazur, 2010).

mujeres, la cercanía al poder, la presencia de un mandato amplio o una influencia más directa del movimiento feminista, no son patrones tan apreciables a nivel comparativo entre países. En este caso, lo determinante son las políticas analizadas (política de empleo, prostitución). Como ejemplo, en el caso de la prostitución se encontraba más determinante la presencia de un mandato amplio o la actividad del movimiento feminista, que otros factores.

Por otro lado, encontramos menciones a la antigüedad del organismo como posible factor de influencia. Ciertamente, la literatura incide en la necesaria estabilidad de las instituciones para desarrollar políticas con impacto, cuestión vinculada a su permanencia en el tiempo, pero también detectamos referencias a la novedad de las instituciones como oportunidad para la agencia en materia de género, ante la inexistencia todavía de intereses claramente condicionantes o de normas más rígidas que pueden existir en instituciones ya formadas. Casos de estudio en la Corte Criminal Internacional (Chappell, 2008a, 2010) y en Sudáfrica o Escocia (Waylen, 2008) suman esta posibilidad, matizándola como tal, al debate sobre la antigüedad de las instituciones.

Otras de las cuestiones analizadas a destacar es cómo las instituciones se influencian entre sí. En este sentido, encontramos trabajos como el realizado por Lombardo (2003c), describiendo el efecto que la "europeización" produce en las políticas españolas. En este caso, una institución o conjunto de instituciones, la Unión Europea, a través de la transposición de sus directivas, genera un impacto real a nivel nacional, interpretado como variable independiente, no sólo en el marco de su contenido y actuaciones estratégicas de actores, sino en el conjunto del *policy making*[27] (Lombardo, 2003c). Cabe recordar al respecto, aquellas iniciativas europeas que se han dirigido por vía de la no imposición, ubicando las problemáticas, dirigiéndose a categorizar, identificar y promover la difusión de buenas prácticas de las mismas, pero partiendo desde las ubicaciones, contextos y perspectivas internas de

[27] Lombardo destaca que sí se demuestra una influencia real de la UE en la política española de género, pero con limitaciones acerca de cómo se implementa finalmente esa política. Estas limitaciones son motivadas por factores internos, como la posible falta de voluntad política en altas instancias para generar impactos tangibles.

cada Estado, motivo por el cual europeización, entre otros aspectos, no es sinónimo de convergencia. La UE en ese sentido ha actuado también como foco de transferencia (Radaelli, 2003).

Estos marcos interpretativos han sido utilizados en el subsistema de análisis de políticas de género, valorando tanto la interrelación de actores como los mencionados procesos de transferencia, más allá de la imposición. Tal sería el caso de la política germana de empleo, *genderizada* por efecto de la europeización (Liebert, 2003).

Otras investigaciones apuntan a la influencia mutua entre instituciones desde la observación de la expansión de las cuotas de género a lo largo de todo el mundo. En este caso se distinguen distintos procesos, desde la imposición a través de normas internacionales a la emulación transnacional, entre otros (Krook, 2006).

Estos son algunos de los aspectos principales a debate, en los que las referencias al ámbito local son poco frecuentes -apenas menciones a la necesidad de prestar atención a este ámbito-, especialmente en el caso de instituciones promotoras de políticas de género en países con niveles de desarrollo de políticas de bienestar más bajos o con niveles estatal o regional más débiles (McBride y Mazur, 2012). De forma general, la impresión que suscita la literatura es de una escasa atención a casos locales para la construcción de visiones y teorías generales sobre el funcionamiento de las *gender machineries*. Esto no quiere decir que no exista bibliografía específica acerca de instituciones de género locales, cuestión que será abordada de forma específica más adelante, pero se constata que parece no ser habitual su tratamiento cuando se enuncian cuestiones más globales sobre el funcionamiento de las instituciones.

2.4.2 Movimientos de mujeres, movimientos de varones y movimientos pro igualdad o feministas

Uno de las disyuntivas que se presentan al tratar los movimientos que persiguen la igualdad de género es si los movimientos de mujeres y los movimientos feministas son lo mismo. El enfoque dado en este trabajo es que no lo son, partiendo del análisis de dos aspectos: los actores (aquéllas personas que forman parte del movimiento) y el discurso que los fundamenta como movimiento (McBride y Mazur, 2008).

En el caso de los movimientos de mujeres, su discurso las diferencia de los hombres con el objetivo de que las mujeres se representen a sí mismas. Solamente pueden estar formados por mujeres, aunque sí podrían ser apoyadas por hombres.

El movimiento feminista, en cambio, siendo constituido mayoritariamente por mujeres se diferenciaría fundamentalmente en el discurso. Conectados más claramente con la teoría feminista, aunque en ocasiones también haya posiciones discrepantes entre movimientos de base y posturas teóricas, su discurso busca desafiar al patriarcado como sistema, situándose en una demanda más amplia y, por ende, conflictiva. Por otro lado, la realidad es que aunque sin ser multitud, los hombres han participado desde los inicios del movimiento político reivindicativo de derechos para las mujeres[28].

En los S. XX y XXI la participación masculina por la igualdad sigue sin ser masiva y es muy reciente. Los "movimientos de varones", nombre elegido para evitar el sexismo en el lenguaje que implica asimilar humanidad a la palabra "hombre" comenzaron a aparecer en los últimos veinte años, especialmente en los países escandinavos, Canadá, Reino Unido, EEUU y Australia. Al igual que en el caso de los movimientos de mujeres, cuentan con un nexo común, en este caso la búsqueda de una respuesta a la pregunta ¿qué es la masculinidad hoy en día, qué es ser un varón en nuestro contexto? Las diferentes propuestas con respecto a esta interrogación nos sitúan, al igual que en los movimientos de mujeres, en distintos subtipos de movimientos de varones, entre los que encontramos el movimiento de varones profeminista (Bonino, 2010).

Dentro de los cinco subtipos descritos encontramos, en primer lugar, el movimiento mitopoético, surgido en los años ochenta en EEUU, destinado a buscar la esencia masculina frente al "poderío de la madre o la mujer". Sin oponerse a los logros de las mujeres, tampoco son favorables, ya que sienten una amenaza de descomposición de la "energía masculina" en los nuevos tiempos.

[28] Como ejemplos, Poulain de la Barre en el siglo XVII (Barre, 1993) o el filósofo Hippel, en una órbita kantiana, más abierto a estas cuestiones que el propio Inmanuel Kant en el siglo XVIII. Estos autores afrontaron críticas y acusaciones de motivarse por la galantería (Amorós, 1997), pero dieron los primeros pasos en un ambiente científico-filosófico poco favorable e incluso hostil.

En segundo lugar, el movimiento de las terapias de la masculinidad, se orienta reconstruir la masculinidad dañada. Valora lo femenino y trabaja en lo masculino para superar cuestiones como la violencia o el encierro emocional de los varones, desde un marcado carácter psicológico y freudiano. Este subtipo es el más frecuente en las publicaciones en España y Latinoamérica.

En tercer lugar, el movimiento por los derechos de los hombres, en su mayor parte (exceptuando algunos colectivos menos combativos y centrados en derechos que protejan a los varones de ciertas cuestiones, como la insumisión o la lucha contra la circuncisión), es contrario a cuestiones como los planes de igualdad (dañan los derechos de los hombres). En España, como en otros países desarrollados, es el movimiento que más ha crecido en los últimos cinco años, especialmente en el plano de agrupaciones de padres divorciados y combativos por los derechos con respecto a sus hijos e hijas.

Por su parte, el movimiento fundamentalista pone el acento en evitar que desaparezcan los roles tradicionales en cualquiera de sus formas. Es posible encontrarlo en distintos países de forma organizada, tanto en países como EEUU como, en otra de sus variantes, en países como Pakistán.

Por último, encontramos el citado movimiento de varones profeminista o antisexista. Prácticamente desconocido en España, surgió en los países anglosajones y escandinavos en los años setenta del S. XX, asociado a los movimientos por los derechos civiles. Generalmente formado por varones de clases medias, cercanos a los ámbitos sociales y educativos, son favorables a los cambios de las mujeres y promueven otras concepciones de masculinidad no violentas e impositivas. Un ejemplo de este movimiento es la *Red Europea de Varones Profeministas*.

La realidad del movimiento de varones parece ejemplificar la clasificación propuesta para el movimiento de mujeres (McBride y Mazur, 2008). Desde los estudios feministas parece haber cada vez más interés por describir qué ocurre con la participación y posicionamiento de los varones en el feminismo (Digby, 2013; Jardine y Smith, 2013) si bien se concentran en el espectro de la literatura especializada en género, proveniente de ámbitos como la psicología y las ciencias de la educación. No

se constatan apenas referencias concretas al movimiento de varones antisexista en la literatura analizada en materia de políticas públicas de género, aunque sí de forma genérica se realizan apelaciones a tener en cuenta el papel de los varones en la promoción de la igualdad y en posibles promotores del *mainstreaming* (Celis et Al., 2008; Childs y Krook, 2009). La ausencia quizás esté motivada porque el análisis acerca de cuál es el discurso de estos movimientos de varones, dónde están y quiénes son se encuentre sin consolidar. En consecuencia, es difícil determinar su impacto en la política pública[29].

No obstante, se valora conocer en qué medida existen hombres que han apoyado estos procesos o, por contra, en qué medida los han obstaculizado y con qué argumentos. Algunas de estas preguntas situarían ejes de avance en la siempre difícil aplicación del *mainstreaming*. Por otro lado, es difícil obviar el soslayo de dos cuestiones por parte de la literatura de estudio de políticas públicas de género:

- En primer lugar la ausencia, incluso en las definiciones de *mainstreaming* y especialmente en las referencias a sus actores, de menciones a los movimientos de varones, pese a la inclusión de referencias a un gran número de actores o grupos de interés.
- Por otro lado, el escaso estudio de políticas públicas que están siendo promovidas por las minoritarias asociaciones de varones, como son los talleres y grupos de trabajo sobre la violencia, así como la demanda masculina -compartida por todos los subtipos de movimientos de varones- en pro de definir una nueva identidad. La propuesta del *mainstreaming* debería ser apta para encajar estas cuestiones, ya que se incide no sólo en la necesaria participación de los grupos implicados, sino en la necesidad de dejar abierta la cuestión de qué es el género y sus diferentes visiones para generar espacios de intercambio en este sentido, más que proponer una definición (Verloo, 2005a). Esta propuesta podría abarcar no sólo a las mujeres, aumentando su efectividad y contribuyendo al objetivo del *mainstreaming*: la promoción de un cambio estructural. Esto no quiere decir que

[29] Por otro lado, conscientes de la escasez de estos movimientos de varones, quizás las ausencias no constituyan una problemática grave para el curso del avance científico en la materia, dado que, tal vez, efectivamente, podría ser inapreciable su impacto.

estos espacios tengan que ser compartidos por hombres y mujeres, evitando así que se coarten las posibilidades de expresión mediante la cuasi inconsciente imposición de poder simbólico. Pero sería posible que también haya espacios para los varones en esta construcción de nuevos roles e identidades, especialmente de aquellos que tienen como objetivo la liberación de las mujeres y de sí mismos. Sin duda, el trabajo de una nueva identidad masculina, anti-sexista y evolucionada con respecto a los roles tradicionales, no reactiva a los cambios y que asuma la pérdida de poder, fáctico y simbólico, semeja una importante tarea a abordar. Estas cuestiones están siendo acometidas desde otras disciplinas, como se desprende de las búsquedas bibliográficas realizadas que priman en los campos de las ciencias de la educación o la psicología. Por ello, más que reproducirse desde la ciencia política investigaciones similares, podrían integrarse algunos de sus avances, resituando el foco en las cuestiones propuestas.

Pese a estas matizaciones en materia de movimientos de varones y sus importancia, lo cierto es que la literatura se ha centrado en los movimientos de mujeres, estando claramente demostrada su influencia en las políticas. En algunos casos, como serían las políticas para frenar la violencia contra las mujeres (Weldon, 2002), se han encontrado evidencias de una representación más sustantiva de la perspectiva de las mujeres en los movimientos de mujeres y organismos de políticas públicas enfocadas a la mujer que en la representación de las mujeres en las legislaturas (puestos parlamentarios). Igualmente es así en el caso de las temáticas relativas a la prostitución, donde se encuentra el liderazgo feminista como algo clave (Outshoorn, 2004).

En la presente investigación, en lo que concierne en concreto al cuestionario empleado, se ha optado por usar la terminología “pro igualdad” en referencia a los actores implicados en las políticas públicas en el ámbito municipal español. Podría haberse utilizado el término “feminista”, pero se ha evitado dada la común confusión entre el feminismo en oposición al machismo.

En el cuestionario se interroga por la existencia en el municipio de agrupaciones pro igualdad de varones, con el fin de situar de forma preliminar en qué grado se han desarrollado en municipios españoles de mediano tamaño y, por consiguiente, conocer en qué medida podrían estar actuando sobre las políticas municipales.

2.4.3 Movimientos feministas: Procesos y dinámicas evolutivas

Los movimientos feministas, entendidos como se ha descrito anteriormente, es decir formados, en la práctica, exclusiva o casi exclusivamente por mujeres y con vocación transformadora en materia de género, han vivido importantes metamorfosis en los últimos años.

Uno de los fenómenos más destacados, fundamentalmente acaecido entre los años 80 y 90, es la estructuración en organizaciones estables del movimiento, conocida como *NGO-ization of feminsm* (Lang, 1997). Los movimientos empiezan adquirir la forma de organizaciones pequeñas, focalizadas a un tema en concreto (dentro de los muchos que se pueden abordar desde el feminismo) y muy frecuentemente profesionalizadas.

Sin embargo, los procesos de especialización y profesionalización se han dado en otros muchos movimientos y asociaciones de la sociedad civil, como se ha descrito en estudios relativos al capital social (Putnam, 1995). Esta realidad en cuanto al movimiento feminista ha sido estudiada en especial en el ámbito de países europeos del Este antiguamente socialistas (Sloat, 2005; Lang, 1997; Jalusic, 2002), así como ha sido calificado de explosión en Latinoamérica (Alvarez, 1999). Además de una posible desmovilización fruto de la profesionalización, y la pérdida de visión global por la concreción temática, el principal riesgo descrito es la cooptación de la agenda feminista por parte del estado, dada la mayor tendencia a mantener contactos con los organismos de igualdad, que paralelamente al proceso de *NGO-ization*, se han ido creando.

Otras autoras inciden por su parte en la importancia de las distintas fases de las asociaciones feministas (emergencia, consolidación y declive), más allá de la *ONG-ization*. En este sentido, encontramos procesos, primero centrados en la expansión de actividades y del número de participantes, y posteriormente en conseguir apoyo regular y espacios en las arenas de decisión política, para finalizar en una fase de

declive donde las asociaciones decrecen y su actividad se centra en acciones cuasi individuales. En este sentido, cabe destacar que no se han hallado evidencias relativas al mayor o menor éxito de los movimientos feministas o de las instituciones de igualdad, asociadas a alguna de las fases descritas (Mazur et Al., 2012).

2.4.4 Políticas públicas de género, *mainstreaming* e interrelaciones entre actores

La literatura especializada, como es lógico, ha analizado los lazos establecidos por los distintos actores de las políticas de género. Dentro de éstos, se ha destacado que el intercambio no se reduce a la incorporación de las visiones y demandas de los movimientos feministas por parte de las instituciones de igualdad, sino en muchas ocasiones incluye la incorporación de sus integrantes, generando el llamado *feminismo de estado* o *feminismo institucional.* Sus actores serían pues las *femócratas*.

La existencia de este fenómeno ha sido probado en la mayoría de países analizados en el citado proyecto RNGS, con presencia de actores del movimiento de mujeres en puestos legislativos, altos puestos en instituciones, academia o liderazgo de partidos políticos y sindicatos, en una imbricación que supera con creces la mera representación parlamentaria. En algunos países esta institucionalización del movimiento de mujeres es especialmente alta (Finlandia, Suecia o Reino Unido), mientras que en otros es especialmente baja (Francia, Italia o Alemania), situándose España en un punto intermedio. Del mismo modo, se han observado fases en la intensidad de la integración: la fuerza de la institucionalización de los movimientos de mujeres se incrementa en el tiempo, antes en los puestos sindicales, grupos de interés o lobbies y presencia legislativa, que en el caso de la administración (*bureaucracy*) y los partidos políticos (Mazur et Al., 2012).

No obstante, de lo expresado no se puede inferir que para conseguir logros los movimientos e instituciones deban contar con los mismos actores, con *femócratas* también calificadas como *insiders*. Desde fuera, como *outsiders*, los movimientos feministas inciden y posicionan sus demandas, por ello la literatura especializada en políticas públicas de género presta creciente atención a las redes y relaciones que se establecen de dentro a fuera, y también de fuera a dentro, encontrando desde estos puntos de partida, distintas perspectivas.

Se encuentran importantes trabajos en el marco del análisis de redes en las políticas públicas o *policy networks* (Sabatier y Weible, 2014), trabajos con importante impacto en el ámbito europeo, como es el caso de la propuesta de *velvet triangles* (Woodward, 2004):

"The role of EU in orchestrating the policy dance around gender has led to the construction of what is led to the construction of what is called a velvet triangle of feminist bureaucrats, trusted academics and organized voices in the women´s movement" (Woodward, 2004:77)

Frente a otras nociones basadas en opciones más formales y estables definidas igualmente como *triángulos* en el ámbito de las políticas públicas[30], encontramos en los *triángulos de terciopelo* características propias como serían las redes informales basadas en relaciones personales, rasgo que se indica como propio del subsector de las políticas de género. Por otro lado, no se habla sólo de los actores prototípicos, ya que se hace referencia explícita al mundo académico, a las académicas implicadas en esta cuestión en el caso europeo. Sitúa, en suma, un nuevo actor frente a los normalmente analizados como serían las mujeres representantes, los organismos de igualdad y los movimientos feministas, así como una nueva dimensión no tan basada en intereses corporativistas como quizás afinidades personales.

Por su parte, incorporando un mayor número de actores fruto de los distintos planos territoriales, encontramos otras propuestas como los *velvet pentangles* (Roggeband, van Eerdewijk, y van der Vleuten, 2014). Analizando la difusión y calidad de las normas de género en el plano regional, este creciente número de actores deriva de otros procesos que afectan a las políticas de género de forma global, como la necesidad de un análisis multinivel de las políticas a la hora de analizar su calidad y la aparición de actores transnacionales (fundamentalmente corporaciones transnacionales).

[30] Los estudios en el ámbito politológico de estas redes se han centrado especialmente en observar las interrelaciones entre el ámbito público y privado en el desarrollo de las políticas públicas, contemplando como actores principales al gobierno, la administración, los partidos políticos y grupos de interés consolidados, que a su vez operaban en muchas ocasiones en contextos formales como comités o comisiones (Waarden, 1992). El foco central solían ser las relaciones industria-estado, calificándose dichas redes como *iron triangles*. El concepto de *velvet triangles* de Woodward busca oponerse a esta "dureza".

Otros procesos, como los cambios en la políticas europeas dirigidas a la diversidad, tendiendo hacia las propuestas de las teorías de la interseccionalidad[31] y, por tanto, a la consideración de otras variables, como el origen cultural o las diferentes capacidades en los análisis y propuestas políticas, añaden nuevos retos al análisis de redes y actores con capacidad de trabajar conjuntamente por las políticas de género.

Al igual que en anteriores apartados, no encontramos referencias explícitas al subsistema de políticas de género en el ámbito local como posible contribución al análisis general de interrelaciones entre actores clave de las políticas de género, centrándose en su mayoría en el plano estatal, y ocasionalmente, regional.

2.5 M*ainstreaming* como Herramienta: Instrumentos

Tras introducir aspectos relacionados con las tendencias en el análisis de los actores en el *mainstreaming* de género, se presenta otro de sus elementos definitorios, relativo a la aportación que se realiza no sólo como punto de partida o ideario, lo cual ya ha sido definido, sino con sus aportaciones en materia de posibles instrumentos que faciliten su práctica real. Se pretende elaborar en este apartado una relación exhaustiva de los principales elementos mencionados por la bibliografía, presentándolos en relación a su utilidad, así como a su importancia a la hora de observar si hay indicios de implementación del *mainstreaming* de género.

Dado el carácter en ocasiones poco definido del *mainstreaming* -complejo, en cualquier caso-, es necesario en el marco de la presente investigación proponer elementos más tangibles que permitan determinar si concurren al menos algunas de las condiciones en las que el *mainstreaming* podría ser desarrollado, más allá de los discursos. El uso de los instrumentos que son necesarios y/o adecuados para su implementación proporciona dichos elementos observables, especialmente en el marco de la amplia muestra de carácter estatal en que se desenvuelve esta investigación.

[31] Se tratará más en detalle más adelante, pero estas teorías se refieren a perspectivas de análisis conjunto de distintas variables de diversidad (sexo, raza, origen, capacidades, orientación afectivo-sexual…).

En este apartado asuminos la definición de *mainstreaming* planteada por Alonso, que diferencia entre *mainstreaming* como mandato, como herramienta y como resultado.

Cuando hacemos referencia al *mainstreaming* como herramienta, tratamos también sus instrumentos básicos. Éstos permiten poner en práctica el *mainstreaming*, concretando los objetivos y estrategias en ítems destinados a lograr las transformaciones deseadas. La distinción entre instrumentos y herramientas conviene ser precisada, ya que el Consejo de Europa usa el término *tools,* traducido como herramientas para el nivel de análisis que, en nuestro caso, sería el de instrumentos.

Como se ha mencionado, el *mainstreaming* como herramienta es una categorización dirigida a entenderlo no sólo como una perspectiva teórica con sus especificidades frente a otros planteamientos, sino como un elemento transformador activo. Es, a la vez, motivación y *Herramienta*, con mayúscula, en un sentido amplio de palanca promotora de cambio. Esta herramienta se desgrana en distintos elementos usables más concretos, los instrumentos, según la categorización que seguidamente se avanza.

Matizado este aspecto, el documento de referencia Europeo (Consejo de Europa, 1999) identifica instrumentos analíticos *(analytic tools)*, educativos y consultivo-participativos. El informe del Consejo, en su definición inicial de *mainstreaming*, como hemos visto, parte de la incorporación de estrategias anteriores (igualdad legal y acción positiva diferencial para mujeres), considerándolas diacrónicamente complementarias y coincidentes ante el riesgo de que el *mainstreaming* se diluya en su propia transversalidad y complejidad. Desde este punto de vista, el documento justifica la elección de la categorización en estos tres tipos de instrumentos que serán detallados a continuación.

En primer lugar, es necesario que la problemática de género sea reconocida como tal en los distintos planos donde el *mainstreaming* induce a aplicar una perspectiva de género, esto es, en todas las políticas. Por ello, propone herramientas de análisis que permitan aportar el conocimiento necesario para comprender la problemática a la que se enfrentan. Se observarían dos subtipos de instrumentos: aquellos destinados a

plantear la información necesaria para desarrollar políticas y aquellos que pueden ser usados en el proceso político en sí mismo.

Los instrumentos de análisis recogidos son los siguientes:

- *Estadísticas*: el documento incide en la importancia de que, de forma continua, conozcamos cuáles son las condiciones de vida de hombres y mujeres. No se trata tan sólo, no obstante, de la desagregación por sexos de las estadísticas, sino de tener en cuenta cuestiones de género que pueden impactar en aspectos como la recogida de datos o las categorías de análisis y preguntas empleadas. Las estadísticas servirían para observar si algo está cambiando en las relaciones de género y enfocar, en consecuencia, las políticas, pero también pueden ser empleadas como forma de promover la consciencia o la sensibilización. En esta línea, también se promueven otros instrumentos como las *encuestas y pronósticos*, destinados igualmente a plantear futuros desarrollos.
- *Análisis de coste-beneficio o de impacto de género*: Más conocidos en España como *análisis de impacto de género*, tienen como finalidad prever qué consecuencias tendría una determinada política en distintos grupos poblacionales, partiendo de que, en un mundo *genderizado* y desigual, se pueden generar distintas formas de "permear" las condiciones de vida de hombres y mujeres. Dentro de los rápidos cambios de la tecnología o el funcionamiento del mercado, las políticas rara vez esperan contar sólo con un impacto unidireccional, por lo general cuentan con varios objetivos o consecuencias deseadas. Sin embargo, como precisa el informe del Consejo, hacer este tipo de análisis de género supone concienciar a las/los *policymakers* de las condiciones de vida reales de las personas administradas, algo que no siempre se tiene en cuenta y puede sorprenderles. Se menciona explícitamente como algo que puede mejorar de forma cualitativa los procesos de toma de decisiones en sí mismos.
- Este análisis se materializa en los *informes de impacto de género*, en su mayor parte aplicados previamente a la tramitación de leyes y normativas. Tienen su origen en Holanda, y contarían con cuatro elementos principales: un diagnóstico de la situación de la igualdad de la política/área específica; una valoración de si el género es relevante o no; una determinación del tipo de impacto; y la realización

de propuestas de modificación para que la norma contribuya positivamente a la igualdad.

- *Investigación en materia de género*: además de tener la capacidad de producir estadísticas, entre otros resultados, se espera de la investigación una fuente de comprensión más profunda de los fenómenos suscitados por las diferencias de género, necesarios también para realizar pronósticos y orientar las políticas de forma crítica.
- *Checklists, guidelines y términos de referencia:* desde la precisión, y a veces carácter estadístico de las *checklist*, hacia los menos concretos y por lo tanto, más libres en cuanto a toma de decisiones, *guidelines* (enfocados más a la administración) o términos de referencia (más generales, enfocados más al gobierno y ministerios), se trata de marcos que permiten implementar el *mainstreaming* desde objetivos ya definidos.
- *Evaluación de género:* se refiere a métodos, aplicables desde legislación, planes, presupuestos, acciones, informes o investigación, que permiten valorar cómo se está dirigiendo la política (puede aplicarse tanto a políticas en proceso de desarrollo, como a políticas que se estén llevando a cabo en ese momento). Se recomienda que sean realizadas por actores externos a la administración, con alto conocimiento en materia de género. La evaluación, en este sentido, asimila y adapta prácticas del ámbito medioambiental que se consideran igualmente útiles en el caso del género.
- *Monitorización:* Esta técnica consiste en el escrutinio continuo de las políticas. Se puede llevar a cabo en distintos formatos, desde reuniones regulares o informes de investigación, a estudios concretos sobre una temática. Podría ser realizado por personal de la administración, aunque los mecanismos de análisis (indicadores, por ejemplo) deben ser realizados previamente por especialistas en materia de género.

Continuando con la relación de posibles instrumentos, encontramos otra categoría que los agrupa en instrumentos *educativos*. Asumiendo que los actores políticos definidos como principales *policymakers* pueden carecer de experiencia en materia de género, es necesario incidir en dos aspectos: el primero sería fomentar el *awareness-raising* o sensibilización o concienciación; el segundo supondría la transferencia de

conocimiento. Incidiendo en ambos o en uno de los dos, se plantean instrumentos como los siguientes:

- *Cursos formativos y de sensibilización:* desde cursos básicos de sensibilización general a cursos de transmisión de conocimiento especializado interactivo, encontraríamos una amplia gama de acciones formativas. Sin embargo, se precisa que los cursos deben empezar en el más alto nivel (gobernantes y parlamentarios/as), induciendo un compromiso político, para en niveles inferiores de la administración, emprender cuestiones más concretas sobre cómo llevar el *mainstreaming* a la práctica.
- *Acciones de seguimiento:* destinadas a que la formación no sea un paso estanco y sin continuidad, se recomienda realizar tareas, reuniones o acciones de *mentorización* para continuar fijando y desarrollando el conocimiento en materia de género.
- *Apoyo especializado móvil:* personas especialistas en materia de género pueden acompañar a una determinada área (una vez ya ha realizado cursos de sensibilización) para poner en práctica lo aprendido.
- *Elaboración de manuales:* su finalidad es fijar el conocimiento especializado para, de forma didáctica, facilitar el aprendizaje y difusión, no sólo de teoría, sino también de prácticas exitosas a implementar.
- *Elaboración de folletos y materiales para uso escolar:* comportaría la generación de materiales que podrían abarcar desde información básica sobre qué es el *mainstreaming*, dirigida tanto al público general como a la propia administración, a materiales disponibles para una educación no sexista, temprana y continua, en los distintos niveles educativos.

Por último, se situarían los instrumentos de carácter consultivo y participativo, según la clasificación mencionada. El punto de partida básico es la necesidad de involucrar a diferentes grupos de actores dada la necesaria transversalidad del *mainstreaming*, así como incidir en cuestiones fundamentales para una disrupción de las actuales relaciones de género como es la expresión de los intereses femeninos, la materialización de la representación substantiva que facilita la participación.

El objetivo final del *mainstreaming* es una sociedad *verdaderamente* democrática, para lo cual es preciso la inclusión de las voces genéricamente diferentes. En este sentido, se vuelve a enfatizar el uso de estos instrumentos como elementos que aportan eficacia y eficiencia a la política por sí misma. Los posibles instrumentos de participación y consulta descritos son los siguientes:

- *Grupos de trabajo y think tanks:* se trata de canales para contactos interdepartamentales, incluyendo a *gender machineries* y actores externos si es necesario.
- *Bases de datos, directorios y cartas organizativas accesibles:* se trata del acceso a la consulta sobre qué individuos, grupos y organizaciones están implicadas en la política, asegurando también que se hacen los contactos correctos.
- *Promoción de la participación de ambos sexos en la toma de decisiones:* en este sentido se categorizan un elevado número de propuestas dirigidas a eliminar la segregación vertical de género. Listas de mujeres cualificadas, cuotas y otras acciones positivas para el reclutamiento y promoción de mujeres son algunas de las posibles propuestas concretas.
- *Organización de conferencias, seminarios y ruedas de prensa:* su fin principal es informar, requisito previo a la participación.
- *Audiencias:* destinadas no sólo a transmitir información, sino también a facilitar la participación directa en el proceso de *policy-making.*

Hasta el momento, hemos detallado un gran número de instrumentos destacados por el documento europeo de referencia. Sin embargo, como es lógico, otras clasificaciones, quizás con distintos instrumentos, pueden ser mencionadas. Es el caso de la propuesta de Alonso (2012) (tabla 10), basada en las recomendaciones europeas y otras categorizaciones (Bruno, Jacquot, y Mandin, 2006).

En la presente clasificación encontramos dos categorías que se valoran de interés y que integran cuestiones ya mencionadas desde la definición clásica europea de *mainstreaming,* sumando aspectos no considerados por la definición institucional,

como son instrumentos de introducción, instrumentos organizativos e instrumentos de aplicación.

Tabla 10. Instrumentos Potenciadores del *Mainstreaming* (I)

TIPO DE INSTRUMENTO	OBJETIVO/S	EJEMPLOS
Introducción	Proporcionar el soporte político normativo donde incorporar el *mainstreaming* y sus herramientas	Normativa, planes, programas, campañas
Análisis	Mejorar el conocimiento sobre las desigualdades Contribuir a la revisión de las políticas públicas	Informes de impacto, formación en género, estadísticas desagregadas, etc.
Sensibilización	Mejorar la sensibilización con respecto a las desigualdades de género Mejorar la conciencia sobre el sesgo/s de género en la política	Campañas, guías, seminarios, etc.
Organizativas	Desarrollar estructuras organizativas que faciliten y promuevan la inclusión de la perspectiva de género	Unidad/es de género, comisiones interdepartamentales e interinstitucionales, organismos especializados, etc.
Participación	Recabar la opinión y/o recomendaciones de actores no gubernamentales	Consejos participativos, organismos consultivos
Aplicación	Incluir medidas concretas que palien el sesgo de género de las políticas	Acciones específicas (medidas para las mujeres, para los hombres, cuotas, trato preferente, etc. Igualdad de trato (medidas antidiscriminatorias)

Fuente: Alonso (2012)

En cuanto a los instrumentos introductorios, se encontrarían la normativa, programas, planes y campañas, por lo tanto, tanto de carácter vinculante como voluntarista o *soft*. La justificación de la clasificación se debe a la importancia que tienen este tipo de documentos previos o marco a la hora de impulsar y definir las políticas finales. Son los soportes en los que otros grupos de interés se basan para reclamar acciones en el ámbito público, entre otros aspectos[32].

La categorización en instrumentos organizativos resulta especialmente interesante. La implementación del *mainstreaming*, su necesaria transversalidad,

[32] El impacto de la normativa ha sido analizado, por ejemplo, en el mencionado estudio de la europeización de las políticas españolas a través de las normativas europeas (Lombardo, 2003c), pero también en estudios más recientes que inciden en la importancia de aquellos instrumentos no vinculantes *(soft)* a la hora de implementar el *mainstreaming* de forma efectiva (Beveridge, 2012).

requiere de trabajo especializado en materia de género tanto a la hora de construir líneas o indicadores como para realizar apoyo directo en áreas políticas. Estas tareas pueden ser asumidas por las tradicionales *gender machineries* a través de distintas vías, y su mera existencia podría ser observada como instrumento de *mainstgreaming*. Igualmente, los organismos dedicados a la coordinación, como las comisiones interdepartamentales, entrarían en esta categoría[33].

En último lugar se destaca la categorización como instrumentos de aplicación. Desde este punto de vista, se incide en la observación de *mainstreaming* a través de propuestas que no sólo van dirigidas a la participación, sino que incluirían otro tipo de medidas dirigidas a mujeres y/o hombres en el marco de distintas políticas posibles (cuotas u otros instrumentos, como se relacionaba en el caso de la referencia clásica europea).

La propuesta de Alonso (2012) elimina la categoría de elementos educativos, que diluye entre otras (formación en género como instrumento de análisis- cuestión en la que se está en desacuerdo-, o las guías y seminarios como instrumentos de sensibilización). Como se mencionaba anteriormente, la categoría instrumentos educativos incluiría tanto la sensibilización como la transferencia de conocimiento, aspectos que posiblemente resulten difíciles de separar en materia de género, un tema que es desconocido y a menudo polémico; es necesario muchas veces generar interés por la temática y posicionar la perspectiva a través de la sensibilización antes de transferir conocimiento alguno.

Igualmente, se valora que la formación en género no es un elemento de análisis: aunque la realización de cursos en las organizaciones pueda servir tanto a objetivos de sensibilización como para la realización de un "sondeo" a la organización, a modo de diagnóstico participativo con sus integrantes, el trabajo de análisis existirá si se plantea

[33] Podría ser un tanto problemático considerar estas instituciones como instrumentos y no actores. Sin embargo, ambas conceptualizaciones son posibles, y en todo caso, en el marco de la presente investigación las categorizaciones tienen como principal finalidad *observar* condiciones para el *mainstreaming,* como se ha mencionado. Las instituciones, como hemos visto anteriormente, son claves, y por consiguiente, analizar si existen puede ser una de las vías, aunque no exclusiva.

dicho taller en un marco más amplio, en caso contrario es un mero elemento educativo.

Estas y otras consideraciones servirán para construir una tabla de instrumentos desde el punto de vista de los objetivos de esta investigación, es decir, desde el punto de vista de su contribución a la observación del *mainstreaming*. Sin embargo, es preciso incidir en otros útiles de relevancia, ofreciendo más información acerca de sus objetivos y características, previamente a valorar su inclusión en la tabla final de instrumentos propuesta desde la presente investigación:

- *Planes de igualdad*: un plan es, por definición, un conjunto ordenado de medidas, encuadrado en un período de tiempo concreto, con objetivos definidos, recursos e indicadores de medición, como es el caso de los Planes Nacionales de Acción por la Igualdad de Oportunidades impulsados por el gobierno español desde 1988. No están dirigidos tan sólo a Estados o instituciones públicas, sino que se consideran herramientas útiles para cualquier tipo de organización, como, por ejemplo, las empresas. Estos instrumentos se conocen con distintos nombres según los países *pay mapping* (en el ámbito finlandés, con el objetivo de lograr la igualdad salarial); *equal opportunity plans* (Hungría); *gender equality programmes* (Islandia) o *action plans* (Suecia) (Foubert 2010). En España, los planes de igualdad o *equality plans* son un instrumento fundamental, como veremos más adelante. Su fin es determinar cómo se va a perseguir la igualdad de género en un ámbito y período concreto.
- *Consejos participativos y organismos consultivos*: se trata de organismos estables que se reúnen con una periodicidad determinada con el fin de compartir visiones sobre la temática. Los actores participantes pueden ser diversos (ONG, académicos/as, movimientos feministas, entre otros). En el caso español, como veremos más adelante, se ha tendido a este formato más que las audicencias (*hearings)*, por ello se menciona especialmente, además de por su carácter estable frente a las audiencias.

Los instrumentos participativos son, en cualquier caso, reclamados por la literatura por su eficacia, ante la excesiva tecnocratización del *mainsteaming*, la exclusión de

actores claves como los movimientos feministas (Donaghy, 2004), o la propia diversidad del pensamiento feminista, que requiere de espacios abiertos de deliberación (Verloo y Lombardo, 2007).

En último lugar, sumado a lo aportando anteriormente, se presentan tres instrumentos claves:

- *Redes:* la importancia de las interrelaciones entre los distintos actores del *policymaking* es algo ampliamente descrito en la literatura. En el caso de las políticas de género ha sido ya detallada en apartados anteriores, dada su especial importancia en este subsistema de políticas públicas. En cualquier caso, el conocimiento de la importancia de estas redes ha sido óbice para que hayan sido promovidas como parte de numerosas políticas públicas. Como ejemplo, la pertenencia a una red o el trabajo en red puntúa en distintas convocatorias públicas, y de hecho en algunas es un requisito imprescindible. Por ello, la pertenencia a alguna red que trabaje en materia de género puede ser un posible indicador en materia de *mainstreaming*, así como observar qué tipos de actores forman parte de la misma puede ofrecer valiosa información sobre cómo se configura la política.
- *Presupuestos de género:* mencionado como un instrumento de análisis más en el documento europeo de referencia, se incluye aquí como un útil destacado. Su finalidad es el análisis de los presupuestos con perspectiva de género, identificando sesgos en la inversión e impacto de los recursos públicos. Pueden aplicarse en rangos variados, desde un departamento a los presupuestos generales del Estado, y en su análisis pueden generarse iniciativas participativas, como es el caso del *UK Women´s Budget Group*, donde académicos/as, sociedad civil y *policymakers* contribuyen a *gender budget iniciatives*[34]. Su recomendación se soporta no sólo en la igualdad de género como objetivo, sino en la transparencia, participación y eficacia en el uso de recursos públicos, fomentando una mayor conexión entre *inputs, outputs* e impacto (Elson, 2002).

[34] Término anglosajón de mayor precisión, pues recoge la variedad en las prácticas (Bellamy, 2002). En Escocia también se han trabajado a través de la construcción de un grupo consultivo (Budlender y Hewitt, 2002).

- *Evaluación de políticas de género:* la evaluación de políticas no es un instrumento propio del *mainstreaming*, es una cuestión general de calidad aplicable a las políticas. Constituye, sin embargo, una cuestión cercana a su filosofía de base, enfocada a la mejora y constante corrección de unas relaciones de género cambiantes, polifacéticas y con efectos frecuentemente invisibles. En este sentido, valorar el efecto de las políticas implementadas de forma global, de los instrumentos usados y su impacto, del uso de los recursos, de las perspectivas de las personas *target* u objeto de la política, entre otras cuestiones posibles, es fundamental. Más allá de la monitorización, la evaluación puede generar datos para emitir recomendaciones de mayor calado, con una perspectiva temporal adecuada para observar si se alcanzan los efectos deseados, qué falla y qué debe ser cambiado (María Bustelo, 2004a, 2004b; Verloo, 2005b).

En suma, la tabla 11 sintetiza los distintos instrumentos detallados, distribuidos según una categorización propia, dirigida a destacar su utilidad en el desarrollo del *mainstreaming*, más que a definir el objetivo del instrumento en sí, aspecto ya aclarado a lo largo del presente apartado.

Tabla 11. Instrumentos Potenciadores del *Mainstreaming* (II)

CATEGORÍAS DE INSTRUMENTOS	UTILIDAD EN LA APLICACIÓN DEL *MAINSTREAMING*	RELACIÓN INSTRUMENTOS
Instrumentos marco	Proporcionan impulso político (vinculante o no), argumentos y perspectivas de la problemática. Identifican organismos responsables/competentes, recursos, entre otros.	• Normativa • Programas • Planes • *Checklists*, *guidelines* y términos de referencia
Instrumentos de análisis	Proporcionan evidencias de la desigualdad y observar su desarrollo. Proporcionar información sobre el impacto en mujeres y hombres de las políticas públicas.	• Estadísticas • Monitorización • Informes de impacto de género • Investigación y pronósticos • Evaluación de género en políticas • Presupuestos de género • Evaluación de las políticas de género
Instrumentos educativos y de sensibilización	Sensibilizan. Transmiten conocimiento.	• Cursos formativos y de sensibilización • Elaboración de manuales, folletos. • Elaboración de material escolar y otros • Organización de conferencias, seminarios y ruedas de prensa • Elaboración de Campañas (marketing social)
Instrumentos organizativos	Despliegan las políticas de género (en caso de tener competencia) Fomentan la coordinación. Inciden en la importancia del *mainstreaming.* Proporcionan apoyo especializado . Realizan seguimiento.	• Unidades de género • Comisiones interdepartamentales/interinstitucionales • Organismos especializados • Redes
Instrumentos de participación y consulta	Dan voz a las personas implicadas o afectadas por las políticas desde el punto de vista de las relaciones de género. Contribuyen a la representación substantiva de las mujeres. Orientan las políticas hacia las personas destinatarias de forma general.	• Grupos de trabajo y *think tanks* • Bases de datos, directorios y cartas organizativas accesibles • Audiencias • Consejos participativos • Organismos consultivos
Instrumentos de aplicación	Constituyen propuestas para afrontar problemáticas concretas derivadas de las relaciones de género en ámbitos determinados	• Medidas concretas (cuotas, obligatoriedad de contar con agentes de igualdad en distintos organismos, subvenciones la contratación de mujeres, como ejemplos)

Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar, se mantiene la categorización en elementos educativos y de sensibilización propuesta por el informe del Consejo de Europa, si bien se han transferido algunos elementos y reposicionado otros.

En el caso de los cursos, seminarios y ruedas de prensa, ubicados por dicho informe como *instrumentos de participación*, se han transferido a este apartado más vinculado a transferencia de conocimiento y concienciación titulado *sensibilización*. Pese a que los cursos, o las ruedas de prensa transmiten información (requisito imprescindible para participar) y que pueden ser impartidos en formatos que permitan el diálogo y el intercambio (formatos participativos), se entienden los instrumentos de participación desde el punto de vista exclusivo de la contribución a la toma de decisiones sobre las políticas. Por ello, se entiende que en la categoría *instrumentos de participación* es preciso que los instrumentos ahí incluidos tengan esta cuestión como objetivo principal, que no sea una cuestión a la que podrían simplemente contribuir. Por otro lado *Checklists, guidelines y* términos de referencia, se han considerado aquí *instrumentos marco* y no educativos o de sensibilización ya que su fin no es tanto transferir conocimiento o sensibilizar como proporcionar criterios para actuar, cuestión que precisa de un desarrollo en cuanto a pautas básicas y sensibilización previa mediante otras vías. Por último, cabe mencionar la categoría *instrumentos marco*. Alonso (2012) propone para estos mismos instrumentos la categoría de *introducción*. Ciertamente, gran parte de su utilidad se centra en presentar y comenzar las políticas o acciones, pero especialmente en el caso de los planes, su fin no es tan sólo este, sino proporcionar referencias en marcos temporales que suelen abarcar años, indicando los procesos a seguir y los objetivos, así como plantear cómo medir dichos objetivos. Su fin no es por tanto sólo dar el primer paso, sino proporcionar referencias claras para la acción y obtención de resultados en un período concreto

Tras definir el concepto *mainstreaming*, presentar a sus actores principales, así como concretar su capacidad práctica a través de una propuesta categorización de sus instrumentos, cabe continuar profundizando esta vía de las políticas de género realizando un análisis acerca de los posibles elementos o factores que más allá de lo citado y que podrían incidir en su desarrollo.

2.6 *Mainstreaming*: Factores de Influencia y Actualidad

Diversos estudios han abordado los factores que influyen positiva o negativamente en el desarrollo de las políticas públicas de género, especialmente en su estrategia más reciente y consolidada que es la que nos ocupa, el *mainstreaming.*

Se incide especialmente en la participación de mujeres en el *policy making*, en la generación de información, en qué estrategias son implementadas o en qué recursos se destinan (Beveridge, Nott, y Stephen, 2000). A los cuales se añaden otras posibles aproximaciones partiendo del análisis de casos concretos, como el caso británico (Squires y Wickham-Jones, 2002): la alineación de las instituciones de igualdad con el partido en gobierno -no entendida en el ámbito exclusivamente ideológico, sino de cercanía a sus posicionamientos en temáticas específicas-, integración (en el proceso de *policymaking* general), y énfasis en la necesidad de recursos (presupuesto, personal e información), para llevar a cabo los compromisos requeridos.

En apartados anteriores se han tratado igualmente cuestiones que sin duda influyen, como las condiciones necesarias para la eficacia de las *gender machineries* en el desempeño de sus funciones, como la cercanía al poder, importancia de las temáticas dentro del conjunto del movimiento feminista, entre otras mencionadas (McBride y Mazur, 2012a). Asimismo, se han citado las decisivas relaciones que puedan establecerse con el movimiento feminista. La combinación de varias variables se observaba como condición del éxito en una casuística muy variada. Por ello, no se trata tanto de insistir en estas cuestiones en el presente apartado, como de tratar dos aspectos frecuentemente evocados en la literatura con respecto a la influencia que pueden ejercer sobre las políticas de género, en concreto sobre la posibilidad o no de que sean llevadas a cabo. Estas dos cuestiones capitales son la ideología del gobierno, por un lado, aspecto que todavía no se ha presentado y la existencia de mujeres en puestos de responsabilidad. En este segundo caso, estaríamos acercándonos a la temática de la representación femenina, cuestión fundamental en el área, ya que no sólo podría o no influir positivamente en que haya más y mejores políticas de género, sino que es uno de los objetivos primordiales de la política. Por su complejidad, lo trataremos en segundo lugar, introduciendo primero lo relativo a la ideología.

Posteriormente se expondrán aspectos, que si bien no tienen la consideración de factores de influencia, constituyen cuestiones que necesariamente deben ser tenidas en cuenta a la hora de abordar el *mainstreaming*. El debate acerca de la influencia de la política de interseccionalidad, entendido por la literatura como el gran debate actual será la primera cuestión, para continuar con el comentario de sus limitaciones, potencialidades y retos.

2.6.1 Espacio Ideológico

Qué espacio del espectro ideológico puede ser más favorable para que se elaboren políticas de género sería la cuestión que envuelve al perfil ideológico ("color político") como factor de influencia.

En este sentido, podría considerarse una creencia asentada en el subsector el hecho de que un gobierno situado a la izquierda en el espectro político puede suponer una estructura de oportunidad política para el desarrollo del *mainstreaming* (Chappell, 2008). De forma general, se ha observado como tendencia que los gobiernos a la izquierda podrían ser más favorables a las demandas de los movimientos de mujeres (Beckwith, 2000).

Ciertamente, aunque sea desde un punto de vista meramente electoral, las mujeres pueden representar un segmento muy valioso en el caso de partidos más situados a la izquierda del espectro. En el caso de Estados Unidos se observa en las últimas décadas un desplazamiento del voto femenino desde posiciones conservadoras hacia el partido demócrata, hecho que se ha correlacionado con el empobrecimiento femenino vinculado a los crecientes divorcios (Edlund y Pande, 2002). Sin duda, un análisis en profundidad de esta cuestión podría arrojar otras motivaciones para el desplazamiento del voto femenino, pero en cualquier caso lo que principalmente se desea resaltar es la constancia de dicho movimiento electoral observada en algunos países.

Devolviendo la atención al desarrollo de las políticas, una de las recomendaciones surgidas del macro-proyecto RNGS, es precisamente tener muy en cuenta el factor ideología (D. McBride y Mazur, 2012). Comenzando por la necesaria sensibilidad de la

gender machinerie central, continuando en los partidos con representación parlamentaria y especialmente en el gobierno, se incide en la necesidad de que el diseño de la agencia tenga en cuenta cuál es el lugar de las distintas temáticas de género en el espectro político de su contexto. Recomienda, en concreto, prestar especial atención al apoyo de los partidos de izquierda a la temática, mientras en el caso del ala derecha, se consideraría un hecho en positivo a priori para el desarrollo de la política el grado de moderación que pueden presentar, o dicho de otro modo, su neutralidad en contraposición a una posible beligerancia contra la cuestión a tratar (McBride y Mazur, 2012). Sin embargo, otros estudios muestran que el color político no siempre supone un factor de influencia clave. En el caso de la comparación de la acción de *gender machineries* en Australia y Canadá se encontraron similitudes en cuestiones que afectaban negativamente a las políticas, independientemente de la presencia o ausencia de gobiernos de izquierda (Teghtsoonian y Chappell, 2008).

En cualquier caso, como se mencionaba, aislar una variable única en un contexto concreto de desarrollo de políticas de género es difícil debido a la múltiple combinación que podría conducir al éxito. La ideología se manifiesta, no obstante, como una variable relevante, a la que se recomienda prestar atención, aspecto que posteriormente observaremos en el caso local español.

2.6.2 Representación femenina

Algunas de las cuestiones a abordar en este apartado se refieren a cómo los intereses femeninos, dentro de su variedad y su complejidad, son representados en las políticas y las instituciones, especialmente aquellos propios de los movimientos feministas que persiguen la igualdad de género de forma transformadora. Otra de las preguntas sería si el *mainstreaming* podría contribuir o no a esta cuestión fundamental en cualquier política destinada a promover la igualdad de género.

Para introducir estos aspectos es necesario, en primer lugar, avanzar en la comprensión de los motivos que excluyen o alejan a las mujeres de los cargos de representación política e institucional. En este sentido, los focos pueden situarse en diferentes aspectos: algunos estudios se centran en aspectos concretos relacionados con el entorno, como el apoyo de los colegas de profesión (Thomas, 1991), los

aspectos relacionados con la participación y selección previa en los partidos (Verge, 2011; Freeman, 2010), o el propio puesto a alcanzar, en función de la competencia que haya para alcanzarlo o la remuneración que implique, aspectos estudiados desde la psicología del trabajo.

Por su parte, otros estudios centran el foco más en las mujeres, en referencia a su presunta menor autoestima y menor nivel de conocimiento e interés por la política de partido (Squires y Wickham-Jones, 2002). En cuanto a la diferencia en el conocimiento político entre mujeres y hombres, efectivamente, algunos estudios consideran que es menor el de las mujeres (Verba et Al., 1997), si bien son consideraciones que han sido notablemente discutidas. Otras investigaciones indican la necesidad de analizar qué aspectos se consideran como conocimiento político al constituir nociones también *genderizadas* (Lizotte, Sidman, 2009)[35].

Sin embargo, otros aspectos más globales, presentes en instituciones y organizaciones *genderizadas* pueden constituir potentes obstáculos para la representación femenina. La presencia de culturas masculinas derivadas de su sobrerrepresentación pueden frenar la participación femenina. Es frecuente la mención de aspectos que relacionan la presencia masculina con una mayor presencia a su vez de hombres, favoreciéndose de forma consciente (barreras directas) o de forma más *inconsciente* o indirecta a través de visiones sobre la profesionalidad de corte masculino, códigos informales compartidos, horarios y aficiones. En el caso de la administración, la *genderización* no frontal puede ejemplificarse en la norma burocrática de la *neutralidad* entendida como objetividad desapasionada. Ésta refleja aspectos tradicionalmente asociados a lo masculino situándolos en ventaja, frente a trazos más emocionales o pasionales asociados a las mujeres, por poner un ejemplo aplicado en el caso de los sistemas burocráticos *Westminster* (Squires y Wickham-Jones, 2002).

[35] Se ha observado que el *gender gap* o diferencia de género desaparece cuando se preguntan cuestiones distintas a lo concebido tradicionalmente como cultura política, aspecto que podría ser ejemplificado por el grado de conocimiento de los representantes políticos en general. Se realizó precisamente la prueba de inquirir por el conocimiento de representantes políticas femeninas, es decir, algo que puede estar más vinculado a los intereses de las mujeres, observándose cómo el *gender gap* se neutralizaba (Dolan, 2011).

Ante estas barreras y los datos objetivos que sitúan a nivel mundial bajas tasas de representación femenina en los espacios políticos, la representación es, como mencionábamos, un potente objetivo en sí mismo, además de un medio para alcanzar mayor representación de los intereses femeninos. La representación femenina, no obstante, tiene mayores implicaciones que la mera presencia en puestos de poder. Encontramos, así, la clásica distinción entre representación descriptiva y representación substantiva de las mujeres: la representación descriptiva se refiere a la presencia de mujeres en las instituciones; la substantiva, a la presencia e influencia de los intereses femeninos en la implementación de las políticas. La pregunta que interconecta estas dos categorizaciones es si elegir mujeres influye en los aspectos de la agenda política, si algo cambia (Thomas, 1991; Norris y Lovenduski, 1989). Otra pregunta directamente relacionada es si las mujeres efectivamente representan los intereses femeninos al ser elegidas, una cuestión que fue ampliamente debatida en los años noventa tras el acceso al poder de mujeres como Margaret Thatcher en el Reino Unido de los años ochenta, es decir, de mujeres por las cuales los movimientos de mujeres no se sentían necesariamente representadas (Mansbridge, 1999).

Ante estas preguntas, los resultados de las investigaciones suelen apoyar afirmativamente el hecho diferencial de la participación política de las mujeres. Cómo se materializa este hecho diferencial y la representación de intereses femeninos no es fácilmente demostrable, pero una de las posibilidades contrastadas es que la participación femenina mejora la comunicación, conocimientos y experiencias en las mujeres y los grupos de mujeres, mejorando la calidad de la deliberación, generando capacidades y mejorando la implicación en la política del resto del "grupo", especialmente en contextos de desconfianza o intereses no cristalizados (Mansbridge, 1999).

De forma global, se ha enfatizado reiteradamente la vinculación entre la representación substantiva y descriptiva a través de la participación de los movimientos de mujeres, es decir a través de la participación política de mujeres con una clara apuesta por la incorporación de la igualdad de género. Se evita, así, la pregunta de si las mujeres representantes están sensibilizadas. Así será en el caso de las *femócratas* e *insiders* en otro tipo de estructuras como partidos y sindicatos. La

pregunta que continúa, por lo tanto, es si estas mujeres militantes o sensibilizadas están presentes en las instituciones.

En respuesta a tal cuestión encontramos sustanciales aportaciones del proyecto RGNS, donde se observaban diferencias entre países, pero se concluía la presencia de *insiders* en las instituciones, si bien se encontraban diferencias en la presencia según el carácter de la institución. El proyecto concluye que podrían encontrarse algunos patrones que indican que los movimientos de mujeres de las décadas de los años setenta, ochenta y noventa muestran su fuerza institucional más bien a través de una (moderada) presencia en partidos políticos y sindicatos, más que en parlamentos o burocracias. Además, observaron que esta participación institucional del movimiento de mujeres crece a lo largo del tiempo, principalmente a través de los sindicatos, grupos de interés o presencia legislativa. Encuentran también una vinculación entre la presencia parlamentaria y la ocupación de altos puestos administrativos y entre la presencia en el liderazgo de los partidos políticos y en los parlamentos. Por último, encuentran participación, en paralelo, de los actores del movimiento de mujeres en grupos de interés y *lobby* y sindicatos (si se incrementa la participación en *lobbies*, aumenta también en sindicatos), al igual que observan que estos actores tienden a formar parte de estructuras formales diversas a la vez: universidades, grupos de interés, liderazgo de sindicatos (McBride y Mazur, 2010).

Ciertamente, la presencia de mujeres militantes ha sido analizada, pero como se ha mencionado, de forma general se observa una conexión entre la presencia formal de mujeres (no sólo militantes) y la posible representación de sus intereses. En este sentido, cabe señalar que la "novedad" o la inexperiencia al acceder por primera vez a cargos políticos no es necesariamente una barrera, sino que puede actuar como oportunidad para la representación substantiva de las mujeres a través de una mayor predisposición a atender aspectos relacionados con la desigualdad de género (Beckwith, 2007).

Dada la relevancia de la representación femenina, distintas estrategias se han dirigido a fomentar la incorporación de mujeres en las distintas estructuras y organizaciones presentes en la arena política: campañas para incrementar la presencia de mujeres, medidas internas en los partidos o reformas en los sistemas electorales a

través del cambio en sistemas de votación o cambios en las listas de partido, entre otros posibles. Pero, tal vez, uno de los sistemas más extendidos para lograrlo es la implantación de cuotas, en sus distintas variantes.

Las cuotas se pueden aplicar a puestos -desde escaños a distritos- destinados únicamente a mujeres (*reserved seats*), se pueden aplicar cuotas en los partidos (*party quotas*), así como existe una tercera variante (*legistative quotas*) que igualmente incide en los partidos políticos, con la diferencia de que es obligatoria para todos. Independientemente de su tipología, se observa su extensión como práctica destinada a garantizar la representación femenina[36]. Ante esta panorámica, las propuestas para avanzar en la investigación de la efectiva representación femenina inciden en varios aspectos.

Por un lado, se propone avanzar en las preguntas. Las cuestiones normalmente planteadas -si las mujeres *hacen la diferencia* en política o se representan a sí mismas- asumen algunas características básicas y siempre comunes en las investigaciones que se ponen en cuestión: que las mujeres sean los actores exclusivos, que el lugar sean las asambleas electas o que los intereses de las mujeres constituyan la razón de la investigación y las políticas el único resultado. Es preciso construir análisis con mayor apertura en cuanto a actores, espacios, *outcomes* etc., en función de estudios comparados que precisan de métodos (cuestionarios) comunes para posibilitar la comparación efectiva de los casos (Celis et Al., 2008).

Igualmente, se sugiere la necesidad de superar el concepto de *masa crítica*, entendido como número suficiente para promover un cambio -de mujeres representadas descriptivamente, en este caso-. Se anima a la comunidad científica ocupada del género y la política a buscar otras formas de análisis más allá de los modelos de análisis macro-cuantitativos basados en el análisis de las diferencias de sexo. Este tipo de análisis es incapaz de ofrecer información sobre la representación substantiva, que es donde se incide en poner el foco de análisis (Childs y Krook, 2006).

[36] Ya hay más de cien países que disponen de estos mecanismos, frente a los diez que había hasta los años ochenta. Igualmente, han aumentado de forma media su porcentaje: inicialmente se establecían un mínimo de entre el 1 y el 10% de presencia femenina y actualmente suelen tender a garantizar un mínimo de 30% de mujeres (Krook, 2009).

Para superar el enfoque de la masa crítica, se propone el estudio de *actores críticos*. Este enfoque plantea preguntas que es preciso analizar, como si desde las instituciones, que generalmente están fuertemente masculinizadas, pueden darse espacios para la representación de intereses femeninos sin mujeres o en qué términos los varones pueden también representar dichos intereses (Childs y Krook, 2009).

Otras propuestas ponen el acento en la necesidad de distinguir entre la representación descriptiva y substantiva de mujeres y la representación constitutiva del género (Squires, 2007). Esta tercera diferenciación parte del avance en los estudios de género (relaciones genderizadas frente a cuerpos sexuados), así como de los debates sobre la representación y nuevas prácticas de representación post parlamentarias influenciadas por los cambios en el entorno reciente, como la influencia de nuevos niveles de gobernanza, los debates sobre la representatividad frente a la participación directa, la necesidad de mayor deliberación o la mayor demanda de rendición de cuentas.

La tabla a continuación resume diferencias de partida entre representación substantiva de mujeres y representación constitutiva de género.

Tabla 12. Representación substantiva vs. representación constitutiva de género

SUBSTANTIVE REPRESENTATION	CONSTITUTIVE REPRESENTATION
Parlamentary	Post-parlamentary
Female parlamentarians	Femocrats
Presence/ideas	Process/evidence
Quotas	Gender mainstreaming
Policy preferences (voice)	Evidence-based policy-making (data)
Authorization via election	Authorization via policy networks

Fuente: Squires (2007)

Se da por sentado que las representantes de las mujeres son, de alguna manera, también las femócratas o expertas en género no elegidas, que los procesos y la búsqueda de representación de intereses se articulan conforme a estrategias como el *mainstreaming* y el trabajo sobre las relaciones *genderizadas* en todas las políticas, frente a la idea de voz que ofertan las cuotas.

Es, sin embargo, en el último punto en el que la autora incide especialmente: en la medida que se entiende que hay actores que a través de sus redes actúan mediante vías no clásicas, y asumiendo que, inevitablemente, articulan sus intereses privilegiando concepciones particulares de las relaciones de género, se plantea la necesidad de más mecanismos de participación, evitando que las potencialidades de la influencia en la agenda política o el propio *mainstreaming* contengan más rasgos de tecnocracia que de democracias participativas y deliberativas. Expresado de otra manera, se pretende evitar que se represente sólo a algunas mujeres al privilegiarse las formas de relaciones de género más en consonancia con los modos dominantes de gobernanza, excluyendo, por tanto, otros intereses de la agenda política.

En el conjunto de nuevos planteamientos que se han presentado, como la propuesta de estudio de actores críticos o la propuesta teórica de la representación constitutiva, el *mainstreaming* realiza aportaciones claras como herramienta para la representación de intereses que pretendan una mayor igualdad de género. Aplicar *mainstreaming* es optar por la inclusión del posible hecho diferencial, no sólo en el caso de la representación parlamentaria y el diseño macro de la agenda política, sino a través de evidencias de impacto diferencial que deben ser tenidas en cuenta a la hora de diseñar y aplicar las políticas, el conjunto global de las políticas en los diferentes niveles de gobierno. El *mainstreaming* no resuelve por completo la cuestión de la representación, ni la disuelve, pero sí ofrece nuevos caminos. Más actores implicados en materia de género en el caso de aplicación del *mainstreaming* complica notablemente los canales de investigación, pero facilita la defensa de intereses pro igualdad o femeninos por parte de otros actores no elegidos, también varones, que participan del complejo proceso que es el *policy making*.

En la presente investigación, observaremos en primer lugar cuál es el grado de representación descriptiva en la muestra, observando qué pasos se están dando para garantizar esa representación descriptiva de mujeres, analizando si se cumplen las normas vigentes en España para la paridad en listas electorales. Ciertamente, el enfoque sigue siendo un enfoque macro cuantitativo. No obstante, la pregunta de investigación no está dirigida a observar si la representación descriptiva en las instituciones locales es correlativa a una efectiva representación substantiva de los

intereses femeninos, sino a conocer hasta qué punto los municipios españoles han integrado el *mainstreaming* como estrategia en sus políticas desde un punto de vista más amplio, cuestión que, como hemos mencionado, examinaremos a través de la aplicación de sus principales instrumentos. La investigación aporta, pues, datos que permiten comprender si hay presencia femenina en los municipios, pero también información que permitirá hacer una primera valoración de si la *representación constitutiva de género* y las nuevas problemáticas planteadas por la investigación reciente podrían comenzar a observarse a través de la aportación del *mainstreaming*.

Igualmente, la presencia femenina puede ser un factor de influencia positivo para la implementación de instrumentos y apuesta política por el *mainstreaming*, por ello, aunque sea de forma macro, se entiende un necesario factor de análisis, uno más de los que sumados en la combinación adecuada pueden conducir a la aplicación del *mainstreaming*. Es preciso, asimismo, dilucidar por qué las instituciones locales son las estructuras donde se concentra un mayor volumen de representación descriptiva femenina[37]. No obstante, pese a esa mayor concentración, la literatura más citada en materia de representación femenina sigue contando con casos fundamentalmente nacionales.

Por todo ello, en el caso municipal español que nos atañe, parece más apropiado un primer análisis macro, observando dicha presencia descriptiva y su potencial influencia en relación con otros instrumentos que favorecen el *mainstreaming,* confiando en su utilidad para futuras investigaciones de corte cualitativo que pudiesen ahondar en enfoques de representación constitutivos.

Tras presentar factores que pueden influencian la implementación del *mainstreaming*, atenderemos a otras cuestiones de relevancia necesarias para comprender el contexto actual del *mainstreaming* de género.

---

[37] En el caso de España, al menos. Según datos disponibles sobre las encuestas del INE en el Instituto de la Mujer, en 2014 el porcentaje medio de mujeres alcaldesas en España suponía el 17, 42, mientras las concejalas representaban el 35.24%. En el caso de las Comunidades Autonónomas encontraríamos un 15.79% de presidentas y un 34.16% de consejeras. A nivel nacional, la presidencia ha sido siempre masculina, mientras la presencia de mujeres en el gobierno descendió al 30.1% en 2011 tras los años de paridad (46% - 53%) alcanzados entre 2004 y 2010.

2.6.3 Interseccionalidad

La interseccionalidad es la propuesta de aquellas perspectivas que comparten la necesidad del reconocimiento de identidades interconectadas definidas en términos de poder sociocultural y privilegio, que modelan no sólo identidades colectivas y experiencias, sino individualidades (Parent et Al., 2013). Definido como uno de los principales retos en la literatura sobre políticas de género y de diversidad (Verloo y Lombardo, 2007; Walby, Armstrong y Strid, 2012a, 2012b), ha sido brevemente mencionado en apartados anteriores de esta tesis doctoral, contribuyendo a definir las políticas de género en relación a otras políticas similares destinadas a eliminar la desigualdad, especialmente en el caso de la desigualdad relacionada con otras variables de diversidad protegidas legalmente (raza, origen, capacidades, orientación afectivo-sexual…). Dicha mención en el apartado anterior se prestaba a identificar, por un lado, la clave común de dichas políticas como políticas que tratan una problemática vinculada a la identidad de las personas, así como a destacar, por otro lado, algunas de las diferencias entre dichas variables. Se mencionaba que las analogías (raza/género) han sido cuestionadas al tomarse conciencia de su futilidad, dado que las consecuencias de la desigualdad para las distintas variables no eran -ni son- las mismas. En este caso, la toma de conciencia de los riesgos de dichas analogías modificó los discursos del feminismo estadounidense encaminados a modelar las políticas de género, limitando las analogías género/raza a cuestiones generalistas como la importancia de evitar la discriminación (Mayeri, 2001).

No obstante, al margen de las diferencias o similitudes entre variables, desigualdades y sus luchas sociales, la interseccionalidad se plantea precisamente como el punto de encuentro entre ellas, observable en distintos planos. Hablaríamos de *structural intersectionality*, referida a las desigualdades y sus puntos de encuentro situados en las experiencias de las personas, y, por otro lado, hablaríamos de *political intersectionality* para indicar cómo estas desigualdades y sus intersecciones se muestran en el plano de las estrategias políticas (Crenshaw, 1989).

Pese al interés que podría tener analizar cómo las desigualdades confluyen en las personas y en su trato en las políticas y la creciente mención del concepto en estudios

académicos, su trabajo en la ciencia política parece no haber sido muy amplio, tanto en el plano estructural como en el político. Uno de los posibles motivos es la carencia inicial de estudios que ponderen hasta qué punto las distintas desigualdades son importantes según qué momento y dónde, lo cual dificulta el estudio global de la temática (Verloo y Lombardo, 2007). Por otro lado, encontramos otras posibles causas explicativas de estas ausencias. Algunas de ellas son entendidas desde la categoría de riesgos o cuestiones a analizar con precaución, como son los siguientes.

El primer riesgo a mencionar es que la creciente importancia concedida a la diversidad y sus distintas variables como conjunto puede invisibilizar el análisis de las diferentes ontologías de cada variable y cada desigualdad, lo cual podría constituir un condicionante negativo en las investigaciones y las políticas (Verloo, 2006; Walby et Al., 2012b). En segundo lugar, su desarrollo en las políticas puede minar la confianza entre grupos que trabajan las distintas variables y sus desigualdades (género, origen..), al tener que buscar su espacio en la agenda pública, promoviendo una identidad política que *enfríe* otras identidades grupales de referencia (Verloo y Lombardo, 2007). En tercer lugar, otro riesgo a mencionar es la posible competencia de recursos que se instaura, así como una posible pérdida de atención y recursos para el género, redirigidos a otros colectivos (Squires, 2005).

Pese a las reticencias, existe un creciente cuerpo de investigaciones que se dirigen a la aplicación de la interseccionalidad en la Unión Europea (Verloo, 2006; Kantola y Nousiainen, 2009; Lombardo y Verloo, 2010; Lombardo y Agustín, 2012), al igual que, en menor medida, existen análisis de aplicación a nivel estatal. Estas investigaciones ponen de manifiesto que el enfoque europeo promueve la interseccionalidad en las políticas y/o una política de diversidad general, desde una perspectiva centrada en la no-discriminanción y la defensa de casos individuales, que, por otro lado, al centrarse en variables protegidas legalmente, abandona otras clave, como la clase social. Este nuevo acercamiento en las políticas se desarrolla en detrimento de una perspectiva de promoción y esfuerzo en políticas de mayor impacto, como el *mainstreaming*, aunque se valoren rasgos comunes entre variables.

Por su parte, estudios de caso estatales recientemente desarrollados en países como Reino Unido, donde el trabajo por la diversidad va más allá de la no-discriminación y sus políticas al respecto tienen un recorrido extenso, muestran una posible mejora en la calidad de las políticas, si bien, confirman uno de los riesgos previstos, como es la disminución de recursos destinados al género (Walby et Al., 2012a). Sin embargo, uno de las problemáticas del estudio de la interseccionalidad es precisamente la escasez de casos, constituyendo España un buen ejemplo de dicha insuficiencia.

La escasez de la aplicación de perspectivas interseccionales se sitúa tanto en el plano estatal como autonómico, con algunas excepciones, como el ejemplo de Comunidades en donde los organismos de igualdad dependen orgánicamente de Presidencia y se dotan de una perspectiva más transversal (País Vasco). Por otro lado, la aplicación en España, influenciada claramente por la legislación y algunos proyectos europeos al igual que otras políticas, está también mediada por el enfoque europeo antidiscriminación. Se genera un límite en el alcance de las políticas frente a actuaciones de promoción, así como se destaca que se eluden campos en los que las políticas se han centrado especialmente con anterioridad, como es el caso del empleo (Bustelo, 2009).

El interés de la presente investigación se centra en una política distinta a la interseccionalidad, pero, en cualquier caso, la ausencia de un marco de análisis consolidado en el ámbito investigador, la ausencia de casuística y el enfoque más jurídico y restringido a la no-discriminación implementado de las políticas en España, limitan el interés de la *interseccionalidad* para esta investigación, que, como se indica en la introducción y posteriores capítulos, es necesariamente exploratoria de una realidad desconocida[38].

Incorporar la interseccionalidad como nodo en la investigación añade una complejidad que podría rebajar la consistencia dada la precariedad del estado científico de la cuestión, los indicios de su falta de aplicación en España, así como la

[38] Se parte de una pregunta básica sobre la que apenas hay información (¿qué hacen los Ayuntamientos españoles de mediano tamaño, están aplicando el *mainstreaming*?) y por ello contamos con preguntas previas a responder como ¿destinan recursos siquiera?

potencial desviación del interés en la aplicación del *mainstreaming*. Pese a ello, se quiere dejar constancia de que se trata de una renuncia consciente a este debate, en aras a unos resultados más sólidos y concretos.

2.6.4 Limitaciones y retos irresueltos

Antes de avanzar en materia de análisis instrumental y posicionamiento en España, y tras plantear los principales debates y enfoques en materia de políticas públicas de género y *mainstreaming,* cabe destacar las principales ventajas y limitaciones del mismo, especialmente en su enfoque más instrumental, dada la orientación de la investigación. Algunos de estos aspectos han sido ya mencionados y no se pretende su repetición, sino sumar visiones. El objetivo es cerrar este capítulo clarificando en la medida de lo posible cuál es la aportación final del *mainstreaming* a la gestión e impacto de las políticas de género.

Como punto de partida, podríamos resaltar algunas de las principales limitaciones y retos no resueltos del *mainstreaming* ya mencionados, resumidos en esta cita:

"First, the weaknesses present in resources and understanding in the application of gender mainstreaming can be expected to be multiplied in diversity land. Mainstreaming suffers from under-resourcing, an initial lack of clarity and of instruments, and resistance. It is now wellknown that when some policy makers hear the word 'mainstreaming' they see feminist women, and thus there is also an established resistance" (Woodward, 2005:13)

En este sentido, encontramos distintas cuestiones que afectan al correcto impacto del *mainstreaming*. Algunos aspectos son propios del *mainstreaming* como propuesta, como sería el caso de su falta de claridad y su complejidad, motivada por diversos factores ya mencionados, como la dificultad de integrar un gran número de actores o la dificultad de incorporar distintas visiones sobre las relaciones de género[39].

Otros factores, no obstante, podrían vincularse más bien a su aplicación, como sería el caso de las resistencias que genera, la escasez en la dotación de recursos o cuestiones anteriormente tratadas, como la necesaria combinación de prácticas

[39] Igualmente, podríamos situar aquí las tensiones derivadas de un incorrecto enfoque del *mainstreaming,* que en ocasiones ha sido usado como sustitutivo de respuestas de acción positiva que cuenten con la vulnerabilidad del colectivo femenino como objetivo, políticas que, sin embargo, deberían ser complementarias al *mainstreaming* para evitar impactos no deseados (Stratigaki, 2005).

adaptadas al contexto como factor claro de éxito. Podríamos añadir otro grupo de elementos que tendrían que ver con déficits o retos en su estudio, como la escasez de casos en entornos no occidentales (Chappell, 2008; McBride y Mazur, 2012a).

Algunas de estas cuestiones han sido ya citadas, pero se abren en este apartado notas sobre lecciones aprendidas y dimensiones no tratadas que deben ser planteadas.

2.6.5 *Mainstreaming:* Discurso y vacío

El género y sus políticas asociadas, al igual que otras variables de diversidad protegidas, se enfrentan a un frecuente problema en su aplicación consistente en mantenerse como discurso, pero alejado de la práctica y las medidas políticas, incluyendo su presencia en presupuestos.

A estas realidades se suman los contenidos de los discursos en sí mismos, en la medida que preceden y constituyen la aplicación del *mainstreaming*. El vaciamiento de los enfoques o los discursos se vincula a distintos fenómenos que diluyen o eliminan el potencial del *mainstreaming* con finalidad transformadora en las relaciones de género. Observábamos en los inicios de la definición de *mainstreaming*, en anteriores apartados, cómo distintos objetivos habían acompañado a distintas olas del feminismo y a distintas estrategias políticas. Desde la simple inclusión de las mujeres (estrategias de no-discriminación) al cuestionamiento de la norma masculina y la valoración de lo asociado a lo femenino (estrategias relacionadas con la igualdad de oportunidades y la acción positiva), para finalizar en una tercera fase en la transformación de esos roles que blindan por igual los significados y comportamientos socialmente esperados de lo femenino y lo masculino, finalizando de este modo sus desiguales consecuencias para cada género.

Esta última opción está asociada al *mainstreaming,* pero si se utiliza como planteamiento en términos de proceso o herramienta, sin incorporar la visión transformadora, se generan casos en los que la aplicación del *mainstreaming* puede derivar solamente en la aprobación de normativa anti-discriminación, necesaria pero más reactiva que transformadora (Woodward, 2008). Además de limitar el contenido del concepto de igualdad pretendido (*shirnking*), se observan casos en los que se extiende y se diluye, vaciándose igualmente (*streching*), o procesos en los que se utiliza

para conseguir objetivos ajenos a la igualdad de género (*bending*) (Lombardo, Meier, y Verloo, 2009a).

Este vaciamiento o sustitución de sentidos es uno de los principales riesgos mencionados en la literatura, y, como se observará a continuación, está relacionado o se sitúa en el origen de algunos de los problemas y debates que se han manifestado en su aplicación.

2.6.6 Esferas pública y privada

En primer lugar podemos encontrar referencias a cómo la clásica dicotomía público/privado asociada a los roles de género continúa planteando barreras de partida en la aplicación del *mainstreaming* (Verloo y Lombardo, 2007).

Es frecuente encontrar propuestas y trabajos destinados a la incorporación de la mujer a la tradicionalmente vetada "esfera pública", pero desde el ámbito teórico y movilizado del feminismo se insiste en la necesaria reflexión sobre este ámbito "privado". A veces entendido como "personal", sitúa sus esferas asociadas fuera de la escena política, pese a que, de hecho, está regulado por el Estado y, por tanto, éste se sitúa como factor causal en su perpetuación.

Esta cuestión es especialmente patente en la aplicación de políticas de género y *mainstreaming* en el ámbito del empleo, siendo, por otro lado, una de las políticas más trabajadas con perspectiva de género. Las desigualdades en este plano se traducen en menor posicionamiento femenino en el trabajo remunerado, tanto en número de personas como en puestos y jerarquía alcanzados, una menor remuneración y la realización de la mayor parte del trabajo no remunerado. Las políticas de empleo pueden reforzar o desafiar esta división del trabajo alineada con la división en esfera pública/masculina, femenina/privada. La literatura encuentra evidencias en la aplicación y efectos de las políticas según su enfoque macro. No es lo mismo el trabajo en materia de mujer e igualdad de oportunidades que situar "mujer" en el contexto de "familia", y así se ha evidenciado en el caso de las políticas relativas a la lucha contra la violencia *doméstica*, calificada en su enfoque feminista como violencia de género (Kantola, 2006).

La sustitución de políticas de igualdad de género por políticas de familia es una cuestión espinosa que parecía superada, y que, sin embargo, se encuentra en proceso de retorno. Este retorno se vincula a cambios en el régimen de ciudadanía y su posicionamiento de la responsabilidad sobre la misma (más mercado, menos Estado); cambios en el posicionamiento de los derechos sociales y sus prioridades (mayor atención a la infancia frente a otros colectivos, en concreto focalización en la pobreza infantil); y modificaciones en el grado de acceso a dichos derechos (para los grupos que hablan en nombre de la infancia, pero no de las mujeres). El resultado es la merma del acceso de las mujeres a la ciudadanía plena.

Las políticas corren el riesgo de ser planteadas nuevamente tomando el rol de la mujer en tanto que proveedora de cuidados, como pilar fundamental en otras políticas (seguridad para la infancia), pero no desde el punto de vista de un sujeto pleno adjudicatario de derechos sociales, tendencias que se han observado en Canadá y, en menor medida, en las políticas europeas (Dobrowolsky y Jenson, 2004).

2.6.7 *Género y mainstreaming: retos en cuanto al modelo económico y social*

En esta línea, encontramos cuestiones vinculadas al concepto de desarrollo económico dominante, que según señala la literatura, suponen crecientemente un desafío en sí mismo a la hora de una posible aplicación de políticas de género.

Principalmente encontramos referencias a la desaparición del Estado del Bienestar y su impacto, desde cuestionamientos de las políticas de austeridad -cuestión que puede ser coyuntural- a contestaciones de corte más sistémico desde las que se considera el capitalismo y el desarrollismo como modelos incompatibles con el feminismo.

Tales propuestas no son nuevas, pero se han resituado con fuerza ante las consecuencias económicas, políticas y sociales de la recesión mundial comenzada en agosto de 2007. Igualmente, distintos planteamientos económicos propuestos como solución a la crisis- economía solidaria, teoría del decrecimiento- son favorables al desarrollo de políticas con alto impacto de género, al tener en cuenta cuestiones vinculadas a "lo femenino", como la reproducción social y las políticas de cuidado no remuneradas. No obstante, sus discursos no están *genderizados;* estas propuestas de modelo económico no parten de concepciones afines como el ecofeminismo. Por ello,

se resaltan las posibles aportaciones que estas corrientes feministas podrían hacer en la construcción de estos modelos (Bauhardt, 2014).

El impacto del neoliberalismo es también tenido en cuenta a la hora de conceptualizar las maneras de hacer del feminismo. Encontramos, en este sentido, la propuesta de evolución del *feminismo de estado* hacia el *femismo de mercado* (*market feminism*). El término pretende señalar las dinámicas por las cuales el feminismo abraza la lógica de mercado para promover la igualdad de género, manifestándose cambios en las prácticas y las prioridades, impactando en las prioridades de lo que hemos venido denominando *gender machineries.* Se estudia desde el punto de vista de la existencia actual de dichas dinámicas, no como algo inherentemente problemático o, por el contrario, positivo. Cambios en los discursos y en las prácticas son motivados por la adaptación a distintos cambios contextuales, como la consideración de la ciudadanía como "calculating selves", es decir como individuos que priorizan racionalmente sus preferencias al uso de las propuestas teóricas neoliberales, las modificaciones en la interacción público/privada en la gestión de lo público, la introducción del ideal de eficiencia gubernamental basado en la rendición de cuentas y la disciplina presupuestaria y otros aspectos relacionados habitualmente con el neoliberalismo (Kantola y Squires, 2012).

Esta propuesta terminológica se ha basado en el estudio de los contextos de Australia, la Unión Europea o Chile, donde tanto el neoliberalismo como el feminismo de estado, se pueden considerar claramente implantados y ampliamente estudiados. Se observan tendencias que entran en la órbita del feminismo de mercado, como la incorporación del lenguaje economicista, del que podría ser ejemplo la consideración de la desigualdad como una *ineficiencia en la gestión*. En cuanto a las prácticas detectadas vinculadas, entre otras, se observa la descentralización de la actividad en materia de género hacia ONG, al tiempo que se tiende a la transnacionalización en el activismo.

Esta propuesta es, no cabe duda, de gran interés y posee un gran número de implicaciones de relevancia. Es preciso destacar, no obstante, la profesionalización como una de las características destacadas en este contexto de feminismo de mercado. Algunos de sus rasgos definitorios serían la producción de conocimiento

experto en el *policy making*, la génesis de servicios de consultoría y expertos/as en género en el seno de las organizaciones feministas y ONG o el uso de argumentos económicos (la pérdida en términos dinerarios provocada por la desigualdad podría ser otro ejemplo). La aplicación del *mainstreaming* se plantea en este caso como un buen ejemplo de esa profesionalización vinculada a procesos de despolitización de las demandas, en la que se identifica el riesgo de generar interpretaciones reducidas o estáticas del género (Kantola y Squires, 2012). En el siguiente punto se ofrecen más interpretaciones vinculadas a esta cuestión.

2.6.8 Profesionalización, tecnificación y *gender expertise*

Algunas de las limitaciones que se plantean en términos de crítica o desafío no resuelto en la aplicación del *mainstreaming* están relacionadas con la "tecnificación" del mismo. La literatura menciona la desvirtualización que la "tecnificación" del *mainstreaming* puede conllevar, en ocasiones por motivos cercanos a su profesionalización, como se ha mencionado anteriormente, si bien son aspectos que conviene diferenciar. La profesionalización de los movimientos de igualdad y de mujeres es un fenómeno propio del movimiento feminista con consecuencias que hemos comentado en apartados anteriores, y no se deriva por lo tanto del *mainstreaming* en sí, aunque pueda observarse la aplicación del *mainstgreaming* como ejemplo de esta profesionalización. El *mainstreaming*, no obstante, aporta complejidad y en este sentido sí puede considerarse la tecnificación como un fenómeno aparejado a su aplicación, por ello conviene detallar qué se ha estudiado al respecto.

En primer lugar se ha observado que la conducción del *policy making* en respuesta a las demandas planteadas por el *mainstreaming* es crecientemente considerado un proceso técnico en el que participan burócratas y políticos/as con creciente apoyo de consultoría experta en género. La exclusión de otros actores y de movimientos de mujeres con indudable legitimidad, pero escasa pericia técnica, es uno de los riesgos que suman en su aplicación (Verloo y Lombardo, 2007). Por otro lado, avanzando una segunda argumentación, lo que se ha denominado aquí tecnificación comporta una serie de matices de relevancia vinculados a otros procesos. El *mainstreaming,* entendido como técnica o herramienta, ha sido un "éxito", lo cual ha motivado que

otros colectivos sociales demanden ser también *"mainstreamed*", como es el caso de la infancia y sus derechos, la pobreza o la perspectiva de la integración cultural y étnica. En este caso, el riesgo es que el éxito de la idea de herramienta permanezca tan sólo en el sentido de aporte de horizontalidad o transversalidad, perdiéndose el sentido de enfoque original centrado en el género. En otras palabras, el resultado podría ser que la mujer se convierte en una de las categorías incluidas en el uso de la herramienta, pero no se enfoque la política en cuanto a relaciones de género y desigualdad, perdiendo el *mainstreaming* de género su esencia y su potencial transformador (Eveline y Bacchi, 2005; Woodward, 2003).

Pese a la atención a los presentes riesgos, también se ha considerado el debate planteado en torno a la tecnificación como una falsa dicotomía (Walby, 2005). Se observan procesos en los que estos riesgos se superan mediante dinámicas participativas, así como se observa que las redes generadas con expertos/as, sumando a los tradicionales actores (movimientos pro igualdad y actores institucionales) son un factor de éxito de las políticas. Se trata de los mencionados *triángulos de terciopelo* (Woodward, 2004).

Del mismo modo, se constata que algunos instrumentos de carácter técnico relacionados con el *mainstreaming* de género no tienen el impacto deseado, pero sí generan otros impactos positivos. Sería el caso de los reportes de género de distintos organismos internacionales, que son calificados de "papel mojado" en ocasiones por su carácter fundamentalmente publicitario y la escasez de mejoras reales en cuanto a la situación de las relaciones de género, pero de los cuales se valora su aportación a la difusión de ideas o sensibilización (Woodward, 2005).

La existencia de personal cualificado en las instituciones locales o la existencia de redes que permitan apoyo experto parecen ser aspectos relevantes en cuanto a la aplicación del *mainstreaming* y, por ello, se recabará información al respecto en el marco de esta investigación. Igualmente, se observa que una correcta aplicación del *mainstreaming* está condicionada por distintos aspectos. La vinculación del *mainstreaming* en políticas distintas a la promoción de la igualdad de género, como podrían ser la política de familia o de infancia, desvirtúa el sentido de la misma, y por

ello se realizará un análisis exploratorio de las áreas a las que se vincula la igualdad de género o las políticas de mujer, así como a la denominación de dichas áreas. Otras cuestiones de relevancia como los instrumentos participativos y sus características, el presupuesto dedicado y aspectos más concretos relacionados con las políticas de empleo serán abordados en base a las citadas consideraciones.

2.7 Potencialidades del *Mainstreaming:* Calidad en la Política Pública y el *Mainstreaming* de Calidad

Se han descrito ya notables ventajas y motivaciones para la adopción del *mainstreaming* como estrategia. Esencialmente, hasta el momento se han planteado sus ventajas frente a otras estrategias, desde el punto de vista de la transformación real de las relaciones de género. Se quiere incidir en este apartado en las aportaciones positivas relacionadas con su aplicación como factor de calidad.

Atendiendo a los mencionados riesgos y debates presentes en torno a la tecnificación, y pese a ellos, el *mainstreaming* plantea procesos completos, más allá de actuaciones puntuales. Este es un aspecto destacado por la literatura ante las críticas derivadas de su complejidad, ya que el *mainstreaming* propone instrumentos y mecanismos que conducen esa ambición transformadora. Es una teoría, pero también es una práctica política (Walby, 2005), y se incide por ello en su viabilidad.

Desde los inicios del *mainstreaming* en Europa, se ha destacado su importancia, no sólo en el logro del objetivo en sí de la política de género, sino en que el planteamiento provee de mejores políticas de género (Consejo de Europa, 1999). Por otro lado, tanto la literatura especializada como los documentos fundacionales del *mainstreaming* en la Unión Europea inciden de forma sistemática en que la incorporación del *mainstreaming* supone una mejora de la calidad de las políticas de forma global, también de las políticas sectoriales (empleo, ciencia, agricultura, etc) a las que se aplique. Entre otros argumentos ya citados, se incide en que se observará el punto de vista tradicionalmente excluido, impactando positivamente en ese porcentaje femenino que supone más del 50% de la población, no siempre valorado en cuanto a sus intereses. Se tendería a corregir, de este modo, la reproducción de dinámicas de género que repercuten negativamente en uno u otro sexo, dinámicas que las políticas

tienden a reproducir de forma automática, aunque se planteen como genéricamente neutras. Además, se incorporan perspectivas de procesos, como la gestión multinivel, horizontal y con una importante valoración del seguimiento y evaluación. Sería difícil encontrar referencias en la literatura específica del *mainstreaming* de género que no compartan tales vertientes positivas de forma global, pese a las irregularidades y limitaciones localizadas en su teoría y aplicación práctica.

Efectivamente, numerosos escollos y retos se plantean en su implementación, como se ha observado. Quizás el principal obstáculo encontrado en la aplicación del *mainstreaming* tiene que ver con su orientación a objetivos poco transformadores o vacíos, incluso a objetivos distintos de la igualdad de género.

Observando cuidadosamente estas cuestiones y con el objetivo de situarnos más allá del debate -quizás poco productivo- sobre si este tipo de aplicaciones distorsionadas se pueden denominar *mainstreaming* de género o no, se plantea la cuestión no sólo del *mainstreaming* como mejora en las políticas, sino en el sentido de lo que se puede considerar un buen *mainstreaming* de género o un *mainstreaming* de "calidad".

Se usa el término calidad en su acepción normalizada, entendida como "*propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo que permiten juzgar su valor*"[40]. Pero, también, el imaginario colectivo del entorno de la gestión, pública y privada nos remite a la palabra calidad acompañada del término "proceso". En este caso, estaríamos añadiendo a las cualidades o propiedades un marco en el que se desarrollan con la finalidad de lograr un objetivo marcado por la mejora continua (Camisón, Cruz, y González, 2007). El énfasis en el uso de instrumentos como la evaluación previa de impacto de género, la evaluación general propuesta de las políticas de género desarrolladas tras su implantación, entre otros, dirigen el *mainstreaming* hacia estas nociones de valoración y mejora continua que encontramos en el término calidad.

Igualmente, los procesos de calidad inciden especialmente en la importancia de una definición clara de los objetivos, entre otros requisitos necesarios para hablar de

[40] Diccionario de la Real Academia Española, 22ª Edición.

calidad en los distintos ámbitos de la política pública. Focalizadas estas cuestiones en el ámbito del *mainstreamig*, calidad nos induciría a hablar de una finalidad transformadora frente a objetivos más limitados, así como cuestiones mencionadas que dotan a la política de propiedades de valor, como podría ser la incorporación de participación, el uso de instrumentos como los informes de impacto de género o la existencia de dotación presupuestaria. En este sentido, la dotación, mayor o menor, quizás no es siempre un elemento condicionante para el éxito, como hemos observado en apartados anteriores (D. McBride y Mazur, 2012), pero sí podemos considerar el hecho de plantear una dotación presupuestaria como un elemento de calidad en los procesos que podría ser valorado, frente a la opción de no plantear ninguna dotación[41].

No se trata de forjar aquí una norma capaz de guiar procesos de auditoría de las políticas de género, entre otros motivos porque ya existen, sino más bien matizar la utilidad del término calidad en el marco de la presente investigación.

En apartados anteriores avanzábamos la construcción de un marco de observación de la existencia de políticas de *mainstreaming* de género a través del uso de sus instrumentos. En este caso, sumamos al uso de ciertos instrumentos la noción de calidad, en la medida en que avanzamos en otros parámetros de observación que nos permiten una visión más amplia del cómo se aplica ese *mainstreaming*. Es relevante, ya que permite superar el complejo debate de si podemos hablar o no de *mainstreaming* en aquellos casos en los que no se den el conjunto de condiciones en positivo mencionadas.

Igualmente, se prefiere utilizar el término calidad frente a otros como eficiencia, eficacia u otros análogos por diferentes motivos. El primero es que la importación de términos economicistas mencionada no atañe sólo a las políticas de género y a sus actores, sino a la producción social de sentido de forma global a través de los discursos usados en distintos planos. El lenguaje económico y sus asunciones puede modelar las prácticas finales y autovalidar teorías, dado su creciente valor y posicionamiento en el

[41] Lo que podría parecer una obviedad, no lo es en el caso español, ya que se ha observado que numerosos planes de igualdad regionales no contaban con dotación presupuestaria de ningún tipo, como se detallará en apartados posteriores.

conjunto de áreas científicas y sociales, creando las condiciones que las hacen realidad (Ferraro, Pfeffer, y Sutton, 2005). En segundo lugar, calidad parece un término más adecuado en el contexto temporal en el que se ubica esta investigación. Comprobar la eficiencia o eficacia de una política implica por lo general el contraste de varios períodos o la medición del conjunto de años. Y, en concreto, en el caso de las políticas de género, cuyo potencial es un cambio cultural, hablar de resultados es complejo, y en cualquier caso no es el principal objetivo de la presente investigación, más centrad en observar aspectos necesariamente previos, como si hay políticas en marcha y cuáles son (proceso).

La construcción de la observación de la calidad del *mainstreaming* en la presente investigación, no obstante, no corresponde a este apartado. El contexto español debe ser necesariamente situado, así como es preciso comprender qué es *mainstreaming de género* en un contexto local.

La adaptación al contexto, no sólo geográfico, sino especialmente en el nivel de gobernanza, es fundamental para construir elementos de investigación y observación válidos (Atkinson, 2002), tanto en el ámbito de las instituciones como de las políticas finalmente emanadas de ellas.

USC UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

CAPÍTULO 3: *MAINSTREAMING* EN ESPAÑA

3.1 Evolución de las políticas de género en España

Tras el posicionamiento tanto del *mainstreaming* como concepto y práctica en materia de políticas públicas de género, se desarrolla en este capítulo una visión global sobre el contexto español en el que se desenvuelve el ámbito de la investigación.

El conjunto de condicionantes, actores o mandatos no necesariamente se reproduce o impacta de igual forma en el ámbito local, dadas sus multiplicidades, que posteriormente exploraremos. La especificidad del ámbito local abarca aspectos tan básicos como capitales, como podría ser el ámbito competencial. De la misma forma, aunque con un impacto menos definido, algunos condicionantes, como las diferencias de perfil ideológico de los equipos de gobierno con respecto a los ámbitos estatal o autonómico, confieren gran variedad a la muestra que se trabaja en este contexto.

La prioridad se enfocará en posteriores capítulos a dibujar este marco específico y complejo, pero, en cualquier caso, la construcción de los enfoques y estrategias políticas, así como su puesta en marcha original en España han seguido canales descendentes en los distintos niveles de gobierno. Esta realidad exige ofrecer una perspectiva introductoria sobre cómo se han desarrollado las políticas de género a nivel estatal y regional, así como cuál ha sido el enfoque y propuestas de *mainstreaming* en estos niveles, cuestiones que han podido determinar fuertemente el ámbito local español.

En España, el problema de la desigualdad de género pasó a formar parte de la agenda institucional en el momento en que ingresó como miembro de pleno derecho de aquellas organizaciones transnacionales que han producido normativa reconocedora del principio de igualdad (Astelarra, 2005; Lombardo, 2003c; Valiente Fernández, 2006).

Estos compromisos, fundamentalmente emanados desde el ámbito de la Unión Europea, han situado el origen legislativo e institucional de las políticas de género a partir de la llegada de la democracia en nuestro país.

La Constitución definía en 1978 el principio de igualdad en su artículo 14, afirmando que *"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*". Cinco años después, la difusión del feminismo institucional se consagra con la creación, en 1983, del Instituto de la Mujer (Valiente, 1996, 2006), y será a partir de finales de la década de los ochenta, cuando las Comunidades Autónomas comiencen a crear organismos similares que desempeñarán un papel capital, dada la estructura descentralizada desde un punto de vista político-administrativo. Paralelamente, en la administración local también se fueron edificando entidades dedicadas al ámbito de la Mujer y/o Igualdad, muy ligadas a las áreas dedicadas al ámbito de bienestar y/o servicios sociales.

En la implantación de políticas de igualdad, España vivió la secuencia clásica de estrategias políticas (Walby, 2005), desarrollándose la estrategia de la igualdad de oportunidades en la década de los años ochenta del siglo XX, la estrategia de la acción positiva en la década de los noventa, para, a partir del año 2000, surgir las primeras referencias al *mainstreaming* como hilo conductor de las políticas de género (Astelarra, 2005). Esta cronología *grosso modo* sitúa la evolución de las políticas, si bien no es simétrica, es decir, no se ha desarrollado de igual forma en las distintas Comunidades Autónomas, ni es definitiva, en el sentido de que diversas estrategias son aplicadas coetáneamente. Esta cuestión no es un déficit desde el punto de vista del planteamiento de las políticas, ya que como se ha visto, el *mainstreaming* se enuncia y propone como un desarrollo de la estrategia política no necesariamente sustitutivo. Situar a las mujeres con ventaja e incentivar su participación continúa siendo objeto prioritario a través de medidas de acción positivas u otras (Consejo Europa, 1998).

3.2 Contexto estatal y mainstreaming de género

Para exponer la evolución del *mainstreaming* en España, observaremos sus actores principales, factores de influencia y sus instrumentos de forma detallada.

3.2.1 Instituto de la Mujer

El germen del organismo se sitúa en el año 1977, en la *Subdirección General de la Condición Femenina*, que centró su actividad en la revisión de la legislación que contradecía abiertamente los principios de igualdad y en el impulso a las políticas de información a las mujeres (Bustelo, 2004a). Tras su paso por otra fórmula administrativa -*Subdirección General de la Mujer*-, en 1983 se forja la institución que representará uno de los referentes comparados en los casos de estudio sobre el feminismo institucional o de estado.

En el caso de España, en un contexto de apertura y consolidación democrática, los movimientos de mujeres entendieron el cambio político como una oportunidad para abordar las situaciones de desigualdad (Valiente, 2005a).El acceso al poder se vio mediado por *insiders* feministas en el PSOE, aspecto que ha condicionado fuertemente el feminismo de estado, hablándose en ocasiones de si en España no cabría hablar más bien de feminismo de partido (Threlfall, 1998).

En este sentido, la literatura no ha cuestionado al Instituto de la Mujer como un claro aliado del movimiento feminista, pero sí se ha hecho eco de tensiones por la posible cooptación del movimiento por parte del partido (Threlfall, 1998; Valiente, 2005a). Entre otros motivos, el posicionamiento del PSOE, centrado en promover el asociacionismo de mujeres y su participación en puestos de poder, no siempre localizaba espacios de encuentro con movimientos feministas contrarios a la participación institucional (Verge, 2006).

Con respecto a sus capacidades y actividad, la investigación española lo sitúa como un organismo promotor, pero escasamente ejecutivo y sin capacidad de control y penalización. Por ello, gran parte de los éxitos en su labor se atribuyen a su capacidad de persuasión (Valiente, 1995, 1996, 2006).

Por lo general, pese a las dificultades y las evidencias críticas que se indican, el tono de la literatura española suele ser más bien positivo con respecto a la actuación del Instituto, quizás desde la perspectiva de lo mucho que se ha logrado en relación a lo que había en períodos pre-democráticos. Desde una perspectiva comparada, en

cambio, el Instituto de la Mujer es situado como un ejemplo de *gender machinery* con una capacidad marginal, según los resultados del estudio RGNS (McBride y Mazur, 2012). Coincidiendo con la literatura española en que su principal función ha sido de *agenda setting*, el estudio considera que sólo logró introducir una efectiva perspectiva de género en dos de diez debates estudiados[42], manteniendo una posición marginal o simbólica en los demás. Los motivos de los fracasos son vinculados a su situación, alejada del poder central, y a la ausencia de autoridad para proponer políticas, pese a una relativamente holgada capacidad administrativa, contando con alrededor de una centena de puestos administrativos.

Tras el periodo de gobierno del PP (1996-2004), la presidencia de José L. Rodríguez Zapatero sitúa al organismo en una posición ventajosa, ubicándolo bajo el Ministerio de Igualdad, institución que pretendía visibilizar la importancia de este objetivo político dotándolo del mayor rango orgánico posible. En este contexto, la publicación de legislación específica contra la violencia de género en el año 2004 o la *Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* suponen un cambio cualitativo al avanzar en la protección legal de la discriminación, al igual que representan un avance ostensible en la instauración de la necesaria paridad en el ámbito electoral o la proposición de medidas novedosas en el ámbito laboral[43].

3.2.2 Perfil ideológico y partidos

Como se ha observado, el papel de los partidos ha sido determinante en la configuración del feminismo institucional español. Hasta 2007, año en que se inicia la obligación de paridad en las listas electorales (*party quota*), la presencia de las mujeres en puestos de poder institucional dependía en mayor medida de los partidos, no sólo

[42] Uno de los casos de éxito fue dotar de perspectiva de género el debate del aborto. Este logro es vinculado desde el análisis del citado proyecto a que el subsistema de *policy making* se encontraba en el Ministerio de Asuntos Sociales, es decir en el mismo Ministerio al que el Instituto estaba adscrito y generaba mayor capacidad de influencia. Otra de las ventajas es la ya mencionada visión feminista de sus dirigentes (*insiders*), especialmente cuando un gobierno situado en el espacio ideológico de la izquierda (PSOE) ocupaba el Gobierno.

[43] Un ejemplo de ello es la obligación de disponer de un plan de igualdad de género en empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores.

en la configuración de las candidaturas, sino también para puestos administrativos de libre designación dependientes de los nombramientos de partidos[44].

Además de la representación descriptiva, la representación substantiva depende también en gran medida los posicionamientos políticos de los partidos y la prioridad concedida a la igualdad de género en sus planteamientos. Supone importantes fuentes de influencia en las políticas mediante su acceso al poder o bloqueo de políticas, en el caso de gobiernos en minoría. Pese a su importancia, no abundan los estudios en la materia en el ámbito español, por lo que se resaltarán principalmente algunas reflexiones del trabajo de Verge (2006), por su exhaustividad y periodo de estudio comprendido.

Durante el inicio del periodo constitucional (1978) se observaba una mayor militancia femenina en los partidos de derecha, motivada por posibles factores como la presencia de mujeres procedentes de entornos acomodados, con mayor disponibilidad de tiempo para dedicar a la actividad política o la persistencia de culturas políticas de corte más tradicional, vinculadas a instituciones de recurrente participación femenina, como el caso de la iglesia católica. Por otro lado, se menciona la vinculación de partidos de izquierda a los sindicatos y el mundo laboral, del que las mujeres no participaban o participaban en escasa medida. Esta situación se revierte pasados los años 2000 y ya en el año 2004 se observan porcentajes de filiación femenina muy similares en los tres principales partidos[45], motivados, tal vez, por la incorporación femenina al mercado laboral y la pérdida de capacidad de convocatoria de la iglesia.

Por otro lado, Verge (2006), tras realizar un análisis de programas electorales y posicionamiento en congresos y reuniones internas de los tres partidos más relevantes de ámbito nacional (PP,PSOE, IU), observa que los partidos de izquierda cambian sus posicionamientos en los primeros años ochenta, redefiniendo los planteamientos desde el ámbito "mujer" para plantear demandas en términos de "igualdad" de

[44] En este sentido, se suele observar que la regla de la paridad se aplica automáticamente con un 40%, rara vez situándose en el 60%. En el caso de Galicia, se detectaría paridad en cuanto a Consejerías, pero no en cuanto a puestos de libre designación (Diz y Lois, 2011)

[45] En el año 2004, la afiliación era del 33,6% en el PP, 32% en IU y 31% en el PSOE. Sin embargo, desde 1980 a 2004, la tasa de crecimiento de la afiliación femenina en el PP fue tres veces inferior a la de los otros dos partidos.

género. Estas propuestas no abarcaban solamente al ámbito laboral, sino también aspectos de educación y política social, pero muy especialmente se incidía en la necesaria participación de las mujeres como superación de un déficit democrático - las mujeres suponen más de la mitad de la población-. En el caso del Partido Popular, la situación es bien distinta y hasta 1993 no se observan declaraciones similares, si bien vinculadas a posiciones contrarias a la discriminación positiva (1996), a la ausencia de posicionamientos (2000) o a declaraciones confusas (2004).

Además del análisis programático, el estudio del funcionamiento a nivel interno hace aflorar numerosas cuestiones de interés.

En el caso del PSOE, se incentivó la participación femenina en el partido a través de cuotas, constituyendo la principal variable explicativa del incremento de mujeres en los puestos de toma de decisiones del partido (Threlfall, 2007). También se implementaron medidas como la formación interna, para empoderar a las mujeres y eliminar resistencias al clásico argumento de la falta de cultura o conocimiento político de las mujeres, así como se crearon espacios femeninos en el seno del partido, al igual que en IU (Verge, 2006).

En el caso del PP, explícitamente se rechazaba que las mujeres forjasen estos espacios bajo el argumento de que no debían ocuparse solamente de sus asuntos. Sí existían órganos del partido dedicados a la temática, como la Secretaría de Igualdad de Oportunidades y Educación (desde 1999), que, no obstante, incorporaban también aspectos relacionados con la infancia, familia o discapacidad, cuestión que también se constata en los programas. Este hecho se vincula a la inexistencia de un grupo femenino- sólo presencia de individualidades- en el partido (Verge, 2006) .

La existencia de un *lobby* femenino en el PSOE y su éxito en la introducción de cuotas, no obstante, influyó en el conjunto del espectro ideológico: el PP, contrario a las cuotas, se vio forzado a incrementar la presencia de participación femenina en puestos relevantes ante la situación e imagen ofrecida por su rival tras la implementación de cuotas a nivel interno (Valiente, 2005; Verge y Kenny, 2013).

El fenómeno de "contagio" motivado por las cuotas en otros ámbitos partidarios e ideológicos es extensible a otros países como Austria, Suecia, Portugal, Bélgica o Islandia. Casos como el español ponen de manifiesto la influencia de factores internos en los partidos en la implementación efectiva de cuotas, frente a factores externos, como la influencia de un sistema electoral proporcional en lo definido como "contagio". Se observa, así, que la movilización de grupos de mujeres en los partidos y la centralización de la elección de candidaturas pueden ser elementos clave en la implementación efectiva de las cuotas, que median en el impacto de factores externos, como el tipo de lista electoral. Igualmente, el caso español es ejemplo de la capacidad de grandes partidos socialdemócratas para influir en la implementación de cuotas, frente a otros ejemplos geográficos donde la extensión se vio motivada por la presión y contagio desde pequeños partidos de izquierda (Verge y Kenny, 2013).

Asimismo, se observa la influencia del perfil ideológico en términos de reclutamiento femenino e impacto de las cuotas en el ámbito regional, en concreto en el caso de Cataluña[46] (Verge, 2011), donde es igualmente interesante el examen de la cualificación de las mujeres reclutadas a nivel parlamentario[47].

Por último, además de la relevancia de los grupos de mujeres en los partidos, cabe señalar la fundación de movimientos de mujeres vinculados a los partidos, como sería el caso de la *Federación Española de Mujeres Progresistas*, nacida en el seno de espacios femeninos en el PSOE, la *Fundación Dolores Ibárruri* cercana a IU (Valiente, 2005a) o *Mujeres para la Democracia*, organización que en 1993 se rebautizaba con la denominación *Mujeres Conservadoras*, tras su fundación en 1992 por Manuel Fraga Iribarne.

[46] "Se observa que las medidas de acción positiva han avanzado más en los partidos de izquierda, donde las Secretarías de Mujer tienen un estatus más elevado en la jerarquía del partido y la representación de las mujeres en los órganos de dirección es mayor. Estos partidos también han establecido medidas complementarias para reforzar la implementación efectiva de las cuotas, como el hecho que la Secretaría de la Mujer tenga poder de veto en la comisión de listas" (Verge, 2011).

[47] Se observa que la calificada "predicción liberal" sobre una inferior cualificación de las "mujeres cuota" no se cumple, y cuentan con mayor cualificación de media que los hombres, pero menor experiencia política, entendida ésta como ocupación de cargos. Esta situación, sin embargo, podría deberse a la captación por parte de los partidos de nuevos perfiles de políticos no profesionalizados, ante el rechazo ciudadano a este tipo de perfiles (Verge, 2011).

El caso español, en términos de ideario partidario y políticas planteadas en el acceso al poder, refleja la importancia de los partidos en el *policy making* planteada en diversos estudios internacionales (Caul, 1999; Krook, Lovenduski, y Squires, 2009; Lovenduski y Norris, 1993). Igualmente, enfatiza la relevancia del perfil ideológico como factor de influencia, especialmente a nivel estatal.

Estas mismas pautas se observan en las Comunidades Autónomas, donde se ha detectado relación entre gobiernos de izquierda con *gender machineries* autonómicas que ofertan políticas feministas y empoderan a grupos feministas (Rincker y Ortbals, 2009). Esta tendencia se constata en casos concretos, como Galicia, donde se observa un claro impulso a las políticas de igualdad *mainstreaming* con gobiernos de izquierda, mientras se advierte un retroceso cuando la alternancia política sitúa nuevamente al partido mayoritario de derecha en el gobierno (Diz y Lois, 2011). Observaremos esta cuestión en el caso del ámbito municipal posteriormente.

3.2.3 Movimientos de mujeres y por la igualdad en España

El éxito del movimiento feminista organizado, tanto en el seno de partidos políticos como en sus relaciones con el posterior feminismo institucional, ha sido antes comentado. Parte de la explicación se encuentra en el contexto político en el que surgieron: durante la transición, el movimiento feminista percibió el contexto político como una oportunidad para el cambio, lo que motivó la eclosión de distintas organizaciones y asambleas feministas y la génesis de una agenda común en referencia a aspectos como el aborto, el divorcio o el ámbito laboral (Valiente, 2005a).

Un aspecto prioritario para gran parte de los movimientos fue el acceso a la representación política. El *lobby* femenino en el seno del PSOE ya planeaba las cuotas como medida (inicialmente un 25%, para posteriormente incrementar la demanda al 40%), pero desde los primeros debates en los años ochenta, muchas de las características de esos debates acerca de las cuotas apenas se alteraron -quizás, dado que el movimiento feminista se encontraba en una etapa de consolidación y muy cercano a la izquierda-.

Sin embargo, no sólo los movimientos feministas vinculados a partidos incidían en esta cuestión. Grupos de mujeres autónomos se posicionaban a favor de las cuotas, así como desde los grupos de mujeres próximos al Partido Popular se localizaba un movimiento contrario calificado de moderado (Valiente, 2005a). Estudios más recientes observan una correlación entre la existencia de más asociaciones de mujeres en las CC.AA. y la elaboración de propuestas más innovadoras en sus Planes de Igualdad (Rodríguez, 2012), si bien no hay datos más concretos acerca de cómo se han canalizado dichas demandas de forma global.

El estudio de estos movimientos en el marco de las políticas públicas, como se observa en las referencias citadas, está fuertemente vinculado a su categorización como feminismo institucional y agencia, y se ha centrado menos en otras posibles características internas del movimiento, quizás por su reconocida pluralidad y complejidad. Como posibles dificultades y carencias en este estudio, podríamos mencionar, en primer lugar, la dificultad de hallar perspectivas analíticas con capacidad para el encuentro, ya que los estudios parten de disciplinas tan dispares como la antropología, la historia o la sociología, y se abordan desde marcos teóricos como la teoría de género, la teoría de la acción colectiva u otras. Igualmente, se menciona la dificultad de cartografiar la panorámica general del movimiento, dada la gran cantidad de publicaciones extraacadémicas fruto de jornadas y encuentros feministas, que, no obstante, contienen importante información sobre las perspectivas de estos movimientos de base (Martínez, 2010).

3.2.4 Relevancia del contexto autonómico y sus organismos de igualdad

En el caso de las Comunidades Autónomas, las políticas de igualdad parecen situarse como un ámbito de actuación emergente. Algunos de los estatutos de autonomía de primera generación establecen principios de necesaria intervención para garantizar la "efectiva igualdad" (Extremadura, Castilla la Mancha y Andalucía), e incluso nueve estatutos llegan a incluir competencias de promoción de la mujer (Baleares, Castilla y León, Cantabria, Cataluña, Madrid, Murcia, Navarra, País Vasco o Comunidad Valenciana) (Alonso, 2012).

Igualmente, algunos estatutos de segunda generación ahondan estas declaraciones, como sería el caso de la Comunidad Valenciana[48] o Cataluña[49], que amplían sus referencias sobre qué es igualdad efectiva, con menciones a la participación plena, tanto en el ámbito laboral, social y familiar, como al libre desarrollo de la personalidad y el derecho a la seguridad.

Cabe contextualizar que en el caso español, el nivel estatal se ha reservado prioritariamente la capacidad de aprobar legislación básica, pero la mayor parte de las competencias relativas al Estado de Bienestar han sido transferidas a las CC.AA. (Calderón y Gomà, 2003; Gallego, Góma, Subirats y Adelantado, 2003).

El desarrollo de las competencias autonómicas y su Estado de Bienestar ha sido asimétrico, motivado por cuestiones externas al subsistema de políticas de igualdad de género. Al *cleavage* en cuanto al espectro ideológico izquierda-derecha se suma en el caso español el *cleavage* centro-periferia, que en el caso de las autonomías se manifiesta en la voluntad de diferenciación de ciertos territorios, fundamentalmente aquellos considerados históricos (Valdés et Al., 2009). En este sentido, la construcción de más bienestar puede ser una de las vías de apoyo a la construcción del nacionalismo subestatal, como sitúa la literatura comparada en el caso de Quebec (Banting, 2004) o Escocia (McEwen, 2002). El origen de la asimetría en España se situó en los inicios del estado autonómico al facilitarse una vía rápida para abrir un mayor marco competencial en los territorios históricos y Andalucía, así como una vía lenta para otras comunidades (Aja, 2000).

La descentralización y la asimetría que por lo general acompaña al federalismo[50] pueden, no obstante, suscitar distintos efectos, que Alonso (2012) categoriza para el

[48] "Las Administraciones públicas, según la Carta de Derechos Sociales, velarán en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizarán que lo hagan en igualdad de condiciones" (Art. 11, Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana).

[49] "Derecho al libre desarrollo de su personalidad y capacidad personal, y a vivir con dignidad, seguridad y autonomía, libres de explotación, malos tratos y todo tipo de discriminación" (Art. 19, Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña).

[50] España suele ser caso de estudio en los trabajos comparados sobre federalismo, especialmente en aquellos en los que la identidad nacional subestatal está presente (Requejo, 2004), pero también en materias específicas, como podría ser la descentralización fiscal (Pandiello, 1999). Algunas contribuciones ponen el acento en la diferencia entre autonomismo y federalismo en cuanto a visiones

caso español a partir de construcciones previas en torno al federalismo y el Estado de Bienestar (Obinger, Leibfried, y Castles, 2005). Encontramos, así, efectos de carácter expansivo con respecto al Estado de Bienestar, como podrían ser la competencia entre regiones vinculada a la innovación y la emulación; la presencia de posibles frenos o resistencias ante el desmantelamiento del Estado de Bienestar frente a estados centralizados; el mayor número de elecciones que permiten castigar a partidos que limiten el Estado de Bienestar; o, en ciertos estados multinacionales, las políticas sociales podrían comprenderse como limitadores de la secesión a través de la solidaridad. En contrapartida, se mencionan elementos limitadores: la competencia entre territorios -por personas y capital- favorecería la contracción del gasto, las dificultades para alcanzar acuerdos ante mayores puntos de veto y actores o la tendencia a culpar a otros niveles territoriales, si la competencia es compartida, de cuestiones como la contracción del gasto.

En el caso de las políticas de género, estos procesos tendrían que esperar algunos años. Inicialmente, el desarrollo de políticas y organismos en las CC.AA. se puede categorizar en el marco del *isomorfismo institucional* (Alonso, 2008), término referido a la escasa innovación y ausencia de desarrollo de modelos propios en el autogobierno regional frente al modelo estatal (DiMaggio y Powell, 2005). De forma general, esto caracteriza el proceso de descentralización español y encuentra uno de sus principales elementos causales en la incorporación de actores estatales a la hora de poner en marcha los organismos autonómicos (Ramió y Salvador, 2012).

En cuanto a la creación de *gender machineries*, algunas CC.AA. como País Vasco y Andalucía, y posteriormente, Cataluña, Galicia y la Comunidad Valenciana, apostaron desde el final de los años ochenta por la creación de organismos propios. Éstos eran muy similares al Instituto de la Mujer, siendo creados por ley, con personal y presupuesto propio. Estas instituciones se reprodujeron después en otras CC.AA. (Bustelo y Ortbals, 2007).

---

sobre la homogeinización, pese a que ambas posiciones compartan la visión de que un gobierno multinivel conduce a una mejor gobernanza (Lluch, 2011).

Pese a estas tendencias generales, se detectan diferencias cronológicas y de contenido entre Comunidades.

Por ejemplo, se observa cómo en los años noventa en las Islas Baleares la institución adoptaba la condición de comisión interdepartamental, para, en 2000, constituirse como Instituto de la Mujer de Baleares, evolución similar en Extremadura o Asturias.

En otras Comunidades, la evolución no es tan aparentemente lógica, como podría ser el caso de Murcia, donde se detecta una Dirección General de la Mujer en 1991, que en 1997 se transforma en Dirección General de Juventud, Mujer y Familia, en el año 2002 en Instituto de la Mujer de Murcia, y en 2005 en Dirección General de Familia, Igualdad e Infancia. Esta misma pauta, cambio de Instituto a Dirección General, se observa en Comunidades como la Valenciana.

Sin embargo, algunas Comunidades, como Galicia, nunca han contado con la figura de un instituto, sino con figuras aparentemente inferiores, como el *Servizo Galego de Igualdade* y la *Secretaría Xeral de Igualdade* (Bustelo, 2004), cuya relevancia estructural se mediría más correctamente atendiendo al rango orgánico.

Intentando identificar pautas en el marco de tanta casuística, se considera que los organismos que fueron creados de forma autónoma (Institutos, Agencias) y/o que se encontraban cercanos a la presidencia contaban con mayor capacidad de influencia en el *policy making* (Bustelo, 2004a). Por su parte, tras el cambio de gobierno en 2011, la desaparición del Ministerio de Igualdad, así como la de entidades autonómicas como la *Secretaría Xeral de Igualdade* en Galicia (Diz y Lois, 2011) invita a la observación de tendencias de desmantelamiento de dichos organismos.

Este isomorfismo mimético, en cuanto a formas institucionales, se constataba igualmente a principios de los años noventa en los principales instrumentos empleados, como es el caso de los planes de igualdad, reproduciéndose también sus objetivos y prioridades: los planes autonómicos citaban explícitamente a las políticas estatales como ejemplo. No obstante, tras superar la frontera del nuevo siglo, se empiezan a observar dos tendencias: en primer lugar, la sustitución de las referencias

estatales por referencias de directivas, planes y programas europeos; y, en segundo lugar, la generación por parte de las CC.AA. de legislación propia en materia de género (Alonso, 2008).

La influencia del nivel autonómico en cuanto a los movimientos de mujeres es algo más oscuro en cuanto a tendencias observables. Suelen citarse pros y contras, o limitantes y expansores, en la línea de lo mencionado anteriormente en cuanto al impacto de la descentralización que conlleva el federalismo (Álvarez, 2012). Sí se observa como aspectos positivos, no obstante, que los gobiernos regionales en el caso de Italia, España y Polonia podían facilitar el acceso a las mujeres a las políticas a través de los movimientos de mujeres y las *gender machineries* regionales (Ortbals et Al., 2011).

Las políticas de género, en cualquier caso, pueden estar en situación de dependencia respecto a dinámicas más amplias que abarquen visiones sobre la contracción o expansión de los poderes autonómicos frente al central, como se ha observado. Actualmente se presta atención al fenómeno de recentralización y fortalecimiento de simetría (Maiz, Caamaño y Azpitarte, 2010), lo cual podría afectar a las políticas de género[51].

De lo expuesto, se puede concluir que, tras un primera fase de mimetismo, las autonomías lideran el desarrollo del *mainstreaming* y sus herramientas antes y/o en mayor medida que el gobierno central hasta el año 2007 (Alonso, 2008). A partir de esa fecha, pese a la indudable relevancia del ámbito autonómico, se detecta una mayor exigencia en lo que concierne al uso de los instrumentos de *mainstreaming* en la ley estatal.

En referencia a la presente investigación, el ámbito autonómico es, sin duda, relevante, como se ha expuesto, y, sin embargo, como se ha introducido, la muestra no es representativa en cuanto a Comunidades Autónomas. En cualquier caso, como se ha manifestado, otros factores dificultarían notablemente el establecimiento de

[51] Al respecto, en el caso de las políticas de género españolas no existen apenas estudios referidos al nivel subestatal de forma comparada, si bien hay estudios de caso regionales, que cuentan no obstante con distintos focos de estudio.

vínculos claros en la influencia de las políticas de las CC.AA. sobre los Ayuntamientos, como podría ser el caso del diferencial perfil ideológico que puede detectarse entre los distintos niveles administrativos, siendo como hemos visto este factor un elemento de especial relevancia a escala central.

Existen dos autonomías, Cataluña y País Vasco, donde la literatura sí hace referencia a lo avanzado en materia de *mainstreaming* (Bustelo, 2009). No obstante, en líneas generales, no parece que los Planes de Igualdad Autonómicos integren plenamente las recomendaciones en materia de *mainstreaming*, aportando escaso margen a la transversalidad en sus medidas (Rodríguez, 2012). Por último, en el caso del subsector de políticas elegido (empleo), dado que el municipio no cuenta con competencias y sus actuaciones son voluntarias, cabe minimizar el mandato autonómico, cuestión que se observará más en detalle en capítulos posteriores.

Pese a estas consideraciones, cabe destacar que se han hallado correlaciones entre la existencia de instituciones de igualdad específicas y orientaciones innovadoras en los Planes de Igualdad enfocadas a la participación y otros aspectos, frente a las clásicas áreas de empleo, educación o violencia de género, si bien otros factores, como la existencia de asociaciones de mujeres o el mencionado perfil ideológico, son igualmente influyentes (Rodríguez y Navarro, 2012). Asimismo, existen CC.AA. donde sus organismos de igualdad destacan por lo avanzado de sus políticas (Bustelo, 2009). En la presente investigación se pretende arrojar luz sobre esta cuestión, interrogando a los municipios de la muestra acerca del apoyo que reciben de su entorno institucional regional.

3.3 Mainstreaming e instrumentos en España

Tras presentar las dinámicas generales que han acompañado a la introducción del *mainstreaming* en España, profundizaremos en cómo se ha incorporado siguiendo la línea anteriormente descrita de observación a través de los principales instrumentos usados.

La categorización que anteriormente se presentaba, ubicaba diferentes categorías de instrumentos según su finalidad. Realizando un breve recordatorio, encontraríamos instrumentos marco (normativa o planes de igualdad), dirigidos a proporcionar

impulso político, enunciar el problema y sus perspectivas, así como organizar competencias y recursos, entre otros; instrumentos de análisis (estadísticas o los informes de impacto de género), orientados a obtener información y evidencias de la desigualdad en el impacto de las políticas públicas; instrumentos educativos y de sensibilización, así como instrumentos organizativos (comisiones interinstitucionales, redes o los propios organismos); e instrumentos de participación (consejos, audiencias, otros) o de aplicación, donde se localizarían otras medidas implementadas (medidas de acción positiva, entre ellas).

3.3.1 Mandato

La incorporación del *mainstreming* como estrategia en las políticas de igualdad españolas tiene una vinculación clara con la europeización de dichas políticas (Lombardo, 2003c), como se ha observado. Recibiendo, por lo tanto, la influencia europea, el *mainstreaming* en España comenzó su andadura con su inclusión como estrategia para todos los programas y políticas en el Tercer Plan de Igualdad de Oportunidades del Instituto de la Mujer (1997-2000)[52].

Tras este primer impulso, la influencia europea se redirige a las Comunidades Autónomas. A partir de entonces, el *mainstreaming* como mandato fue liderado por las CC.AA. hasta 2007, a través de la apuesta por producción normativa hasta la promulgación de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (Ley de Igualdad 2007)[53]. La ley estatal confirmaba este cambio de instrumento de mandato de los planes a legislación (tabla 13), garantizando para el conjunto del Estado el fomento en esta materia, pues no todas las CC.AA. contaban con legislación propia (Alonso, 2008).

Por su parte, los planes de igualdad de oportunidades comenzaron en el contexto estatal en el año 1988, y desde entonces también las CCAA han desarrollado los suyos, siendo su duración más habitual de cuatro años.

---

[52] El primer Plan (1988-1999) asumía como principal objetivo facilitar legislación que asegurara el orden doméstico legal en consonancia con los principios de igualdad, mientras el segundo (1993-1995) se centraba en las áreas de educación, formación y salud (Valiente, 2006).

[53] Así, aparecería por primera vez mencionado como estrategia obligatoria de las políticas en la *Ley 33/2002 de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, aprobada por el Gobierno de Navarra cinco años antes de la ley estatal. Cuando la ley estatal fue promulgada, siete leyes autonómicas estaban ya en vigor.

Tabla 13. Leyes de igualdad autonómicas

CC.AA.	Leyes de Igualdad Autonómicas
Andalucía	Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
	Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género (Andalucía).
Asturias	Ley del Principado de Asturias2/2011 de 11 de marzo para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género.
Baleares	Ley 12/2006 de 20 de septiembre para la mujer.
Canarias	Ley 1/2010 de 26 de febrero canaria de igualdad entre mujeres y hombres.
Castilla-La Mancha	Ley 12/2010 de 18 de noviembre de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha.
Castilla y León	Ley 1/2003 de 3 de marzo de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León.
Cataluña	Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.
Comunidad Valenciana	Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres.
Extremadura	Ley 8/2011, de 23 de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la violencia de género en Extremadura.
Galicia	Ley 7/2004 de 16 de julio gallega para la igualdad de mujeres y hombres.
	Ley 7/2007, de 28 de marzo del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia.
Murcia	Ley 3/2008, de 3 de julio, de modificación de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia.
	Decreto n.º 63/2013, de 14 de junio, por el que se crea y regula la Comisión Interdepartamental para la igualdad entre mujeres y hombres.
Navarra	Ley foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Navarra
País Vasco	Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Fuente: Elaboración propia

En este sentido, se observa que existe un claro marco de mandato en cuanto al *mainstreaming* como estrategia en los niveles administrativos superiores, a través de planes o leyes, mandato que se introduce también de forma clara para la entidades locales a través de la ley estatal del año 2007, al establecer que la competencia de igualdad es también municipal.

Asimismo, se expresa la voluntad de la introducción de instrumentos de *mainstreaming* de mandato en el sector privado, a través de los planes de igualdad en las organizaciones y especialmente en las empresas. Esta cuestión que podría observarse como una medida concreta, y como tal será detallada en el capítulo centrado en las políticas de empleo, comporta, no obstante, la voluntad de que la estrategia de *mainstreaming* se aplique en el sector privado a través de la definición de los mínimos contenidos de un plan de igualdad en las empresas (Otero, 2009).

Con respecto a las temáticas tratadas por los planes de igualdad autonómicos, en la tabla 14 se puede observar la distribución de medidas planteadas por área de intervención.

Tabla 14. Planes de igualdad autonómicos y áreas de intervención[54]

Áreas de actuación	Nº de menciones en los planes	% sobre el total
Violencia de género	1.146	18,5
Economía y empleo	830	13,4
Educación y conocimiento	614	9,9
Calidad de vida, inclusión social y derechos sociales	507	8,1
Salud	487	7,8
Participación social	449	7,2
Cultura, ocio y deporte	253	4,1
Conciliación	226	3,6
Imagen y medios	212	3,4
Urbanismo y medioambiente	168	2,7
Mainstreaming	83	1,3
Cooperación	64	1,0
Total	**6.185**	**100,00**

Fuente: Rodríguez (2012)

Observamos, así, que de un total de más de 6.000 medidas comprendidas en los planes, los mayores porcentajes se orientan a la lucha contra la violencia de género, la economía y el empleo o la educación. Con respecto a la introducción de instrumentos de *mainstreaming*, observamos uno de los porcentajes más bajos (1.3%) de las medidas propuestas. De la misma forma, alguno de sus instrumentos, como sería la participación, también presenta un porcentaje relativamente bajo. En cualquier caso, se trata de un recuento que, sin ser determinante -sería necesario un análisis exhaustivo, en profundidad del contenido de cada acción-, sí revela hasta cierto punto la importancia concedida a las temáticas elegidas.

Si bien en el caso de enunciación de la estrategia, posicionamiento o dotación competencial el uso de instrumentos ha sido claro y destacado, otros aspectos relacionados con la categorización usada de mandato, como sería la dotación de

[54] Análisis realizado para los planes de igualdad autonómicos comprendidos entre los años 2001-2008.

recursos, no lo están tanto. De los planes vigentes en las CC.AA. en 2004, todos carecían de dotación presupuestaria a excepción de los de Asturias, Galicia y Castilla y León[55].

Pese a la importancia de la normativa y los planes, la literatura en el caso español reclama atención constante al posible vaciamiento de contenido de éstos si se permanece sólo a nivel de discurso, es decir, si sólo se enuncia y no se aplican los demás instrumentos requeridos para obtener impacto en la práctica. No hay excepciones en la llamada de atención con respecto a este aspecto en la bibliografía consultada. Gran parte de ese vaciamiento es por falta de seguimiento y/o carencia de potencial sancionador de las instituciones de igualdad autonómicas, rasgo derivado del isomorfismo mimético con el Instituto de la Mujer estatal.

A continuación, examinaremos otros instrumentos que sitúen la política en planos de actuación más allá del posible discurso.

3.3.2 Análisis

Analizaremos en este apartado el desarrollo en España de instrumentos destinados a proporcionar la información necesaria acerca de la desigualdad y del impacto de las políticas. Nos centraremos en aquellos que han sido señalados por la literatura especializada políticas de género en el ámbito estatal: las estadísticas y estudios con perspectiva de género; los informes de impacto de género; los presupuestos con perspectiva de género, así como la evaluación de las políticas públicas de género.

De forma general, se trataría de instrumentos elegidos en este contexto territorial para el desarrollo del *mainstreaming* en su dimensión analítica, frente a otros posibles instrumentos basados en fuentes comunitarias, además de estatales[56].

---

[55] Subdirección general de estudios del Instituto de la Mujer (2005), *Estudio Comparativo de Planes de Igualdad Autonómicos y Nacional: año 2004* (Instituto de la Mujer, Madrid). Para localizar indicios de estas cuestiones debemos recurrir a literatura gris, lo cual comenzará a ser una constante en la presente investigación, ante la carencia de literatura académica que aborde estas temáticas.

[56] Podría decirse que son los más usados y frecuentemente encuentran respaldo normativo para su desarrollo, tanto a nivel estatal como autonómico, como seguidamente se observará, y quizás por ello hayan sido los más estudiados, aquellos sobre los que es posible encontrar información.

Estadísticas y estudios con perspectiva de género

La Ley de Igualdad del año 2007 plantea explícitamente en su articulado distintos instrumentos de análisis para materializar el *mainstreaming*. En el caso de las estadísticas y estudios se establece que los "poderes públicos", con el fin de "*que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria"*, deben integrar la perspectiva de género en éstos (art. 20). Se menciona además, que tan sólo excepcionalmente, bajo informe motivado, se podrían abstener de realizar determinadas acciones[57] en la elaboración de sus estadísticas y estudios.

Las estadísticas con perspectiva de género son, sin duda, una gran fuente de datos que permite observar de forma macro la distribución general entre mujeres y hombres, así como la mayoría de los ítems desagregados en materia de sexo remiten importantes indicaciones sobre la existencia de desigualdad. Sin embargo, no existe abundancia de literatura en la materia en el caso español, si bien podemos observar dos cuestiones relevantes: en primer lugar, no se observan especiales cuestionamientos a la desagregación por sexo de las estadísticas estatales y autonómicas, pero sí existen importantes demandas en cuanto al foco de las estadísticas en sí mismas, especialmente en el ámbito del empleo; asimismo, las estadísticas son una construcción social que lleva aparejada una visión de lo que es prioritario estudiar o no, o simplemente de lo que se estudia, con su consiguiente impacto de género, cuando la invisibilidad femenina es una de las claves de la desigualdad (Mayordomo y Carrasco, 2000).

Un ejemplo es el estudio del uso de los tiempos, campo estadístico genéricamente neutro, que comenzó su andadura con cuestiones sobre diferencias entre esos usos en

[57] Según el expresado Art. 20: a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo; b) establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar; c) diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención; d) realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo; e) explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención; f) revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

el ámbito urbano rural, o estudios sobre el ocio de las personas, que tiene, sin embargo, una clara dimensión de género en el caso de hacer emerger los datos sobre la inversión en trabajos remunerados o no o en el empleo de tiempo en tareas del hogar. Las encuestas de usos del tiempo con enfoque de género inciden o aportan información básica sobre causas estructurales de la desigualdad, como es la diferenciación en las esferas público/privado, y son, por ello, de gran importancia (Carrasco, 2001). En España, las investigaciones sobre uso del tiempo no eran ajenas, pero tuvieron su impulso inicial en las encuestas realizadas por el instituto CIRES (1991/1996) y las encuestas realizadas desde el Centro de Investigaciones Sociológicas, promovidas precisamente por el Instituto de la Mujer. No obstante, el ámbito de estudio, la metodología y los enfoques teóricos utilizados hacen de éstas un conjunto heterogéneo.

Cabe destacar las encuestas sobre presupuestos de tiempo realizadas por el Instituto Vasco de Estadísticas (1993-1998), circunscritos al ámbito poblacional de su competencia. Años más tarde, el Instituto Nacional de Estadística (INE), dentro del Plan Estadístico Nacional 2001-2004, planeó la realización de la Primera Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo. Esta nueva encuesta del INE presentaba características técnicas innovadoras pues ha sido la primera y hasta el momento la única encuesta de empleo del tiempo realizada a nivel nacional durante todo un año (Araya, 2003).

Otro tipo de investigación desarrollada en España es la encuesta de población activa “EPA alternativa”, que se realiza para conocer las características de las actividades de la población, proponiéndose obtener información no sólo de las actividades realizadas en función del mercado, sino también de aquellas desarrollas en el ámbito privado-doméstico. La EPA alternativa surge para superar el sesgo androcéntrico de la EPA, cuyos datos se refieren casi exclusivamente al mundo del empleo, invisibilizando el trabajo realizado en el interior del hogar y considerando a la población que se dedica a las labores del hogar como población económicamente inactiva (Carrasco, 2001).

Informes de impacto de género

Este instrumento ha sido notablemente más estudiado, como veremos a continuación. La Ley de Igualdad 2007 se refiere a la necesidad de la transversalizar la perspectiva de género mediante este instrumento (Art.19): "*los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género*".

En el caso concreto de este instrumento, no obstante, el liderazgo es autonómico nuevamente (Alonso, 2012). La primera vez que esta tipología de análisis de impacto de género se reguló en España fue en el año 2001, a través de la modificación de la ley del régimen jurídico de la Administración en Cataluña. En esta ocasión, se dirigía la valoración de impacto de género a las disposiciones administrativas de carácter general. Posteriormente, como resultado de una iniciativa parlamentaria de Convergència i Unió en el Congreso de los Diputados, el gobierno central elaboró *la Ley 30/2003, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno*. La norma incluía los proyectos de ley y los reglamentos que elaborase el gobierno central. En los años siguientes, un total de trece autonomías regularon o desarrollaron la aplicación de estos instrumentos. Sin embargo, se observan distinciones en dicha aplicación.

En primer lugar, no siempre comprenden las mismas disposiciones normativas. En el caso estatal, se referirían a distintas normas, planes, decretos, disposiciones generales o reclutamiento de empleo público, mientras en el caso de otras autonomías - Galicia o Murcia- solamente se refiere a las leyes (Alonso, 2008).

En segundo lugar, cabría identificar el organismo que debe elaborarlo: observaríamos casos como Baleares, Cataluña, Madrid, Extremadura y Galicia donde el organismo de igualdad es responsable; en otros casos la responsabilidad recae en quien emite la norma (Asturias, Canarias, Castilla la Mancha, Castilla y León); por último, en Andalucía, Murcia y País Vasco encontramos la opción considerada óptima (Alonso,2012): la responsabilidad recae tanto en el departamento que emite la norma,

como en el organismo de igualdad, combinando la especialización de la *gender machinerie* con el compromiso y la implicación del departamento en cuestión.

En tercer lugar, Alonso (2012) valora distinciones en cuanto a la definición de contenidos de los informes. Sería el caso de algunas autonomías y de la norma estatal, la cual se recomienda para garantizar efectividad.

En cuarto lugar, la misma autora retrata las diferentes vías de impulso de la herramienta, como sería la introducción de normativa específica (administración central, Andalucía, País Vasco o Navarra), frente a la realización de guías (Cataluña, Extremadura o La Rioja) o el simple inicio de su realización (Comunidad Valenciana o Canarias), aunque posteriormente también lo regulase.

Por último, cabría analizar su efecto en las políticas resultantes en cuanto a la incorporación real de la perspectiva de género. Sí se observa el creciente uso del instrumento como un paso muy positivo en comunidades como Galicia (Alonso, Diz y Lois, 2010). Sin embargo, se observan revisiones parciales, así como diferencias dependiendo del área que impulse la norma, e importantes deficiencias en cuanto a cuestiones vitales como, nuevamente, la organización de la vida privada.

Es destacable que la mayoría de las referencias a la aplicación real de los informes de impacto de género hayan sido realizadas por investigadoras del ámbito más jurídico que politológico, desde puntos de vista notablemente críticos (Collantes y Sanchís, 2009; Balaguer, 2003; Picó, 2008): primero, por dejación en el desarrollo reglamentario que regula qué ocurriría en casos como la no realización de informes[58]; igualmente, se critica tanto el largo período de alegalidad (2003-2010) como su deficiente desarrollo reglamentario posterior[59]; también se destacan aspectos menos

[58] La Ley de Igualdad 2007, en su Disposición Transitoria 10ª, indicaba que *"el Gobierno, en el presente año 2007, desarrollará reglamentariamente la Ley de Impacto de Género con la precisión de los indicadores que deben tenerse en cuenta para la elaboración de dicho informe".* Este desarrollo reglamentario, sin embargo, no llegó hasta 2009, con la aprobación por el Consejo de Ministros de la *Guía Metodológica para la elaboración de la Memoria del Análisis del Impacto Normativo* (no específica de género), elaborada conjuntamente por los Ministerios de la Presidencia, de Economía y Hacienda, de Política Territorial y de Igualdad.

[59] Desde este ámbito se observan cuestiones de notable interés, como la inhibición del poder judicial estatal, tanto la Audiencia Nacional como el Tribunal Supremo, a la hora de hacer cumplir la Ley de Igualdad en cuestiones como la no realización del informe de impacto de género en algo tan relevante

expresamente jurídicos, como la consideración del impacto de género cuando se refiere a cuestiones de "mujer" (centros de atención a la mujer) y la desatención a la realización de informes de género cuando la temática de la normativa se refiere a ámbitos como podría ser el empleo, una de las cuestiones bien conocidas por ser menos genéricamente neutras (Ruiz, 2012); cabe destacar, igualmente, el "caos procedimental" no sólo referido a la falta de reglamentación, sino también en relación con cuestiones más técnicas en las que se alude a la falta de coordinación entre las *gender machineries* u organismos de igualdad[60].

Presupuesto de género

Los presupuestos de género, como se indicaba cuando se presentaba este instrumento, no tratan de generar presupuestos separados para mujeres o incrementar la cantidad de dinero invertido en programas específicos para las mujeres, sino que tratarían de analizar el gasto público, así como sus vías de recaudación, visibilizando distintos impactos para hombres y mujeres o niños y niñas. Su recomendación se soporta no sólo en la igualdad de género como objetivo, sino en la transparencia, participación y eficacia en el uso de recursos públicos, fomentando una mayor conexión entre *inputs, outputs* e impacto (Elson, 2002).

Considerados en algunos casos como una de las partes de los informes de impacto de género, pueden observarse no obstante, como un instrumento distinto que no siempre está vinculado a dichos informes y que puede asociarse a herramientas propias del ámbito presupuestario, como podrían ser los presupuestos participativos, especialmente utilizados en el ámbito local (Blanco, 2002).

---

como los Presupuestos del Estado en el año 2010, si bien se observan algunos casos de mayor implicación como el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, que sí se ha pronunciado a favor de los informes de impacto de género como requisitos imprescindibles a la hora de realizar disposiciones reglamentarias.

[60] "No obstante, la Exposición de Motivos de la Ley 30/2003, de 13 de octubre, aludía a la normativa comunitaria y a la Guía para la Evaluación del Impacto en Función del Género elaborada por la Comisión de la Unión Europea, guía que podía haber servido de apoyo en la elaboración homogénea de los IEIG. Asimismo, también podría haberse utilizado como instrumento metodológico homogéneo la Guía de aplicación práctica, para la elaboración de Informes de Evaluación de Impacto de Género de las Disposiciones Normativas que elabore el Gobierno, de acuerdo a la Ley 30/2003, editada por el Instituto de la Mujer en 2005 y elaborada por Fundación Mujeres, así como las propias de los organismos de igualdad autonómicos. Sin embargo, el caos procedimental y el desinterés real por apostar por una auténtica motivación de los IEIG, llevó a que este no fuera considerado, en ningún caso, un elemento importante en la elaboración de las normas" (Ruiz, 2012).

La vinculación a los informes de impacto parece ser la norma en el caso español. En el caso de la Comunidad Autónoma de Andalucía se observa la inclusión entre los años 2006 y 2011 de esta valoración en los presupuestos autonómicos, partiendo del modelo sueco de informe de impacto de género, basado en las tres "R": realidad (diagnóstico de situación), representación (de mujeres y hombre en las distintas instancias) y recursos (Ruiz, 2012). En el caso de esa Comunidad, se desarrolló el Programa *G+* que ha generado una metodología para realizar estos presupuestos, que crece en complejidad de análisis según la relevancia que tenga el impacto de género detectado en el área. Igualmente, en el País Vasco, *Emakunde* ha realizado una guía para la incorporación de los presupuestos de género en el ámbito público.

Analizando su aplicación, quizás podría observarse un destino similar a los informes de impacto de género. Ciertamente, no todas las normas autonómicas elaboradas sobre dichos informes incluyen una determinación sobre sus contenidos, y por tanto, los presupuestos con perspectiva de género no son instrumento obligatorio, ni están respaldados igualmente por la Ley de Igualdad estatal del año 2007. Quizás, por ello, la realidad de su puesta en marcha podría haber sido más dispar si cabe que en el caso de los informes. La literatura muestra ejemplos destinados, más bien, a indicar graves defectos en su puesta en marcha, no sólo en casos tan patentes como las citadas ausencias en los Presupuestos Generales, sino que se observa una incorrecta interpretación de su sentido, tanto como instrumento en sí como en lo que atañe a la significación de la propia perspectiva de género *mainstreaming.*

Según Ruiz (2012), para argumentar la reducción del Fondo Municipal para el Empleo 2010, el gobierno usó un informe de impacto de género en el ámbito presupuestario, arguyendo que muchos de los fondos impactaban en la construcción, que era un sector mayoritariamente masculino. Igualmente, cita que en este caso, de 28.000 proyectos presentados por los más de 8.000 Ayuntamientos españoles, sólo se observaba impacto de género positivo en 745, correspondientes a centros infantiles, centros para personas mayores y centros para la mujer. Se observa, por lo tanto, una visión asistencialista y alejada del *mainstreaming* de género.

En cualquier caso, al igual que ocurría en lo referido a otros instrumentos, al acercarnos a estas cuestiones de manera más concreta observamos que apenas se encuentra bibliografía al respecto. La disponible proviene en muchos casos de ámbitos ajenos a la ciencia política y de fuentes en ocasiones posteriores al período analizado en la presente investigación. Por ello, continuaremos observando este instrumento en detalle en el capítulo correspondiente al ámbito local.

Evaluación de las políticas de género

En lo que concierne al modo en que se evalúan las políticas dirigidas a incentivar las políticas de género y, en concreto, el *mainstreaming,* la principal bibliografía disponible ha sido elaborada por Bustelo (2004b; 1999), tras la realización, entre otras investigaciones de carácter más teórico, de una metaevaluación de los distintos planes de igualdad autonómicos.

Se destaca en sus conclusiones la heterogeneidad de las perspectivas de evaluación, de variable ambición, que en ocasiones contaban con un claro enfoque de investigación. Bustelo considera este último aspecto un elemento de mejora, planteando que no deben confundirse la evaluación y la investigación, ya que los objetivos no son los mismos.

Asimismo, se observa un escaso impacto de la evaluación en la práctica, es decir, un impacto en el cambio de procesos de las políticas. Una posible explicación se encontraría en el hecho de que el enfoque de investigación, en algunos casos, dirige los resultados de los informes de evaluación al diagnóstico sobre la situación de las mujeres en lugar de valorar el impacto de las políticas en sí.

Igualmente, observa que los procesos de evaluación, tanto en evaluaciones internas como externas, tienen un carácter muy "técnico", posiblemente debido a que la participación de agentes no técnicos (organismos institucionales como el Instituto de la Mujer o empresas contratadas) es prácticamente nula. Sin embargo, menciona que en los casos de Cataluña, y especialmente País Vasco, la situación es distinta. Del País Vasco, en concreto, se refiere que la evaluación de los planes se ha concebido como algo no puramente técnico ni tangencial, sino como una función crucial en *Emakunde*. Por otro lado, se le da especial importancia a la participación de los

diferentes departamentos de las administraciones públicas vascas y a la Comisión Interdepartamental como vehículo de dicha participación.

Otras autoras, en trabajos más recientes, aunque observando el caso vasco y catalán en exclusiva, centran sus propuestas en la apertura de líneas evaluadoras dirigidas a identificar hasta qué punto los agentes implicados comparten un mismo marco de comprensión de la igualdad y unas mismas prioridades políticas. Estas cuestiones son valoradas como muy relevantes a la hora de comprender los resultados y éxitos (Alfama y Cruells, 2011).

Estos aspectos relativos a la coordinación y organización, así como a la participación, tienen efectos notables no sólo como instrumentos aislados, sino como elementos que podrían ser caracterizados como vertebradores del *mainstreaming* según las recomendaciones de la literatura que hemos observado en anteriores apartados. Por ello, observaremos a continuación su desarrollo.

3.3.3 Organización

Continuando con la observación de los instrumentos de *mainstreaming* en España, se presenta aquí lo relativo a aquellos instrumentos dirigidos a desplegar las políticas, fomentar la coordinación, proporcionar apoyo y seguimiento. Encontraríamos en este caso los organismos de igualdad, a los que ya se ha hecho mención, dada su condición de actores protagonistas de la política, y otros instrumentos, como las unidades de género, las comisiones de coordinación, otros organismos especializados o las redes, a los que seguidamente se hará referencia.

Unidades de género y otros organismos especializados

Partiendo del ejemplo de distintos países como podría ser Reino Unido (Squires y Wickham-Jones, 2002; 2004) u organismos multilaterales (Geisler, Keller y Norman, 1999), las unidades de género se observan como un recomendable instrumento a la hora de poner en marcha el *mainstreaming* en políticas sectoriales. Están formadas por personal cualificado en materia de género, que se adscribe a diferentes organismos de la política sectorial en cuestión. Su origen en España lo encontramos en la influencia de un Programa Operativo europeo, en este caso en la Comunidad de

Madrid en el año 2000, con el fin de incorporar la perspectiva de género a lo relativo a los asuntos europeos. Posteriormente, otras Comunidades como Andalucía y Cantabria crearían unidades similares para el conjunto de los departamentos del gobierno autonómico (Alonso, 2012). Estas unidades tienen como finalidad la incorporación del *mainstreaming*, y para ello generan herramientas, imparten formación o asesoran.

Se observa que distintas comunidades plantean incorporar estas unidades en diferentes departamentos de gobierno, siendo pionera en este caso el País Vasco, para proseguir Andalucía, Murcia, Navarra, Canarias, Castilla la Mancha y Asturias. Sin embargo, en 2011 tan sólo Andalucía las había puesto finalmente en marcha (Alonso, 2012). En el ámbito estatal, la Ley de Igualdad 2007 obliga a la creación de dichas unidades en el ámbito del gobierno.

En cuanto a los organismos especializados, existe una gran variedad en el conjunto del territorio. En su gran mayoría bajo la denominación de "observatorio" se encuentran organismos que se centran en temáticas como la salud, la violencia de género o la imagen de la mujer o publicidad no sexista. A nivel estatal podemos encontrar el *Observatorio de la Imagen de las Mujeres, el Observatorio para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres* o *el Observatorio de la Mujer en las Fuerzas Armadas y Cuerpos de Seguridad del Estado*. Sus funciones se centran en la producción de datos y conocimientos en las materias específicas y en su difusión (Alonso, 2012). Con respecto al desempeño de estos observatorios y organismos, es difícil realizar una valoración. Alonso destaca su contribución al *mainstreaming* como instrumento, pero no se encuentran más referencias globales a estos organismos en la literatura en perspectiva sobre sus funciones y aportaciones en el contexto de las políticas de género, si bien sí apreciaciones concretas sobre alguno de ellos y especialmente, referencias a los datos que publican. Actualmente[61] algunos parecen en desuso, como el *Observatorio de la Mujer en las Fuerzas Armadas y Cuerpos de Seguridad del Estado*, mientras otros son activos como es el caso del *Observatorio de la Imagen de las Mujeres.*

[61] Consulta en marzo de 2015

Comisiones de coordinación

Dado el carácter transversal del *mainstreaming*, es fundamental la constitución de organismos o comisiones que pongan en común la aplicación de la perspectiva de género entre distintas entidades del mismo nivel de gobierno, así como entre los distintos niveles de gobierno. La única bibliografía reciente localizada corresponde nuevamente a Alonso (2012) y a análisis realizados partir de la información que recopila.

En España, el formato más habitual en lo referido a la coordinación de distintas áreas en el mismo nivel de gobierno son las comisiones interdepartamentales. En las Comunidades Autónomas existen al menos doce de estas comisiones, creadas a partir del año 1993 ubicándose la primera en Cataluña. La periodicidad de sus reuniones es de una o dos veces al año, si bien en algunos casos, como en la Comunidad Valenciana o Canarias no está establecido.

Más heterogénea suele ser sin embargo su composición: desde cargos políticos de alto rango (direcciones y secretarías generales de las consejerías) (Cataluña) a comisiones exclusivamente técnicas con personal de diferentes concejalías (Canarias). Sólo en el caso del País Vasco el máximo representante del gobierno autonómico *(Lehendakari)* está incluido, tras la creación de la comisión en el año 2006. En el ámbito estatal encontramos la comisión interministerial compuesta por subsecretarías de los diferentes ministerios establecida por la Ley de Igualdad 2007.

En el caso de las comisiones interinstitucionales encontramos a nivel estatal dos: una comisión integrada por el nivel autonómico y estatal general, y una específica referida al Programa Operativo *Lucha contra la discriminación* 2007-2013 del Fondo Social Europeo, en el que se incorpora el nivel europeo.

En el ámbito autonómico, sin embargo, la cooperación multinivel con el ámbito local parece una cuestión poco desarrollada. Tan sólo cuatro comunidades autónomas cuentan con comisiones de este tipo. De ellas, en el caso de Canarias y Extremadura no se han desarrollado pese a formularse su constitución (Alonso, 2012), y posteriores búsquedas propias -hasta la fecha- no muestran cambios.

Mención aparte cabe para el caso de la violencia de género, especialmente desde la publicación de la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral para la Violencia de Género*. En este caso, la exigencia de coordinación implica a distintos niveles de gobierno y departamentales a la vez, existiendo un gran detalle en los distintos protocolos de coordinación.

Redes

Encontramos como principal red estatal, la *Red de Políticas de Igualdad*, formada por responsables del Ministerio de Trabajo e Inmigración, Ministerio de Economía y Hacienda, Instituto de la Mujer, responsables de los organismos de igualdad autonómicos, así como de unidades de género en España y las Unidades de Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea y la UAFSE (Unidad Administrativa del Fondo Social Europeo en España). En este caso, se hace patente la influencia europea con el fin de garantizar el principio de igualdad no sólo en los proyectos enmarcados en el Programa *Operativo Lucha contra la Discriminación* del Fondo Social Europeo, sino en el conjunto de los fondos estructurales.

En este sentido cabe destacar la influencia del ámbito europeo en la creación de redes. Las redes y el trabajo en red son consideradas por los instrumentos marco de política social e igualdad comunitaria como un instrumento de primer orden en el trabajo cotidiano. Por ello, sus distintas convocatorias de fondos han favorecido la creación de las mismas, no sólo entre administraciones, sino entre administraciones y tejido cívico y empresarial. La influencia de las políticas europeas podría observarse igualmente de forma indirecta mediante su incidencia en enfoques como la gestión del conocimiento y, en concreto, en el intercambio de buenas prácticas. En este sentido, las redes desarrollan un papel fundamental.

En cualquier caso, se constata el uso de las redes como un instrumento valorado a la hora de implementar el *mainstreaming*, no sólo en el ámbito público, sino también como instrumento usado en políticas sectoriales[62].

[62] Como ejemplo, el distintivo de "Igualdad en la Empresa", creado por la Ley de Igualdad 2007, favorece que aquellas empresas que lo obtengan puedan formar parte de la *Red de empresas con distintivo*

En el ámbito local se hallan evidencias del desarrollo de estas redes, que posteriormente será expuesto.

3.3.4 Mainstreaming: educación y sensibilización

En lo que atañe a esta tipología de instrumentos, podemos encontrar campañas desarrolladas en el conjunto de las CC.AA., así como a nivel estatal, en solitario o en colaboración con ONG y movimientos de mujeres. Igualmente, han sido desarrollados por distintos departamentos en el conjunto de las instituciones del Estado, instrumentos de carácter tanto educativo como sensibilizador, como guías para implementar el *mainstreaming* o exposiciones y publicaciones que tratan de poner en evidencia la desigualdad entre mujeres y hombres en distintos ámbitos, como en la escuela, en el ámbito cultural o laboral. Los efectos de esta profusión de materiales, financiados en gran medida con fondos europeos destinados a la lucha contra la discriminación, son, sin embargo, difíciles de valorar dado lo difuso e intangible de la sensibilización y la carencia generalizada de evaluación y mediciones de impacto en profundidad en este plano.

Mención aparte merece la formación, especialmente en el seno de la administración pública. El conjunto de CC.AA. así como la AGE ofrecen formación en materia de igualdad en sus escuelas de administración pública. Sin embargo, solamente en el caso de Aragón, Castilla la Mancha y el nivel administrativo central, esta formación es obligatoria para todo el personal (Alonso, 2012). En el caso de no ser obligatoria, uno de los problemas que afronta este tipo de formación es la sobrerrepresentación de mujeres entre el alumnado, lo cual arroja dudas de que el mensaje sensibilizador llegue al público objetivo poseedor del poder simbólico más fuerte y en ventaja sobre la desigualdad. Se profundizará en esta cuestión en el ámbito local, tratando de conocer no sólo si se realiza formación, sino el carácter de su alumnado.

"Igualdad en la Empresa" dependiente del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad en la actualidad.

3.3.5 Mainstreaming y participación

Finalizando con la categorización de instrumentos, se detallan aquí los relativos a dar voz a las personas implicadas o afectadas por las políticas desde un punto de vista de las relaciones de género: audiencias o *hearings*, grupos de trabajo y *think tanks*, o consejos participativos.

En el caso español es esta última fórmula la adoptada, tanto en el ámbito estatal, como autonómico y local, como observaremos posteriormente. La finalidad de estos Consejos es, por un lado, orientar las políticas a sus destinatarias/os finales, así como una representación substantiva de las mujeres. La aportación a dichas finalidades de la participación es clave, pero también suma a otros aspectos mencionados anteriormente que la literatura resalta: la incorporación de diferentes visiones de las relaciones de género (Bustelo y Lombardo, 2006; Lombardo, Meier y Verloo, 2009a; Verloo, 2005, 2007; Verloo y Lombardo, 2007) así como evitar la tecnificación de la política y sus riesgos (Verloo y Lombardo, 2007), como la burocratización y una excesiva complejidad que resulte paralizante, o la incorporación de las distintas perspectivas feministas a debates como el modelo de desarrollo (Bauhardt, 2014).

Nuevamente, Alonso (2012), de forma incipiente, ha descrito dichos organismos, orígenes y composición. En este sentido observamos que el antecedente de los Consejos se sitúa en los propios organismos de igualdad, a través de la participación en sus Consejos Rectores de distintos actores del ámbito político-institucional, miembros de la academia y movimientos de mujeres. No obstante, no será hasta 1989 en Cataluña cuando surjan organismos de participación *per se*, en su formato de *Consejo de la Mujer,* en este caso el *Consell Nacional de les Dones de Catalunya.*

Los consejos de la mujer se desarrollaron posteriormente en todas las CC.AA. excepto en Aragón, si bien cabría incluir también a Extremadura en la excepción, ya que su creación formal no estuvo asociada a su puesta en marcha en la práctica. A nivel estatal, el *Consejo de Participación de la Mujer* se formaliza en 2009, tras su definición en la Ley de Igualdad 2007. Al igual que en otros instrumentos mencionados, la diversidad autonómica fructifica en diferencias en los Consejos, si bien su finalidad no cambia en ningún caso.

El primer rasgo de diferenciación es su composición. En el caso de Cataluña, País Vasco y Andalucía tan sólo participan movimientos de mujeres, mientras que en las demás CC.AA. la variedad es mucho mayor y se encuentran, además, actores como la patronal, colegios profesionales, partidos políticos o los sindicatos.

Los sindicatos están presentes en los Consejos de Navarra, Castilla-la Mancha, Madrid, Canarias, Galicia, Valencia, Castilla y León, Murcia, Baleares y a nivel estatal.

La patronal está representada en los Consejos de Castilla la Mancha, Canarias, Galicia, Valencia, Castilla y León, Baleares y a nivel estatal, es decir no siempre acompañan a los sindicatos en el *tándem* habitual en este caso.

En tres de los Consejos autonómicos, se incorporan expertos/as en la materia (Canarias, Valencia, Galicia), así como en el Consejo estatal. Sólo en el caso de Castilla-La Mancha organizaciones que representan también otras formas de diversidad y colectivos están presentes.

En segundo lugar, la forma jurídica no siempre es la misma. En el caso de Cantabria y Madrid son entidades independientes creadas por ley. En los casos restantes, son creadas por normas menores y dependen de otras instituciones, en su mayoría de los organismos de igualdad (en diez de las diecisiete CC.AA.), pero también de las Consejerías que cuentan con la competencia en materia de igualdad de género, así como de depende orgánicamente de Servicios Sociales en el caso de La Rioja.

En el ámbito local, la literatura señala la reproducción de estos Consejos. Se observará en la presente investigación la extensión de este modelo en el ámbito local.

CAPÍTULO 4: POLÍTICAS MUNICIPALES DE GÉNERO Y MAINSTREAMING. EL CASO ESPAÑOL

4.1 La creciente importancia de lo local

El ámbito más cercano de participación o representación política es cada vez más abordado entre estudios de distinta índole. Así se plantea desde el marco del desarrollo del capital social, discerniendo los vínculos de solidaridad que permiten generar sociedades resolutivas y articular la democracia y sus procesos básicos (Putnam, 1995; Putnam, Leonardi, y Nanetti, 1994), pero también desde el campo de la economía y ciencia política, al referirnos a la génesis de la confianza requerida para gestionar bienes comunes (Ostrom, 2011) o desde los planteamientos teóricos ecologistas, al reclamar una focalización en lo local desde el punto de vista productivo y organizacional con el fin de atenuar el impacto ambiental y explorar formas de vida más arraigadas al territorio (Bookchin, 1980).

Igualmente, desde el debate clásico suscitado por las contradicciones entre representación y participación directa en sociedades democráticas de grandes dimensiones se aboga crecientemente por la articulación política local, como la vía para avanzar en la implantación de la participación a gran escala (Pitkin, 2004).

Por su parte, en el campo más cercano al *policy making,* en cuanto a estudios sobre la génesis, funcionamiento u *outputs* de las instituciones, sus actores y agencia, el ámbito local suscita menos atracción en comparación con niveles de gobierno y arenas regionales, nacionales o internacionales.

El conjunto de la bibliografía referida al ámbito local hace referencia reiterada a esta escasez de tratamiento científico. Es una observación a la que ya se ha aludido en secciones previas de este trabajo, pero que alcanza en estas páginas su mayor dimensión, ya que no hay excepciones en la literatura consultada, no sólo en el ámbito de las políticas de género, sino, en general, en todos aquellos estudios dirigidos al ámbito local.

Al igual que en otros campos, la ciencia política y sus áreas disciplinares afines crecientemente llaman la atención sobre lo próximo, vinculándolo a los nuevos retos sociales, especialmente desde la perspectiva del análisis de formas contemporáneas de administración en el marco de la gobernanza multinivel. Encontramos también, planteamientos teóricos de corrientes *municipalistas* que consideran la priorización del ámbito local como un nuevo modelo de gobernanza y democracia o los enfoques englobados dentro del denominado *nuevo localismo*. En este sentido, la bibliografía menciona en ocasiones el municipalismo como concepto casi homónimo al nuevo localismo (González, 2012). Uno de los posibles motivos de dicha confusión podría derivar del gran número de narrativas concurrentes. Su popularidad en los discursos políticos impele a algunos críticos a referirse a un "localismo" generalizado (Powell, 2004).

Para plantear las diferencias conceptuales, se comenzará por presentar aspectos definitorios del *nuevo localismo*, corriente que puede definirse como un fenómeno por el cual los gobiernos y sociedades municipales incrementan su visibilidad y protagonismo político (Yáñez, 1998). Otros autores inciden en que es tanto un concepto como una estrategia y una política, así como que este empoderamiento del ámbito local se acompaña de un marco de acuerdos nacionales mínimos en términos de estándares y prioridades políticas (Morphet, 2004). En esta última aportación, en la propia definición de localismo, encontramos una de las cuestiones más debatidas en referencia al mismo, esto es, sus relaciones de autonomía / subordinación respecto a las instituciones supramunicipales.

Distintos autores plantean las diversas dimensiones respecto de las cuales se puede hablar de un creciente protagonismo de lo local, apoyando así la definición. En este sentido, se observan tres líneas argumentales que sitúan el creciente posicionamiento del localismo: en el plano económico, frente a los modelos que incidían en la incapacidad municipal para afrontar procesos sobrevenidos como el de la globalización cada vez más estudios muestran las potencialidades locales para la puesta en marcha de mecanismos de desarrollo; en el plano más social, elementos como la identidad cultural y su vinculación a lo local, la existencia del mencionado capital social y élites capaces de asumir dichos procesos de desarrollo son aspectos

crecientemente notorios; por último, en el plano político, se redescubre esta dimensión para el nivel local a través, principalmente, de sus potencialidades para el desarrollo de movimientos democratizadores mediante la participación activa. Estos argumentos suelen vincularse a la cercanía y sus ventajas en la provisión directa de los servicios (Yáñez, 1998).

Estas dimensiones contribuirían a facilitar que se induzcan diferencias respecto a otras posturas cercanas al *nuevo localismo*, como sería el caso del *municipalismo*. Las divergencias se situarían en esta tercera dimensión, la política.

La *politización* podría considerarse uno de los ejes vertebradores del nuevo localismo, que se manifiesta en propuestas favorables a una mayor autonomía y mayores competencias municipales. En el caso de las visiones *municipalistas* se asume no sólo como una demanda de mayor poder municipal, sino como una forma de comprensión de la vida política desde lo local como foco central. Es el necesario punto de partida para el resto del desarrollo político y democrático, situándose otros niveles de gobierno en planos secundarios.

El *nuevo localismo* podría antojarse, por tanto, como un vehículo de articulación más eficaz de demandas, mientras el *municipalismo* constituiría una apuesta política concreta, que va más allá de la enfatización de la importancia de la participación o la proximidad y abarcaría la comprensión global de la vida política desde lo local.

En España existen ejemplos de candidaturas *municipalistas*[63], que frente a las candidaturas independientes, que se definen como políticamente neutrales, se posicionan no sólo en los *cleavages* clásicos del sistema político español -izquierda/derecha; nacionalismo periférico/estatal-, sino igualmente alineadas con otra forma de entender el sistema político centrado en lo local como prioridad (González, 2012).

Al margen de sus diferencias en contraste con el *municipalismo*, la dimensión politizadora del *nuevo localismo,* entendido de ahora en adelante como fenómeno,

[63] Es el caso, en Cataluña, las candidaturas electorales que han desembocado en coordinadoras como CUP (*Candidatures d´Unitat Popular*) o EMP (*Entesa pel Progrés Municipal*).

permitiría superar las dos tesis que han centrado los planteamientos teóricos relativos al ámbito local hasta la presente década: en primer lugar, la *tesis de la nacionalización* explica la reducida relevancia local a partir de la gran dependencia respecto al ámbito nacional; en segundo lugar, la *tesis gerencialista*, centrada en la construcción eficiente y distintiva de unas organizaciones capaces de incrementar y mejorar los servicios que se ofrecen. Frente a estos determinantes, el *nuevo localismo* plantea un gobierno, aún a pequeña escala, que ve reconocidas sus virtudes y se ve impelido desde las nuevas perspectivas, a participar en el diseño de las políticas, así como a programar a medio plazo, aprovechando las ventajas de la cercanía a la ciudadanía (Brugué y Gomà, 1998).

Cabría preguntarse, no obstante, el porqué de este nuevo énfasis en el plano local. A través de las mencionadas dimensiones en las que el nuevo localismo se desarrolla, se han inquirido sobre la importancia del desarrollo económico local desde la aspiración a lograr bienestar en un contexto crecientemente competitivo y desigual, la importancia de atenuar el impacto medioambiental o la de la creciente demanda de participación ciudadana y la articulación, en función de ello, de nuevas políticas.

Ciertamente, la participación no está reñida con otros niveles administrativos, y prueba de ello es la multiplicación de iniciativas de participación electrónica y e-gobierno que se observa en diversos niveles administrativos y áreas sectoriales (Mahou y Bouzas, 2012). Es, sin embargo, en el ámbito local, donde el conocimiento mutuo y las facilidades otorgadas por la proximidad y presencialidad pueden fomentar el desarrollo de un capital social más cohesionado, así como facilitar el cumplimiento de necesidades asociadas como la rendición de cuentas, la transparencia o la posibilidad de superar el obstáculo que la brecha digital puede suponer para algunos colectivos, como aquellos con bajos niveles formativos.

Igualmente, desde la perspectiva del fomento del discurso de la eficiencia, el desarrollo de capacidades locales podría evitar la superposición de actividades desde distintos niveles administrativos, favoreciendo la coordinación y generando una identificación de necesidades más específica (Beeri y Yuval, 2013; Pratchett, 2004; Yáñez, 1998).

En cualquier caso, independientemente de lo persuasivos que puedan resultar los argumentos a favor de un mayor desarrollo del nivel municipal, la literatura insiste en la importancia en este protagonismo creciente del principio de subsidiariedad que sostiene a las políticas comunitarias como uno de los principales motores del *nuevo localismo* como fenómeno en auge. Dicho principio, establecido en el *Tratado de Maastrischt*, conjuntamente con el principio de proporcionalidad, dispone que los asuntos deben ser resueltos por la autoridad más próxima, concepto que refuerza la emergencia del interés por la acción política y, específicamente, administrativa, desde el ámbito local (Brugué et *Al*., 1998; Pratchett, 2004; Sellers et *Al*., 2002).

Pese a lo expuesto, el giro a lo local no es practicado de forma uniforme. Como anteriormente se indicaba, son precisamente las tensiones entre lo local y los distintos niveles supramunicipales los aspectos que concentran mayor debate.

En este sentido, uno de los mayores límites al nuevo localismo se observa en el hecho de que el desarrollo de los procesos de descentralización ha derivado hacia el ámbito local una creciente prestación de servicios, competencias y responsabilidades que no ha sido siempre acompañado de mayores capacidades institucionales y/o recursos. En este sentido coinciden los estudios comparados consultados (Sellers y Lidström, 2007; Yáñez, 1998). Esta situación, sumada a una general dependencia -a excepción de los países nórdicos- de los ingresos de las haciendas centrales, ha generado un rasgo común: la crisis de las haciendas municipales (Yáñez, 1998), crisis que ha estimulado a su vez el análisis de políticas de intervención estatal en municipalidades que se muestran incapaces o no cumplen lo establecido. Dichas políticas varían notablemente según los distintos modelos de autonomía local que se observan en cada país: capacitación, promoción, intervención y neutralización[64].

Por otro lado, cabe destacar que los modelos de desarrollo del ámbito local y sus diferencias están muy relacionadas con el grado de Estado del Bienestar (EdB) presente en los distintos países (Yáñez, 1998; Sellers y Lidström, 2007) . Además de por la mencionada creciente prestación de servicios de proximidad exenta de mayores

[64] En el último caso nos referimos a la sustitución de las autoridades locales por otro gobierno o comisión provisional promovida por instancias supramunicipales (Stoker, 2004).

recursos, las tensiones se localizan a nivel discursivo, pues, de alguna manera, se ha partido de la asunción de la centralización como una característica necesaria del Estado del Bienestar (Sellers y Lidström, 2007).

Ciertamente, los valores de universalidad e igualdad que lo caracterizan suponen a priori el mismo acceso a los servicios para todas las personas, aspecto que podría haber condicionado dicha asunción de partida. Sin embargo, los gobiernos nacionales necesitan gobiernos locales -fuertes- para poner en marcha servicios nacionales o regionales (hospitales, colegios o las mismas políticas de igualdad). Igualmente, el Estado del Bienestar no sólo ofrece, también demanda, como sería el caso de los gravámenes impositivos, lo cual genera exigencias ciudadanas en contrapartida. En este sentido, la presencia de estos gobiernos locales fuertes, aliados de otros niveles de gobierno que sean capaces de canalizar dichas exigencias ciudadanas, en aras a lo que el EdB demanda, es fundamental. Se sugiere, por ello, eliminar las visiones excluyentes sobre poder nacional/regional frente al local en la medida que la fortaleza de lo local contribuye a la robustez de niveles de gobierno supralocales.

Para ello, el gobierno local debería tener capacidad fiscal y administrativa para implementar políticas, y el gobierno nacional debería emplear mandatos legales, supervisión administrativa e incentivos fiscales que contribuyan a un objetivo común -*top down*- de forma equilibrada (Sellers y Lidström, 2007).

Estas propuestas teóricas sostienen que se observan distintos modelos de desarrollo local, según la combinación entre fortalezas y debilidades del propio mundo local y sus supervisores: en los casos en los que la capacidad local y la tutela supralocal son débiles, se observan patrones en los que el gobierno local depende de sus alianzas con la sociedad civil y el empresariado; por el contrario, en caso de debilidad local en cuanto a capacidades, frente a una supervisión nacional o regional fuerte, se observan tendencias a la dependencia del poder local de otros niveles de gobierno (Sellers et *Al.*, 2002).

Desde esta propuesta se observa que, a diferencia de lo analizado por Yáñez (1998) en su estudio comparado sobre ámbito local y Estado de Bienestar, los indicios se invierten. Se discute que quizás el desarrollo del Estado del Bienestar no haya

condicionado el desarrollo local, sino que la relación podría resultar la contraria, es decir: posiblemente el desarrollo local y sus mayores capacidades hayan facilitado un mayor desarrollo de los servicios de bienestar, como se observaría en los países nórdicos (Sellers y Lidström, 2007).

A pesar de la consideración gradual del local como ámbito fundamental, sus entidades han sido poco estudiadas también desde el punto de vista de los estudios de descentralización concernientes, sobre todo, a los niveles regional y federal. Pese a esta carencia pertinaz, desde la gestión pública se han asupiciado estudios sobre los procesos de descentralización y la transferencia de autoridad, responsabilidad y recursos a niveles administrativos menores; desde el enfoque de la elección fiscal se han analizado posibles elementos de competencia entre autoridades locales y el sector privado; o desde la perspectiva del capital social se ha observado cómo se forma dicho capital en los entornos locales y qué beneficios desde el punto de vista de construcción institucional puede generar.

Para finalizar, la literatura señala una gran laguna que la investigación debería cubrir: la carenciade estudios comparados de aspectos como los sistemas de partidos, las relaciones ejecutivo-legislativo y el impacto de la proximidad desde la perspectiava de la opinión de la ciudadanía al respecto (Sellers y Lidström, 2007)[65].

4.2 El ámbito local en España

En el caso español, siguiendo la línea de lo expuesto anteriormente, la primera pregunta a formular gira en torno a si se dispone de gobiernos locales con capacidades y qué relación de supervisión- fuerte o débil – se detecta respecto a niveles supramunicipales.

En lo que atañe a las capacidades del gobierno local, en primer lugar, intentaremos ofrecer una visión comparada propia, confeccionada a través de la interpretación de los indicadores y datos relativos a distintos países europeos (Sellers y Lindström, 2007).

[65] En este sentido, dicha opinión podría estar condicionada por variables como la edad o el nivel socioeconómico, conjeturándose que una menor edad y/o estatus socioeconómico incidirían en un posible mayor apoyo a la descentralización (Beeri y Yuval, 2013; Mazzaferro y Zanardi, 2008).

A través del análisis de cuestiones relacionadas con el mandato legal, como la protección constitucional, conjuntamente con otras relacionadas con la capacidad de acción tangible, como la proporción de gasto municipal frente a otros niveles administrativos, observamos diferencias importantes en las capacidades del ámbito local en distintos países.

En el caso español la conclusión podría ser un mandato fuerte, ya que la puntuación es la máxima en cuanto a protección legal. No obstante, no parece acompañarse de otros elementos que podrían permitir la materialización de las capacidades municipales. Remitiéndonos a los datos proporcionados por el citado estudio comparado (Sellers y Lidström, 2007), se observa que España cuenta con un porcentaje de ingresos municipales muy bajos frente a otros niveles administrativos en términos comparados: un 7% en España, frente al 31% de Dinamarca. El gasto público es algo superior con respecto a sus ingresos -se sitúa en un 12%-, lo que indica cierto grado de apoyo por parte de instituciones supramunicipales. En cualquier caso, resulta un porcentaje de gasto municipal muy inferior al de la mayor parte de los países analizados.

Sin embargo, desde el punto de vista del empleo público -frente a otros niveles administrativos-, España exhibe mayores diferencias respecto a otros países: un 17% del empleo público total corresponde al ámbito municipal en España, frente al conjunto de los países nórdicos, donde supera el 70%, o países como Japón o Estados Unidos, que se sitúan en torno al 60%. En el caso de otros países europeos próximos como Francia o Italia, se situaría en torno al 25%, exceptuando a Grecia y Portugal, con porcentajes similares a los españoles.

En referencia al otro ítem valorado, la supervisión por parte de instancias supramunicipales, encontramos, en cambio, una fuerte puntuación de los indicadores relacionados con la fortaleza de dicha supervisión, como podrían ser la supervisión del ámbito fiscal y la deuda local, la supervisión político administrativa, el control de la forma de gobierno o la existencia de oficinas supervisoras en el ámbito local. Tanto en el plano de la supervisión político-administrativa como fiscal, España puntúa muy alto, tan sólo superada por Bélgica y cercana a otros países como Grecia o Austria.

Por lo tanto, según la interpretación realizada en función de estos datos comparados, el poder local en España se muestra debiliidad en cuanto a capacidades y fortaleza en cuanto a la supervisión supralocal, lo cual situaría la fuerte protección constitucional de la autonomía municipal (art. 137 y 142) como un aspecto de difícil realización en la práctica.

Esta cuestión es corroborada por estudios que indican que los Fondos de Cooperación Local vigentes en las Comunidades Autónomas suponen meras participaciones en los ingresos generales de las CC.AA., sin garantizar el cumplimiento de los principios de autonomía y suficiencia financiera de las entidades locales (Tobes y Angoitia, 2005).

Sin cuestionar lo mencionado, otros estudios comparados resaltan otros aspectos, situando el caso español en el ámbito de un modelo *descentralizado* de sistemas municipales: frente al modelo *desconcentrado*, característico de los países de habla inglesa, presenta independencia constitucional de niveles superiores, control compartido de la política municipal y jerarquías fundidas[66] (*fused hierarchies*). Dentro del modelo descentralizado, España se situaría en la subcategoría *nuevos estados del bienestar* presentando rasgos propios, como una mayor heterogeneidad en los municipios -abundando los de pequeño tamaño-, la escasa importancia del gasto público municipal con respecto al montante del gasto público o la alta dependencia económica respecto al gobierno central.

Por su parte, los trabajos realizados en España coinciden con este análisis, resaltando, además, otros aspectos definitorios destacados por Vallés y Brugué (2001).

En primer lugar, cabría destacar nuevamente el abismo entre el elevado número de municipios que no superan los dos mil habitantes, frente a la concentración de población en cinco grandes ciudades, vinculada en muchas ocasiones a la división en modos de vida y acceso a servicios que marcan la fractura urbano / rural. Se habla, por

[66] En este sentido, las jerarquías fundidas atañen a la descentralización competencial en el ámbito local, bien de forma exclusiva y sin intromisión de otros niveles administrativos, o bien sometida a instrucciones por parte de niveles superiores, lo cual genera la necesidad de aumentar los mecanismos de coordinación.

ello, de *minifundismo municipal* en un contexto en que la abundancia de municipios ha sido acompañada tradicionalmente de una fuerte resistencia a la fusión o integración.

En segundo lugar, la autonomía municipal no sólo está condicionada por la falta de recursos y la supervisión anteriormente mencionadas, sino que la legislación estatal sobre el funcionamiento de las Corporaciones Locales determina ampliamente el mandato de autonomía municipal constitucional desde los años ochenta.

Cabe destacar, en tercer lugar, la concentración de poder en la figura del alcalde o alcaldesa. Frente a otros sistemas municipales, en España se concentra la autoridad ejecutiva municipal: encabeza al gobierno y la administración, impulsa y dirige los servicios municipales, es jefe/a de personal, cuenta con capacidad sancionadora, aprueba proyectos y contratos y servicios de cuantías no excesivamente altas, sin perjuicio de que delegue algunas de estas atribuciones en Tenientes de Alcalde/Alcaldesa o en determinadas concejalías. Por ello, es frecuente que el Pleno del Ayuntamiento sea relegado a una instancia de ratificación de acuerdos adoptados en otros ámbitos, especialmente en municipios de tamaño mediano o grande.

En cuarto lugar, debe ser mencionado el papel de los partidos -y en concreto de sus líderes- , decisivo en cuanto a la selección de las candidaturas. Sin embargo, no se observa tanta influencia posteriormente en el ejercicio de las labores de gobierno. Se aprecian procesos de profesionalización de la política al igual que en otros ámbitos: si bien en clara diferenciación con los supramunicipales, los municipios desarrollan una cultura de coalición, en respuesta a circusntancias locales propias, ajenas a otros niveles de gobierno. Por último, el papel de los grupos de interés, en sus interacciones formales a través de Consejos o Comisiones Municipales, pero también informales, cuenta con una amplia relevancia en el ámbito municipal.

Cabe mencionar, por completar el apunte sobre el sistema municipal español, que la mayor parte de los puestos resultantes de las elecciones -alcaldías, concejalías y, en consecuencia, escaños en las Diputaciones- son ganados por los partidos de implantación estatal. Igualmente, desde el inicio de la democracia en España, los partidos consolidados a nivel estatal han ido aumentando su número de candidaturas en el ámbito local como consecuencia de una estrategia de visibilización partidista, así

como de fuente de futuras carreras políticas, recursos institucionales y económicos (González, 2012).

Igualmente, en el caso español, es preciso hacer referencia a instituciones locales más allá de los municipios, como son las comarcas y, especialmente, las Diputaciones. Ambos casos se caracterizan por su heterogeneidad y, quizás por ello, la literatura no posiciona de forma general estas instituciones como motores del desarrollo local en sus diferentes dimensiones. Su creciente marginalidad se manifiesta en el desconocimiento ciudadano de sus actuaciones -independientemente de la actuación señalada, para bien o para mal, de algunas presidencias provinciales- si bien sí se reconoce su papel en políticas concretas, como podría ser el ámbito cultural (Brugué et Al., 1998; Vallés y Brugué, 2001).

De forma global, parece existir consenso acerca de la consolidación del nuevo localismo en España, favorecido por la consolidación paulatina de los rasgos mencionados, así como por el interés mostrado por la mayoría de los municipios por desarrollar servicios de bienestar, no sólo entendidos de forma clásica -como la educación gratuita-, sino en versiones evolucionadas del EdB, como podría ser la oferta de actividades extraexcolares (Brugué et Al., 1998; González, 2012; Vallés y Brugué, 2001; Yáñez, 1998).

En otro orden de cosas, desde finales de la década de los noventa emerge la tesis de la nacionalización del ámbito local, motivada por la reivindicación de la especificidad local de las políticas de servicios personales mencionada, conjuntamente con otros aspectos destacados e igualmente específicos, como la promoción económica local y la ordenación del territorio[67].

Igualmente, nuevos instrumentos vinculados especialmente a la participación aparecen mencionados cada vez más en los discursos sobre política municipal: si bien su aplicación práctica fue escasa hasta bien entrada la década de 2000, como podría

[67] Algo que en entornos concretos, como es el caso de la ciudad de Barcelona, se traduce en la combinación de un proyecto de cambio social con una oferta de prestaciones y un modelo de ciudad (Castiella y Serra, 1998). Otros factores son igualmente fundamentales, como la adopción de planteamientos organizativos estratégicos, lo cual implica entre otras exigencias, la nítida identificación de los agentes clave, liderazgo y coordinación de actores, entre otros (Brugué et Al., 1998).

ser el caso de los presupuestos participativos (Blanco, 2002; Blanco y Gomà, 2003), tras las elecciones municipales de 2015, la emergencia de plataformas ciudadanas reivindicativas de mayor capacidad de participación social en el gobierno local intensificaría las oportunidades y aplicaciones de los mecanismos de participación.

En lo concerniente a la dimensión política del *nuevo localismo* o a la apuesta *municipalista*, se encuentran, no obstante, algunos aspectos que convienen ser tenidos en cuenta: en primer lugar, la ciudadanía manifiesta más interés por la actividad de las instituciones municipales que por actividades nacionales o autonómicas (Vallés y Brugué, 2001); por otro lado, se observa un crecimiento en número y grado de politización de nuevas candidaturas nacidas al margen del amparo de partidos hegemónicos. Tal tendencia, podría a medio-largo plazo subvertir la propensión observada durante los años noventa a otorgar mayor importancia a los aspectos estatales de la política, frente a los locales[68].

Las tendencias hacia el nuevo localismo se ven acompañadas por las recomendaciones de racionalización de la red municipal española, que cuenta con una estructura en muchos casos anacrónica, que no se corresponde con las actuales necesidades de gestión, si bien colisiona, no obstante, con un gran rechazo a la integración, como se ha mencionado anteriormente (Subirats y Vallés, 1990; Vallés y Brugué, 2001)[69].

[68] Esta tendencia, en retroceso, suponía la hegemonía local de partidos de planta estatal, reflejada en sus debates, temáticas y *policy style* (González, 2012). La reciente reconfiguración de la representación en el ámbito municipal, tras las elecciones de 2015, se ha manifestado en un contexto de inestabilidad política y económica, cuyos efectos en la estabilización o disolución de los nuevos partidos requieren mayor transcurso de tiempo.

[69] Estas recomendaciones de racionalización, sin embargo, aludían principalmente a la inadaptación de ciertas estructuras municipales ante los cambios acaecidos en el territorio, tras transcurrir centurias en muchos casos desde la fundación de algunos municipios. No se dirigían, por tanto, al recorte competencial amparado por la *Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local*. Desde algunos puntos de vista, la posición de dicha ley es *neocentralista* y entra en contradicción con lo dispuesto en algunos estatutos de autonomía (los calificados de "segunda generación"), limitando derechos sociales que venían siendo atendidos desde ámbitos no nacionales (Ardanuy, 2014).

4.3 Políticas públicas de género y *mainstreaming* en el ámbito municipal

El rol de gobiernos locales -y regionales- en la promoción de la igualdad de género fue sostenido en 1998 en la declaración *"Mujeres en el gobierno local"*, por parte de *la Unión Internacional de Autoridades Locales* (IULA), así como reafirmado en la *Unión de Ciudades y Gobiernos Locales*, como uno de sus principales objetivos[70].

Sin embargo, nuevamente, debemos comenzar el presente apartado con la mención a la escasa literatura dedicada a esta cuestión. A la dificultad de encontrar estudios comparados, se suma la escasez incluso de casos, cuestión que es señalada de forma intensiva por la literatura especializada en políticas de género en el ámbito local. Al igual que en referencia a la globalidad de las políticas locales, se destaca la ausencia de propuestas de análisis que permitan observar de forma sistemática las políticas de género locales en aspectos como la influencia de sus sistemas de partidos, las relaciones con los grupos de interés, el impacto de la proximidad o una valoración comparada de las evaluaciones de políticas o de los movimientos pro igualdad (Álvarez et Al., 2010; Mazur et Al., 2012; Verloo y Lombardo, 2007). Sin embargo, felizmente, en ciertos aspectos de relevancia sí existe información, como podría ser, por un lado, la representación femenina, y por otro, la aplicación del *mainstreaming* al ámbito local.

4.3.1 Representación femenina

Desde el ámbito politológico, la atención prioritaria relacionada con las políticas de género locales parece haber estado dirigida hacia la representación femenina (substantiva o no). Encontraríamos como principal obra reciente, el trabajo compilatorio de Pini (2013) sobre distintos casos internacionales, fruto del interés en paliar precisamente la ausencia de material científico en el área.

Dicha falta de información, se ha manifestado en diversos estereotipos y lugares comunes dañinos, entre los que destacan los siguientes: la creencia de que las mujeres concejalas son primordialmente amas de casa de mediana edad con escasa educación o que el ámbito local es proclive a la conciliación de la vida familiar y laboral (*family-*

[70] Pueden consultarse los objetivos en: http://www.uclg.org/es (Accedido el 22/04/2015).

friendly), lo cual facilita la presencia de mujeres (Ryan, Pini, y Brown, 2005). El estereotipo que prima por las concejalas es contrastado en distintos ámbitos, incluyendo el caso español, donde la tendencia parece ser que las mujeres candidatas cuentan con mayor preparación que sus homólogos masculinos (Verge, 2006); por su parte, las facilidades de conciliación son contradecidas en el trabajo de Pini (2003).

El intenso nivel destacado por Pini (2003) de dedicación al ámbito local no es la única barrera, no obstante, en la representación femenina local. Al igual que en otros ámbitos de gobierno, la ausencia de redes es una fuerte barrera. El aislamiento se produce también en fases previas, dificultando el acceso a financiación, por lo que se observa una tendencia a mayores alianzas con organizaciones de la sociedad civil por parte de las mujeres concejalas, que con instituciones más cercanas al mundo de los negocios (Ransford y Thomson, 2013)[71]. Las barreras a la representación halladas son similares a las mencionadas en relación a otros ámbitos de gobierno institucional y privado, como el establecimiento de reuniones en entornos informales de corte masculino, donde se perfilan decisiones, así como la barrera de la inexistencia de ejemplos a seguir y las resistencias sexistas directas (Pini, 2013).

Pese a ello, la participación femenina en el ámbito local suele ser más amplia que en otros entornos, y este un aspecto destacado en la literatura como fuente de reclutamiento para otros ámbitos políticos como el estatal, remarcándose la importancia de la experiencia política, útil en entornos posteriores (Lovenduski y Norris, 1993).

Pese a su importancia, tempranamente identificada, trabajos recientes siguen situando la necesidad de incidir en el estudio de estas experiencias preparlamentarias y los contextos institucionales de dichas experiencias en la medida que condicionan también las expectativas y ambiciones en la carrera política de posibles candidatas [72](Allen, 2011). Se insiste también en la importancia de observar la incidencia de

[71] Algo que, sin embargo, puede estar también relacionado con la ocupación de áreas de gobierno lejanas a lo económico y más cercanas a aspectos de bienestar social, cuestión que observaremos en la presente investigación.

[72] El apoyo de redes informales y líderes del partido es clave en la determinación de preferencias, según se ha observado en el caso británico (Allen, 2013).

factores sistémicos e institucionales más allá de las relaciones de tipo formal o informal: por ejemplo, se observa, en el caso de Alemania, que la combinación entre representación proporcional y listas abiertas conduce a una menor proporción de mujeres electas, menor en relación a sistemas electorales mixtos con listas cerradas (Magin, 2013); cabe mencionar igualmente, que existen indicios de menor representación femenina que hace décadas en algunas zonas británicas (Pini, 2013); y, por último, Bjørn (2012) da cuenta de un interesante estudio realizado en Australia, en un ayuntamiento con un gobierno mayoritariamente femenino, superando el 70% la presencia femenina en concejalías y alcaldía. Sin duda, este tipo de casos de estudio son escasos, y, en el último expouesto, excepcional, la autora concluye que no se observan diferencias particulares en cuanto al género en el estilo de hacer política (Bjørn, 2012), observándose patrones típicos del sistema mayoritario Westminster, como la tendencia a representar intereses asociados con el distrito electoral, o la no autopercepción como "mujeres de interés", mencionado en otros estudios[73] británicos (Lovenduski y Norris, 2003) .

4.3.2 Recomendaciones para la aplicación del *mainstreaming* en el ámbito local

Como se avanzaba, otro aspecto destacado en cuanto a políticas locales de género tiene que ver precisamente con el *mainstreaming*. La literatura generalista de género- aquella no necesariamente centrada en el ámbito local- recomienda ampliamente el desarrollo de las políticas locales para implementar de forma efectiva el *mainstreaming* (Donaghy, 2004; D. McBride y Mazur, 2012a; Verloo y Lombardo, 2007; Woodward, 2003), cuestión que es destacada desde sus mismos comienzos en la reunión de Beijing (1995). Pese a estos enunciados generales, el cómo hacerlo en la

[73] En la contribución de Bjørn (2012), se observa que la mayoría de las mujeres elegidas se categorizarían como *community based*, menos identificadas con patrones pro desarrollo y más con ámbitos ecologistas de la sociedad civil lo cual reforzaría tendencias localizadas en otros estudios anteriormente citadas. No obstante, en este caso debe prestarse atención a que el municipio, de más de 100.000 habitantes, se entroncaría entre los llamados *verdes*, es decir, la conciencia medioambiental es fundamental en dicho entorno y constituye el núcleo duro del programa de gobierno. Es particularmente interesante que, pese a que las representantes no se enmarcan a sí mismas en posturas feministas, sí se realizan planes al respecto. El estudio destaca como principal conclusión, la importancia de la presencia mayoritaria para las propias mujeres del equipo de gobierno, en el siguiente sentido: "[…]feel that they can act out "who they are" more than ever" (Bjørn, 2012, 65).

práctica ha sido menos tratado por la literatura, quizás por la necesidad de adaptación al entorno local precisamente, lo cual dificulta la enunciación de pautas generales al margen de lo mencionado en cuanto al *mainstreaming* como mandato o en cuanto al uso de sus instrumentos. En cualquier caso, a continuación se introducen algunos aspectos y recomendaciones por su posible interés en cuanto a la comprensión de dichas políticas en el ámbito local español.

En concreto, podemos encontrar dos conjuntos de aspectos a tener en cuenta.

En primer lugar, aquellos que se refieren a cuestiones similares a las enunciadas cuando se habla de *mainstreaming* en otros niveles administrativos y de gobierno. Encontraríamos referencias a la voluntad política como el principal factor de éxito, si bien acompañado de estrategias adecuadas y planes de acción, dotación de recursos, así como de monitoraje y rendición de cuentas, elementos esenciales para observar las necesidades de mujeres y hombres, niños y niñas.

En segundo lugar, se refieren aquí las recomendaciones sobre la necesidad de articular medidas para las mujeres, para fortalecer sus capacidades (empoderamiento), atendiendo especialmente a la lucha contra la pobreza.

Por último, se aborda la necesidad de establecimiento de cuotas u otras medidas de acción positiva para mejorar la representación de las mujeres (Seaford, 2008).

Como aspectos destacados más vinculados al gobierno local, podemos encontrar los siguientes (Seaford, 2008)[74]:

- La necesidad de involucrar a toda la población y plantear políticas que no incidan sólo en las mujeres. En este sentido, las políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral operan como intervenciones que ambos sexos valoran como positivas, contribuyendo de forma efectiva a cambiar roles de género establecidos.
- Se destaca la participación de grupos de interés o *stakeholders* en el diseño y evaluación de las políticas, como una de las intervenciones de mayor éxito en entornos locales. Se vincula dicho éxito a la sensibilización de los entornos políticos y a la construcción de capacidades de dichos grupos de interés, en

[74] Este trabajo, analiza casos de estudio en todo el mundo, desde Belén (Costa Rica) a Stuggart (Alemania), Viena (Austria) o Naga (Filipinas), con especial interés en la aplicación del *mainstreaming*.

las que no se menciona solamente a las asociaciones feministas o de mujeres, si bien la variedad de grupos de interés según el área trabajada, no facilita la concreción de otros grupos prioritarios.

- Se enfatiza la importancia de la sensibilización, tanto a personajes políticos públicos como de forma global. Para ello, se mencionan instrumentos que ofrecen buenos resultados a nivel local, como la generación de redes, las campañas, los premios y reconocimientos.
- Se sugiere la necesidad de gobiernos locales fuertes. En concreto, se observa que una efectiva descentralización ha ayudado a las autoridades locales a ser innovadoras a la hora de aplicar políticas de igualdad. Igualmente, las redes con instancias de gobierno regionales y nacionales y transnacionales y las asociaciones de gobierno local han contribuido notablemente mediante la generación de conocimiento compartido y la presión de los pares (*peer pressure*).
- Se destaca la importancia del apoyo internacional, no sólo dirigido a las asociaciones que participan en los procesos de construcción de la igualdad, sino a las propias autoridades locales.

En referencia al último aspecto, la relevancia de contar con apoyo externo no concierne solamente a países en desarrollo. Muchas de las buenas prácticas destacadas pertenencen precisamente a países que han vivido crisis o conflictos que han forzado la reestructuración de la sociedad local, momento en el que las políticas de igualdad han encontrado una ventana de oportunidad.

En este sentido, se ha reseñado en apartados previos la capital importancia de una organización transnacional como es el caso de la Unión Europea en la aplicación y enunciación del *mainstreaming* como estrategia y corpus instrumental de las políticas de género, en contextos nacionales. Sin embargo, esta influencia no se enmarca tan sólo en las autoridades propiamente comunitarias, como el Parlamento Europeo o la Comisión; dentro del contexto institucional europeo se encuentras representadas autoridades subnacionales que construyen redes y focalizan políticas comunes en sus ámbitos de actuación. En el caso de las políticas locales de igualdad debemos prestar

atención a una iniciativa concreta *The European Charter for equality of women and men in local life* (2006).

Contando con el apoyo del *V Programa de Acción para la Igualdad entre mujeres y hombres de la Comisión Europea*, el Consejo de Municipios y Regiones de Europa (CCRE) lanzó en 2006 esta *Charter* o Acta Constitutiva. Dirigida al ámbito local y regional europeo, compromete a los territorios a cumplir los principios recogidos en el Acta y de forma concreta a realizar un Plan de Acción o Plan de Igualdad, definiendo acciones, prioridades y recursos[75]. El Acta ha resultado útil para formular algunas de las preguntas del cuestionario en la presente investigación, así como para enfocar un marco de posibles actuaciones y respuestas locales, pero, dado su carácter generalista, no es apropiado para comprender por qué se desarrollan con más o menos éxito las políticas finalistas. Para ello, es preciso situar su contexto e incidir especialmente en el análisis del caso español para ofrecer más información sobre estas cuestiones.

4.4 Panorámica de las políticas públicas de género y *mainstreaming* en el ámbito municipal español

Según avanzamos en la concreción de la temática, así como, según descendemos en el nivel administrativo de gobierno, la literatura es menos abundante. Por este motivo, se presentan brevemente los estudios disponibles, ya que permitirán situar lo que se expondrá posteriormente.

[75] Para definir el contenido del Acta, se partía de un trabajo previo de análisis de buenas prácticas, realizado a través de otro proyecto (*The town for Equality*), así como de la participación de numerosas redes de municipios y regiones en su desarrollo. Entre ellas se encontraban la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), la Asociación Vasca de Municipios (EUDEL) y las ciudades de Cartagena y de Valencia en España. El Acta presenta 30 artículos en los que se definen compromisos generales en áreas de intervención (entorno, violencia, empleo, en el propio gobierno local, participación). En el año 2012, se creó un Observatorio para su seguimiento. El documento incluye un apartado de buenas prácticas localizado por áreas de intervención, con indicaciones genéricas que impiden determinar el modo en que se ha implementado, así como un apartado de metodología en materia de *mainstreaming de género* carente de contenido. Sí se encuentran, no obstante, indicadores de seguimiento para comprobar la evolución en el cumplimiento de compromisos de la carta. Además de indicadores esperados, como el número de hombres y mujeres en puestos de responsabilidad municipal, se incluyen otros, como el número de cursos propuestos por parte del municipio para su pleno y personal destinados a luchar contra los estereotipos, así como el número de mujeres y hombres participantes. Tras analizar el Acta y los contenidos del Observatorio, podría deducirse que las principales propuestas o recomendaciones se orientan al monitoraje, así como, quizás, a compartir conocimiento en materia de prácticas, dada la casuística local.

Lo cierto es que hasta la primera década del presente siglo, los estudios de las políticas de género en el ámbito local desde una perspectiva politológica o sociológica eran más bien escasos. Anteriormente, su representación principal la constituyen el estudio diagnóstico de situación, realizado para la Federación de Municipios y Provincias a inicios de los años noventa (Sampedro, 1992), y la investigación de carácter predominantemente cualitativo acerca del feminismo de estado, realizada por Celia Valiente en municipios de la Comunidad de Madrid, al finalizar la década (Valiente, 1998).

Entrando en el nuevo siglo, otras autoras han contribuido de forma decisiva al estudio local en políticas de género, como son las obras disponibles en la bibliografía de Mónica Gelambí (Gelambí, 2005, 2005a,2008), en el ámbito de Cataluña; Emanuela Lombardo, para el caso concreto de Barcelona (Lombardo, 2002a); así como Ainhoa Novo y Arantxa Elizondo para el caso de municipios de Bizkaia (Elizondo, Martínez, y Novo, 2001; Martínez, Novo, y Elizondo, 2005). Destaca a nivel estatal en este tiempo, el trabajo de Elena Roldán y el equipo de la Universidad Complutense en el ámbito de los servicios de bienestar para mujeres (Roldán, 2004). En cuanto a servicios de bienestar, encontraríamos también un estudio dirigido a la aplicación de la perspectiva de género a dichos servicios en Cataluña coordinado por María Vázquez (Vázquez et *Al*.,2007) .

En la nueva década, se publica el trabajo coordinado por María Jesús Rodríguez, de la Universidad Pablo Olavide, orientado a los servicios de bienestar municipales, si bien desde el análisis de la participación de los movimientos de mujeres y centrado en ciudades de gran tamaño (Rodríguez, 2012; Rodríguez y Navarro, 2012). Por último, encontraríamos trabajos del *Equipo Mujer y Política* de la Universidad de Santiago de Compostela: el estudio de Natalia Paleo[76] acerca de los municipios gallegos (Paleo, 2011; 2015) y publicaciones previas a la presente tesis doctoral (Otero, 2009; Otero y Bouzas, 2012) en focadas al estudio de los municipios españoles.

[76] La redacción final de esta tesis coincidió con la finalización y defensa de la tesis doctoral de Natalia Paleo (2015), por lo que no se ha dispuesto de margen para contrastar los hallazgos de ambas investigaciones.

Existen también estudios de caso sobre la transversalidad de género, como es el caso de Terrassa (Cruells y Alfama, 2010) y abundante y útil *literatura gris* producida por consultoras, a menudo por personal universitario cualificado, pero la bibliografía del ámbito, es, en líneas esenciales, la descrita.

Como se observa, hay dos temáticas que han sido abordadas con más frecuencia, como es la participación femenina y los servicios personales. Por otro lado, si bien desde el ámbito más cercano a la ciencia política o la sociología no existen demasiados estudios, no quiere decir que no se haya tratado la literatura de género en las políticas por parte de otros especialistas. Existe, por ejemplo, una gran profusión de publicaciones en cuanto a perspectiva de género en urbanismo elaborada por arquitectos, arquitectas y colectivos de participación ciudadana. Por último, se hará referencia posteriormente a la literatura especializada en género en las políticas de empleo del ámbito local español, si bien se adelanta que la referencia habitual en este caso es especialmente *literatura gris*.

En cuanto a la exposición de contenidos que servirá para retratar la situación de las políticas generalistas de igualdad municipales, cabe mencionar que será a partir de ahora un tanto distinta a la trazada en el marco teórico, así como diferente al esquema expositivo de las políticas de género a nivel estatal. La necesidad de ir acompasando las preguntas de investigación, así como, no menos importante, la escasez de literatura, así lo aconseja. Se mantendrá la presentación de los principales actores de las políticas, como serían las instituciones de igualdad locales y los movimientos de igualdad. Igualmente, se presentará lo que hemos calificado como mandato, para ubicar el ámbito competencial-normativo y planes de igualdad. Las referencias a otros instrumentos serán breves, ya que las fuentes en el contexto de la literatura de este ámbito son escasas o nulas, dado el enfoque diferencial de los anteriores estudios realizados, más centrados en las estructuras políticas o en los servicios finalistas prestados. Muchas de las referencias a este tipo de aspectos las encontraremos entre los resultados de la presente investigación, con la intención precisamente de arrojar luz sobre esos aspectos desconocidos.

Continuando con la definición del esquema de contenidos, se presentará un espacio destinado exponer cómo la literatura ha comprendido la incidencia de distintos factores en el mayor o menor desarrollo de las políticas. Entre dichos factores se encuentran aspectos ya mencionados, como podría ser la participación femenina en sí misma o el color político, pero también se menciona la importancia de las concejalías específicas -la institución de igualdad y actor por excelencia en el caso municipal-, así como otras cuestiones que serán detalladas en tanto en cuanto la literatura ha mencionado su posible influencia. Contribuiremos, de esta forma, a situar el foco del marco teórico en la pregunta de investigación de segundo nivel planteada, sobre qué factores inciden en el desarrollo de las políticas municipales de *mainstreaming* de género en el caso español.

Por lo expuesto, con la finalidad de contextualizar apropiadamente la exposición, en primer lugar, se muestra a continuación una visión panorámica sobre el modo en que se han ido desarrollando las políticas que nos ocupan.

4.4.1 Evolución

Se ha observado anteriormente, en la presentación de las características observadas con respecto al ámbito municipal español, el importante grado de voluntarismo en el desarrollo de políticas, así como el elevado nivel de desarrollo de las políticas de género y *mainstreaming* en el plano estatal. España cuenta en el nivel subnacional con un marco institucional altamente consolidado y un elevado número de acciones que pueden considerarse singulares. Entre ellas, podemos encontrar también las referidas a las políticas de igualdad entre mujeres y hombres. Su desarrollo en las últimas décadas ha convertido a las políticas de género en un subsistema de políticas públicas donde el cariz multinivel de su elaboración e implementación adquiere especial relevancia (Subirats y Gomá, 1998).

Los municipios se incorporan al esquema multinivel en los años ochenta, con las primeras políticas de promoción de la mujer. Tras la definición del derecho a la igualdad formal en la Constitución Española (1978) y los comienzos del desarrollo de políticas a otros niveles que se han citado en capítulos precedentes, la *Ley 7/1985, de 2 de abril Reguladora de las Bases del Régimen Local*, determinó la competencia de los

municipios en esta materia. Concretamente, estableció que los municipios podrían ejecutar competencias complementarias a las propias, hecho que como se ha indicado anteriormente, la mayoría de entidades locales ha desarrollado, quizás, con más voluntad que medios quizás. En el caso de las políticas de género, la Ley 7/1985 sancionaba la competencia municipal en materia de servicios sociales y la obligación de su prestación en municipios mayores de 20.000 habitantes.

A través de este marco normativo y desde la óptica nacida de la necesidad de la atención a la mujer como sujeto susceptible de exclusión social, los municipios comenzaron a crear programas, estructuras políticas y técnicas (Sampedro, 1992; García-Giráldez, 2004). Desde entonces, las políticas municipales en materia de género se han institucionalizado y han evolucionado (tabla 15) asumiendo los cambios acaecidos en la perspectiva de las políticas, al tiempo que se ha producido una progresiva adaptación a las ventajas y limitaciones de una aplicación local de la política de género.

Principalmente, es reseñable el cambio profundo de las políticas en cuanto al sujeto. Se trata de un cambio que transita desde una consideración de la mujer como objeto exclusivo de atención a la incorporación de la necesidad de actuación en el conjunto de la estructura social y, en concreto, también en el sector masculino, a la perspectiva de igualdad, entendiéndola como "igualdad entre" y no "igualdad a", atendiendo a la incorporación de otros supuestos, como los expresados por el enfoque de la diferencia.

Con respecto a las estructuras, en los años noventa observamos el desarrollo de grandes piezas dentro del puzle de la igualdad. Estructuras de atención específicas, especialmente el desarrollo de Centros Municipales de la Mujer, desde una óptica de políticas públicas de igualdad como oferta de servicios, si bien ya no necesariamente como condición de Servicio Social. En estos años el debate sobre la necesidad de estructuras se traslada al plano político, si bien no fue hasta la década siguiente cuando las Concejalías específicas se convirtieron en un eje fundamental de las políticas. Se observan también los primeros Planes de Igualdad, si bien en un contexto

donde las distintas áreas posibles (educación, violencia, empleo, etc.) estaban fuertemente compartimentadas y sectorializadas.

Tabla 15. Evolución de los elementos programáticos de las políticas municipales de género

Contenidos	AÑOS 80	AÑOS 90	AÑOS 2000
Oferta	• Individual • Asistencial puntual • Territorializada	• Canalización de la demanda en programas y servicios. • Centralización de la oferta.	• Acciones integrales programáticas: "ciudad y mujer". • Psicologización y judicialización.
Políticas	• Vertical • Colectivos vulnerables • Mujeres y otros • Inicios planes de igualdad	• Política específica de mujer. • Verticalidad: defensa discriminación positiva. • Desarrollo de planes de igualdad.	• Inicio transversalidad conviviendo con discriminación positiva. • Inicio de la lógica de la diferencia.
Estructuras Organizativas	• Formalizadas en torno a los servicios sociales. • Inicio del departamento de mujer dentro de la concejalía de servicios sociales. • Mujer como "problema"	• Sectorialización. • Debate sobre concejalía propia para las mujeres. • Inicio concejalías específicas.	• Concejalías de mujer específicas. • Propuesta creación macroárea de servicios personales.
Presupuestos	• Limitados y genéricos.	• Asignación presupuestaria sectorial y por programas específicos para la mujer.	• Presupuestos sectoriales junto con presupuestos transversales • Invisibilidad presupuestaria por la transversalidad.
Relación Público-Privado	• Predominio de la responsabilidad pública. • Colaboración con ONG tradicionales.	• Centros municipales de la mujer. • Convenios con ONG para programas específicos.	• Subvenciones y contratación de servicios. • Externalización

Fuente: García-Giráldez (2004)

Esta situación cambia en los primeros años de la década del 2000, al generalizarse programas transversales con fuerte influencia de la recepción de fondos europeos (García-Giráldez, 2004; Roldán, 2004). En este sentido, se observa más incidencia de programas específicos, como los conocidos programas EQUAL, dotados de una financiación que en muchos casos ha propiciado no sólo el origen de las políticas de igualdad, sino de muchos de sus instrumentos[77], como el trabajo en red (Roldán, 2004).

[77] No hay reseñas que indiquen lo propio para otras iniciativas, como podría ser la mencionada *Acta Europea* o los proyectos previos que dieron lugar a su desarrollo, quizás por su condición de declaraciones de intenciones que no siempre se vinculan al desarrollo finalista de políticas al respecto.

En los años dos mil, la evolución iniciada en los años ochenta se manifiesta en los cambios en los programas, salvando la existencia exclusiva de iniciativas asistenciales destinadas a la mujer -generalmente implementadas por los servicios sociales-, mediante la ejecución de programas globales, que precisan de la colaboración de distintas entidades municipales. Tal colaboración se materializa al incorporar en su seno, conforme al principio de *mainstreaming*, la perspectiva de género como aspecto a tener en cuenta en cada una de sus políticas. A su vez, el *mainstreaming* convive con la discriminación positiva y otras acciones específicas para la mujer, pudiendo ser priorizado el acceso de la mujer a determinados recursos o puestos desde un número mayor de entidades públicas.

En la misma línea, se observan los inicios de un fenómeno no específico -extensible al conjunto de políticas públicas-: la externalización de los servicios a través de la contratación de empresas y/o organizaciones privadas especializadas. Las motivaciones principales aducidas para practicar lo crecientemente conocido como *outsourcing* de los municipios españoles, son el ahorro, el tamaño del municipio, la complejidad y la preeminencia de la política -a mayor prioridad, más tendencia a la externalización- (Ramírez, Gascó, Taverner, 2011).

Estos aspectos se reflejan en otros ámbitos, como los presupuestos, desde los destinados a cuestiones exclusivamente de género a los que contemplan la perspectiva de género en todo tipo de programas[78].

Es, por lo tanto, en la década del cambio de milenio, cuando puede observarse una perspectiva macro que favorecería la implantación del *mainstreaming*. Tanto por el cambio hacia posicionamientos más estructurales en la comprensión de las relaciones de género y su impacto como por el comienzo del uso de instrumentos que pueden articular su implementación.

[78] En este sentido, en el caso de la existencia de partidas destinadas a la igualdad de género en diferentes departamentos y áreas, debe advertirse la posibilidad de que se produzca cierta invisibilidad presupuestaria del montante destinado a la promoción de la igualdad. Atendiendo a lo experimentado en otras instituciones supralocales, puede llegar a suponer un pretexto para la reducción presupuestaria, ya que se justifica la menor financiación de programas de género sin incorporar realmente más recursos a las medidas transversales (UAFSE, 2007; García-Giráldez, 2004).

En la investigación realizada por Gelambí (2005) se pone el acento, no obstante, en la convivencia de distintas visiones sobre las políticas de género en los municipios catalanes. De los cuarenta y cinco municipios analizados, el 24% no considera la igualdad como un problema, o al menos no como un problema público; el 57,8% llevaría a cabo políticas de género transformadoras del actual contrato social de género (*mainstreaming*) y un 17,8% realizaría políticas asistencialistas, o como califica la autora, proteccionistas, dirigidas a mujeres en riesgo o en situación de exclusión social[79].

Para observar en qué temáticas se ha trabajado de forma prioritaria, debemos recurrir a un informe de situación realizado en los inicios de la década (Instituto de la Mujer y Federación Española de Municipios y Provincias, 2001). En ese estudio se destacan, por este orden, las áreas de educación, economía y empleo, lucha contra la violencia de género y la promoción del asociacionismo. En un plano menos prioritario, encontraríamos las actuaciones dirigidas a mujeres en riesgo de exclusión social, la salud, la participación y la toma de decisiones. De forma aislada, se encontraban también actuaciones en materia de medio rural -mujer rural- y medio ambiente.

Tras esta introducción, se expondrán los instrumentos y factores de influencia de las políticas de igualdad de género municipales.

4.4.2 Actores

Gender Machineries o Instituciones locales de igualdad. Concejalías de Mujer e Igualdad y otras estructuras

Como veíamos anteriormente, la creación de instituciones de igualdad es una de las pautas observadas en la evolución de las políticas locales de género, con tendencia a la consolidación de dichas instituciones a lo largo del tiempo. En el conjunto del Estado se suelen definir tres vías para el desarrollo de la estructura institucional: encontraríamos, por un lado, las concejalías específicas; en segundo término, otras

[79] Resultados semejantes se hallarían en el caso de la provincia de Barcelona. Lombardo (2002a), al respecto, destaca que más que *mainstreaming* entendida como consideración de la política por su preeminencia y transversalidad, podría hablarse de coordinación interdepartamental.

áreas de menor rango institucional que impulsan las políticas, más enmarcadas en lo técnico y frecuentemente vinculadas a las concejalías que desarrollan servicios de bienestar, y en concreto, servicios sociales; por último, existen municipios que desarrollarían políticas de género sin vincularlas a estructuras institucionales concretas. La tendencia destacada ha sido a desarrollar algún área o concejalía específica de mujer.

En los primeros años de la década del nuevo milenio, el 76,1% de municipios españoles contaba con algún tipo de estructura (Roldán, 2004), porcentaje que se mantienen con diferencias de menos de un 5% para algunos entornos territoriales concretos, como el caso de Galicia (Paleo, 2011) y Cataluña (Gelambí, 2005a).

El conjunto de la literatura señalada expresa la relevancia que la constitución de concejalías específicas tiene para el desarrollo de políticas de género y *mainstreaming*. Supone el mayor rango orgánico posible dentro del municipio, junto con la adscripción a la alcaldía del área de mujer o igualdad. La concejalía puede ser de competencia única o compartir espacio con otras, como urbanismo, cultura, bienestar social, o familia, siendo muy amplio el abanico de posibles combinaciones. Es también significativo el grado de dedicación del responsable político de la concejalía.

En el de Cataluña, casi un 60% de los municipios analizados que aceptan que la igualdad de oportunidades es un problema político han optado por crear una concejalía responsable, mientras el 40% restante está formado por consistorios que tienden a considerar la igualdad como un aspecto más de las políticas sociales y suelen dirigir las políticas a mujeres con riesgo de exclusión social. En este sentido, existe una correlación positiva entre la existencia de concejalía y la preocupación por la política de género entendida como un elemento transformador de las relaciones de género, es decir la perspectiva basal en *mainstreaming* (Gelambí, 2005a). Sin embargo, lo cierto es que persiste el debate en cuanto a la pertinencia de la creación de una concejalía específica. Aunque de forma minoritaria, también se hallan casos de municipios que no cuentan con concejalía y muestran una gran implicación en las políticas de género. La mayoría de estos municipios no han optado por la creación de una concejalía porque manifiestan su voluntad de tratar el tema de forma transversal en todos los departamentos, y no quieren correr el riesgo de que la existencia de un responsable natural incite a otras áreas a la evasión de responsabilidades (Gelambí, 2005).

Sin obviar estas consideraciones, lo cierto es que la concejalía específica continúa contando con notables argumentos que la respaldan. El consistorio muestra cierta sensibilidad en la materia mediante la constitución de un espacio político en su seno para la igualdad o las reivindicaciones femeninas, al tiempo que el/la ocupante del cargo puede defender en primera persona las medidas a tomar, al ser miembro del equipo de gobierno (Valiente, 1998). Otros argumentos a favor esgrimidos por responsables locales catalanes son, entre otros, garantizar la existencia de una acción estable en materia de género o la necesidad de coordinar las actuaciones (Gelambí, 2005a).

En su creación pueden ser determinantes varios factores: se podría observar la mencionada repolitización del ámbito municipal como factor de influencia, así como el efecto cascada provocado por la creación de organismos de igualdad a niveles administrativos superiores. Esto puede ser así tanto por el efecto de reproducción institucional observado en las CC.AA. (Brugué et *Al*., 1998; Paleo, 2011) como por la propia labor de promoción y apoyo al desarrollo de políticas municipales por parte de esas instancias de nivel territorial más amplio, posiblemente interesadas en contar con una interlocución estable y capacitada en términos de intervención[80].

Por otro lado, otros aspectos basales del contexto municipal que serán mencionados en cuanto a las políticas, se han situado como factores que facilitan el desarrollo de estructuras, y dentro de éstas, de estructuras de mayor rango orgánico: el liderazgo concreto ejercido, voluntad política, tamaño del municipio en relación a sus mayores recursos y desarrollo de otras políticas, entre otros. En cualquier caso, como se observaba en los primeros capítulos de esta tesis, lo interesante en cuanto al éxito de las instituciones de igualdad -en el ámbito estatal- y su consolidación suele radicar en la conjunción de varios de estos factores (McBride y Mazur, 2012a). Añadiríamos a los factores de éxito en el trabajo de las instituciones de igualdad aspectos como: los tipos de políticas tratados (algunas políticas son más susceptibles de ser genderizadas); la situación de la institución con respecto al subsistema de la

[80] Algunos estudios destacan la labor de apoyo conjunto de las diputaciones y la administración autonómica, como en los casos de Barcelona y Bizkaia (Elizondo et *Al*., 2001; Lombardo, 2002b; Gelambí, 2005); mientras que en otros solamente se significa el apoyo de la administración autonómica, como es el caso de Galicia (Elizondo et *Al*., 2001; Paleo, 2011).

política sectorial -por ejemplo, si la política es Servicios Sociales, la hipotética vinculación a esta concejalía del área podría favorecer el trabajo y la priorización-; la prioridad que supone la política a abordar para los movimientos de mujeres, así como la capacidad, entendida en términos de capacidad administrativa y recursos (McBride y Mazur, 2012a).

En lo que concierne al impulso para la creación de organismos de igualdad en el ámbito local, encontramos que, al menos para el caso de Galicia, los movimientos de mujeres no han sido determinantes (Paleo, 2011). En este caso observamos que de los 104 municipios gallegos analizados, el 50,65% valora que fue especialmente determinante el trabajo de alguna persona del equipo municipal con especial empeño en promover la igualdad de las mujeres; el 42,86% valora que era una prioridad para el partido político del gobierno municipal; un 32,47% considera que fue determinante el apoyo recibido de otras Administraciones; para un 14,29% fue determinante la nueva legislación en materia de igualdad, tanto estatal como autonómica; tan sólo para un 9,09% de los municipios las motivaciones para crear un organismo respondían a que era una demanda explícita de las asociaciones de mujeres del municipio; y, por último, para un 5,19% el trabajo desarrollado por el Centro de Información a la mujer fue valorado como un factor decisivo. En el caso de los municipios gallegos, por lo tanto, parece determinante, en primer lugar, tanto la voluntad política como el liderazgo. En ese línea interpretativa, el conjunto de investigaciones se hace eco de la feminización del área, tanto en puestos políticos como técnicos, por ello debería valorarse la representación femenina en sí misma como otro factor a considerar.

En referencia a la capacidad, de recursos y administrativa -relativa a las competencias y ámbito lógico de la implementación de política-, toman especial relevancia, dada la situación del contexto municipal español reflejada anteriormente, la falta de claridad del desarrollo multinivel de las políticas, así como una pertinaz y generalizada infradotación presupuestaria. Respecto a a este último aspecto, el conjunto de las investigaciones se hace eco de la escasez, imputándole diversas consecuencias (Roldán, 2004; Elizondo et *Al*., 2001; Gelambí, 2005a; Lombardo, 2002a; Otero, 2009; Otero y Bouzas, 2012): por ejemplo, se ha observado que en distintos municipios de Bizkaia no hay dotación presupuestaria para las políticas de igualdad, así como que la falta de presupuesto es el motivo principal -coadyuvado por el tamaño del

municipio- para la falta de continuidad clara en las políticas; asimismo, en el caso de estos municipios se advierte que el 68% de los llevan a cabo políticas de igualdad cuentan con presupuestos globales que superan los 3 millones de euros, incluyendo la mayoría de esas entidades una partida para igualdad de oportunidades (Elizondo et *Al*., 2001).

Las subvenciones de los organismos autonómicos, AGE o europeos, han permitido la creación de estructuras de atención y otras acciones que de otra forma no se hubiesen llevado a cabo, si bien muchas veces se desarrollan como programas concretos. En este sentido, distintas investigaciones sitúan los programas europeos como fuente de financiación para realizar las actuaciones deseadas ante la ausencia de presupuesto municipal destinado para ello: destacaron los programas NOW en los años noventa (Sampedro, 1992) y los EQUAL posteriormente (Roldán, 2004). Esta tónica se ha observado en el conjunto del territorio, y en casos concretos como Barcelona (Lombardo, 2002a). En otros casos se han detectado subvenciones significaticvas de las diputaciones provinciales respectivas (Elizondo et Al., 2001). Por todo ello, en cualquier contexto, la dotación de recursos es reflejo de prioridad política, si bien en el caso de la política y el ámbito que nos ocupa es especialmente relevante.

Por último, en relación a las estructuras y organismos de igualdad, cabe incluir otras estructuras, como es el caso de los Centros de Información a la Mujer (CIM). Ciertamente, podrían ser considerados como *output* de la política, pero en el caso concreto de los municipios españoles, podría hablarse en muchos casos de solapamiento, cuando no de la identificación de los CIM como el organismo de igualdad del municipio (Gelambí, 2005). Es, quizás, una de las principales peculiaridades a señalar, generando una profunda distinción con respecto a organismos de igualdad en otros niveles administrativos.

Las primeras medidas de igualdad que desarrollaron los gobiernos democráticos, también en el ámbito estatal, se destinaron, entre otras cosas, a la creación de estos centros de atención e información individualizada a mujeres. En algunos casos, estos centros, que posteriormente han sido financiados por los propios municipios, diputaciones o en algunos casos CC.AA., se convirtieron en el eje vertebrador de las concejalías o áreas de igualdad, es decir, en la estructura de referencias de la

responsabilidad política del área, o, en otros casos, como ya se ha mencionado, simplemente han sido la única estructura disponible, asimilable con otro nombre, al área de igualdad.

Por otro lado, ya se ha puesto de relieve la importancia del impulso de personas concretas para la creación de organismos de igualdad municipales[81]. Y, en efecto, como veremos, la existencia de estas estructuras debe ser valorada igualmente desde la perspectiva de las competencias de los recursos humanos que las impulsan y componen.

Centros de Información a la Mujer

Según el informe de situación acerca de la actuación de los municipios españoles en materia de género publicado a principios de la década pasada (Instituto de la Mujer y Federación Española de Municipios y Provincias, 2001), la totalidad de los municipios españoles priorizaba, es decir, situaba como primer objetivo de sus políticas de género el hecho de ofrecer orientación información y asesoramiento a las mujeres.

El objetivo fundamental de los CIM es prestar atención específica a la mujer, proporcionando un lugar desde el que sea posible gestionar o informarse de forma única de problemas frecuentes, y a donde ésta pueda recurrir en el caso de necesidad. El municipio puede o no ser titular del centro, y puede o no contribuir de forma efectiva a su dotación en recursos humanos y en los medios necesarios para poner en práctica los programas. Según el estudio de Roldán (2004), se puede constatar la generalización de los centros de información y documentación, ascendiendo a un 70% los municipios que cuentan con ellos a partir de los 20.000 habitantes, mientras se aproxima al 90% en los municipios de entre 50.000 y 100.000 habitantes[82].

Los servicios más ofertados son, por este orden, la formación y orientación laboral, la promoción del asociacionismo y la participación, la asesoría legal y la atención contra la violencia doméstica. Sin embargo, el estudio cualitativo indica en términos generales, que estos centros parecen carecer de una visión integral de la situación de

[81] Con respecto al dato citado sobre municipios gallegos, del 50,65% que valoraba que fue especialmente importante el trabajo de una persona del equipo municipal, un 56,41% eran técnicas.
[82] Se destaca también el esfuerzo de los municipios más pequeños, que si bien, lógicamente, cuentan con una dotación menor, no resulta necesariamente proporcional a su menor tamaño.

la mujer, permaneciendo el enfoque de carácter más asistencial, centrando el trato en aspectos específicos -el caso concreto que las autoras mencionan, se refiere al ámbito del empleo, aspecto en el que profundizaremos más adelante-.

Los profesionales de estos centros de atención variarán, como es lógico, en función de la oferta, aunque los perfiles más abundantes, ordenados de mayor a menor, son los siguientes: trabajadoras sociales, abogadas, psicólogas, administrativas y educadoras sociales, siendo mínimo el porcentaje de casos en que cuentan con agentes de igualdad o de desarrollo local (Roldán, 2004). La dedicación de estas profesionales varía notablemente según los municipios, pero su jornada en los centros de atención a la mujer puede constituir menos de 10 horas a la semana. En ocasiones, se trata de personal -sin una específica formación en género[83]- cedido, a tiempo parcial[84], por otras entidades, siendo profesionales compartidas por distintos departamentos como salud o servicios sociales (Lombardo, 2002a).

La literatura en su conjunto menciona la importancia adquirida por la figura del técnico/a de igualdad, quizás más sencillamente denominable "técnica de igualdad", dada la feminización del colectivo. Pese a ser un servicio teóricamente transversal, existe la tendencia a que estén ubicadas en los CIM, dada su identificación en muchos casos con la unidad de igualdad o, en su caso, la propia concejalía. Este perfil contará necesariamente con una titulación superior en género, materializando la necesidad de que existan profesionales con formación específica para el desarrollo del *mainstreaming* en las políticas públicas. Si bien sus funciones se centran en el desarrollo técnico de los programas y planes de igualdad, los estudios realizados

[83] Circunstancia destacada como barrera a la implementación de las políticas (Lombardo, 2002a).

[84] Al margen de la formación en igualdad con la que cuenten, uno de los aspectos destacados en referencia a los/las profesionales de los centros y unidades de igualdad, es la inestabilidad de su situación laboral. La falta de financiación, y en muchos casos la falta de preeminencia de la política, tiene consecuencias en el personal, que es por lo general contratado a tiempo parcial y con contratos precarios (Elizondo et *Al*., 2001; Paleo, 2011), contratos que pueden llegar a ser de seis meses, permaneciendo el puesto sin ocupar el resto del año (Elizondo et *Al*., 2001). Este hecho, es incoherente con las propias políticas de igualdad, especialmente aquellas relativas a la igualdad en el empleo, ya que reproducen las anomalías que pretenden subsanar (parcialidad y precariedad en nichos de empleo altamente feminizados), así como la falta de continuidad supone una importante pérdida de contactos y conocimiento, imposibilitando los proyectos duraderos. Muchas de estas carencias son reflejo de otras, como la falta de dotación presupuestaria, la dependencia de otras Administraciones que no necesariamente generan programas estables para los municipios, así como los enfoques orientados al asistencialismo, agravadas por la falta de formación en igualdad. Pese a ello, como se destacaba, en muchos casos constituyen las estructuras disponibles en el municipio, ejerciendo en algunos casos como organismos de igualdad.

resaltan la implicación personal de algunas de estas técnicas en la promoción del género en sus municipios, pudiendo ser en algunos casos decisivas para el éxito de la política (Gelambí, 2005; Lombardo, 2002b; Paleo, 2011).

Con respecto a la presente investigación, se advierten distintos elementos de interés que se han incorporado para su observación. Algunos de ellos se refieren a la verificación de tendencias detectadas en estudios provinciales y autonómicos para la presente muestra estatal, con la intención de comprobar hasta qué punto son cuestiones generalizables. Por otro lado, se pretende la actualización de observaciones que se han manifestado relevantes con el objetivo de comprobar si las reiteradas llamadas de atención a ciertas carencias o aspectos de importancia han sido tomadas en cuenta, máxime con el impulso político que se ha pretendido a través de la Ley de Igualdad estatal[85].

Por su parte, otros aspectos se dirigirán a arrojar luz sobre algunas cuestiones no abordadas por la literatura disponible, como es el caso de una observación en detalle sobre qué áreas están vinculadas a las estructuras de igualdad en el caso de no ser específicas, o una observación sistemática del posible grado de influencia que podría suponer la existencia de una concejalía (estructura con máximo rango orgánico) en el desarrollo de políticas. También se comprobará el nombre otorgado a las mismas, por la notable distinción que se produce entre organismo de "Mujer" o "Mujer y familia" y un organismo denominado de "Igualdad". En este segundo caso, las políticas podrían situarse menos en la mujer como sinónimo de vulnerabilidad social y/o proveedora de cuidados, dando más oportunidad al tratamiento de relaciones de género frente al colectivo mujer como tal.

Movimientos por la igualdad en el ámbito local: agrupaciones de mujeres

Además de *gender machineries,* el principal actor de las políticas de género continuaría siendo en el ámbito local el movimiento por la igualdad o movimientos o asociaciones por la igualdad. La literatura se centra en aquellos formados por mujeres,

[85] Como ejemplos, la formación en igualdad de las estructuras municipales, las áreas de actuación que abarca la intervención municipal, la existencia de técnicas de igualdad o la dotación presupuestaria disponible para políticas de igualdad y para el caso concreto de las políticas de igualdad en el empleo.

siendo inexistente la literatura referida al papel de los hombres, aspecto que será indagado en la presente investigación.

Ciertamente, podría parecer un aspecto secundario ya que, de forma general, la literatura de género en el ámbito local es escéptica respecto al papel desempeñado por los movimientos de mujeres de base en el desarrollo de políticas. A diferencia de las políticas estatales o autonómicas, donde se ha hallado una importante transferencia o identificación entre el movimiento feminista y ciertos ámbitos políticos a través del feminismo de estado, las referencias en el ámbito local parecen indicar un papel más bien marginal en el impulso, control y propuestas políticas (Roldán, 2004; Lombardo, 2002b; Valiente, 1998). En el caso de los municipios de la provincia de Barcelona, Lombardo (2002) menciona la posibilidad de que este tipo de asociacionismo no estuviese suficientemente desarrollado en los años noventa, época de la generalización de muchas de las políticas. Lo cierto es que una de las principales políticas ha sido, precisamente, el apoyo a este tipo de colectivos de mujeres, mostrando el análisis de Roldán (2004) que un 80% de los municipios los apoyaban mediante subvenciones, siendo de nuevo un factor fuertemente condicionante el tamaño del municipio.

Existe, no obstante, una excepción en el caso de los municipios de Bizkaia, donde se ha observado una relación positiva entre la existencia de asociaciones de mujeres y el desarrollo de políticas de igualdad, pues en el 72% de los municipios donde se desarrollan políticas hay asociaciones de mujeres. Es una relación observada a nivel estadístico y podría estar vinculada a otros factores, como el apoyo de la diputación al desarrollo de programas de empoderamiento o a otras cuestiones más estructurales, como el tamaño del municipio. Otros estudios que han observado escasa relación han profundizado en los porqués de esa escasa influencia, identificando como principal motivación las características de estas asociaciones en los municipios españoles.

Según Roldán (2004), las asociaciones predominantes son las de amas de casa, culturales y de ocio, personas mayores y viudas, lo cual ofrece un perfil tradicional del asociacionismo vinculado a un escaso activismo feminista. Este perfil se ve matizado en los municipios de más de 100.000 habitantes, en los que la variedad es mucho mayor y en los que un importante número cuenta con asociaciones de separadas (75%) o sindicales (68%), entre otras. Es significativo que en tan sólo un 5% de los

pequeños municipios existan asociaciones feministas, frente al 17,8% de los mayores de 100.000 habitantes; así como es igualmente revelador que un 5,8% de los municipios menores de 100.000 habitantes cuenten con asociaciones de empresarias o emprendedoras frente al 28,9% de las mayores de 100.000; o sorprendente que el porcentaje de municipios pequeños con asociaciones de mujeres políticas sólo alcance el 4,8%, frente a un igualmente y significativamente escaso 6,7% en los municipios mayores de 100.000 habitantes. Se manifiesta, en cualquier caso, un asociacionismo feminista escaso, tanto en los municipios más grandes como especialmente en los de menor tamaño (Roldán, 2004).

Con respecto a los municipios de mayor tamaño (más de 250.000 habitantes), que sí cuentan con un tejido asociativo de mujeres abundante, se observa que los rasgos diferenciadores con respecto a otras asociaciones (vecinales, socioculturales o de acción social), es que las asociaciones de mujeres están más orientadas a la traslación de demandas que a la co-producción de servicios o a la prestación de servicios. Se observa, además, que están más profesionalizadas y dependen más del sector público que otras asociaciones (Rodríguez, 2012). Esta última cuestión no sorprende ya que el apoyo al asociacionismo femenino -no siempre feminista- ha sido una de las principales políticas desarrolladas, como se observaba anteriormente.

Otros estudios, igualmente centrados específicamente en el movimiento de mujeres, ofrecen similares resultados. En el caso Andaluz, se observa que no hay apenas demandas de una mayor participación institucional y protesta política, recibiendo las asociaciones apoyo de las instituciones de igualdad (Ortbals, 2010). Las asociaciones desempeñarían, no obstante, otras funciones útiles, como aquellas más vinculadas al apoyo mutuo.

Asimismo, se ha comprobado la influencia del partido político en el tipo de asociaciones de mujeres existentes en los municipios: en el caso de aquellos municipios gobernados por el PP hay una mayor presencia de asociaciones de amas de casa, de mayores, de viudas, sindicales, rurales, culturales/ocio y religiosas; en el caso de gobiernos liderados por el PSOE, destacan las asociaciones de separadas, las de mujeres (sin categoría específica) y levemente las deportivas (Roldán, 2004).

En cualquier caso, como se mencionaba al referirnos a los movimientos de mujeres a nivel estatal, es complicado cartografiar la actividad de estos movimientos, dadas las

diferentes áreas desde las que se puede abordar la teoría feminista (políticas sectoriales y movimientos en su seno), así como la profusión de materiales no académicos que desde estos entornos se generan (Martínez, 2010). En esta línea, se encontraría el estudio del movimiento feminista dentro del marco de los Nuevos Movimientos Sociales -cuestión fundamental en el estudio actual tanto de los movimientos, como del activismo feminista-, movimientos *altermundistas* con foco en la participación y la autogestión que integran de forma transversal ecologismo y feminismo, posicionándose claramente en estos ejes. El interés de muchos de estos movimientos radica en fijar la acción en los espacios donde se ubica la vivencia cotidiana y en encontrar una mayor facilidad para la participación (ciudades, barrios). Se podrían alinear, por tanto, con el *nuevo localismo* y su asociación a corrientes *municipalistas*.

Si bien lo hallado en esta materia suele corresponder a municipios que superan los 100.000 habitantes, mayores, por tanto, que la muestra estudiada, la ausencia de materiales no necesariamente indica que no se desarrollen en municipios más pequeños, donde quizás anteriormente no había movimientos sociales (15-M, otros) o simplemente no habían sido estudiados por su doble marginalidad, en cuanto a incidencia y ámbito poblacional[86].

[86] Ante la falta de referencias consolidadas sobre esta temática, considénrese, a modo de ilustración, las conclusiones de un estudio sobre el movimiento feminista en espacios autogestionados en Madrid. El espacio estudiado es un buen ejemplo de la profusión de bibliografía no académica que se genera con perspectiva de género desde movimientos locales de base: desde el escrito de posicionamiento del espacio al análisis de la rehabilitación del barrio de Embajadores (Madrid) o al libro colectivo "*Precarias a la deriva"* acerca del invisible e inestable trabajo femenino: *"Partiendo de un espacio okupado, que en el imaginario popular aparece, justamente, como un lugar "alternativo", al margen de la realidad social, la suma de proyectos de La Karakola cuestiona esa distancia con lo público- político. Las integrantes de La Karakola ponen en cuestión la división entre la vida y la política, lo cultural y lo político, lo personal y lo político, y la teoría y la práctica. Sus objetivos giran en torno a la politización de lo cotidiano, a la gestión de las relaciones entre sus diversas integrantes, que también son políticas, y a la reapropiación del espacio público. En éste, se movilizan en torno a demandas que tienen que ver con el ámbito del reconocimiento simbólico y de la redistribución económica, combinando objetivos "culturales" –relacionados con el cambio social y de las normas establecidas- y políticos, estableciendo redes y alianzas sociales e interpelando a las instituciones, a las políticas de género, y al movimiento feminista. Uno de los retos de La Karakola es, como en el resto de los movimientos sociales, el de conseguir combinar una política de reconocimiento de las diferencias de sus integrantes y de personas afines, con el establecimiento de redes y políticas de coalición con otras movilizaciones. La experiencia de La Karakola no refleja, en definitiva, un menor perfil político, o una menor agencia, como sugiere la literatura de los NMS. Sus integrantes son sujetos políticos de una movilización que interviene en lo público, pero no solamente para estar en él, sino con la intención de abrirlo a otros sujetos, otras identidades colectivas, otras demandas, otras formas de hacer política, en un proceso en el que sus*

En cualquier caso, al margen de lo que en estos últimos años podría observarse como transformación y que podría ser un interesante caso de estudio de futuro, la literatura por el momento muestra a las asociaciones de mujeres del ámbito local como un actor poco influyente.

En este sentido, se combinan en el ámbito local dos riesgos citados en capítulos anteriores, en referencia a otros ámbitos administrativos: la dependencia de las subvenciones y la profesionalización del movimiento entendida como cooptación de demandas y posturas críticas, así como, de forma especial en este ámbito, la escasa relación entre movimientos de mujeres y el concepto y la práctica del feminismo. Son, quizás, notables rasgos diferenciales del ámbito local con respecto a otros niveles del *policy making* analizados por la literatura española e internacional, donde se incide en la importancia de dichos movimientos femeninos -sí posicionados en materia de género- en el desarrollo de las políticas.

Sin embargo, como observa el estudio más reciente en la materia, esta cuestión está fuertemente relacionada, además de con las capacidades del movimiento, con las oportunidades de participación en el desarrollo de políticas en los ámbitos institucionales. Por dicho motivo, en el citado estudio, relativo a la participación de movimientos de mujeres (Rodríguez, 2012), sólo analizaron ciudades de un elevado tamaño (entre los 250.000 habitantes y los más de 4.000.000 de Madrid), donde había constancia de canales de participación.

Teniendo en cuenta este marco, desde el punto de vista de esta investigación y dadas las referencias de la literatura, no parece aconsejable barajar la presencia de asociaciones de mujeres como un factor de influencia con una dimensión similar al de la representación femenina de máximo nivel en el gobierno municipal, el color político o el tamaño del municipio, aspectos en los que sí existe gran consenso acerca su capacidad de condicionar el desarrollo las políticas de igualdad.

En cuanto a asociacionismo femenino, se centrará el foco en averiguar previamente si en los Ayuntamientos de tamaño más pequeño -objeto de la muestra-

---

integrantes persiguen, desde posiciones feministas, transformarse ellas mismas y transformar el barrio, la ciudad, y la sociedad en la que viven" (Trujillo, 2006: 71).

existen instrumentos de participación que hagan posible la incidencia, algo por el momento desconocido. Se observarán, igualmente, las opiniones de las asociaciones de mujeres en el marco del análisis cualitativo como posible elemento de contraste y control. Por último, se observará de forma más concreta la participación de las asociaciones en los distintos elementos y prácticas que componen las políticas de género y empleo en los municipios de la muestra.

4.4.3 Mandato

Ámbito específico de las políticas de igualdad y mainstreaming municipales

Como se avanzaba con anterioridad, los municipios comenzaron a desarrollar políticas de igualdad en los años ochenta, a raíz de la promulgación de la *la Ley 7/1985, de 2 de abril Reguladora de las Bases del Régimen Local*, determinando la competencia de los municipios en esta materia. Sin embargo, el germen de las políticas estatales de igualdad ha contado desde sus inicios con una dimensión local.

Los municipios constituyen ese ámbito administrativo donde las personas *existen*, es decir, donde físicamente se encuentran, donde invariablemente ciudadanos y ciudadanas sufren o ejercen la desigualdad, perciben e interiorizan de forma desigual sus relaciones de género. Es, por tanto, el ámbito donde la desigualdad se manifiesta y a donde debemos acudir para identificar estas realidades.

La complejidad multinivel se manifiesta de forma evidente en los municipios, aunque solamente se deba al hecho de que es donde se manifiestan los efectos de la potencial inacción de otros ámbitos. Como ejemplo de ello -cuando desde ningún otro nivel hay respuesta- podríamos observar el tratamiento de la perspectiva de género en la política relativa a la prostitución[87]. Partiendo de ese caso, en el que se evidencia una

[87] En su análisis sobre esta política, Valiente (2004) observa que a nivel estatal el debate es muy pobre por la escasa apertura de los ámbitos donde se produce -principalmente el congreso-, dada que ni el feminismo institucional ni los movimientos de mujeres ubican la prostitución entre sus prioridades. El debate se produce, en cambio, en el ámbito municipal, en donde la prostitución opera o donde, siguiendo con la expresión utilizada, se manifiesta. No obstante, se observa que el debate se enfoca desde el punto de vista del orden público y el aumento de la delincuencia e inseguridad. Las respuestas a una problemática así enfocada son cambios en las ordenanzas del tráfico -para que no se aborde desde los automóviles- y el aumento de la presión policial, que ahuyenta a los clientes y a las prostitutas sin residencia legal. La autora plantea que no se abordan cuestiones de fundamental relevancia como ¿por qué hay prostitución? ¿por qué sus clientes son mayoritariamente hombres? ¿cuál sería la mejor política? Tampoco se plantean interrogantes acerca de cuáles son las consecuencias para las personas que la practican. En los debates los actores suelen ser los vecinos que protestan, los políticos

ausencia de intervención con perspectiva de género en todos los niveles administrativos, identificamos rápidamente algunas de las pautas necesarias para reducir la complejidad y evitar este tipo de déficits en las políticas: una perspectiva de la problemática enfocada a quien padece las consecuencias, así como un análisis de género de la cuestión, como es lógico. Pero también, la demarcación clara del ámbito competencial sería una cuestión a abordar necesariamente, evitando ausencias como el caso descrito, así como solapamientos, interferencias y otros posibles efectos perversos.

Transitando hacia el planteamiento de las competencias, se evidencia implícitamente una pregunta*: ¿cuál es el ámbito específicamente local de las políticas de igualdad de género?* Es decir, ¿en qué aspectos aporta valor la política municipal al objetivo propuesto, frente a planteamientos y políticas transnacionales, estatales o autonómicas?

En este sentido, observaríamos que la gobernanza multinivel en materia de políticas de igualdad podría operar según el esquema expuesto en la tabla 22.

Tabla 16. Gobernanza multinivel y política de igualdad

Niveles de gobierno/administración	Función principal
Unión Europea	Provisión (regulación)
Gobierno Central	Provisión (regulación)
Comunidad Autónoma	Provisión (diseño) y producción
Diputación Provincial	Producción
Gobierno Municipal	Producción

Fuente: (Rodríguez, 2012)

municipales, y especifica que, *"a veces",* algunas personas de los movimientos de mujeres, mientras casi nunca las personas que se prostituyen (Valiente, 2004). La ausencia de un marco claro favorece la proliferación de ordenanzas municipales para atajar la cuestión, generalmente penalizando a las personas que ejercen la prostitución y haciendo referencias, aunque sean indirectas, a la problemática como una fuente tanto de insalubridad como de violencia. En algunos casos, estas visiones conviven con referencias a la prostitución como atentado contra la igualdad, por considerar a las mujeres objetos, y enmarcan la ordenanza municipal relativa a la prostitución en el Plan de Igualdad Municipal, aunque sin medidas observables que beneficien a las personas que practican la prostitución. Como ejemplo, puede observarse el caso de Valencia: *Ordenanza Municipal sobre el ejercicio de la prostitución en la vía pública* (Aprobada por acuerdo plenario de 26/07/2013; BOP de 12/08/2013).

Sin embargo, se contradice esta perspectiva del ámbito municipal desde el punto de vista de la investigación que se plantea.

En primer lugar, porque además de la regulación estatal, existe regulación autonómica, que, como se ha observado, ha sido pionera en la materia hasta la consolidación del marco central a través de la Ley de Igualdad 2007.

En segundo lugar, porque el gobierno municipal, además de su rol de "productor", cuenta con un instrumento de "diseño" (o mandato según la denominación aquí propuesta) determinante, como son los Planes de Igualdad municipales, aspecto que seguidamente se observará en un apartado específico. Este papel de diseño de los Planes se observa también en tanto en cuanto los Ayuntamientos realizan más funciones que aquellas que son de su competencia, aspecto que ya ha sido comentado. Observando políticas sectoriales concretas a las que la perspectiva de género se aplicaría a través del *mainstreaming*, se concretará esta cuestión en el apartado de las políticas de empleo y género en el ámbito municipal.

En cualquier caso, independientemente de que los municipios participen en el diseño a través de sus planes de igualdad, ciertamente no cuentan con legislación específica al respecto. En este sentido, conviene observar qué referencias realiza la legislación estatal y autonómica respecto al ámbito municipal.

Como ya sabemos, la participación de las corporaciones locales en materia de igualdad tiene sus comienzos en la *Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local,* en la que se establecía que los municipios podrían ejercer funciones relativas a la promoción de la mujer.

En la década de los años dos mil, a través de la publicación de normativa autonómica y estatal de igualdad, comienza a concretarse el mandato del ámbito local en materia de igualdad. Dado que algunas leyes de igualdad autonómicas son previas, comenzaremos la revisión de la normativa en ese nivel administrativo, para posteriormente analizar las referencias estatales[88].

[88] Para facilitar la exposición de este apartado, se abreviarán las referencias a las leyes indicando tan sólo la Comunidad Autónoma correspondiente. En los anexos de esta tesis puede encontrarse una tabla en la que se exponen todas las referencias al ámbito municipal existentes cada ley autonómica. El corpus de las leyes de igualdad está formado por leyes de igualdad marco y en algunos caso leyes específicas como aquellas dirigidas a la lucha contra la violencia de género o al trabajo en igualdad.

Mandato autonómico para el ámbito local

De forma global, cabe destacar que algunas leyes autonómicas de igualdad no realizan ningún tipo de referencia al ámbito local (Murcia, Comunidad Valenciana), mientras otras, no sólo en su articulado conceden importantes espacios para referenciar el papel local en la temática, sino que en sus preámbulos destacan el papel del ámbito local en materia de innovación. No obstante, no son leyes de igualdad marco las que realizan justamente estas referencias al ámbito local y su rol decisivo, sino que se se trata de normas referidas a otras áreas temáticas concretas (Ley para el Trabajo en Igualdad de Galicia[89]; Ley contra la Violencia Machista en Cataluña[90]).

Son igualmente heterogéneos los espacios de participación -y, por tanto, de oportunidad de contribuir al diseño de las políticas públicas- que se conceden a los ámbitos locales en los Consejos regionales de Mujer o Igualdad. Se observaba en el capítulo dedicado a las políticas españolas de igualdad, cómo dichos Consejos eran muy variados en cuanto a actores participantes. En lo concerniente a la participación del ámbito local, en algunos casos el rol concedido es marginal y no existen referencias, y en otros, la representación municipal se encuentra en paridad numérica con la administración regional, como es el caso de Extremadura o País Vasco. En otros casos, se observa un relativo reconocimiento al nivel local -francamente marginal- en cuanto a ámbito local específico de igualdad, como podría ser el caso de Castilla y León[91].

Con respecto a las referencias relativas a precisamente los Consejos Locales de Igualdad o Mujer, en algunos casos se recomienda su realización (Castilla y León), y en otros casos la Administración Autonómica encomienda su promoción a los municipios (Navarra, Canarias, Castilla La Mancha, Andalucía). Igualmente, algunas Comunidades mencionan los planes de igualdad locales como una acción que los municipios están facultados a realizar (Extremadura), y en otros casos se insta al apoyo y promoción autonómica de los mismos (Galicia, País Vasco). De la misma forma, existen escasas

[89] Ley 7/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia.
[90] Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista de Cataluña.
[91] En su legislación se observa que, de las 28 vocalías de su Consejo autonómico de participación de igualdad, 3 puestos se otorgan de forma genérica a representantes municipales propuestos por la Federación Regional de Municipios y Provincias y tan sólo 2 representantes provendrían de Consejos Locales de Igualdad o Mujer.

referencias a la financiación y dotación de recursos para el desarrollo de las leyes, pero algunas CC.AA. se posicionan más claramente, indicando en sus articulados la necesidad de dotar de financiación al ámbito local para que ejecute lo previsto (País Vasco), o bien especifican la necesidad de que éstos se doten de financiación para promover la igualdad (Extremadura).

En relación con las estructuras, dos comunidades hacen referencia explícita a la promoción de las Concejalías de Igualdad en sus gobiernos municipales (Navarra, Galicia), mientras en otro caso se hace mención a la promoción de unidades de igualdad (Castilla-La Mancha). Igualmente, dos Comunidades Autónomas realizan referencias explícitas a la aplicación de la ley en la propia administración local (País Vasco, Extremadura[92]).

Por su parte, en casi todas las leyes, excepto en las citadas que no realizan mención alguna, se pueden encontrar referencias al ámbito local en cuanto a la necesidad de coordinación con otras Administraciones. En este caso, Castilla y León debe ser mencionada nuevamente por su énfasis no sólo en cuanto a coordinación, sino en términos de "coherencia y complementariedad", reflejando en el conjunto de la ley una cierta desconfianza sobre las actuaciones locales, acompañada, en consecuencia, de escasa disposición legislativa a dar soporte o apoyo a los municipios. Por lo general, sin embargo, sí pueden encontrarse un gran número de referencias al apoyo técnico al ámbito local, para la realización de planes de igualdad (Galicia) o en el caso de la violencia de género (Asturias, Canarias).

Otro de los ámbitos frecuentemente mencionado, es el de aplicación de la ley, donde se detalla de forma específica que, cuando atañe a las Administraciones públicas, se comprende a las entidades locales (Art. 1,País Vasco, Art. 1 Baleares); de forma más explícita, otras leyes, como la extremeña (Art.2.3.b, Extremadura), detallan que el ámbito de aplicación incluye a los organismos autónomos, fundaciones y otras organizaciones dependientes de las entidades locales municipales.

Es igualmente destacable que algunas legislaciones autonómicas relacionan áreas concretas de intervención para los ámbitos locales (tabla 17).

[92] En el caso extremeño se detalla que deben realizar un diagnóstico de formación en igualdad en el personal de la Administración local, para ajustar prioridades y acceso.

Tabla 17. Normativa de igualdad y ámbitos de intervención a nivel local

País Vasco	Extremadura	Castilla y León
• Aplicación de la igualdad en la Admón. Local • Acciones Positivas • Estadísticas, datos, investigación y estudios • Sensibilización • Vigilancia normativa municipal • Información a mujeres • Conciliación • Servicios Sociales • Participación • Detección de la discriminación	• Aplicación de la igualdad en la Admón. Local • Lenguaje no sexista • Sensibilización • Conciliación	• Planes de Igualdad Locales • Acciones positivas • Coordinación y coherencia con otras administraciones • Formación en Igualdad • Conciliación • Participación femenina en la vida pública • Información y orientación • Ámbito rural • Salud • Integración Laboral

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la tabla 17, la área más mencionada es la de conciliación, seguida de la participación (de asociaciones de mujeres y otros en la definición de las políticas), la aplicación en la propia administración, la sensibilización, así como la prestación de servicios de información y otros a mujeres. En algunas CC.AA. se observa la definición de la aplicación de instrumentos de *mainstreaming* claves como podrían ser la recopilación periódica de información y estudios o el aprovechamiento del ámbito para la detección de la discriminación y tendencias futuras (País Vasco).

Existen otras CC.AA., que, si bien no destinan un apartado específico a enunciar cuál debería ser el rol del ámbito local en la distribución de funciones y competencias, sí lo mencionan al hacer referencia a áreas concretas de intervención. Sería el caso de urbanismo y vivienda con perspectiva de género (Andalucía, Canarias) o referencias al empleo (Castilla La Mancha, Extremadura, Galicia, Castilla y León) que posteriormente serán tratadas en el capítulo 5. Caben destacar, sin embargo, por el número de menciones, el tratamiento y nivel de detalle, dos aspectos: la violencia de género y la citada conciliación y usos de los tiempos.

En lo relativo a la violencia de género, en algunas Comunidades la temática ocupa importantes apartados de sus leyes marco de igualdad (Asturias, Extremadura, Murcia o C. Valenciana) y en otras existen leyes específicas, como es el caso de Andalucía o

Cataluña. En ambos casos, exceptuando a Murcia o la Comunidad Valenciana, el papel destinado al ámbito local en esta materia es fundamental. Las prioridades citadas son los servicios de información, la coordinación de servicios que salvaguarden la seguridad de las mujeres o la necesidad de formar y vigilar la actuación de la policía local.

En el caso de las referencias a la conciliación, además de las descritas en los casos del País Vasco, Extremadura y Castilla y León, encontraríamos referencias muy detalladas en Canarias, Andalucía, Extremadura y Galicia. En todos los casos, excepto Canarias -mantiene la competencia autonómica, pero con colaboración de los municipios- se atribuye como una función más bien local en la que la Comunidad Autónoma debe prestar asistencia técnica y apoyo. Además, se hacen alusiones en estos cuatro últimos casos, no sólo a la conciliación en sí misma, sino a los *usos de los tiempos* o a la *organización del tiempo en la ciudad*, según la Comunidad Autónoma. Se refieren a la coordinación de horarios de centros educativos, servicios municipales de apoyo al cuidado y otros, así como sector privado, para la disposición de horarios adecuados sin sesgos de género.

Por último, es importante destacar que en el conjunto de los aspectos específicos para los que las distintas leyes citan funciones o competencias municipales, se enuncia la posibilidad de inacción o delegación para municipuios menores de 20.000 habitantes. Se consolida, así, el máximo poblacional que en los años ochenta se establecía para la obligación de prestar Servicios de Bienestar o Servicios Sociales, comprendiéndose una falta de capacidad (técnica, de recursos) para llevar adelante acciones de igualdad que parece no haber aumentado con el tiempo en los municipios más pequeños.

Con respecto a otras entidades del ámbito local supramunicipales, destaca la escasez de referencias a las diputaciones provinciales. O bien se habla de entidades locales, si bien en muchos casos en referencia a cuestiones que son competencia municipal (como es el caso del urbanismo), o bien se hace referencia directa a los municipios. Las leyes autonómicas no las dotan por lo general de ningún rol en concreto. Incluso, en el caso de incapacidad local debido al pequeño tamaño del municipio, hay más referencias a la mancomunación que a las diputaciones. En este sentido, las leyes de igualdad continúan la senda de otras muchas políticas públicas, en

las que las funciones de las diputaciones son más bien de apoyo a competencias propias de otros ámbitos, dentro de un contexto político en el que incluso se pone en cuestión su supervivencia como instituciones. En ocasiones, como se mencionaba anteriormente, se comprueba que voluntariamente desarrollan un papel destacado en determinados ámbitos, y así se constata un importante rol en materia de asesoría y apoyo técnico y financiero para las políticas de igualdad municipales (Elizondo et Al., 2001; Lombardo, 2002b). Sin embargo, en el ámbito de mandato como tal, tan sólo encontraríamos como elemento diferencial el caso de Canarias, con múltiples referencias a los cabildos insulares, y País Vasco, con referencia a las instituciones forales. Igualmente, las Federaciones de Municipios y Provincias tan sólo son mencionadas como representantes en los Consejos Regionales de la Mujer, como sería el caso de Castilla y León.

Mandato estatal para el ámbito local

Observado el marco autonómico y su citada heterogeneidad, se pasa a continuación a examinar el ámbito estatal.

La Ley de Igualdad estatal del año 2007 pretende ser un marco que aluda por igual al conjunto de actuaciones emanadas de las instituciones, independientemente de su nivel administrativo, y así se enuncia en su Exposición de Motivos[93] (III). Por lo tanto, incide en el principio constitucional que obliga a la atención a esta cuestión por parte, también, de las Administraciones locales. La Ley, además, incide en aspectos concretos en referencia genérica a los poderes públicos, indicando la necesidad de que el conjunto de Administraciones practiquen el *mainstreaming*. Ejemplo de ello sería la referencia a la actuación del conjunto de los poderes públicos en la integración de la perspectiva de género en la elaboración de sus estadísticas y estudios (Art. 20).

La posible aplicación del *mainstreaming* en el ámbito local se ve claramente reforzada a través de esta ley, ya que dota de competencias genéricas a los

[93] *"La Ley se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales. Y lo hace al amparo de la atribución constitucional al Estado de la competencia para la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles y las españolas en el ejercicio de los derechos constitucionales, aunque contiene una regulación más detallada en aquellos ámbitos de competencia, básica o legislativa plena, del Estado."*

Ayuntamientos en materia de Igualdad[94]. La Ley, por tanto, destierra la ambigüedad en la posible aplicación de la perspectiva de género de forma transversal en los municipios españoles y les dota de capacidad para la acción.

Sin embargo, además de la aplicación transversal de la perspectiva de género en el conjunto de políticas implementadas por las Administraciones, existe tan sólo una referencia específica al ámbito local en lo que podría interpretarse como la aportación diferencial de los municipios con respecto al resto de Administraciones[95].

Por último, si bien no es legislación específica de igualdad, sí es relevante destacar que la *Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local*, confirma la posibilidad de que tanto el Estado como las CC.AA. puedan delegar en los municipios la competencia en materia de igualdad[96].

Mandato de otros niveles administrativos para el ámbito local: otras consideraciones

Ciertamente, además de la legislación de igualdad, consideramos instrumentos de mandato los planes de igualdad u otros documentos afines sobre la materia. En este sentido, se debe destacar el esfuerzo de la FEMP, que ha editado un documento marco (Federación Española de Municipios y Provincias, 2006a), recomendando para el ámbito municipal tanto el *mainstreaming* como la intervención directa y la elaboración de políticas para mujeres, en la perspectiva dual recomendada por la UE. En el mismo sentido, ha publicado numerosas guías de referencia: para la creación de Consejos de Participación de Mujeres municipales (Federación Española de Municipios y Provincias, 2009a); para realizar Planes de Igualdad Municipales (Federación Española de

---

[94] Artículo 21.2. *"Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas".*

[95] Artículo 22. *Acciones de planificación equitativa de los tiempos: "Con el fin de avanzar hacia un reparto equitativo de los tiempos entre mujeres y hombres, las corporaciones locales podrán establecer Planes Municipales de organización del tiempo de la ciudad. Sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas, el Estado podrá prestar asistencia técnica para la elaboración de estos planes".*

[96] Artículo primero**.** Modificación de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local. *"Con el objeto de evitar duplicidades administrativas, mejorar la transparencia de los servicios públicos y el servicio a la ciudadanía y, en general, contribuir a los procesos de racionalización administrativa, generando un ahorro neto de recursos, la Administración del Estado y las de las Comunidades Autónomas podrán delegar, siguiendo criterios homogéneos, entre otras, las siguientes competencias: […]c) Prestación de los servicios sociales, promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia contra la mujer. […]".*

Municipios y Provincias, 2006b); guías de buenas prácticas en materia de empleo (Federación Española de Municipios y Provincias, 2011) o guías acerca de políticas de igualdad para Ayuntamientos de menos de 10.000 habitantes (Federación Española de Municipios y Provincias, 2009b).

Como marco podrían encontrarse también los planes de igualdad estatal y autonómicos. Sin embargo, el análisis de estos no ha resultado tan revelador como en el caso de la legislación. La legislación española en materia de igualdad es un mandato *débil,* como observábamos en el capítulo sobre las políticas estatales, ya que existe un seguimiento pobre para su cumplimiento, y no hay penalización por incumplimiento. En el caso de los planes, la cuestión se agudiza: muchos de ellos se abordan sin ningún tipo de disposición presupuestaria[97]. Esta carencia alienta la necesidad de analizar los planes locales y sectoriales, que constituirán los próximos aspectos a abordar para comprender la extensión y profundidad de las políticas locales de igualdad de género y *mainstreaming*.

Antes de avanzar, en cualquier caso, conviene situar de forma global lo analizado en la legislación acerca del mandato por parte de niveles administrativos superiores para el ámbito local en materia de igualdad.

En concreto, se observan escasas referencias a lo local, si exceptuamos algunas CC.AA. como el País Vasco, Galicia o Extremadura. Por otro lado, las referencias se expresan en mandatos autonómicos que no abundan en el tratamiento de la participación local en el desarrollo de las políticas de género autonómicas (Consejos regionales de la Mujer/Igualdad), lo cual es especialmente significativo. Asimismo, el mandato se centra en municipios de más de 20.000 habitantes, lo que constituye otra fuerte motivación para la elección de la muestra de esta tesis doctoral, ya que no se ha estudiado si ese mandato se cumple al menos en municipios medianos.

También se aprecia que que no existe un acuerdo claro sobre las referencias en cuanto a ciertos instrumentos de *mainstreaming* para promover las políticas, o siquiera sobre las estructuras (promoción de las concejalías, unidades, otros), si bien sí

[97] En efecto, casi todos los planes vigentes en las CC.AA. en 2004 carecían de dotación presupuestaria, excepto Asturias, Galicia y Castilla y León, como ya se ha citado en varias ocasiones. Como se indicaba en capítulos previos, destacan igualmente por su heterogeneidad entre las CC.AA. Véase el *Estudio Comparativo de Planes de Igualdad Autonómicos y Nacional: año 2004* (Instituto de la Mujer, 2004).

se hay consenso en la necesidad de desarrollar planes locales de igualdad. En la misma línea, se encuentran notables referencias, y en consecuencia, se valora como extendido el mandato, en el caso de la realización de intervenciones en materia de participación y servicios para mujeres, cuestiones que no son nuevas y, de alguna manera, eran de esperar. Sin embargo, llaman la atención las sugerencias, muy amplias por otro lado, a concretar las políticas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal, así como las referencias a las políticas de usos del tiempo como aspectos de la intervención municipal.

En estos aspectos podríamos encontrar la respuesta a la pregunta implícita, previamente formulada, acerca de *cuál es el valor añadido de lo local* en el marco de la gobernanza multinivel de las políticas de igualdad de género.

Tras esta reflexión que sitúa el porqué de la intervención local en materia de género, se cerrará el apartado de mandato con lo relatado por la literatura especializada acerca de los planes locales de igualdad.

Planes de Igualdad Municipales

Continuando la senda de la prioridad del uso de este instrumento como elemento diferencial con respecto a otros países, y de manera similar a otras instituciones españolas, los planes parecen haber constituido el formato principal de las políticas de igualdad en el ámbito local. Su objetivo es incorporar la perspectiva de género a las actuaciones de diversas entidades municipales mediante la definición de objetivos concretos para un período de tiempo, que generalmente oscila entre los dos y los cinco años. Los campos que abarcan son múltiples y varían según las prioridades del municipio, pero de forma genérica pueden mencionarse las frecuentes referencias a la violencia de género, la igualdad y el empleo, la participación en igualdad o la sensibilización, formación, salud o cultura con perspectiva de género, en líneas similares a lo mencionado por los mandatos supramunicipales. Estos aspectos se han observado en el análisis de los planes de igualdad disponibles en la bibliografía, procedentes de los municipios de la muestra.

Por su parte, el estudio acerca de servicios de bienestar social municipal para mujeres en España, elaborado desde la Universidad Complutense en los años 2001-2002, aporta datos significativos acerca de la vinculación entre municipios con

programa o plan y *"[…]una mayor tendencia a tener departamentos activos de políticas para las mujeres, con ideas de un trabajo global y recursos para ejecutarlas"* (Roldán, 2004:127). Otros trabajos encuentran una relación similar al observar que un 70% de los municipios que consideran una importante necesidad actuar por la igualdad tenían o estaban desarrollando un plan de igualdad (Gelambí,2005). Por su parte, en Bizkaia se ha observado que hay relación entre la existencia de planes y una mayor transversalidad en las políticas (Elizondo et *Al*., 2001).

Sin embargo, su existencia se ve condicionada por el tamaño del municipio, tanto en la disponibilidad de un programa, como en la percepción de la posibilidad de una aplicación práctica de los planes, aspecto relevante, pues la mera carga simbólica de los planes sin implementación real representa uno de los problemas a destacar (Roldán, 2004). Asimismo, se ha hallada relación entre la existencia de programas locales y la participación en programas europeos por parte del municipio, al presentar estas características un 60% de los casos estudiados (Roldán, 2004).

Algunas comunidades autónomas han apoyado la elaboración de planes mediante subvenciones. La elaboración de los planes puede deberse al propio municipio, con o sin asesoría de técnicos de otras administraciones, o pueden ser realizados por consultoras externas, lo que acarrea el riesgo de la falta de implicación en el desarrollo del plan.

El apoyo al desarrollo de planes es valorado positivamente, pero existe el riesgo de que el plan se convierta en un mero trámite si se carece de voluntad política real en materia de género. Lo cierto es que su mera existencia no indica voluntad de puesta en práctica, por lo que es necesario plantear otros indicadores que evidencien la implicación del municipio en la materialización del plan. Algunos de estos indicadores son la definición de objetivos específicos, concretos y claros, con indicadores de evaluación y definición de sus responsables, así como de los mecanismos de coordinación, la planificación de un calendario para la ejecución del plan, la evaluación del plan en su conjunto, y muy especialmente, la dotación presupuestaria del mismo. Pese a que la dotación de recursos es un requisito indispensable para cualquier implementación de una política, la experiencia en las Comunidades Autónomas

demuestra que no siempre es así en cuanto a los planes de igualdad, como ya se ha recordado[98].

4.5 Mainstreaming municipal: participación y otros instrumentos

Entre las categorías descritas en la descripción del *mainstreaming* que se utiliza como marco en la presente investigación, además de los instrumentos de mandato, se encuentran los instrumentos de análisis, dirigidos a recabar la información necesaria y evidencias de la desigualdad en el impacto de las políticas públicas (estadísticas, informes de impacto de género…). Seguidamente, se identifican los instrumentos educativos y de sensibilización, así como los instrumentos organizativos, entre los que encontraríamos comisiones interinstitucionales, redes o los propios organismos de igualdad -aquí ya descritos como actores, más allá de su carácter instrumental-. Por último, encontraríamos otras categorías como instrumentos de participación (consejos, audiencias, otros) o instrumentos de aplicación, donde se localizarían las medidas implementadas.

Los instrumentos de participación han sido más analizados, como se observará seguidamente. No es el caso de muchos otros, muy destacados en otros ámbitos territoriales, como los informes de impacto de género, los presupuestos de género o algo tan fundamental como las estadísticas e informes. Existen referencias genéricas a su utilización, pero no datos sobre lo implementado, al igual que en otros instrumentos citados para el ámbito local como área prioritaria de intervención, como podría ser la sensibilización. Por ello, se incluyen en este apartado aquellos sobre los que sí existen referencias de implementación, como es el caso de la participación. Por último, es necesario detallar la participación en redes por su importancia en el contexto de municipios pequeños y medianos.

4.5.1 Instrumentos de participación: los Consejos Municipales de Mujer o Igualdad

Un aspecto especialmente positivo de las políticas municipales, donde se manifiesta la utilidad de la cercanía, es la posibilidad de participación de asociaciones

[98] Por ello, se atenderá prioritariamente a estas cuestiones en el diseño del cuestionario.

femeninas y de igualdad en la política municipal (Valiente, 1999). En el caso español, como veíamos, la fórmula más extendida de participación son los Consejos de la Mujer o Igualdad, y fieles al isomorfismo mimético referido, los municipios no son una excepción eligiendo esta fórmula, pese a otras posibilidades de participación que el *mainstreaming* describía y las que ofrecería un contexto de proximidad.

Estos órganos consultivos suelen contar entre sus componentes con asociaciones de mujeres, grupos políticos, personal técnico del área de mujer/igualdad/servicios sociales y su responsable político, así como representantes sindicales.

Entre los años 2001-2002, la media de los municipios estudiados por el equipo de Roldán (2004) que hacían uso de estos órganos -Consejo de la Mujer- se acercaba al 41%, aunque la variación según el tamaño poblacional del municipio era muy fuerte, siendo de menos del 30% en municipios por debajo de los 20.000 habitantes y de un 75% en el caso de municipios con más de 100.000 habitantes.

La participación real en estos espacios es cuestionada por su carácter meramente nominativo (Alonso, 2012). Igualmente, el papel de las instituciones de igualdad regionales a la hora de promover movimientos de base parece ser puesto en tela de juicio, independientemente de la orientación ideológica del partido gobernante, al no trabajar de forma cooperativa con el conjunto de los movimientos de mujeres[99].

Sin embargo, precisamente porque es uno de sus aspectos más destacados, cabría preguntarse qué aporta de forma diferencial el ámbito local en referencia a la participación y cuál es el reto en esta materia (igualdad de género) en los municipios.

Las líneas macro de las políticas de igualdad se diseñan en otros ámbitos administrativos, como hemos visto, con escasa intervención municipal. La participación (de los movimientos de mujeres y por la igualdad, entre otros) se dirigiría a las políticas municipales en sí mismas, ya que desde la administración local tendrían dificultades para trasladar lo encomendado a otros niveles administrativos por las vías de los órganos de participación establecidos formalmente para la política.

[99] En el caso de Galicia, las políticas de los sucesivos gobiernos conservadores (PP) en los años ochenta y noventa no propulsaron un movimiento de mujeres, crítico con sus actuaciones. En el caso del gobierno andaluz (PSOE), el proteccionismo de las instituciones de igualdad no favoreció tampoco un desarrollo autónomo y una participación efectiva de los mismos (Ortbals, 2007, 2008, 2010).

Igualmente, además de la relevancia de la participación, la vigilancia y valoración constante de la política, que permiten adaptarla e inducir cambios de forma más ágil, al margen de la evaluación de impacto final -necesariamente destinada a realizarse tras un período más largo de tiempo-, constituye otro aspecto crucial.

De forma global, la participación continúa siendo uno de los retos más importantes de las políticas locales. Dado su carácter de centralidad en las políticas de igualdad, no siempre resuelto en niveles administrativos superiores, también lo es en las políticas de igualdad locales. Por ello, se examinará en la presente investigación la existencia de instrumentos de participación[100], también en la política sectorial elegida.

4.5.2 Instrumentos de coordinación intermunicipal y participación en redes de igualdad

La constitución de redes y la participación activa en ellas es uno de los aspectos capitales en las nuevas perspectivas de políticas públicas locales de forma general, por los impactos que puede generar tanto compartir experiencias y prácticas reales ya implementadas, como compartir el conocimiento de personas expertas en áreas no disponibles en todas las localidades o aglutinar fuerzas en asuntos prioritarios (Brugué y Gomá, 2002). Son, además, elementos decisivos en la aplicación del *mainstreaming* de género, si bien los estudios no parecen reflejar una predisposición municipal a contar con este instrumento.

En el caso de las redes institucionales, no es evidente que se practique la necesaria coordinación institucional, detallada y mencionada por sistema en la práctica totalidad de estudios y legislación sobre políticas: en el estudio de Roldán (2004), el 17% de los municipios no mantenía nunca reuniones con otros municipios ni con instituciones de la comunidad autónoma en temas de mujer, y un 30% tampoco con la diputación provincial respectiva. Ciertamente, el tamaño del municipio influía de forma determinante en este aspecto. El conjunto de municipios de más de 100.000 habitantes que realizaban reuniones una vez al mes o al trimestre con otros municipios

[100] La verificación de una participación efectiva es compleja, incluso con el apoyo de estudios de caso. No obstante, sí se quiere dejar constancia de la funcionalidad del instrumento de participación más allá de su etapa de puesta en marcha, por lo cual se interrogará en el cuestionario acerca de la frecuencia de las reuniones.

sumaban un 50%, descendiendo progresivamente esta cantidad según disminuía el número de habitantes. Estos resultados serían coherentes si tenemos en cuenta el rol de coordinador comarcal que podrían desempeñar municipios de mayor tamaño (Lombardo, 2002). Sin embargo, pese a las diferencias en cuanto a tamaño, así como las dificultades de dotación presupuestaria en muchos municipios, en el caso de Bizkaia se observaba que tan sólo un 6% trabajaba sus políticas de igualdad en mancomunidad (Elizondo et al., 2001).

Por otro lado, no puede descartarse la participación municipal en redes nacionales e internacionales. Un ejemplo de participación internacional sería el constituido por la red *Ciudades y Gobiernos Locales Unidos* (CGLU), organismo vinculado a Naciones Unidas a través del Comité Asesor de Autoridades Locales, que tiene su propio programa en materia de género. Se ha citado igualmente la participación de municipios españoles en la elaboración del *European charter for gender equality in local life*. E, igualmente, pueden existir redes internacionales directas en ciudades que desarrollen acciones de cooperación internacional, dado que el papel del *mainstreaming* de género como una de las líneas prioritarias según las directrices de la *Agencia Española de Cooperación Internacional* (AECI).

En lo que concierne a la formación de redes compuestas por ONG, sindicatos, empresas, universidades y otras instituciones de la vida pública en el propio municipio, con disposición de formar no sólo *triángulos de terciopelo*, sino redes cooperativas más amplias, no se han hallado datos en la literatura, si bien recomendaciones claras al respecto. Por ello, será una de las cuestiones que serán observadas en este ámbito en la muestra.

4.6 Políticas públicas de género y *mainstreaming* en Ayuntamientos Españoles: factores de influencia y voluntad política

Tras la introducción realizada a las políticas locales de igualdad, cabe hacer alguna consideración final sobre aspectos que la literatura reitera por su fuerte influencia en las políticas de género y *mainstreaming* locales.

A grandes rasgos, el tipo de intervención parece estar fuertemente determinada por el ***tamaño del municipio***: los municipios de más de 20.000 habitantes tendían a contar en los años noventa con programas estables e integrales, mientras que en municipios de menor tamaño se tendía a la actuación concreta, menor, como las acciones del Día de la Mujer Trabajadora y la atención de casos específicos graves, sin necesariamente contar con un diseño asistencial con perspectiva de género (Sampedro, 1992). Como se mencionaba anteriormente, las nuevas leyes de igualdad en la década del nuevo milenio siguen manteniendo la frontera de los 20.000 habitantes, siendo comprensible la falta de capacidad por parte de municipios más pequeños. Se ha evidenciado la fuerte relación entre el tamaño del municipio, su presupuesto y los recursos disponibles para políticas de igualdad, así como disponer de un organismo de igualdad en el municipio (Elizondo et *Al*., 2001)

Otros aspectos susceptibles de influir en el establecimiento de políticas de género más estables o de mayor calado, como el color político o la influencia de los colectivos de mujeres, abrigan, sin embargo, menor consenso en la literatura analizada.

En el caso del ***color político***, el trabajo de Gelambí (2005) en los municipios catalanes no demuestra una incidencia determinante de la opción política gobernante en la posición con respecto a la política de género, si bien se puede observar una mayor predisposición de los gobiernos de CiU a considerar que la igualdad de género no se trata de un problema de relevancia política y por centrarse en políticas de corte más asistencial. Por parte de municipios gobernados por la izquierda, se observa cierta predisposición a definir estas políticas como un instrumento para acercarse a un nuevo contrato social de género.

De forma más concreta, otras investigaciones, como las realizadas de Valiente, Sampedro o Roldán han estudiado la influencia del color político en la existencia de ciertos rasgos, como concejalías específicas (Sampedro, 1992) o planes de igualdad (Roldán, 2004), sin establecer una relación clara. En el caso de los planes de igualdad, el estudio de Roldán (2004) muestra que su existencia no parecía determinada por el color del partido gobernante (PP-PSOE), con apenas un punto porcentual de diferencia.

Por otro lado, se mencionaba anteriormente que la misma conclusión es extraída en lo relativo a la ***influencia del asociacionismo de mujeres*** del municipio. Si bien se valora positivamente la comunicación que se establece gracias a la cercanía, la

influencia de las asociaciones no parece ser definitiva en cuanto al establecimiento de las políticas municipales de igualdad (Lombardo, 2002b; Valiente, 1998): en el caso de Bizkaia sí parecía relevante (Elizondo et *Al*., 2001) , pero otros estudios hacen hincapié en la necesidad de atender a la naturaleza de las organizaciones femeninas (Roldán,2004).

En lo que atañe a la ***representación femenina***, podrían suscribirse muchas de las observaciones que la literatura internacional realiza en relación con las dificultades que encuentran las mujeres en el acceso, así como posibles ventajas como el inicio de una carrera política en niveles administrativos superiores, si bien no ha sido estudiado en profundidad. No obstante, sí se sabe que la experiencia previa en representación política en el municipio a través de las concejalías facilita a las mujeres el acceso a la alcaldía. Así lo muestra un estudio desarrollado en Cataluña, sobre la influencia en las políticas de la representación femenina, que también observa que esta carrera en el municipio se desarrollaba de forma especial en las mujeres del PSC (Gelambí, 2008). Este estudio detacta una correlación entre la presencia de mujeres en el gobierno municipal (concejalías, alcaldía) y la introducción de la preocupación por las desigualdades en la agenda política municipal.

Por su parte, no se observan relaciones tan claras en el caso de que la presencia de mujeres se ubique en la oposición. Además, se observa que en municipios que proponen iniciativas de género más avanzadas, es decir aquellos que realizan políticas de género más cercanas a la estrategia *mainstreaming*, se va reduciendo el porcentaje de mujeres en responsabilidades típicamente femeninas, como los servicios a personas, y se incrementan en otras áreas.

Esta última cuestión es especialmente interesante, dado que se ha observado en análisis preliminares de impacto de la paridad introducida por la Ley de Igualdad estatal (Federación Española de Municipios y Provincias, 2007), que, si bien se incrementa el número de mujeres en concejalías, alcanzándose la paridad, no se corrige la llamada *cortina transparente,* es decir, aquella que afecta a la segregación por sexos en cuanto a áreas temáticas de gobierno[101].

[101] Este informe preliminar destaca nuevamente la importancia del tamaño del municipio, al observar que *"[…] en las poblaciones de mayor tamaño es donde tienen menor peso los estereotipos y las mujeres gozan de mayores oportunidades de acceso a todos los ámbitos del espacio público; no hay que olvidar,*

Otros estudios, centrados en el ámbito de los servicios de bienestar para mujeres, han observado que el liderazgo femenino (alcaldesa) es influyente en el desarrollo de este tipo de políticas de atención a la mujer (Roldán, 2004), pero también lo es el hecho de que exista una masa crítica suficiente de concejalías ocupadas por mujeres (Rodríguez y Navarro, 2012).

Por último, debe mencionarse la ***influencia del territorio*** en las políticas de género municipales. Dependiendo de los programas de ayuda a los municipios por parte de otras Administraciones para el desarrollo de esta política, podemos encontrar zonas con una mayor implementación de determinados instrumentos de las políticas. Como ejemplo, el caso de los municipios catalanes, donde se muestra la importancia de la aportación de la *Oficina Técnica del Pla d´Igualtat* de la Diputación de Barcelona, especialmente en los municipios más pequeños, tanto en asesoría técnica como en recursos económicos (Gelambí, 2005).

En todo caso, cualquier tentativa de éxito en una política pública estará determinada prioritariamente por la ***voluntad política*** de llevarla a cabo, y en este sentido coinciden el conjunto de las investigaciones. Más allá de los discursos y declaraciones, se pretende, a través de la investigación presente, observar cómo se expresa dicha voluntad a raíz de lo que es central en las políticas. Como se ha observado, existen elementos de mandato, resultados e instrumentos usados en la política de igualdad que contribuyen a formar una idea de la importancia concedida a la igualdad en el municipio y a la aplicación de políticas más cercanas al *mainstreaming*. Algunos de los aspectos a tener en cuenta son la existencia de planes de igualdad, la existencia de concejalías específicas, de centros de atención/información a la mujer, la existencia de la figura del técnico de igualdad, la participación del municipio en redes de igualdad de género o la apertura a la participación de organizaciones de mujeres y a favor de la igualdad en la elaboración de las políticas municipales. Sin ser rasgos definitivos que expresen el compromiso político en materia de género, como se verá a continuación, sí son muestra visible de la

---

además, que es en los núcleos de población más grandes donde se dan intervenciones políticas específicamente orientadas a promover la igualdad entre mujeres y hombres" (Federación Española de Municipios y Provincias, 2007: 5). El informe destaca igualmente un *"efecto tirón"* en municipios de menos de 5.000 habitantes, donde no aplica la ley de igualdad, y, sin embargo, se constata un aumento del número de mujeres en puestos de responsabilidad municipal.

labor de algunos de aquellos que mantienen tal compromiso y, por ello, constituyen indicadores de la existencia de voluntad política.

Dentro de los aspectos mencionados, un factor puede influir decisivamente en lo que se denomina voluntad política. En el caso de las políticas de igualdad, el sexo de la persona gobernante, la representación femenina es un determinante en algunos casos, según concluye la literatura internacional y española, así como se ha observado determinante en el caso municipal. En España apenas ha sido estudiado el ámbito municipal en cuanto a representación femenina -pese a ser uno de los espacios político- institucionales con mayor presencia de mujeres-, así como un posible acceso a la participación en otros niveles superiores al servir de plataforma de lanzamiento, como se citaba en el apartado correspondiente.

En la presente muestra, se ha optado por, en primer lugar, observar el cumplimiento de la ley de igualdad en cuanto a paridad en los municipios de la muestra, para poder valorar el impacto específico de una posible masa crítica. Por otro lado, es un rasgo específico local el carácter fuertemente influyente de la cabeza de lista o de gobierno -mayor en comparación con otros niveles administrativos-, especialmente en los municipios que no son de gran tamaño, que son precisamente objeto de la muestra de investigación. Por ello, se observará la influencia específica de la ocupación de la alcaldía por una mujer en cuanto a prácticas políticas y *mainstreaming* en el conjunto de la investigación.

Por otro lado, los trabajos previos, o bien se centran en servicios de bienestar (Roldán, 2004; Rodríguez, 2012), o bien parten de una clasificación del grado de avance de sus políticas (más cercanas al *mainstraming*), según las declaraciones de los responsables, al basarse en la apreciación de lo que en la práctica se instrumenta a través de herramientas de *mainstreaming,* además de examinar el resultado o medidas concretas en un campo sectorial de relevancia como son las políticas de empleo. Estas cuestiones serán expuestas en el capítulo de resultados y conclusiones, si bien con anterioridad debe ser explorada la perspectiva de género aplicada a la política sectorial elegida, en este caso las políticas de empleo. A continuación, se desarrolla el capítulo destinado a profundizar sobre lo investigado en estas cuestiones, de forma panorámica, y de forma muy específica en lo relativo al ámbito local.

CAPÍTULO 5: *MAINSTREAMING* DE GÉNERO EN EL EMPLEO EN EL ÁMBITO MUNICIPAL ESPAÑOL

5.1 Trabajo, empleo y género

En la cultura de las sociedades democráticas industrialmente avanzadas el empleo ocupa un lugar preeminente en la conformación de la personalidad individual, frente a otras culturas donde el origen familiar o religioso resultan determinantes en la construcción de la identidad.

En el siglo XIX se conformó lo que conocemos como *"civilización del trabajo"*, una particular concepción del trabajo y de las relaciones laborales como soporte del orden social y cultural (Ribas, 2003). Frente a la autoproducción de bienes o servicios en contextos familiares o comunitarios, prima la especialización individual para el intercambio posterior en un mercado, convirtiéndose el salario, en consecuencia, en la fuente de recursos para la subsistencia. Además de los ingresos económicos que genera, el empleo[102] destaca como vía fundamental para favorecer la autoestima, la creación de redes personales o el desarrollo de las propias capacidades en una sociedad del talento.

Avanzado el sigo XXI, el individuo se ve sometido a otras disyuntivas de difícil conciliación, asociadas a procesos igualmente complejos, como la fragmentación de la vida social o la disociación del poder y de la autoridad en el plano político; en el plano

[102] Consideraríamos el trabajo como resultado de la actividad humana y el empleo como una labor asociada a una remuneración o salario en el mercado. La búsqueda de estos términos en el Diccionario *de la Real Academia de la Lengua Española* (23ª Edición, 2014) ofrece resultados que afines, asimilando ambos conceptos al de ocupación. Sin embargo, en la acepción 4ª del término "trabajo" encontraríamos esa aproximación más genérica, entendida como actividad humana, frente a "empleo"; o las primeras acepciones de "trabajo", más relacionadas con la percepción de una remuneración. El origen de la división trabajo-empleo es complejo, controvertido y está poblado de grandes transformaciones asociadas. Hannah Arendt (2005) describe la evolución del "Animal Laborans" -labores asociadas a nuestros procesos biológicos para sobrevivir- y el "Homo Faber", que introduce la creación de objetos, fundando un nuevo mundo artificial que nos libera del proceso de la naturaleza en el S. XIX. Sin embargo, en el S. XX, frente al deseado ascenso del "Hombre de Acción" -destinado a generar su discurso y su historia (Arendt, 1993; Saavedra y otros, 2011)-, se muestra la ascensión mayoritaria del "Animal Laborans" nuevamente. Esta situación se observa a través de distintos procesos, entre los que se encuentran la división interminable de la labor, la ascensión de la labor a la esfera pública, la primacía de los medios frente a los fines y del consumo frente al uso, o el consumo como fuente principal de la ocupación del tiempo, frente a otras actividades. Desde el punto de vista de Arendt, era necesario liberarse de las tareas propias de la esfera privada para alcanzar la esfera pública, en la que transcurre la acción política.

económico, estos nuevos procesos se identifican con la fractura entre el éxito personal y el progreso social. El nuevo mercado de trabajo, competitivo, cambiante y no anclado en la valoración de la fuerza laboral, plantea distintos desafíos a ésta, entre otras, ser capaz de definirse a través de constantes mutaciones profesionales (Sennet, 2006).

Desde el punto de vista de los estudios feministas, es posible encontrar visiones holísticas sobres estas problemáticas desde el *ecofeminismo* o el feminismo no capitalista o anticapitalista, vinculando el sistema productivo con la división sexual como fuentes de desigualdad indisociables (Puleo, 2014). Existen también críticas de carácter más concreto y en las que distintas visiones encuentran un mayor consenso, centradas en las problemáticas generadas por la división entre la esfera productiva/pública o reproductiva/privada.

Esencialmente, la crítica principal es que el mercado de intercambio, sobre el que se sustenta el prestigio personal y los salarios (el empleo), no tiene en cuenta el trabajo realizado para fundamentar a esa fuerza de trabajo que participa en los intercambios de mercado. Existe "otra economía", la de las transferencias sin intercambio o donaciones, tan imprescindible como conectada con la economía de intercambio (Boulding, 1976). Sin la existencia de esta otra cara de la sociedad en el mercado, cabría preguntarse qué ocurriría con las personas que no están empleadas porque no pueden (personas mayores o enfermas, niños y niñas, personas con baja empleabilidad…). La división sexual de estos procesos, otorgando la dimensión privada, reproductiva y no remunerada a las mujeres, tiene un impacto notable en la vida de las personas, derivado fundamentalmente del fenómeno de ocultación de esta realidad en los procesos económicos que vivimos y que son analizados a través de las ciencias sociales y la economía[103].

[103] *"Los modelos económicos han reflejado casi exclusivamente la economía de mercado, dando cuenta de un mercado laboral caracterizado por una participación masculina libre de restricciones reproductivas. De esta manera, al no incorporar la categoría género en su esquema conceptual, dichos esquemas interpretativos no están en condiciones de dar cuenta de los diversos planos en que se mueven las mujeres como trabajadoras, madres y ciudadanas. Pero no sólo eso, además, también son inadecuados para el análisis de la población masculina, ya que esconden la actividad de afectos y cuidados sin la cual dichos varones y sus hijas e hijos no podrían subsistir"* (Mayordomo y Carrasco, 2000: 103).

Esta marcada división en cuanto a roles de género y la ocultación del rol reproductivo y su aportación han sido ejemplificadas mediante la metáfora del iceberg, donde tan sólo una décima parte de la actividad femenina asoma tras las aguas. Pese a ello, los datos muestran cómo a lo largo del siglo XX se ha producido una incorporación creciente y masiva de las mujeres al mercado laboral remunerado.

El acceso a la independencia económica era uno de los principales argumentos, así como liberar el capital humano de muchas mujeres, retenido en las repetitivas tareas domésticas por los roles de género y la presión patriarcal. Dichos argumentos han resultado, por lo general, sostenidos por la primera, segunda y tercera olas del feminismo, reclamando el derecho a un trabajo en igualdad a través de políticas públicas que lo conviertan en realidad. En cualquier caso, el acceso de las mujeres al mercado de trabajo remunerado y las políticas de promoción del empleo femenino no parecen ser cuestionadas *per se*. Ciertamente, dichas políticas han sido las políticas de igualdad de género más desarrolladas (Lombardo, 2004), realidad que la literatura recoge, siendo una de las políticas sectoriales más analizadas, al menos en los ámbitos transnacional y estatal.

Sin embargo, sus posibilidades de enfoque e implementación final son objeto de controversia por distintos motivos. Dos cuestiones destacan en líneas generales: en primer lugar, se hace patente a través de la investigación, la necesidad de visibilizar la desigual participación de las mujeres en los distintos ámbitos del mercado laboral, analizando sus motivaciones; en segundo lugar, muchas investigaciones se orientan a poner de manifesto las visiones de género que se esconden detrás de las prioridades políticas en las políticas de empleo, mostrando visiones fragmentadas. Profundizaremos en este capítulo en cómo se han desarrollado de forma concreta estas cuestiones en las instituciones supranacionales de referencia, así como en el ámbito local español, observando las pautas que las instituciones nacionales prevén para los municipios.

Antes, se hará referencia, a continuación, a las políticas de empleo en sí mismas, así como a las pautas de su desarrollo en España, si bien como referencia -como se observará posteriormente, la realidad local en este plano es fuertemente específica-. Por otro lado, cabrá remarcar la especificidad de la aplicación del *mainstreaming*, plano en el que se centrará principalmente la atención.

5.2 Políticas de Empleo: introducción a sus características principales en España

Es frecuente la confusión, especialmente en el ámbito municipal, de las políticas de empleo con aquellas dirigidas al desarrollo económico (Carballada et *Al*., 2005). Además de la creación de riqueza e innovación, la creación de empleo es un importante objetivo de las políticas de desarrollo, aspecto que posiblemente motiva dicha confusión. Por ello, comenzaremos con la definición institucional de las políticas de empleo en España, situándonos sobre sus fronteras y contenidos principales. La definición actualmente vigente sigue encontrándose en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo[104].

Las políticas comunitarias condicionan en su misma definición las políticas españolas de empleo. Los objetivos de éstas se centrarían (Art.2), en primer lugar, en garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación, y, en menor medida en la búsqueda de objetivos secundarios, pero no por ello menos relevantes, como el mantenimiento de un sistema eficaz de protección contra el desempleo que comprendería las políticas activas y la protección por desempleo, las políticas de integración laboral para personas con especiales dificultades (jóvenes, mujeres, discapacitados/as y otros colectivos) o aquellas destinadas a mantener la unidad del mercado de trabajo. Posteriormente, el Real Decreto-Ley 3/2011, de 18 de febrero, añadiría dos objetivos: proporcionar servicios individualizados a la población activa y a las empresas, dirigidos, respectivamente, a facilitar la incorporación de la población, permanencia y progreso en el mercado laboral; y contribuir a la mejora de la competitividad, fomentar la cultura emprendedora y el espíritu empresarial.

Como se observa, se parte de una distinción previa clara: las políticas de empleo *pasivas,* conformadas por las coberturas por desempleo, fundamentalmente; y las políticas *activas* de empleo, que también han sido definidas como *"toda medida cuyo*

[104] Artículo 1. *Definición: Teniendo en cuenta lo establecido en los artículos 40 y 41 de la Constitución, la política de empleo es el conjunto de decisiones adoptadas por el Estado y las comunidades autónomas que tienen por finalidad el desarrollo de programas y medidas tendentes a la consecución del pleno empleo, así como la calidad en el empleo, a la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y demanda de empleo, a la reducción de las situaciones de desempleo y a la debida protección en las situaciones de desempleo. La política de empleo se desarrollará, dentro de las orientaciones generales de la política económica, en el ámbito de la estrategia coordinada para el empleo regulada por el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea".*

objetivo sea la inserción o reinserción laboral, y no se traduzca en un gasto de garantía de rentas, suponga o no gasto presupuestario" (Portillo, 2002: 36). Cabe señalar que las primeras, las pasivas, en ningún caso atañen al ámbito local, siendo competencia estatal, si bien se deja constancia de su importancia en el conjunto de las políticas de empleo con perspectiva de género, dado el impacto que tienen en el colectivo mujer, con porcentajes mayores de empleo sumergido, precariedad y contratación a tiempo parcial que limitan su acceso a dichos sistemas de protección. Centrándonos, por lo tanto, en las políticas activas de empleo, reseñaremos su evolución en España.

En los primeros años de democracia, el objetivo era tratar de consolidar las protecciones por desempleo y jubilación, facilitando la salida del mercado laboral de hombres de edad avanzada, así como consolidando otros sistemas, como es el de la formación para el empleo. Igualmente, se afirmaban las relaciones laborales, configurando como principales actores de las políticas de empleo, unos sindicatos en proceso de consolidación, así como las asociaciones empresariales, desarrollándose la negociación colectiva (Toharia, 2003). Tras la implantación de estas bases estructurales, la literatura coincide en que, siguiendo las directrices europeas, los pasos de las políticas activas se han encaminado hacia la flexibilidad del mercado de trabajo (Miguélez, Prieto, Martínez y Rebollo, 1999; Miguélez, 2004; Prieto y Miguélez, 2009; Ruiz, 2004; Tobes, 2002). Para algunos autores, esta flexibilidad se ha articulado principalmente mediante la constitución de las políticas de fomento del empleo como ejes de las políticas activas. Éstas se articularían, por un lado, a través de la diversificación de las formas de contratación, especialmente a través de la generalización de las modalidades de contratación temporal, combinadas con medidas de fomento de la contratación, fundamentalmente a través de bonificaciones en las cuotas a la seguridad social y subvenciones para colectivos en riesgo (dirigidas al sector privado). Por otro lado, otra acción política en donde se observaría un importante desarrollo, si bien menor, se encontraría en el fomento del empleo público y el emprendimiento (Ruiz, 2004).

Algunos estudios destacan de forma general la ineficacia de las políticas, situando como una de sus causas la total ausencia de evaluación de las políticas (Alonso-Ballester, 2009). Otras fuentes señalan déficits de carácter más específico, como la necesidad de profundizar en las políticas de flexibilidad, reduciendo costes laborales,

así como adaptando el sistema de formación a las necesidades de cualificación de las empresas (Tobes, 2002). Si bien la necesidad de adaptar la formación es una cuestión donde existe un notable acuerdo, se observan visiones críticas con respecto a la flexibilidad del sistema laboral español. Éstas tienen su base en las consecuencias negativas que la temporalidad asociada conlleva, tanto para quienes participan del mercado laboral, como para las propias políticas activas[105].

Igualmente, las políticas se ven condicionadas por el gran impacto de la temporalidad en las relaciones laborales. En este sentido, en primer lugar, la temporalidad incentiva negativamente la participación sindical, debilitando, por tanto, la expresión de los trabajadores como colectivo, así como cargando sobre ellos el peso de la incertidumbre o inseguridad de los procesos de adaptación en un contexto de creciente competencia e innovación tecnológica. Las mujeres y personas migrantes son los colectivos más afectados por la temporalidad, y se ven más afectados en su representación en las relaciones laborales (sindical, patronal, organismos públicos) que caracterizan el diseño de las políticas.

España, en términos comparados con otros países europeos, y pese a tener una tasa más alta de temporalidad[106], acomete las políticas de flexibilidad justamente cuando estos colectivos infrarrepresentados se incorporan con más fuerza al mercado laboral, a finales de los años noventa. En otros países, las mujeres se habían incorporado ya en los años sesenta u ochenta, además de no experimentar una oleada migratoria tan intensa como España en esa época. Esta situación de debilidad en la negociación colectiva, donde sólo los trabajadores de la Administración y de las grandes empresas cuentan con una negociación colectiva eficaz, caracterizaría a España, conjuntamente con la ineficacia estatal a la hora de promover la estabilidad, pese al alto grado de regulación (Prieto y Miguélez, 2009).

En este contexto, las acciones más destacadas realizadas por la autoridad pública en sus distintas dimensiones territoriales son la formación y las iniciativas de

[105] Se observa que la temporalidad supone un mayor gasto en políticas pasivas de empleo, así como un importante montante en bonificaciones a la contratación indefinida, por lo cual no resta presupuesto para otras políticas activas de empleo con un posible menor coste-beneficio (Ruiz, 2004).

[106] En años previos a la crisis económica iniciada en 2007, España contaba con una tasa de temporalidad del 34% , frente al 14,7% de media de la UE-15 (Comisión Europea, 2005).

orientación profesional para el empleo y el autoempleo (Galardón, Lorente, y Cortés, 2012).

Respecto a la formación, las principales fortalezas observadas se refieren a la calidad del profesorado que imparte los cursos, la disponibilidad de una red territorial que permite acercar a los usuarios y usuarias finales dichas medidas, así como una buena valoración de los destinatarios de la formación en relación a la calidad de los mismos. Sin embargo, se detecta una fuerte descompensación entre la oferta de cursos y las necesidades del mercado de trabajo, realizándose formaciones de gran calado en segmentos del mercado en franco declive, y otras distorsiones fruto de la falta de estudios y análisis de información adaptada al territorio, así como quizás fruto de otra de las debilidades detectadas, la rotación laboral del personal que planifica la formación.

Por otro lado, la escasez de ofertas de empleo que los servicios públicos de empleo autonómicos y estatal reciben para gestionar y localizar personal disponible, invalidan en ocasiones la consecución de resultados de inserción finales. Esta desconexión se observa igualmente en el caso de la orientación laboral, constatándose que, pese a que la normativa incide en la realización de itinerarios integrales de orientación, formación e intermediación, no es lo ofrecido por los servicios públicos de empleo, caracterizados por actuaciones inconexas. No obstante, como rasgo general cabe destacar notables diferencias entre Comunidades Autónomas.

En el caso de este tipo de medidas de las políticas activas de empleo, los actores se amplían más allá de los agentes sociales (patronal y sindicatos) y servicios públicos estatal y autonómicos. Otras Administraciones (comarcas, diputaciones y ayuntamientos, fundamentalmente), así como entidades sin ánimo de lucro, participan en la ejecución de estas actividades[107].

[107] Se observa que el 48,7% de las personas receptoras de este tipo de acciones acuden a los servicios públicos de empleo, mientras un 16,8% acuden a entidades sin ánimo de lucro. Estas entidades son las mejor valoradas en cuanto al ajuste de la información ofrecida (un 85% las valora positivamente, frente a un 76% de las Administraciones públicas). Por su parte, los agentes sociales atenderían a un 15,2% de las personas usuarias. Las entidades locales, por tanto, antenderían a un 19,3%, situándose en segundo lugar, tras los servicios estatales y autonómicos públicos, si bien se observan grandes diferencias entre las Comunidades estudiadas (como ejemplo, contrástese el 25% de atenciones locales en el caso de Cataluña, frente al 7% de Aragón). Estos datos han sido extraídos de un completísimo estudio al respecto realizado en 2012 bajo encargo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y el SEPE

Al igual que otras políticas, gran parte de la evolución de las políticas españolas de empleo está determinada por lo emanado de la Unión Europea en la materia, si bien como observábamos, en este caso la vinculación se incluye en la misma definición legal de la misma, haciendo más evidente su peso en el conjunto de la política.

En función de las conclusiones de la Presidencia del Consejo Europeo de Helsinki (noviembre de 1999), se aprueban en 2000 las directrices para la elaboración de los correspondientes Planes Nacionales de Empleo, basados en varios principios: avanzar en la modernización de los servicios públicos de empleo; facilitar el acceso a la sociedad de la información; y apoyar las acciones locales de empleo. Por último, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres pasa a tener un enfoque horizontal, de forma que esté presente en todos los pilares de actuación (Portillo, 2002). A continuación se detalla lo relativo a este aspecto.

5.3 Las políticas de empleo y género: el marco europeo

Como se ha tratado en anteriores apartados, la europeización ha sido un importante condicionante en las políticas de género. Resulta procedente, por consiguiente, analizar en detalle qué visiones se han desarrollado para las políticas de empleo desde el marco institucional comunitario. El impulso europeo a estas políticas es reconocidamente notable y encuentra sus bases en los documentos fundamentales de la Unión Europea:

- *Tratado de Roma* (1957): principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo (Art. 119).
- *Tratado de Ámsterd*am (1997): necesidad de que cada Estado miembro garantice la igualdad en cuanto a retribución de un mismo trabajo y para trabajos de igual valor, asumiendo la discriminación en la valoración de trabajos típicamente femeninos frente a los masculinos (art.141).
- *Directiva 76/207/CEE*: aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación profesional, la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

(Galardón, Lorente y Cortés, 2012). No se han hallado datos semejantes previos a esta fecha coincidentes con la fecha de la muestra de investigación, 2009.

Estos principios se han desarrollado a través de las Directrices Europeas por el Empleo 2005/2008[108], que se fundamentan sobre cuatro pilares: empleabilidad, adaptabilidad, espíritu de empresa e igualdad de oportunidades.

Por su parte, otros documentos clave, más allá de las directrices por el empleo, inciden en la cuestión. La *Estrategia Europea 2020*[109], definida para lograr un crecimiento sostenible, inteligente e integrador, cuenta como su primer objetivo lograr que el 75% de las personas entre 20 y 64 años se encuentren empleadas. Al mismo tiempo, resuelve reducir la exclusión social- feminizada en muchos casos- en más de 20 millones de personas. En este sentido, las políticas de empleo se han convertido en una de las políticas prioritarias a la hora de luchar contra la exclusión social. La cohesión social, así como la consecución de mejores tasas de empleabilidad de la ciudadanía europea y mejores empleos, son objetivos por los cuales se dota de financiación al Fondo Social Europeo en los dos últimos períodos de programación (2007-2013/ 2014-2020) (Serrano, 2012).

El crecimiento de los ratios de personas empleadas puede contar con múltiples motivaciones, pero cabe destacar que se encuentra entre ellas la necesidad de entroncar los objetivos europeos de mayor protección social con una estructura económica capaz de sostenerlo, aspectos que ya eran prioritarios antes del estallido de la gran crisis en 2008 (Esping-Andersen, 2002; 2008). Para ello, Europa se marca distintos objetivos, entre los que se encuentran el déficit cero o la incorporación de más empleados y empleadas para sumar contribuciones al sistema público. El empleo femenino contaría en este caso con mayores posibilidades de crecimiento neto, dada la mayor proporción de mujeres inactivas en edad de emplearse. Debe considerarse esta cuestión como un aspecto clave en la promoción de la política, más allá de las reivindicaciones femeninas (Navarro et *Al*., 2004).

Independientemente de las motivaciones primigenias para su impulso, estos potentes objetivos generales en materia de empleo, contrastan con una realidad

[108] Decisión 2005/600/CE del Consejo, de 12 de julio de 2005, relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros (DO L 205 de 12.7.2005).
[109] *Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador* Bruselas, 3.3.2010 COM(2010) 2020 final.

desigual de género en el mercado de trabajo, que las políticas europeas han abordado de forma sistemática a través de la incorporación del *mainstreaming* de género desde los años noventa.

Desde 1996 existen estándares para ratios de empleo femenino en el marco de la Estrategia Europea de Empleo. La puesta en marcha del *mainstreaming* en este plano se llevó a cabo a través de una red de trabajadores/as de la Comisión -"*gender correspondents*"- responsables de dicha implementación en sus respectivas direcciones generales. Se elaboraron guías para el desarrollo del *mainstreaming*, colecciones de buenas prácticas, metodologías, programas de formación, así como distintos de instrumentos de análisis y seguimiento. Se prestó, igualmente, una particular atención a los datos e indicadores de medición. Estas actividades y compromiso desarrollados en Beijing, fueron reforzados por cada Presidencia de la UE, integrando indicadores de género en los planes nacionales de Empleo de cada país (Bruno et *Al*., 2006)[110].

Acerca de la prioridad de las políticas de empleo en la UE y la cristalización del *mainstreaming* en la UE, igualmente como estrategia, existen distintos análisis sobre cómo ha influido en la mejora de las condiciones de vida de hombres y mujeres. La pregunta principal parece dirigirse a cuál sería el impacto de la incorporación de la perspectiva de género a una política que en sus inicios se consideraba genéricamente neutra.

Las respuestas suelen ser bastante críticas, si bien con matices que señalan las aportaciones en positivo. De forma general, puede decirse que las críticas a las políticas de igualdad en el empleo constituyen el principal foco en el seno de las críticas feministas a la construcción europea. Ciertamente, la visión de género emanada de la UE es criticada desde otros puntos de vista más amplios, como sería la consideración de la igualdad un objetivo y no un valor de primer rango, lo cual

[110] Además, la UE en su conjunto fijaba orientaciones a resultados macro: en el Consejo Europeo de Lisboa (23 y 24 de marzo 2000), se marcó el objetivo de incrementar el número de mujeres empleadas, desde la media europea del 51% en esos años, hasta más del 60% en 2010; en el Consejo Europeo de Barcelona (15 y 16 de marzo de 2002), asociando el rol reproductivo femenino a las dificultades para alcanzar estas cifras, se indicaba que "*los Estados miembros deberán suprimir los elementos que desincentivan la participación de la mano de obra femenina y, en consonancia con los modelos nacionales de asistencia, esforzarse en prestar para 2010 servicios de acogida al menos al 90% de los niños de edad comprendida entre los tres años y la edad de escolarización obligatoria, y al menos al 33% de los niños de menos de tres años".*

desmotiva la participación femenina en los propios procesos de construcción europea[111] (Shaw, 2002). Sin embargo, la equiparación europea en la práctica de igualdad de género a igualdad de trato *en el empleo*, puede ser parte fundamental de estas visiones críticas, al limitar la construcción de otros regímenes de género (Walby, 2004; Lombardo, 2003). Esta limitación se articula siguiendo la primera ruta hacia la igualdad descrita en el *dilema Wollstonecraft*[112] mediante la extensión a las mujeres de las *mismas* oportunidades disfrutadas por los hombres, es decir, un empleo remunerado (Lombardo, 2003).

Otras limitaciones impuestas por las políticas de igualdad en el empleo se entroncarían en las siguientes líneas argumentales (Walby,2004):

- En primer lugar, inicialmente, la Unión Europea restringía sus políticas al empleo estándar. Muchas mujeres no participan de este tipo de empleo, por lo que el impacto de las regulaciones europeas era cuestionable. Posteriormente, la UE incluyó aspectos de género en el trabajo precario y a tiempo parcial, mejorando la evaluación del impacto de las posibles políticas.
- Las leyes de igualdad de trato, muy focalizadas en el ámbito del empleo, reproducen la visión masculina del hombre trabajador y ciudadano, lo que implica que las raíces de la desigualdad no se abordan. La UE fracasa a la hora de reconocer necesidades diferenciales para mujeres que responden a necesidades de cuidado (Lombardo, 2003b). Una de las principales propuestas europeas al respecto, es la propuesta de subsidiar dicho cuidado, cuestión que, no obstante, se deja en manos de los Estados miembros, sujetos, por otro lado, a disciplina presupuestaria, lo cual limita la implementación de políticas de bienestar. En cualquier caso, sí se reconoce el papel que han tenido las directivas europeas con respecto a la

[111] Se analiza como una de las posibles motivaciones para la escasa participación femenina en el proceso de Constitución Europea, posteriormente truncado.

[112] La segunda ruta constituiría la propuesta desde la diferenciación. Las dos rutas constituyen trampas en el patriarcado, motivo por el cual se denomina "dilema". En el primer caso, porque se trata de equiparse a los hombres (se mantiene la dominancia simbólica, el segundo lugar, al querer imitar ese inalcanzable masculino). En el caso de la segunda ruta, el dilema no se resuelve, dado que en el esquema masculino dominante (ciudadano) no encaja aquello que es distinto, considerándose ya no los derechos en tanto que *ciudadanas*, como en tanto que *mujeres,* siendo una cuestión, por consiguiente, peligrosa.

paternidad, incidiendo en el rol de padre trabajador y crecientemente cuidador. Por último, se cuestiona que la provisión estatal sea la única manera de solucionar esta cuestión.

- Se critica que la orientación al mercado de la Unión Europea ha dejado desatendidas grandes áreas de la desigualdad, como es la violencia contra las mujeres, la preferencia sexual o el aborto. Sin embargo, en este caso se matiza también que a través de esa orientación mercantil se ha abierto la libre competencia en clínicas que ofrecen el aborto como servicio, así como se ha terminado legislando acerca de la imposibilidad de discriminación por orientación sexual y se han favorecido políticas contra la violencia.
- Por último, se destaca la gran diferencia que en la práctica existe en la implementación de las políticas en cada Estado, fruto de diferenciales voluntades políticas, distintas instituciones, así como diferentes transposiciones de las directivas europeas.

Dentro de estas líneas argumentales críticas, las políticas de *conciliación de la vida familiar, laboral y personal* ocupan uno de los espacios más relevantes por la escasez de visiones integrales que ofrezcan respuestas a las necesidades de las actividades reproductivas, y estas políticas parecen haber ocupado el único espacio de respuesta. Por ello, a continuación, se les presta especial atención.

5.3.1 Empleo y conciliación

Respecto a lo conocido como políticas de conciliación, algunas autoras consideran directamente que no son políticas de género, por la *invisibilización* que producen del trabajo femenino en oposición al empleo, que sigue siendo entendido como ocupación asalariada (Paleo, 2012). Otras autoras resaltan distintos aspectos problemáticos.

Cabe destacar, en primer lugar que, dada la ocupación de las labores de cuidado de las mujeres trabajadoras por otras mujeres, más pobres y frecuentemente inmigrantes (Morokvasic, 2003, 2007), este tipo de políticas pueden generar un fenómeno de traslación de la desigualdad. Unas mujeres no concilian o lo hacen con dificultad, para que otras puedan hacerlo. Las mujeres inmigrantes, por lo general, se adaptan mejor a los entornos migrados, desean menos el retorno y valoran poder

acceder a este mercado laboral europeo en mayores términos que los hombres (Morokvasic, 2007). Este hecho, sumado a la ocupación de empleos con gran demanda, especialmente antes de la crisis económica –por ejemplo, el sector de la dependencia- se hallarían entre los motivos por los que algunos países como España promocionaron la inmigración femenina. En este caso, al igual que en anteriores ocasiones, el problema ofrece aspectos a valorar desde otros puntos de vista, ya que se observa una repercusión positiva en las mujeres migrantes al reconocerse su capacidad e interés como trabajadoras, frente a visiones represivas en ese plano en sus países de origen (Morikvasic, 2007).

Por otro lado, algunas investigaciones apuntan a que, si bien la conciliación de la vida familiar tiene el potencial de constituir una transformación en las relaciones de género, la implementación de la política se abre a diferentes interpretaciones. Stratigaki (2004) ejemplifica con la conciliación cómo las políticas de género son usadas para construir otros objetivos europeos, diluyendo, así, el potencial del *mainstreaming* tras su incorporación a la Estrategia Europea de Empleo en los años noventa. La "*reconciliación"* entre la vida laboral y familiar gradualmente habría pasado de un contexto de género -dirigido a compartir las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres- para convertirse en un objetivo con orientación al mercado, al promover *"formas flexibles de empleo"*.

Además de las posibles orientaciones estratégicas europeas, el trabajo comparativo de políticas de género en Europa desarrollado entre los años 1995-2004 (MAGEEQ) sitúa notables diferencias y visiones entre países también en el caso de las políticas de conciliación. Se observa que esta cuestión es una temática importante, que aborda la desigualdad en la intimidad de la organización familiar, pero nuevamente muy relacionada con el logro de otros objetivos en el seno del mercado de trabajo o de protección de la infancia, frente a la igualdad de género como principal motivación. En algunos países también se relaciona con problemas demográficos asociados al decrecimiento poblacional y al envejecimiento (Verloo, Maratou-Alipranti, Tertinegg y Beveren, 2004).

En el caso de Reino Unido, la no genderización del problema se sitúa en un contexto de alejamiento del poder por parte de la institución de igualdad (*Women´s Unit*). Otra unidad gubernamental (*Social Exclusion Unit*) contaba con un mayor

alineamiento con el poder central, mientras la unidad de igualdad tenía su propio programa. Finalmente, las posibles políticas *genderizadas* (*women´s friendly policies*), terminaron por no estarlo, continuando como *family-friendly policies* (Squires y Wickham-Jones, 2002).

Otras investigaciones ofrecen, no obstante, resultados más optimistas para algunos países, como sería el caso de Alemania: como efecto de la europeización, sus políticas de empleo habrían sido *genderizadas*, fenómeno que se visibiliza a través de un mayor acceso de las mujeres a las fuerzas armadas, así como, desde 2002, en el compromiso de los gobiernos federales en introducir escuelas con horarios extensivos y mayor políticas de cuidado infantil (Liebert, 2003).

Por otro lado, es necesario llamar la atención sobre una cuestión de gran relevancia, tanto para las políticas de empleo como, en concreto, para el dilema no resuelto que continúa siendo la conciliación. Se trata de la disponibilidad de datos estadísticas sobre los usos de los tiempos, base necesaria para desarrollar políticas bien enfocadas en estas delicadas cuestiones.

5.3.2 Usos del tiempo y su medición

Diversos estudios llaman la atención sobre la necesidad de enfocar las encuestas de población activa adecuadamente, complementándolas con las inexistentes encuestas de trabajo doméstico, no solamente en tanto tiempo dedicado, sino con mayor información que permita observar cómo éste se desarrolla. Un ejemplo de propuesta sería la inclusión de datos sobre tasas de participación en el mercado laboral (actividad, ocupación, desempleo, no empleo, inactividad laboral, grados de precariedad, flexibilidad y segregación laboral, así como indicadores subjetivos de satisfacción con el tiempo de trabajo y organización del mismo); tasas de participación en el ámbito familiar doméstico (actividad e inactividad doméstica, grados de precariedad, flexibilidad y segregación doméstica, así como indicadores subjetivos de obligatoriedad-necesidad en la realización del trabajo doméstico) y tasas de participación simultánea en el ámbito familiar y en la esfera mercantil, incluyendo tasas de integración en ambos trabajos y niveles de conflicto de simultaneidad (Mayordomo y Carrasco, 2000).

Pese a su clara relevancia por el impacto en la vida de hombres y mujeres en el día a día, grupos feministas y diversos estudios llaman la atención sobre la desaparición de las escasas preguntas relativas a la distribución de los tiempos disponibles en las encuestas de diversos países, así como la ausencia de la perspectiva de género en sus enfoques (Araya, 2003).

Esta cuestión es decididamente relevante por la propia configuración de las políticas europeas. Algunas autoras sostienen que los procesos iniciados en la UE representan el paroxismo del "*government by numbers*". El *Método de Coordinación Europeo* constituye la diversidad en las políticas al forjar unos objetivos comunes, generando gobernanza a través de la estandarización del conocimiento. En esta línea, nos encontraríamos ante una concepción de *mainstreaming* basada en mecanismos cognitivos (Bruno et *Al*., 2006). En este contexto, los datos cuantitativos desempeñan dos funciones principales en las políticas de empleo y *mainstreaming* de género: en primer lugar, marcar objetivos comunes y evaluables; y, en segundo lugar, hacer inmediatamente comprensible la desigualdad en políticas consideradas genéricamente neutras, aspecto que ha sido considerado prioritario en el *mainstreaming* actual europeo. En este contexto, la configuración y extracción de datos y su selección para posterior análisis deviene un aspecto decisivo en la política.

Otros aspectos menos visibles han sido igualmente citados por la literatura, dada su relevancia en el actual contexto, como es el caso de la Responsabilidad Social Corporativa.

5.3.3 Empleo, *mainstreaming* de género y nuevos espacios de la política: Responsabilidad Social Corporativa

Algunas autoras y autores se hacen eco de la necesidad de prestar atención a otras áreas que pueden contribuir al desarrollo del *mainstreaming* de género, como sería el caso de las políticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), *Corporate Social Responsibility* (CSR) en inglés. Dichas políticas, con su elenco de nuevas herramientas -especialmente de medición, pero no sólo- y su foco en todo tipo de organización, ofrece muchas posibilidades en un contexto creciente de gobernanza donde la interrelación entre sector público y privado se hace cada vez más necesaria para desarrollar determinadas políticas públicas (Grosser y Moon, 2005; Otero, 2009). En el

caso de las políticas de empleo, la relación es obvia, ya que la mayor parte de las empleadoras son empresas, con grandes diferencias en cuanto a actividades y tamaño, por lo que parece decisivo acercar la perspectiva de género a este sector.

La Comisión Europea define la RSC como "*la integración voluntaria por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en sus relaciones con sus interlocutores*"[113]. En esta definición, podemos destacar tres aspectos clave: *Integración,* que hace referencia a la gestión no puntual e inmersa en la cultura organizativa de la empresa; *voluntariedad,* que implica trabajar más allá de la legislación vigente -lo cual , sin embargo, no limita la elaboración de un marco legislativo claro-; y, por último, las referencias a las relaciones con los interlocutores, grupos de interés o *stakeholders*, es decir la necesidad de abrir la concepción y prácticas empresariales a quienes participan de su entorno.

La RSC persigue que las organizaciones, y especialmente el sector lucrativo empresarial, se comprometan en la resolución de cuestiones que atañen al conjunto de la sociedad, retos que se ha asumido que la gestión pública no puede afrontar en solitario, especialmente ante el creciente poder que las empresas ejercen en una economía globalizada. Los retos se situarían en tres ámbitos: económico, ambiental y social. Las áreas temáticas objeto de posibles buenas prácticas son, por lo tanto, muy variadas: derechos humanos, aspectos ambientales (biodiversidad, cambio climático, eficiencia energética, entre otros), lucha contra la corrupción, desarrollo comunitario, consumo, transparencia, fiscalidad, trabajo (calidad y seguridad en el empleo, diversidad e igualdad de género o integración de personas en dificultades, entre otras).

Posteriores documentos europeos han definido la RSC de una manera más sencilla. La Comisión Europea redefinió el término en la estrategia europea de RSC 2001-2014 como "*la responsabilidad de las empresas por sus impactos en la sociedad"*[114].

La igualdad de género en el empleo ha ocupado un importante lugar en los documentos de RSC europeos[115]. Si bien la RSE es de naturaleza voluntaria, posteriores

[113] Comisión Europea (2001), *Libro Verde Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas.*
[114] Comisión Europea (2011), *A Renewed EU Strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility*.
[115] También en recientes documentos del Parlamento Europeo como las dos resoluciones del 6 de febrero de 2013: *Responsabilidad social de las empresas: comportamiento responsable y transparente*

directivas europeas han acotado el marco de la voluntariedad, y a partir de 2017 será obligatorio que las empresas de más de 500 personas empleadas, informen, entre otros, de su composición de género, tanto en la estructura como especialmente en la cúpula directiva[116].

Igualmente, la Administración pública, dentro de sus políticas de promoción de la RSC en las empresas, así como por coherencia con su política de responsabilidad interna, crecientemente incorporan cláusulas en las contrataciones y subvenciones, que priorizan a aquellas organizaciones que cumplen, entre otros, criterios de igualdad de género[117]. En el caso de las políticas de empleo y *mainstreaming* de género, la RSC sumaría a las tradicionales políticas de igualdad mediante regulación, un marco para la promoción voluntaria de distintas prácticas en las empresas, que podrían ser premiadas mediante el consumo público y privado responsable, entre otros[118].

Las políticas de RSC partirían de visiones de un entramado estatal distinto, como podría ser la visión del *Estado Relacional* donde la Administración adopta un rol de emprendedora social, frente a modelos como el burocrático o gerencial (Mendoza y Vernis, 2007; Vernis y Mendoza, 2009). Otro modelo propuesto se denomina precisamente CSR *(Corporate Social Responsability)* y se propone como evolución al modelo de estado keynesiano o de bienestar, así como al modelo de estado neoliberal. Ante los retos de la internacionalización y superando concepciones cerradas acerca de la maximización de la utilidad individual, los retos sociales y ambientales comunes tomarían la relevancia que en verdad tienen de forma comunitaria. En este contexto, los gobiernos desempeñarían nuevos roles de facilitación y catalización de procesos

---

de las empresas y crecimiento sostenible» y *«Responsabilidad social de las empresas: promover los intereses de la sociedad y un camino hacia la recuperación sostenible e integradora».*

[116] Directiva UE 2014/95/UE, de 15 de noviembre, relativa a la divulgación de información no financiera y la diversidad. Aunque la norma afectaría de forma directa a unas 6.000 empresas europeas, muchas empresas solicitan ya este tipo de información a sus entidades proveedoras, por lo que se espera que la repercusión sea mayor.

[117] Estas cuestiones se han visto reforzadas por otra directiva europea reciente en materia de contratación pública: Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública.

[118] Como ejemplo, en el marco de la conciliación, la legislación puede establecer diferentes permisos legales, pero a través de políticas de RSC se puede perseguir que voluntariamente las empresas amplíen los tiempos y alcance de estos permisos, como de hecho ocurre, por ejemplo, en el caso del permiso de paternidad o lactancia en algunas empresas también españolas. Sería el caso, por ejemplo, de los supermercados *Consum Cooperativa*, que disponen de un permiso de paternidad de un mes.

con interlocutores plurales (Albareda, Lozano, Tencati, Midttun, y Perrini, 2008; Midttun, 2004), donde la iniciativa correspondería en muchos casos a la sociedad civil.

Muchos de los aspectos citados del enfoque de la RSC motivan su relevancia para el ámbito local, especialmente su enfoque hacia la gestión de los grupos de interés o *stakeholders,* tanto en la definición de los problemas como en la gestión de las políticas en sí. A la importancia de la gestión de la participación en el ámbito local, se sumarían la frecuente falta de recursos y la falta de competencias en algunos casos, por lo cual la promoción de iniciativas *soft*, no necesariamente coercitivas, acoge interesantes puntos de vista en estos ámbitos administrativos. Las políticas europeas y estatales respaldarían la intervención local en estos ámbitos, posibilitando y ofreciendo herramientas para la búsqueda del difícil compromiso voluntario por parte del sector empresarial en materia de igualdad.

En el caso español, como veremos posteriormente, estos aspectos han sido incorporados de forma directa a la normativa de igualdad de género, ya que la Estrategia Española de RSE fue publicada en 2014[119]. Pese a que existen distintas iniciativas parlamentarias previas, la política de RSC, como tal, no estaba formulada. Sin embargo, el marco de referencia de cuestiones de la legislación de género, como la elaboración de planes de igualdad por parte de las empresas, son políticas que se enmarcan claramente en RSC. De ahí la necesidad de situar este nuevo espacio para el *mainstreaming* de género, especialmente relevante en el caso de las políticas de empleo y en el ámbito local, aspectos que serán abordados en la presente investigación.

Finalizando esta contextualización del marco europeo en materia de políticas de empleo y *mainstreaming* de género, se incide en las grandes diferencias entre países detectadas en la literatura, divergencias que exigen un análisis caso por caso frente a las críticas generales, ya que sí se encuentran experiencias exitosas (Woodward, 2005). Podrían observarse países con políticas de carácter transformador, como Dinamarca u Holanda; un segundo grupo de países, como Austria, Francia o Bélgica, que no

[119] Ministerio de Empleo y Seguridad Social. 2014. *Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas: Estrategia 2014-2020 para empresas, administraciones públicas y el resto de organizaciones para avanzar hacia una sociedad y una economía más competitiva, productiva, sostenible e integradora.* Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

practicarían una verdadera integración de la perspectiva de género; y, finalmente, un tercer grupo de países entre los que se encontrarían los países mediterráneos y Reino Unido que se han caracterizado por aplicar una perspectiva limitada (Rubery et *Al.*, 2002).

5.4 Políticas de empleo y *mainstreaming* de género en España

El caso español se sitúa en la línea europea de priorización de las políticas de empleo frente a otro tipo de políticas donde es posible incorporar la perspectiva de género. Como se ha ido observando, destaca en la legislación de igualdad estatal y autonómica analizada, existiendo casos, como el de Galicia, con legislación específica. Destaca, de la misma forma, en las prioridades detectadas en los planes de igualdad autonómicos analizados en estudios recientes (Rodríguez, 2012). Por su parte, entre las áreas de actuación destacadas por los municipios en materia de género, parece que el empleo ha tenido un ámbito prioritario, conjuntamente con otras áreas como la promoción del asociacionismo, la educación y la lucha contra la violencia de género (Instituto de la Mujer y Federación Española de Municipios y Provincias, 2001).

Pese a ello, en la misma línea de las deficiencias detectadas en las políticas europeas -la limitación de las actuaciones en cuanto a igualdad de trato en el empleo-, el olvido de las causas profundas que provocan la desigualdad es la gran crítica de algunas de las principales estudiosas del género en España en cuanto a las políticas de empleo.

Desde el punto de vista de Emanuela Lombardo, debido a la orientación al mercado de la UE, las políticas de igualdad en el empleo han constituido hasta la fecha la principal política de igualdad. Esta igualdad, entendida como "igualdad de oportunidades", no constituiría una auténtica política de género, al reducirse, no obstante, a la formalidad del derecho su utilidad innegable. Esta falta de ambición en la política impediría la eliminación de las causas estructurales de la desigualdad entre los sexos, que no solamente están relacionadas con el trabajo, sino también con otros componentes del patriarcado (Lombardo, 2004).

En la misma línea, Valiente sostiene que *"la intervención de la UE en aras de la igualdad de oportunidades y tratamiento se restringe a los aspectos laborales por lo que otras dimensiones de la desigualdad entre mujeres y hombres permanecen*

inalterados por la política europea" (Valiente, 2007: 192). Desde su punto de vista, las directivas europeas en la materia (igualdad salarial y de trato) suponen una visión estrecha, entendida como no discriminación, pero no como movilización de recursos a favor de un grupo históricamente desfavorecido. En todo caso, estas políticas constituyen el fruto del trabajo en red de los organismos de igualdad y asociaciones de mujeres, que mantienen la igualdad de género en la agenda europea, pese a la dificultad de representar intereses femeninos en la compleja y masculinizada burocracia europea[120]. Pese a estas consideraciones, la autora resalta que estas directivas fueron en su momento obligatorias para todos aquellos países que contaban con legislaciones laborales discriminatorias, y, por tanto, son útiles herramientas legales de reivindicación todavía hoy. De manera similar[121] se pronuncian autoras especialistas en el ámbito de las políticas laborales (Carrasquer y Torns, 2008).

Lombardo destaca también como dato significativo el fracaso de la UE a la hora de responder a las reivindicaciones principales de las mujeres en cuanto a bienes socioeconómicos específicos. El acceso al empleo y las condiciones laborales siguen siendo los problemas principales para las mujeres españolas, a pesar de que la política de género de la UE ha dirigido sus esfuerzos hacia ellos (Lombardo, 2003c). La desigualdad, sin duda, persiste.

De forma esquemática, la tabla 18 ofrece algunos datos de los años previos al impacto de la crisis económica. Los datos corresponden mayoritariamente al periodo 2006-2008 y proceden de distintas instituciones públicas[122]. Eran, en definitiva, los

[120] Otros aspectos importantes, son destacados por la autora: el déficit general de ejecución de las políticas europeas en España; la influencia determinante de los problemas económicos endógenos de la UE y la creciente competencia internacional que afecta a la consecución de la equidad, especialmente en cuanto a salarios; el beneficio de la política europea de igualdad a las mujeres con elevada formación. Esta situación puede crear una brecha entre las mujeres, generando una mayor dificultad para crear lazos de solidaridad.

[121] Para las autoras, las políticas de ocupación son las políticas públicas de igualdad más importantes que se desarrollan, tanto en España como en Europa, por lo cual inciden en lo destacado de la escasa evaluación de las mismas. El trabajo promovido en España es el denominado *"trabajo normal"*. Es el realizado durante toda la vida adulta, el que permite percibir todas las prestaciones y derechos que corresponden por trabajar, y constituye por tanto, el patrón de trabajo tradicionalmente masculino. Desde el punto de vista de las autoras, el principal problema de la incorporación de la mujer al trabajo remunerado sigue siendo la falta de recursos que apoyen la compatibilización del tiempo y los trabajos de atención a personas y trabajo doméstico realizado por las mujeres, es decir el principal problema continúan siendo las conocidas como políticas de conciliación.

[122] Instituto de la Mujer (2007). *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*. Instituto de la Mujer, Madrid; Instituto Nacional de Estadística (2003). *Encuesta sobre el Empleo del Tiempo*. INE,

datos disponibles antes de la elaboración de la muestra y el cuestionario de la presente investigación.

Tabla 18. Perfil de desigualdad y mercado laboral en España

Formación	• *Perfil formativo*: En el año 2008 (INE: 2008), el 32,1% del alumnado universitario eligió ciencias sociales, dentro del cual el alumnado femenino representó un 64,7%. La segunda opción más elegida fue ciencias de la salud (26,7%), con un 66,7% de alumnado femenino. La tercera opción fue científico-técnica (22,5%), con un 30,5% de alumnado femenino. Las mujeres tienen una participación muy elevada en el alumnado de Artes (71%) y en Humanidades (73,8%). Del total de universitarios que aprueban su carrera, el 60% son mujeres.
Acceso al empleo	• *Tasa de paro*: Mujeres, 11,1%; Hombres, 6,9%(INE: 2008) • *Segregación horizontal*: se refiere a la concentración de por sexos en ciertas áreas productivas. El 25,4% de los ocupados en la industria o el escaso 5,68 de los ocupados en el sector de la construcción, mientras el 52,94% de los ocupados en servicios son mujeres, en especial en las áreas educativas de atención y hostelería. Según los datos de la UE, esta concentración de sexos en determinados sectores productivos, lejos de disminuir, ha aumentado en la mayoría de países Europeos, también en España (Comisión Europea, 2008), lo que significa que las nuevas incorporaciones al mercado laboral se producen siguiendo estos patrones.
Promoción	• *Segregación vertical*: se refiere a la desigualdad por sexos en cuanto a niveles jerárquicos, cuya manifestación más renombrada es el techo de cristal. La proporción de mujeres managers en España es un 31,8%, frente al casi 70% de hombres (Comisión Europea: 2008). En el caso de mujeres miembros de Consejos de Administración en empresas del IBEX35, la cifra baja hasta el 6% en 2007, frente al 5,1% en 2006, con una mejora respecto a 2005, donde eran en torno a un 3% (CNMV: 2008).
Retribución	• Las mujeres perciben alrededor de un 20% menos de salario (Instituto de la Mujer: 2007)
Condiciones Laborales	• *Contratos a tiempo parcial*: en 2007, el 80,4% de los trabajadores a tiempo parcial eran mujeres (INE: 2008). Conviene recordar que una jornada a tiempo parcial implica una cotización a la seguridad social parcial, y puede suponer una menor posibilidad de formación, o menores opciones de promoción, entre otras posibles consecuencias. • *Temporalidad*: España es el país con mayor tasa de temporalidad en los contratos de los 27 miembros de la Unión Europea (entre un 32% y un 37% de los españoles trabajan con contratos temporales (Comisión Europea, 2008). Un 4,3% más de mujeres tienen contratos temporales con respecto a los hombres.
Conciliación	• En España, en 2006, el 58,8 % de las mujeres (en edades comprendidas entre los 25 y 49 año) con hijos a su cargo tenía un trabajo remunerado, frente a un 93,2% de hombres en situación similar (Comisión Europea, 2008). • El 96% de las personas que en España no buscan empleo por razones familiares son mujeres (INE: 2008). • Las mujeres españolas dedican cada día tres horas más que los hombres a tareas relacionadas con el hogar y la familia (INE: 2003).

Fuente: Elaboración propia

Por debajo de la media europea en distintos indicadores, como es el caso de la participación femenina en el mercado de trabajo, y en materia de promoción vertical, las políticas de empleo implementadas hasta la fecha parecen haber tenido un efecto

---

Madrid; Instituto Nacional de Estadística (2007). Encuesta *de Población Activa del primer trimestre del 2007*; Instituto Nacional de Estadística (2009). *Mujeres y Hombres en España.* Comisión Europea (2008). *Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: La Igualdad entre Hombres y Mujeres 2008*. COM (2008) 10 final, Bruselas, 23/01/2008. Comisión Nacional del Mercado de Valores (2007). *Informe de Gobierno Corporativo*. CNMV, Madrid.

muy desigual para las mujeres. Como se citaba anteriormente, las políticas activas de empleo españolas se han centrado en la flexibilidad y el fomento de la contratación de colectivos como jóvenes, mujeres, mayores, etc. Sin embargo, se ha observado que la distribución de los contratos con incentivo económico entre hombres y mujeres es muy desfavorable para éstas últimas. Las sucesivas reformas de fomento a la contratación no surtieron el efecto deseado en la contratación femenina (es decir, beneficiaron de forma patente a los hombres), hasta la reforma realizada en el año 2001, dada la ampliación de los incentivos económicos a la contratación de mujeres, si bien sólo en el ámbito de la contratación indefinida. Por este motivo, en el contexto de las políticas activas españolas se recomendaba insistir en este tipo de bonificaciones (Ruiz, 2004). Pese a ello, el *Real Decreto-Ley 20/2012*, de 13 de julio, eliminó dichas bonificaciones, así como para la contratación de jóvenes y mayores de 45 años.

Además de cuestiones concretas que afectan a las políticas activas a nivel estatal, la invisibilización del ámbito reproductivo necesario para mantener el mercado de trabajo continúa subyaciendo como principal problemática en los análisis realizados para el caso español. Sin embargo, a dinámicas ya mencionadas en el contexto europeo se suma la importancia de tener en cuenta otras circnstancias propias del mercado laboral español, como la extensión horaria y los valores asociados de que un buen trabajador/a es aquel que permanece en su puesto de trabajo más allá de lo conveniado. La necesidad de medir las políticas de conciliación de otras formas, así como el apoyo de los mandos en estos casos se manifiestan fuertemente necesarios (de Sivatte y Guadamillas, 2012).

Estas cuestiones se suman a que en España, como país típicamente mediterráneo, los cuidados no recaen sobre un Estado de Bienestar plenamente desarrollado, sino sobre las familias, y en concreto sobre las mujeres (Andersen, 2004). Ciertamente, la situación española no es halagüeña en este sentido. Se estima que para 2025 la demanda general de cuidados de la población de sesenta y cuatro o más años, aumentará un 44% respecto a la del año 2001, lo que significa un auténtico desafío tanto en términos financieros como estructurales. Para el año 2050, el crecimiento de la demanda de atención por parte de personas mayores y su repercusión sobre las mujeres en edades centrales se triplicará respecto al actual, sin que haya disminuido la demanda procedente de otros grupos de edad. La desproporción entre la necesidad

previsible de cuidados y los servicios disponibles en la actualidad es uno de los mayores desafíos del Estado de Bienestar español. En este sentido, las propias políticas de empleo y género son un desafío, al pretender como objetivo principal la incorporación de las mujeres de edades jóvenes e intermedias al empleo remunerado, ya que reduciría el total de personas disponibles para la producción de servicios no remunerados, generalmente de cuidado, para el resto de la población española (Heras, 2006).

Conocida la situación de envejecimiento poblacional, las políticas de conciliación en España estaban, incluso en su definición oficial, asociadas al estancamiento demográfico*: "conciliación de la vida familiar y la vida laboral como la capacidad de los miembros de una sociedad para hacer compatibles de modo satisfactorio el desarrollo de actividades reproductivas y actividades productivas, de forma igualitaria según el sexo, sin que ello implique costes laborales no deseados por las personas y sin que se vea afectado el reemplazo generacional*[123]".

Esta definición evolucionó en el año 2006, mediante el trabajo de la *Comisión de Tiempos y Trabajos del Observatorio de la Igualdad,* que encargó la elaboración de un estudio sobre buenas prácticas en conciliación de vida laboral, personal y familiar dirigidas a varones. En dicho documento se proporciona una nueva definición de conciliación, entendida en sentido amplio como la *"posibilidad que tienen las personas de hacer compatibles sus intereses, obligaciones y necesidades consideradas desde una visión integral de la vida"* (Rivero, Caunedo, y Rodríguez, 2008).

De forma general, se habla en España de la evolución de las políticas de conciliación a las políticas de corresponsabilidad (Garrosa, 2013). Las políticas de conciliación en España, sostenidas en permisos laborales para mujeres trabajadoras, estarían reproduciendo el esquema tradicional basando el cuidado en la mujer, imponiéndole un doble rol. Las políticas de corresponsabilidad pretenderían la implicación del varón en el cuidado -aspecto que ha sido considerado el gran olvidado en las políticas de igualdad-, pero también aspirarían a la corresponsabilidad de la Administración y agentes sociales (empresas, sindicatos, otros) en la resolución de un

[123] Definido así por el *Observatorio estatal para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Comisión de Conciliación*, año 2003 (Rivero, Caunedo y Rodríguez, 2008: 79)

problema que no es exclusivamente privado y se ve condicionado fuertemente por el entorno, más allá de las decisiones en la pareja. En algunos casos, se incluye también la corresponsabilidad intergeneracional entre los distintos miembros de la familia (Aparicio y Esteban, 2006).

Pese a la evolución que se ha producido, persiste la controversia referida a diversos elementos de dichas políticas.

En primer lugar, se podría observar que en la actualidad, en España, la igualdad parte de la *desdiferenciación*, es decir, de la negación de diferencias entre mujeres y hombres. Sería complejo desentrañar hasta qué punto las diferencias entre un hombre y una mujer concretos responden al género y no a otras cuestiones, pero sí se observan distinciones en términos agregados. Algunas autoras defienden incluso que *"La maternidad fisiológica de la mujer, que constituyó siempre la base sobre la que se construyó la identidad diferencial femenina, incluso en planteamientos igualitarios, es ahora concebida como un puro accidente que no tiene por qué producir ningún efecto de diferenciación social entre los sexos"* (Rivero et *Al*., 2008:76)[124].

Las políticas europeas aplicadas en España han forzado a asumir la situación de excepcionalidad a las mujeres, priorizando como política de conciliación la promoción del trabajo a tiempo parcial, una solución que nuevamente sólo refuerza la división sexual del trabajo vigente. En este mismo sentido, tampoco son útiles los esfuerzos en los permisos de paternidad. Son permisos laborales pensados para la situación de excepcionalidad por definición (nacimiento de la hija o hijo), pero no suponen un alivio para lo que en verdad supone un peso al género femenino, que es el cuidado diario. Por otro lado, se mencionan las resistencias culturales a que sean efectivos, ya que un mínimo de hombres los solicita. Una posible solución, aunque nunca definitiva, serían los permisos de paternidad obligatorios, semejantes a los que practican algunos países nórdicos (Carrasquer y Torns, 2008).

Para el caso español, las prioridades propuestas por las autoras se encaminan hacia los siguientes aspectos: el primero es la importancia de la reducción del tiempo de trabajo remunerado a toda la población, de manera que hombres y mujeres puedan

[124] Además de esta difícil posición de partida, se critica que la conciliación ha terminado por convertirse en un método para afrontar períodos de tiempo laboral que tienen un carácter excepcional, mientras las labores de cuidado son necesariamente estables en el tiempo (Torns, 2011).

dedicarse al ámbito doméstico a las crecientes necesidades de cuidado derivadas del envejecimiento de la población. En segundo lugar, deben revalorizarse las tareas y trabajos típicamente femeninos. No se trata sólo de que sean remunerados, sino de que no sean despreciados o considerados de segunda categoría. Según las autoras, las políticas que tratan de incluir mujeres en profesiones masculinizadas tienen una incidencia escasa y un elevado coste personal para las mujeres que lo realizan. Se entiende que la verdadera igualdad es escapar del marco de referencia de valores masculinos, y que ambos marcos tengan igual relevancia. Para ello, es también necesario que se realice una intervención decidida en la definición de las categorías profesionales existentes, y en consecuencia de su prestigio, jerarquía y recompensas. Como propuesta genérica en el marco de la conciliación y corresponsabilidad se consideran más aptas para el caso español las políticas de uso de los tiempos, semejantes a las propuestas en Italia, y en menor medida, las políticas *work and life balance* implementadas en Reino Unido. Estas políticas deben conjugarse con el desarrollo de una política auténtica de apoyo a la familia (Carrasquer y Torns, 2008).

Este último aspecto, como se observaba en apartados anteriores, ha sido obviado, al igual que otras estrategias que apenas han sido consideradas en España -como la compensación por los cuidados *(caregiver-parity strategy),* dirigida a favorecer ingresos y otros derechos para las personas cuidadoras-, debido, quizás, a la influencia del ámbito comunitario. En cualquier caso, no se han hallado especiales referencias a la valoración de esta estrategia por los estudios españoles, tal vez porque se coincida en la opinión de que, aunque el objetivo de compensar a las mujeres sea meritorio, según se ha mostrado en otros países, es claramente insuficiente, siendo imposible compensar la desigualdad en términos de derechos y oportunidades producida por la ocupación prácticamente exclusiva del ámbito doméstico que requiere el cuidado (Castro-García y Pazos-Morán, 2007).

De la misma forma, otras autoras expresan sus temores con respecto a que este tipo de estrategia de compensación no sea más que una estrategia para devolver a las mujeres al ámbito doméstico. En España, el debate de propuestas como el cobro de la pensión de jubilación para las amas de casa o el reconocimiento de períodos cotizados por cuidado de hijos y dependientes no pretendería más que perpetuar la división del trabajo en un contexto de recesión económica –máxime en un contexto de

coincidencia con propuestas de aumento de la cotización mínima laboral de quince a veinte años-. Así, se garantizaría a las mujeres su supervivencia si sacrifican su formación y se quedan en casa, si bien ello implicaría perder el derecho a la pensión de viuvedad en caso de divorcio[125].

La autora del presente documento, si bien coincide en la dificultad de que políticas semejantes compensen la desigualdad, valora necesarias también dichas políticas –aunque considere desafortunadas algunas propuestas-, siempre en un contexto de apoyo a otras de mayor peso, como las enunciadas por Torns y Carrasco previamente. El principal motivo es romper el binomio remuneración/ámbito tradicionalmente masculino de forma exclusiva, favoreciendo así distintos objetivos: el primero, ofrecer posibilidades reales de dedicación sin sacrificio a quienes su vocación sea el cuidado (sean hombres o mujeres); el segundo, lograr un impacto en la estrategia de valoración de las actividades típicamente femeninas, aspecto que, como se observa, continúa siendo un déficit en las políticas, si bien en este caso se limitarían a un ámbito concreto de las actividades típicamente femeninas, que precisarían de una política en sí más amplia; por último, para corregir el déficit de los sistemas económicos y contables que no recogen la importancia de estos aspectos, generando distorsiones en la medición del valor, actualmente incompleta, con repercusiones en el conjunto del sistema económico y social *per se*[126].

Al margen de las propuestas en sí, este contexto propositivo debe adaptarse a la situación del mercado laboral, crecientemente precario y necesitado de cotizaciones que soporten un sistema de bienestar en retroceso demográfico. Estas dificultades han aumentado con la crisis económica, como es lógico, si bien constituían un rasgo definitorio del mercado laboral español previamente. Por ello, aspectos como la citada

[125] Así como se asume como improbable alcanzar los veinte años de cotización, pues el retorno al mercado laboral tras años dedicados al cuidado doméstico es difícil: la crianza suele coincidir con los mejores años laborales desde la perspectiva del mercado de trabajo (Muñoz y Modroño, 2013; Ruiz, 2012).

[126] Numerosos estudios avanzan en la medición de "intangibles" (reputación o medición del valor social) que no han sido contabilizados, pero, sin duda, tienen una relevante repercusión económica. Como ejemplo, baste considerar solamente en un ámbito autonómico que la pérdida de talento femenino por el abandono de un empleo remunerado costaría 1.000 millones de euros (Observatorio Mujer Empresa Economía (2012), aspecto que no es tenido en cuenta a la hora de valorar que la inversión en políticas de igualdad, más que un coste neto, puede suponer un ahorro teniendo en cuenta estas pérdidas no contabilizadas.

extensión horaria del trabajo en España, por su impacto, deben ser considerados en las políticas de conciliación que se dirigen de forma especial a las mujeres[127].

En el caso de los permisos parentales, además de su obligatoriedad (Carrasquer y Torns, 2008), se incide en la importancia de la *intransferibilidad* de los mismos, ya que los precedentes en otros países europeos indican que la compartición de los permisos suscita que éstos sean solicitados íntegramente por las madres, aumentando su ausencia del puesto de trabajo en comparación con los varones. Compartir los permisos de forma intransferible y obligatoria es importante para este último aspecto (la reducción de la ausencia del puesto), que perjudica notablemente a las mujeres en áreas, entre otras, como la promoción. Sin embargo, la tendencia observada en distintos países europeos no es necesariamente esta, sino que, bajo una apariencia de neutralidad, se promueven permisos parentales conjuntos y transferibles, potenciando que sigan siendo las mujeres quienes asuman el cuidado infantil (Castro-García y Pazos-Morán, 2007).

Por último, cabe citar un aspecto más allá del impacto del olvido de la dimensión de cuidados. Desde el ámbito concreto del *mainstreaming* en la política de empleo, se recomienda vincular la inclusión de la perspectiva de género de forma transversal, en combinación con el empoderamiento femenino, si bien un empoderamiento abierto a espacios de debate y expresión de las distintas visiones del género, a través de los instrumentos de participación que el *mainstreaming,* como herramienta, propone (Verloo, 2005a). Este trabajo de empoderamiento en el ámbito laboral es escasamente citado por la bibliografía española, y debería tener un mayor espacio en la política.

Se observaba en los primeros capítulos de esta tesis doctoral la esencia de la desigualdad, sostenida por diferencias de poder simbólico y fuertes estereotipos ampliamente difundidos, que conforman nuestra personalidad e identidad como mujeres y hombres. Estas cuestiones subyacentes, pero no por ello prescindibles,

---

[127] *"La diferenciación por sexos en cuanto al acceso a la protección social aumentaría si, por un lado cada vez se exigen mayores periodos de cotización y se liga más estrechamente la cuantía de las prestaciones a las cotizaciones, y por otro, las mujeres cada vez tienen más posibilidades, y necesidad de alargar sus ausencias del trabajo. En este contexto de inestabilidad general en el empleo, el intento de compensar a las mujeres por estas ausencias (con medidas de protección del puesto de trabajo) nunca podrá igualarlas con los hombres a menos que ellos también participen de la misma manera en el cuidado y en las correspondientes prestaciones, pero para ello es necesario ajustar su diseño y establecer otras medidas pertinentes"* (Castro-García y Pazos-Morán, 2007: 4).

deben ser abordadas de forma especial dado el hecho de que las directrices comunitarias y el conjunto de políticas parece haberse orientado a asimilar el rol femenino en el trabajo al masculino, sin más mediación. Esta cuestión es aplicable a todos los casos, pero resultaría especialmente importante para mujeres que trabajan en ciertos contextos[128]. En este sentido, el empoderamiento no sería una política *per se*, sino una parte importante de propuestas ya existentes, como podrían ser los planes formativos municipales o los planes de igualdad elaborados por las empresas. En el caso de los planes de igualdad se observa un especial interés, ya que requieren de la realización de un diagnóstico de la organización, concreto y totalmente adaptado a la misma, realidad que podría ofrecer un programa formativo que verdaderamente responda a las necesidades de empoderamiento de las mujeres que allí trabajan. De la misma forma, se podría trabajar el abordaje de nuevas formas de masculinidad, enfocando la ruptura de los varones con los estereotipos que lastran su gestión emocional, sus visiones de la parternidad y otras cuestiones típicamente vetadas a los varones que repercuten negativamente también en las mujeres, así como proponer formas de comunicación e interrelación más igualitarias.

Teniendo en cuenta estas consideraciones hacia la política de igualdad y empleo, se abordará seguidamente el marco institucional español, autonómico y municipal. La perspectiva que se presenta, por lo tanto, no se referirá solo a lo contenido en las políticas activas de empleo, sino que abarcará otras posibles políticas, que conforme a los contenidos normativos vigentes, las Administraciones públicas están en condiciones de ofrecer.

5.5 El marco legal de la igualdad en el empleo en España

El marco legal está constituido por los siguientes instrumentos básicos: por un lado, los planes y leyes nacionales y autonómicas de empleo que contemplan la perspectiva de género; y, por otro lado, los planes y leyes de igualdad, tanto nacional como autonómicos, que realizan propuestas en materia de igualdad y empleo.

[128] Por ejemplo, el caso de mujeres que inician o retoman su carrera profesional tras períodos de dedicación doméstica. Otro ejemplo sería el de mujeres que están empleadas en organizaciones con una cultura corporativa machista, donde el empoderamiento supone herramientas, tanto para superar la frustración personal ante hechos sutiles y no siempre explícitos, como para promover posibles cambios en la organización a través de la acción de mujeres empoderadas y conscientes.

Los planes y leyes nacionales de empleo cuentan con el acervo comunitario como orientación y principios guía de obligada transposición, como se ha mencionado. Siguiendo necesariamente las directrices europeas de empleo, las normativas españolas propondrían *a priori* como objetivos principales, ampliar el número de empleados y especialmente de empleadas, mejorando la oferta de los trabajadores y trabajadoras y la adecuación entre éstos y la demanda. Además, en el cumplimiento de esta tarea deben defender el principio de igualdad constitucional y favorecer la inclusión femenina. Sin embargo, como se ha visto, la tendencia conduce a que los mecanismos se centren en la oferta de empleo y en la garantía de la igualdad en el intercambio contractual, sin realizar incursiones en aspectos no laborales de la desigualdad, pero que sin duda influyen en sus condiciones. En el caso de los Planes y Leyes de Igualdad la meta es la igualdad misma, y por tanto sus objetivos son de carácter más estructural, incidiendo en aspectos de empleo, siendo éste una prioridad, pero también en otros más allá del empleo, que pueden beneficiar directamente el empleo femenino en igualdad. La estructuralidad y profundidad de algunos aspectos relacionados con el género abren la política de empleo a un gran abanico de posibles acciones paralelas, transversales a ella, complementarias o coadyuvantes que completen la necesaria dimensión social y no puramente laboral para el logro de la igualdad en el ámbito del empleo.

En este contexto, al igual que la competencia de igualdad, la competencia en cuanto a empleo está descentralizada, participando en la gestión de las políticas activas de empleo las Comunidades Autónomas, que cuentan con sus propios centros de empleo autonómicos.

El volumen de propuestas y normativas específicas de empleo es, por tanto, muy amplio, y sin embargo, como se observará a continuación, poco concreto en materia de igualdad. Por ello, en el análisis se tratarán brevemente algunos de los aspectos incluidos en la legislación de empleo, pero el grueso de la información se hallará en la normativa y planes de igualdad estatal y autonómicos[129].

[129] Conviene anticipar que los gobiernos municipales no cuentan con competencias en materia de empleo.Por ello, todos los aspectos mencionados son relevantes en cuanto a su posible influencia como referencia, al igual que se observa en otros contextos institucionales. El marco municipal en materia de empleo e igualdad de género, aspecto central de la investigación, será definido posteriormente.

5.5.1 Incorporación de las directivas comunitarias al ámbito de la igualdad de género en el empleo en España

Al respecto, pueden distinguirse distintos momentos, tanto por las circusntancias históricas como por la influencia que el feminismo de estado ha ejercido a través del Instituto de la Mujer.

Siguiendo a Lombardo (2003c) en su análisis de la europeización de las políticas de género en España, se constata que en el momento de adhesión a la UE, en 1986, España había realizado un notable esfuerzo anticipatorio modificando su legislación laboral en materia de empleo. En años sucesivos se evidencia un cumplimiento adecuado de las directivas sobre igualdad de retribución e igualdad de trato en el empleo y en la seguridad social, si bien se observan algunos retrasos.

También se reconoce que en lo relativo al permiso de maternidad, España avanzó dos semanas más del mínimo requerido por las directivas europeas; a su vez, en materia de discriminación por razón de sexo, España se destacó como uno de los países europeos más avanzados al incorporar la inversión de la carga de prueba en 1990, mientras la directiva europea en la materia -si bien se comenzó a debatir en esos años- no se aprobó hasta 1997[130].

De forma general, podría considerarse que la transposición ha sido correcta, aunque no perfecta (Lombardo, 2003c; Valiente, 2005a). Las problemáticas observadas en las políticas de empleo españolas con perspectiva de género no tendrían tanto que ver con un incumplimiento de la normativa europea, como, precisamente, con la aceptación de estrategias inadecuadas propuestas por estas instituciones, así como la

[130] En esta cuestión, además del Instituto de la Mujer, mostraron especial compromiso los departamentos de mujer sindicales, un activismo que, sin embargo, no se produjo en otros casos (Valiente, 1999). Ésta podría ser la situación dada en el caso del respeto al *trabajo de igual valor*, es decir, aquel que niega la preponderancia de trabajos típicamente asociados a lo masculino, como la fuerza física, frente a otros que son femeninos o indiferenciados por sexo y que requerirían otro tipo de cualidades como la paciencia o la meticulosidad. En este caso, la garantía de una misma retribución para mujeres y hombres por trabajos de igual valor fue recogida solamente con la reforma del *Estatuto de los Trabajadores* de 1995 (art. 28), si bien el Tribunal Constitucional ya había sancionado dicho principio en sentencias que datan de 1991. Lombardo (2003c), en lo concerniente a la dilación de la implantación de determinadas medidas, apunta la hipótesis de las motivaciones meramente económicas, pero el caso de la normativa sobre el igual valor del trabajo puede haber sufrido el rechazo de los colectivos patronales, puesto que cuestiona de forma más profunda el sistema sexo-género. Igualmente se podría explicar así, el rechazo provocado en los colectivos empresariales por las sentencias en contra de la discriminación salarial dictadas a mediados de los años noventa.

inadaptación o la falta propuesta de otras acciones necesarias para las especificidades del caso español.

5.5.2 Igualdad en el empleo en el marco legislativo estatal

Todas las normativas emanadas desde las Administraciones públicas en cuanto a empleo deben incluir la igualdad de oportunidades, y así se recoge en la normativa estatal de empleo vigente durante la presente investigación[131]. Los principios en ella contenidos son parte de los objetivos de la propia ley, como se observaba con anterioridad. Para promoverlos, se establecieron en los años noventa y principios de los años dos mil, distintas bonificaciones y medidas de fomento del empleo, que, como anteriormente se mencionó, han cosechado un impacto escaso en las mujeres, centrado en la contratación indefinida.

En fechas más cercanas a la recogida de datos de la presente investigación, la *Ley de Promoción y Mejora del Empleo 43/2006*, de 28 de diciembre, establecía bonificaciones por la contratación indefinida de mujeres, así como bonificaciones para mujeres con mayor riesgo de exclusión (mayores de 45 años, víctimas de violencia de género y mujeres discapacitadas). Encontraríamos, por tanto, que la incorporación de la perspectiva de género en la legislación de empleo se centraría en el fomento de la contratación femenina.

La situación es bien distinta en los aspectos dedicados al empleo contenidos en la Ley de Igualdad del año 2007. Uno de sus objetivos manifiestos es la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales, mediante el derecho a la conciliación que la ley reconoce y un mayor fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres. También, de forma novedosa, amplía la responsabilidad ante la igualdad a los agentes privados, complementando la tradicional responsabilidad

[131] La *Ley de Empleo 56/2003,* de 16 de diciembre, enuncia lo siguiente en materia de igualdad de género (Art.2): a) *Garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación, teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 9.2 de la Constitución Española, en el acceso al empleo y en las acciones orientadas a conseguirlo, así como la libre elección de profesión oficio sin que pueda prevalecer discriminación alguna, en los términos establecidos en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores. Dichos principios serán de aplicación a los nacionales de Estados miembros del Espacio Económico Europeo y, en los términos que determine la normativa reguladora de sus derechos y libertades, a los restantes extranjeros. […] d) Asegurar políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral, especialmente jóvenes, mujeres, discapacitados y parados de larga duración mayores de 45 años.*

pública. Así, establece (Art. 73) que "*las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinada a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social*". No obstante, debe puntualizarse que en ningún caso la inacción o la discriminación entran dentro de la voluntariedad: expresa claramente (Art.45.1) que *"las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres […]".*

A través de estas disposiciones, la Ley de Igualdad incluye el ámbito del género en las nuevas líneas de políticas europeas relacionadas con la Responsabilidad Social citadas en apartados anteriores, imbricando el respeto a principios medioambientales y sociales en la gestión diaria de las Administraciones públicas y organizaciones privadas, mediante instrumentos novedosos, como la consideración de los grupos de intereses más allá del usuario o consumidor o el uso del poder de influencia de una compra responsable, incluyendo en las compras y contratas públicas criterios sociales y medioambientales, como es el caso de la igualdad de género.

Mediante estas medidas y la apertura a la responsabilidad social de todos los agentes sociales, la contribución a la igualdad en el empleo va más allá de la política estricta de empleo, desarrollando mecanismos que pueden contribuir de forma efectiva al logro de la igualdad. En el presente estudio son aspectos que se han tenido en seria consideración, vistas las limitaciones clásicas de las políticas de igualdad en el empleo descritas con anterioridad.

Algunas de las disposiciones más relevantes de la Ley de Igualdad de 2007 que contribuyen a la igualdad de género en el empleo, son las siguientes:

- El aumento de la participación laboral femenina será prioritario en las políticas de empleo (Art.42.1). Los programas de inserción laboral activa comprenderán todos los niveles educativos y edad de las mujeres, incluyendo la Formación Profesional, Escuelas Taller y Casas de Oficios, dirigidos a personas en desempleo; se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o a una determinada proporción de mujeres (Art.42.2).

- Promoción de la igualdad en la negociación colectiva, que podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres (Art. 43).
- Establecimiento de la obligación de realización de planes de igualdad en empresas de más de 250 trabajadores, previa negociación con los representantes de los trabajadores (Art.45.2). Se precisa que, para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, se fijarán medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario (Art. 49).
- Las empresas deberán contar con una representación paritaria de hombres y mujeres en sus Consejos de Administración en un plazo de ocho años (Art. 75). Asimismo, deberán implementar medidas contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (art.48.1), a lo cual deben contribuir los representantes de los trabajadores (Art. 48.2).
- Se establece la posibilidad de que los contratos de los poderes públicos incluyan condiciones especiales para la igualdad (Art. 33), al igual que la concesión de subvenciones (Art.35). Uno de estos criterios podrá ser la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad que la ley anuncia que será desarrollado (Art. 50). Otro de los criterios concierne a las medidas de conciliación que la empresa u organismo beneficiario pueda implementar.
- Reconocimiento del derecho a la conciliación (Art. 44.1) y del permiso de paternidad (Art. 44.3).

Considerando lo dispuesto en la ley, así como con lo descrito en la literatura de género que aborda el enfoque de la responsabilidad social, se ponen de relieve algunas acciones para la igualdad que pueden partir de las Administraciones públicas, pensando especialmente en la empresa (Otero, 2009):

- *Planes de Igualdad*: Es el instrumento principal que se espera tenga eficacia en la consecución de la igualdad, al evitar la discriminación y favorecer la conciliación en ambos sexos. Planes de la propia Administración, con

respecto a su entorno y a sí misma, y planes referidos a otras organizaciones, especialmente empresas, como ya se ha mencionado[132].

- *Sellos y distintivos de igualdad*: ponen en relieve a aquellas organizaciones responsables con la igualdad de género y pueden constituir un elemento de valoración a la hora de un consumo y compra responsable.

- Introducción de *criterios de igualdad de género en la concesión de subvenciones y contratas* con de la Administración a empresas.

- *Promoción de la igualdad en la negociación colectiva*, mediante la mediación pública y el desarrollo de buenas prácticas y manuales.

- Apoyo de las Administraciones públicas a la *creación de redes*. Mediante este instrumento, todavía incipiente, la Administración desarrolla un rol facilitador para que el tercer sector, empresariado y poderes públicos desarrollen iniciativas dialogadas y se difundan las buenas prácticas.

- *Sensibilización*. Se trata de concienciar a toda la población sobre este problema.

- *Programas de apoyo específicos* a las mujeres empresarias y a las mujeres trabajadoras e inactivas

A través de estas disposiciones se puede concluir el intento de la Ley de Igualdad de subsanar algunos de los tradicionales déficits de los enfoques en cuanto a igualdad en el empleo, ampliando el objetivo de la política más allá de la mujer, atendiendo aspectos organizativos, de usos del tiempo y de liderazgo, y en definitiva, legitimando nuevos mecanismos de acción en la política pública. En la aplicación de estos nuevos mecanismos y enfoques cobran una especial dimensión las acciones de los municipios,

[132] Así, la Ley de Igualdad, en su Art. 49 precisa que *"para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario"*.

como se observará posteriormente. Previa a esta dimensión, se incidirá en el ámbito autonómico.

5.5.3 Igualdad en el empleo en el ámbito legislativo autonómico

En las leyes de igualdad autonómicas analizadas, citadas en anteriores apartados y disponibles en los anexos, se observan disposiciones similares a la normativa estatal, examinada con más detalle. No es de extrañar, dado que muchas de estas leyes autonómicas son previas a la ley estatal, que recoge y consolida para el conjunto del Estado cuestiones desarrolladas por las CC.AA.

Se constata que dicha ley respondería a las críticas que desde el ámbito académico se realizaban sobre las ausencias de las políticas de igualdad en el empleo. Pese a ello, se mencionan a continuación aspectos reseñables de leyes de igualdad autonómicas en referencia al empleo.

En el caso de Galicia, la única Comunidad que cuenta con una ley específica de trabajo en igualdad (2007), se evidencia que el principal instrumento será el futuro Plan Gallego de Empleo Femenino, destinado a mejorar la inserción laboral de las mujeres (Art. 37). Dicho Plan contemplará necesariamente medidas de formación y orientación profesional, fomento del empleo con vistas a la mejora de la empleabilidad y el autoempleo, y atenderá a ámbitos como el rural y marítimo-pesquero, frecuentemente desatendidos. La ley de Igualdad de la misma Comunidad menciona también dicho Plan Gallego de Empleo Femenino (art. 22), detallando mucho más los contenidos de dicho plan, pese a ser una ley anterior (2004) y más generalista. En ella se anuncia que las acciones de orientación y formación las desarrollarán los Ayuntamientos (Art.22.1), así como que el Plan atenderá los siguientes objetivos prioritarios (Art.22.2):

- *El establecimiento de programas integrales de formación profesional para fomentar el empleo y la conciliación en sectores en los que las mujeres estén subrepresentadas.*
- *La formación e incorporación de las mujeres al trabajo por cuenta propia o ajena, especialmente aquéllas de mayor edad, cuando no hubieran trabajado antes fuera del hogar, o cuando hubieran dejado de trabajar fuera del hogar para atender a cargas parentales o familiares.*

- *La formación de las mujeres en nuevas tecnologías.*
- *La formación de las mujeres ocupadas para su promoción profesional.*
- *La inserción laboral de mujeres víctimas de malos tratos.*
- *La inserción laboral de mujeres discapacitadas.*

Además, se detalla que dicho Plan desarrollará las citadas medidas de orientación, formación, fomento del empleo y otras medidas de mejora de la empleabilidad, en especial en empresas de economía social (art 22.3) -se entiende que por su mayor compromiso social-. Se observa, por lo tanto, que los objetivos de la Ley de Igualdad gallega son más amplios que la ley posterior referida a trabajo en igualdad, estando la primera más centrada en las barreras de las mujeres al mundo laboral.

Otras Comunidades, como es el caso de Castilla La-Mancha, incluyen la perspectiva de género de forma transversal con el objetivo de incentivar el trabajo femenino, y concretan en la propia legislación medidas para articularlo a través, entre otras soluciones, de cuotas proporcionales al desempleo femenino[133].

En este caso se observan medidas para fomentar el emprendimiento femenino, así como porcentajes de discriminación positiva ligados a las tasas de desempleo. Al igual que en la legislación estatal, Castilla La-Mancha incluye la promoción de medidas para la corresponsabilidad empresarial, como son los planes de igualdad en las empresas y los distintivos de reconocimiento.

[133] Son muy detallados, como se observa en su Art. 36: *a) Aplicar la transversalidad de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas de empleo que se desarrollen en la Región y que sean competencia de la Junta de Comunidades; b) Incrementar la participación de las mujeres en los programas que desarrollen las políticas activas de empleo, en la misma proporción que éstas suponen de la totalidad de personas desempleadas. Establecer en colaboración con las entidades locales en sus planes de empleo, una reserva para la contratación de mujeres en el mismo porcentaje de lo que suponen las desempleadas respecto de la totalidad de personas paradas; d) Incentivar a las empresas que proporcionen servicios socio-comunitarios y medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; e) Establecer ayudas económicas a la contratación indefinida de mujeres y, en particular, de aquellas que sus especiales circunstancias las sitúen en una posición de mayor vulnerabilidad; f) Conceder ayudas a las mujeres para la creación de empresas y autoempleo femenino al inicio de la actividad, así como prestándoles asesoramiento y acompañamiento durante los dos años siguientes; g) Incentivar la contratación de mujeres con diferentes discapacidades, tanto en los planes de empleo locales como en la empresa privada, subvencionando las medidas imprescindibles de adecuación del espacio laboral a la minusvalía de la persona con contrato indefinido; h) Establecer el Distintivo de Excelencia para las empresas que acuerden con la representación legal del personal planes de igualdad y conciliación, acciones de responsabilidad social y los ejecuten; i) Incentivar la elaboración y puesta en marcha de planes de igualdad negociados con la representación legal del personal, en las empresas de Castilla-La Mancha de entre 50 y 250 trabajadores/as.*

Por su parte, la ley Canaria incide en el mismo plano, si bien detalla qué será valorado para dicho distintivo[134] (Art. 39.1).

En el mismo sentido se inclinan otras legislaciones autonómicas, como es el caso de Andalucía, integrándolo en el apartado de la ley dirigido a la corresponsabilidad y conciliación entre los ámbitos públicos y privados. Igualmente, se observa una particular prioridad en dicha ley a la atención al uso de los tiempos por parte de mujeres y hombres, contando con articulado (Art. 37) destinado a la organización de espacios, horarios y creación de servicios de cuidado que lo permitan.

Otras legislaciones autonómicas contienen referencias a la igualdad en el empleo, si bien más genéricas o fragmentarias. Se han señalado aquí algunas de las más relacionadas con lo descrito por la bibliografía, dada la heterogeneidad presentada entre las legislaciones en cuanto a perspectiva, profundidad y dedicación a la temática, aspecto ya puesto en evidencia anteriormente.

La ley de igualdad estatal, como se mencionaba, ha resultado una herramienta útil a la hora de fijar la perspectiva de la igualdad en el empleo, más allá del fomento de la empleabilidad de las mujeres en un mercado laboral de corte tradicionalmente masculino, así como para introducir aspectos que cubran el vacío dejado por las políticas europeas, como en lo tocante a la corresponsabilidad, y especialmente, en el caso español, a la necesidad de articular medidas de usos de los tiempos.

5.5.4 Los planes de igualdad estatales y autonómicos y el ámbito del empleo

El análisis de los primeros planes de igualdad de oportunidades (Bustelo, 2004) revela unos objetivos y unas medidas centradas en el área productiva (actividades situadas en el mercado o en la esfera pública, que se realizan a cambio de un salario y son reconocidas social y económicamente) y, en menor medida, ponían énfasis en aquéllas del área reproductiva (actividades destinadas a mantener cotidianamente la

[134] Según su Art. 39.1): *a) La equilibrada representación de mujeres y hombres en los grupos y categorías profesionales, y la adopción de medidas de acción positiva en el acceso al empleo y en la promoción profesional en los niveles en los que las mujeres estén subrepresentadas; b) Las garantías de igualdad de retribución por trabajos de igual valor; c) Las medidas concretas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal; d) La implantación de medidas adecuadas de prevención y sanción contra la violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo, así como de acoso moral; e) La publicidad no sexista; f) La implantación de un Plan de Igualdad en la Empresa; g) La implementación de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad de oportunidades.*

fuerza de trabajo dentro de la unidad doméstica), que corresponden a la esfera privada y no son reconocidas ni social ni económicamente a causa de su invisibilidad (Bustelo, 1999, 2004; Heras, 2006; Carrasco, 2001). A pesar de que se reconocía la categoría de género, no se asumía plenamente y se resaltaban las actividades que generaban más igualdad de la mujer con el hombre (en el ámbito productivo) que las que generaban más igualdad del hombre con la mujer (en el ámbito reproductivo).

En lo que concierne a los planes de igualdad nacional y autonómicos en años posteriores[135], el elenco de los aspectos prioritarios tratados se amplía:

- El objetivo de fomento de la empleabilidad a través de la formación, preocupándose del acceso horario a la formación, de la posibilidad de la formación a distancia, la segregación en la formación, la promoción de la formación para mujeres ocupadas, del reciclaje profesional en oficios con escasa perspectiva o la formación en nuevas tecnologías.
- El fomento de la empleabilidad a través de la información y orientación en derechos laborales.
- La incentivación a la actividad empresarial de las mujeres.
- La promoción de buenas prácticas en empresas[136].
- La atención y prevención del acoso sexual.
- La atención especial a colectivos de mujeres con mayor riesgo de exclusión
- La Conciliación.
- El fomento de la investigación[137].

Los instrumentos para estas líneas de trabajo son múltiples y abarcan desde las subvenciones y políticas de discriminación positiva a la creación de redes, la creación de incentivos (premios a la conciliación o a la igualdad) y la inclusión de la perspectiva

[135] Instituto de la Mujer (2005).
[136] Algunas Comunidades (Galicia; País Vasco) proponen la elaboración de planes de igualdad por parte de empresas, que luego dispondrá la Ley de Igualdad estatal.
[137] Se proponen estudios sobre aspectos especialmente problemáticos, como la mujer en la economía sumergida, la participación diferencial entre sexos en la formación y el impacto de ésta en su posterior inserción laboral, o una revisión de la calificación de las mujeres que mayoritariamente se dedican al hogar, como "inactivas", así como una revisión general de los convenios colectivos que permita revelar las posibles diferencias en puestos mayoritariamente femeninos.

de género en las políticas de empleo de forma global. Asimismo, es destacable la mención recurrente a la colaboración con las entidades locales para el logro de estos cometidos.

Sin embargo, ante la variedad de las medidas, las diferencias entre Comunidades y muy especialmente la ausencia de evaluación de los planes (ECOTEC, 2008) y, por tanto, medición del éxito de la implementación final, así como de su impacto en la igualdad, la utilidad de este epígrafe tan sólo debe ser interpretada desde la consideración de las posibles opciones de actuación que las Administraciones locales contemplaban en el contexto previo a la recogida de la muestra de investigación.

5.6 Igualdad en el empleo: aproximación a las políticas locales

Como se ha observado hasta el momento, el análisis del *mainstreaming* de género en las políticas de empleo cuenta con un contexto poco equilibrado en términos competenciales para el ámbito local. Si bien la necesidad de trabajar por la igualdad de género es establecida como competencia local por la Ley de Igualdad en el año 2007, la competencia en cuanto a empleo es autonómica y estatal. Los municipios no contaban con esa competencia explicitada en el período investigado y, sin embargo, su colaboración e implicación es a todas luces imprescindible, por la relevancia de la proximidad de estas instituciones y la necesidad de atención a algo tan definitivo para el desarrollo local. Desde los años ochenta, se incorporan perspectivas de desarrollo endógeno, basadas en el potencial del capital social y la formación de la población municipal, frente a la inversión exterior. Esta nueva perspectiva incitaba a implementar políticas de promoción económica local y bienestar social (Vallés y Brugué, 2001), a pesar de la falta de reconocimiento en el ámbito competencial. Por ello, se realizará a continuación una exposición de los aspectos más relevantes en cuanto al empleo en el plano local, necesaria para situar el contexto de la intervención en materia de igualdad en el área.

5.6.1 Políticas de empleo en el ámbito local

Las políticas de empleo han adquirido una importante dimensión local desde hace algunas décadas[138]. En consonancia, algunos estudios estiman que el 25% del conjunto del gasto en políticas de empleo sería gestionado por las entidades locales (Federación Española de Municipios y Provincias, 2005).

Pese a esta importancia, el desinterés por las políticas públicas locales hasta fechas recientes es quizás uno de los motivos de la escasez de publicaciones acerca de la acción pública en materia de empleo en este nivel territorial. No obstante, tanto el estudio de Aragón y Rocha (2003) como el del Instituto de Economía de Barcelona (2003) ponen de relieve la importancia de la labor de las corporaciones locales en este ámbito[139].

En cualquier caso, la actuación sería limitada, especialmente en los municipios más pequeños, menores de 20.000 habitantes, donde se observaría una dependencia absoluta de otras Administraciones, así como una altísima precariedad en las actuaciones. De forma general, las intervenciones estarían centradas en dos medidas: planes de empleo de las propias entidades locales y programas de formación del tipo escuela-taller, casas de oficios y otros talleres de empleo similares destinados a una formación intensiva de personas con baja cualificación (Federación Española de Municipios y Provincias, 2005).

[138] Así, la *Ley de Empleo 56/2003,* de 16 de diciembre, establece (Art. 4) que *"la dimensión local de la política de empleoDe acuerdo con lo establecido en la Estrategia Europea de Empleo, las políticas de empleo en su diseño y modelo de gestión deberán tener en cuenta su dimensión local para ajustarlas a las necesidades del territorio de manera que favorezcan y apoyen las iniciativas de generación de empleo en el ámbito local. De conformidad con la Constitución, con los Estatutos de Autonomía y con la Ley 7/85 del 2 de abril Reguladora de las Bases del Régimen Local, los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas establecerán los mecanismos de colaboración oportunos y en su caso de participación con las corporaciones locales para la ejecución de los programas y medidas de las políticas activas de empleo".*

[139] Según Aragón y Rocha (2003: 44), *"las Corporaciones Locales cumplen, de modo voluntario en el tema de las políticas activas de empleo, sobradamente la tasa de corresponsabilidad y subsidiariedad que la opinión generalizada les otorga. Tratándose de un empeño no competencial, resulta aparte de encomiable, extraordinario*". Por su parte, el estudio del Instituto de Economía de Barcelona (2003) demuestra, en el caso de Cataluña, que los municipios de menos de 50.000 habitantes son los que destinan mayor proporción de recursos a servicios no obligatorios (43%), mientras que los mayores de 50.000 habitantes serían los que menos recursos destinan relativamente a servicios no obligatorios (32%).

Dadas las carencias todavía detectadas[140], se han propuesto diversas iniciativas (Aragón y Rocha, 2003):

En primer lugar, se plantea la necesidad de que los servicios de empleo autonómicos se refuercen y se centren en articular las distintas acciones de los diferentes agentes, desde los gestores de los programas públicos, hasta entidades sin ánimo de lucro que, cada vez más, participan de la política y ofrecen servicios, así como las corporaciones locales.

En segundo lugar, se incide en la necesidad de impulsar Pactos Locales por el Empleo, aspecto que favorece el cumplimento de las directrices europeas. Para ello, deben articularse cauces de participación, especialmente a los actores principales como son sindicatos y organizaciones empresariales o patronal.

En tercer lugar, se resalta la conveniencia de coordinar a los agentes en el propio ámbito local, lo cual incluye las diferentes concejalías y servicios implicados, los propios actores gestores de programas, así como los distintos municipios y otras Administraciones territoriales locales.

En cuarto lugar, se sugiere dotar de estabilidad a las personas que trabajan en estos servicios y en las agencias de desarrollo local: la precariedad desincentiva la acumulación de prácticas y conocimiento, dificultando la consolidación de metodologías y equipos de trabajo, con todas las consecuencias que ello conlleva.

Por último, se recomienda la especialización de la localidad, a través del fomento del emprendimiento en cuestiones que favorezcan el desarrollo endógeno[141].

Se observan, por lo tanto, cuestiones similares con respecto a las políticas de género municipales, que tienen en muchas ocasiones que ver con asuntos que pueden afectar a la calidad de las políticas, como podría ser la precariedad o la ausencia de coordinación en cuestiones valoradas como básicas.

Sin embargo, es patente la escasez de menciones al género en la escasa bibliografía localizada, pese a que literatura en materia de políticas de empleo señale como una de las principales problemáticas el hecho de que existen colectivos

[140] El mismo estudio señala notables carencias en la intervención, como la escasa constancia, la falta de transparencia y la ausencia de actuaciones en aspectos como el empleo irregular o cuestiones de empleo para personas migrantes, así como una general escasez en un diagnóstico previo.

[141] Por ejemplo, en actividades medioambientales (turismo rural etc), buscando la adecuación de los servicios de formación (talleres, casas de oficios, etc) que ofrezca el municipio.

claramente afectados por las distorsiones en el mercado laboral, donde destacarían las mujeres, que, como se observaba, parecen ostentar poca representación sindical y esporádica presencia patronal[142].

5.6.2 Igualdad en el empleo en el ámbito local: mandato y datos de situación

Como se observaba anteriormente, en la Ley de Igualdad de 2007 no hay menciones específicas para el rol local en materia de empleo de forma directa, si bien sí en el caso del uso de los tiempos, que se concreta en uno de sus artículos[143].

Se recuerda que los planes de organización del tiempo consisten en una serie de medidas de armonización horaria de centros escolares, guarderías y otros centros y, en la medida de lo posible, pactos con la comunidad y el comercio y la industria local, para favorecer la conciliación familiar y una adecuada previsión del ocio de sus habitantes.

Como se describía en la tabla 18, la desigualdad laboral está relacionada con una mayor dedicación a otros aspectos, como la familia y el cuidado de personas dependientes y el cuidado del hogar por parte de las mujeres, disfrutando generalmente de un ocio y tiempo personal mucho menor. Por ello, sin duda, nos encontramos ante una cuestión relacionada con la política de empleo (calidad en el empleo y corresponsabilidad) en términos de aportación a su déficit principal, el olvido del ámbito privado o de cuidado, aspecto en el que han incidido notablemente las expertas en políticas de género españolas.

---

[142] Esto afectaría a la participación de otros posibles actores en los Pactos Locales por el Empleo, aspecto que no parece abordarse. Esto es así, pese a que se suelen citar las directrices europeas. Sin embargo éstas, con respecto a los pactos territoriales por el empleo sólo contarían con cinco puntos principales: fomento de la igualdad entre mujeres y hombres (a través de la realización de diagnósticos diferenciales en la situación del mercado de trabajo, entre otros), mejora de la adaptabilidad de la mano de obra, mejora de la empleabilidad, mejora de la multifuncionalidad del mundo rural y fomento del emprendimiento (Carballada et *Al*., 2005). No existen muchos casos de estudio con respecto a dichos pactos locales por el empleo, pero cuentan con sus propias características, como sería el impulso a través de fondos europeos (FEDER y FSE) o la debilidad a menudo tanto del tejido empresarial como sindical local. Se observa que ni las instituciones de igualdad locales ni autonómicas participan, como tampoco lo hacen los movimientos de mujeres. Se ha observado ,en consecuencia, que su impacto ha redundado mucho más en los hombres, como sería el caso del Pacto Local por el Empleo del Vallès Occidental (Carballada et *Al*., 2005).

[143] (Art.22): *"Acciones de planificación equitativa de los tiempos. Con el fin de avanzar hacia un reparto equitativo de los tiempos entre mujeres y hombres, las corporaciones locales podrán establecer Planes Municipales de organización del tiempo de la ciudad. Sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas, el Estado podrá prestar asistencia técnica para la elaboración de estos planes".*

Por su parte, la legislación autonómica de igualdad realiza algunas referencias más, también más específicas con respecto al rol local en materia de género y empleo.

En Castilla y León, se halla la única referencia acerca de la competencia municipal en materia de integración laboral (Art. 11.11).

Igualmente, la ley de trabajo en igualdad de Galicia es más completa que la ley de Igualdad estatal en este sentido. No sólo hace referencia a los usos de los tiempos como actuación específica local, sino que detalla otro conjunto de medidas de conciliación entre las que destacan algunas iniciativas innovadoras en relación con la implicación comunitaria, como pueden ser los bancos locales del tiempo (Art. 45) o las redes comunitarias de apoyo a la conciliación (Art.44), que se suman a la creación de bases de datos de voluntarios/as con gestión municipal, trabajados desde la perspectiva específica de género.

En el caso de los bancos del tiempo, su función es el intercambio de labores de forma gratuita, siendo la unidad de intercambio el tiempo destinado a cada actividad. Algunas de las actividades que se pueden intercambiar están relacionadas con el cuidado y atención a menores y dependientes, al tiempo que otros aspectos más relacionados con el ocio pueden cobrar presencia. Su labor, como instrumentos de la política de género, se resume en la capacidad que tengan de aliviar el peso de determinadas actividades a las mujeres participantes, así como de crear redes de apoyo entre ellas, o la incorporación de hombres y redes de apoyo mixtas a estas actividades a través del banco. Contempla también, desde la perspectiva de conciliación y la corresponsabilidad, medidas para profesiones usualmente femeninas, como es el cuidado, estableciendo dos días de descanso al mes para las personas cuidadoras, que deben ser cubiertos por el municipio. Por otro lado, precisa y concreta los usos de los tiempos a nivel local, estableciendo el marco del Plan, llamado en este caso, de *Programación del Tiempo en la ciudad*[144].

[144] El Plan debe ser generado mediante la participación de representantes de asociaciones de mujeres, padres y madres, vecinales, sindicales, empresariales, de otros municipios limítrofes, asociaciones de consumidores/as y usuarios/as, así como sociaciones de profesionales de la agricultura, el artesanado o el comercio (Art. 48). Además, se concreta la figura y funciones de la persona responsable del Plan, que debe convocar a la Mesa de Concertación a los actores citados, así como debe vigilar el cumplimiento de los compromisos generados. Esta persona podrá ser concejal o concejala (Art.49). Sin embargo, la *Ley del Trabajo en Igualdad de Galicia* no reserva muchas más funciones a los municipios en el ámbito del empleo. Sí establece coordinación con los municipios en materia de formación y orientación (Art. 37.5),

La importancia del rol local en materia de empleo es también entendido para las políticas de igualdad en el empleo por los gestores de la financiación europea en España, que remarcan la participación local y las relaciones con los principales agentes de empleo (empresas, sindicatos, asociaciones de mujeres), interpretándola como la única forma de lograr los objetivos de la política[145].

Esta visión es asumida por los propios municipios. Si bien es algo que se contrastará precisamente en los resultados de la investigación, existen indicios del trabajo de los municipios españoles en la materia, como podría ser la selección en la web de la *European Charter for equality of women and men in local life*[146], del manual de buenas prácticas en políticas de empleo e igualdad en el ámbito local desarrollado por la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP, 2011).

Esta *Charter* o Acta Constitutiva, citada anteriormente, firmada por 125 Ayuntamientos españoles, fija como objetivo principal comprometer a los territorios a cumplir los principios recogidos en el Acta y, en concreto, a realizar un Plan de Acción o Plan de Igualdad, definiendo acciones, prioridades y recursos. Su articulado, que enuncia las prioridades locales para la igualdad en el empleo, supone una de las escasas descripciones incluida en un documento institucional acerca de qué supone la política de igualdad en el empleo en el ámbito local[147].

---

pero en este punto terminan las referencias al ámbito local. Otras leyes autonómicas hacen referencias a los usos de los tiempos integrados con la conciliación para el ámbito local, como es el caso de Andalucía, si bien son mucho menos concretas que la legislación gallega.

[145] *"Debe asegurarse que en la programación se da cabida de un modo expreso y constatable a los organismos públicos –sobre todo a los del nivel local, quienes cuentan más que ninguno con la proximidad y cercanía a las problemáticas concretas-, pero también al sector empresarial, a los sindicatos, a los organismos de igualdad, a las asociaciones de mujeres, Es decir, a quienes se sitúan codo a codo con la oferta (en este caso, las mujeres) y a la demanda de empleo (el tejido empresarial) y, en consecuencia, tienen capacidad para aportar, de un modo conjunto, soluciones efectivas a los problemas del empleo. (…) No iniciar el camino para un abordaje integral, participativo y concertado de las realidades del empleo y la igualdad en el marco de estrategias comunes significa renunciar, de antemano, al éxito en los resultados"* (Fondo Social Europeo, 2007: 94-95).

[146] Fuente: http://www.charter-equality.eu/ (Accedido el 15/05/2014).

[147] Por ello se transcribe íntegramente (Art.11): *(1) The Signatory in its role as employer recognises the right to equality of women and men in regard to all aspects of employment, including work organisation and working conditions. (2) The Signatory recognises the right to the reconciliation of professional, social and private life and the right to dignity and security in the workplace. (3) The Signatory commits itself to take all reasonable measures, including positive action within its legal powers, in support of the above rights. (4) The measures referred to in (3) include the following: (a) a review of relevant policies and procedures relating to employment within its organisation, and the development and implementation of the employment part of its Equality Action Plan to address inequalities over a reasonable period of time, and inter alia covering: • Equal pay, including equal pay for work of equal value • Arrangements for*

Pese a constituir una panorámica completa sobre la acción municipal, son como se observa, principios notablemente generales. Su convergencia con los principios desarrollados a través de las Directrices Europeas por el Empleo 2005/2008[148]- empleabilidad, adaptabilidad, espíritu de empresa e igualdad de oportunidades- se fundamenta en cuanto a igualdad de oportunidades en la iniciativa comunitaria EQUAL (2000-2007), concebida como un gran laboratorio de ideas destinadas a la eliminación de las desigualdades y erradicación de la exclusión social. Dentro de su presupuesto, la igualdad de género era prioritaria, destinándose un 19% a reducir los desequilibrios de género y la segregación, y cerca de un 14% a la conciliación de la vida familiar y laboral. Las acciones llevadas a cabo mediante la iniciativa EQUAL por parte de otras Administraciones, incluidos los municipios[149], y otras entidades españolas es muy amplia.

Los proyectos apoyados se relacionan con algunos de los siguientes ámbitos:

- Aplicar planes para prevenir la segregación del sistema educativo.
- Introducir la igualdad en las prácticas profesionales, en los entornos empresariales y en la negociación colectiva.
- Lograr la representación equilibrada de mujeres y hombres en los sectores productivos[150].

---

reviewing pay, remuneration, pay systems and pensions • Measures to ensure fair and transparent promotion and career development opportunities • Measures to ensure a balanced representation of women and men at all levels, in particular to address any imbalance at senior management levels • Measures to tackle any sex-based job segregation, and to encourage employees to take on nontraditional employment • Measures to ensure fair recruitment • Measures to ensure appropriate, healthy and safe working conditions • Procedures for consultation with employees and their trade unions ensuring a balanced participation of women and men on any consultation or negotiating body. (b) Opposing sexual harassment in the workplace by making a clear statement that such behaviour is unacceptable, by supporting victims, by introducing and implementing transparent policies to deal with perpetrators, and by raising awareness of the issue; (c) Moving towards a workforce at all levels of the organisation which reflects the social, economic and cultural diversity of their local population; (d) Supporting the reconciliation of professional, social and private life by: • introducing policies which allow, where appropriate, adjustments of working time and arrangements for care for dependants for employees • encouraging men to take up their entitlement to leave to care for dependants.

[148] Decisión 2005/600/CE del Consejo, de 12 de julio de 2005, relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros. DO L 205 de 12.7.2005

[149] Un 34,7% de los municipios analizados en el trabajo de la Universidad Complutense para los años 2001-2002, participaba en la iniciativa EQUAL (Roldán, 2004).

[150] En este sentido, la iniciativa adoptaría una perspectiva más global que la *Estrategia Europea para el Empleo*, al limitarse ésta a la mejora de las características de la oferta de las mujeres en el mercado de trabajo, fundamentalmente a través de la formación (Souto y Vega 2007).

Considerando la importancia concedida por los municipios españoles a las políticas de empleo, e, igualmente, pese a su imprecisión, la relevancia que supone incorporar la perspectiva de género en la política, conviene ahora dar cuenta de su labor.

Al respecto, existen referencias a los contactos en materia de igualdad mantenidos por parte de institutos de la mujer autonómicos (*Emakunde*) con asociaciones de agentes de desarrollo local (Ansa, 2012). Desafortunadamente, la información localizada en la bibliografía sobre la igualdad en las políticas de empleo locales se centra en la labor de orientación laboral y formación a mujeres, los servicios más comunes de los ofrecidos en los centros de atención a la mujer y en los servicios sociales de los municipios (Roldán, 2004).

El acceso a la independencia económica, los derechos que comporta el trabajo legal y el importante sustento, en ocasiones único, que el trabajo femenino aporta a la familia parecen constituir el principal eje de la política de género, también para el ámbito local. Según estos datos, seguiríamos situándonos en términos similares a lo mencionado hasta el momento: la centralización en la mejora de la oferta de la mano de obra femenina.

Por otro lado, algunos aspectos y debilidades deben ser destacados de estos servicios ofrecidos a las mujeres. Datos procedentes del estudio estatal de análisis de los servicios de bienestar femeninos (Roldán, 2004), revelan cierta desconexión del mercado de trabajo respecto a los cursos ofertados, así como una general falta de calidad en los mismos, aspectos que, no obstante, como se ha observado anteriormente, podrían caracterizar el conjunto de las políticas de empleo municipales; otros rasgos, como la ausencia generalizada de bolsas de empleo y la falta de políticas de conciliación que permitan a las mujeres acceder a esos servicios, manifiestan estas mismas debilidades. Es igualmente destacable, el gran interés por este tipo de políticas por parte de los municipios más pequeños y medianos (hasta 100.000 habitantes), donde la opción de llevarlas a cabo resulta prioritaria para sus previsiones.

Estas notas constituyen la realidad conocida y quizás esperada de los municipios españoles en cuanto a su labor de género en el empleo. Sin embargo, formación e inserción laboral no son los únicos mecanismos. Como se ha comentado, las recientes

leyes de igualdad y la nueva perspectiva de responsabilidad social introducen algunos elementos en esta acción municipal por la igualdad, que es necesario resaltar. En este sentido, es capital en este marco teórico reunir y visibilizar el elenco de acciones que desde los municipios es posible realizar.

5.6.3 Las políticas locales de igualdad y empleo: un gran campo de acción

Realizando una suerte de recopilación de aquellos aspectos vinculados a acciones de igualdad en el ámbito local, en primer lugar cabría destacar su rol en las políticas de uso de los tiempos.

Como se observaba, la Ley de Igualdad del año 2007 establece una clara, a la vez que única, referencia a la política municipal en pro de la igualdad en el área de empleo a través de la organización del uso del tiempo. En este sentido, además de en lo dispuesto de forma genérica para las Administraciones públicas (evaluación, generación de datos desagregados por sexo etc), el papel municipal cobra trascendencia en la ley, en el aspecto fundamental ya mencionado referido a la disposición de los usos del tiempo para toda la población como política de género prioritaria, en contraposición a las políticas de empleo implementadas hasta la fecha, centradas en la conciliación y flexibilización horaria para la mujer. También las Comunidades Autónomas han incidido en este aspecto a través de sus planes de igualdad autonómicos, y a través de legislación específica.

En segundo lugar, es posible activar un importante instrumento político desde los municipios a través de los conocidos *Pactos Locales*. La iniciativa comunitaria EQUAL promovió en su momento la inclusión de la igualdad de género en *los Pactos Locales por el Empleo*, generando los *Pactos Locales por la Igualdad en el Empleo*. Éstos se desarrollan normalmente con la colaboración de distintas concejalías implicadas en el desarrollo local, representantes de la comunidad autónoma, sindicatos, empresarios y redes empresariales, centros educativos y asociaciones cívicas y de mujeres.

El desarrollo de los *Pactos Locales por el Empleo* es posiblemente desigual en España, ya que se observa un gran número de ellos en Cataluña o Castilla La-Mancha, y, sin embargo, existen menos referencias para otras CC.AA. (Carballada et *Al*., 2005). A pesar de ello, su potencial es obvio dentro de la política de empleo e igualdad si se

piensa en la participación y la adaptación a la realidad local a través de la interacción de todos los agentes implicados y su contribución al diseño de la política[151].

Éstos son algunos de los aspectos que se valoran como positivos desde instituciones supramunicipales. Sin embargo, si pensamos en la inclusión de la perspectiva de género en las diferentes acciones de las políticas de empleo en el plano local (formación, orientación, apoyo al emprendimiento, ámbito rural, etc.), el campo de acción es, sin duda, mucho más amplio.

Debido a esta amplitud, se ha optado por resumir en la tabla 19 el elenco de posibles acciones, si bien en su mayoría han sido referidas de una u otra forma en los apartados y capítulos precedentes.

La selección de los contenidos de la tabla se basa en el trabajo sobre las políticas de empleo en el ámbito local de Aragón y Rocha (2003), así como en un informe de situación que aproxima el desarrollo local a la perspectiva de género (Alfama y Quintana, 2007). Partiendo de esa información, la tabla ha sido completada y ampliada gracias a la revisión de literatura y en función de las perspectivas incluidas en los anteriores epígrafes, referidas a las legislaciones estatal y autonómicas de igualdad, a los planes supramunicipales, así como a las perspectivas introducidas desde la Responsabilidad Social Corporativa. Por último, de forma particular, la tabla se ha enriquecido gracias al estudio de algunos planes de igualdad municipales vigentes en 2009, destacados por la literatura, premiados o citados en prensa, relacionados en la bibliografía[152].

En la tabla, además de explicitar el posible elenco de acciones, se clasifican las acciones según público objetivo y actores principales, estableciendo, así, acciones para empresas, trabajadoras y trabajadores inactivos o área rural, y un último epígrafe que concentra posibles acciones de organismos públicos y agentes sociales para contribuir a la política de igualdad en el empleo.

Igualmente, la tabla explicita posibles políticas de promoción del empleo referidas en la bibliografía sin aparente sesgo de género. Estas políticas de promoción de empleo son clasificadas en las siguientes columnas, relacionándolas con aquellas

[151] El grado de existencia de Pactos Locales por la Igualdad en el Empleo es un aspecto desconocido, por ello será tratado en la investigación.
[152] Alcalá de Henares, Errentería, Getxo, Guadalajara, Laxe, Langreo, Lemoiz, León, Portugalete, Segovia.

posibles acciones destinadas a las mujeres, y aquellas con una perspectiva de género más transversal o global en su aplicación, como corresponde a la actual perspectiva dual de las políticas de género, que compaginan la promoción de la mujer y las medidas de discriminación positiva, con la intervención *mainstreaming*, destinada al conjunto de la estructura social. La base de estas clasificaciones es la perspectiva de instrumentos de *mainstreaming* construida en las primeras partes de este marco teórico de la investigación.

Sin duda, la posibilidad de realizar la totalidad de estas acciones en un solo ámbito municipal es reducida. Por ello, se remarca el carácter de elenco de las existentes, que cada municipio adapta, en función de sus necesidades y recursos, a su realidad local. Por otro lado, no se han incluido exclusivamente aquellas relacionadas con el ámbito competencial local, sino todas aquellas en las que el municipio puede contribuir –como, de hecho, se sabe que contribuyen-, independientemente de su ámbito competencial en el caso del empleo, aunque se disponga de menos información en cuanto a lo realizado en igualdad en este área de las políticas públicas.

Uno de los objetivos de la investigación será comprobar cuáles de las acciones expuestas en la tabla se desarrollan, ampliando el espectro de búsqueda frente a investigaciones previas, más centradas en lo ofertado por servicios sociales dentro del ámbito de las políticas de bienestar.

Tabla 19. Posibles Acciones Municipales en cuanto a Empleo e Igualdad de Género

PÚBLICOS OBJETIVOS	INTERVENCIÓN LOCAL EN MATERIA DE EMPLEO	ACTUACIONES ESPECÍFICAS PARA MUJERES	ACTUACIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
PERSONAS INACTIVAS O DESEMPLEADAS	• Fomento de la formación académica y profesional. Formación ocupacional. • Información, orientación e intermediación para la inserción laboral. • Bolsas de empleo. • Apoyo a Centros Especiales de Empleo. • Convenios INEM-Corporaciones Locales.	• Formación ocupacional y acompañamiento a la inserción laboral destinada a mujeres. • Fomento de la contratación de mujeres; fomento especial en mujeres vulnerables (jóvenes, mayores de 45 años, víctimas de violencia, inmigrantes, discapacitadas). • Talleres de motivación y autoafirmación (empoderamiento) para mujeres inactivas y desempleadas.	• Programas de educación no sexista; fomento de la incorporación de estudiantes a áreas de estudio no prototípicas de su sexo. • Apoyo a las responsabilidades de cuidado durante las actividades de inserción y formación. • Formación e inserción de mujeres en profesiones masculinizadas y hombres en profesiones feminizadas.
TRABAJADORES/AS	• Programas destinados a la visibilización del trabajo sumergido. • Programas de conciliación. • Programas de capacitación y formación continua.	• Promoción profesional de mujeres: acciones de capacitación y fomento del liderazgo destinados a las trabajadoras. • Puntos de apoyo para víctimas de acoso sexual en el trabajo. • Programas de formación continua dirigidos a mujeres. • Programas de reciclaje profesional para oficios con poca perspectiva. • Información, orientación y formación en cuanto a derechos laborales.	• Formación en Igualdad de oportunidades • Apoyo a la emergencia del trabajo sumergido (limpieza, cuidado, etc.). • Programas de valorización y formalización de los servicios de cuidado. • Reconocimiento y acreditación de las competencias en el campo. • Sensibilización acerca del permiso de paternidad. • Apoyo a las responsabilidades familiares del trabajador/a: creación de centros de día, guarderías y comedores escolares. • Fomento del teletrabajo. • Creación de bancos del tiempo y apoyo a sistemas de rotación laboral.
EMPRENDEDORES Y PROMOCIÓN EMPRESARIAL	• Agentes de Desarrollo Local. • Iniciativas Locales de Empleo. • Viveros de empresas. • Centros de Teletrabajo. • Asesoramiento a emprendedores. • Formación empresarial.	• Ayudas al autoempleo de las mujeres; subvenciones y/o asesoría. • Fomento de la creación de redes de emprendedoras.	• Fomento del emprendimiento en áreas no prototípicas por sexo. • Fomento de la emergencia de empresarias no reconocidas y del trabajo sumergido: co-titularidad de la empresa en PYME y pequeño comercio.

ACTUACIONES DIRIGIDAS A EMPRESAS	• Dotación de infraestructuras y equipamientos para la actividad económica local. • Centros de servicios empresariales. • Exposiciones, ferias, campañas de promoción de productos locales. • Programas de apoyo al comercio local. • Apoyo a la modernización tecnológica.	• Programas de contratación de mujeres. • Apoyo a las mujeres directivas.	• Apoyo a la conciliación en la empresa (guarderías, centros de día, etc.). • Fomento del permiso de paternidad. • Fomento de la flexibilidad horaria y reorganización del trabajo en proporciones paritarias entre ambos sexos. • Apoyo a la realización de planes de igualdad, especialmente PYME. • Apoyo a la creación de la figura del Agente de Igualdad en la Empresa. • Difusión de mecanismos de selección de personal no discriminatorios. • Sensibilización contra la discriminación femenina en el empleo y el acoso sexual. • Premios de igualdad y conciliación a empresas.
ACTUACIONES DIRIGIDAS AL ÁREA RURAL	• Apoyo a la diversificación económica en áreas rurales: generación de rentas complementarias. • Apoyo a actividades de turismo rural. • Apoyo a la producción agrícola y artesanal local. • Cuidado del patrimonio y del medio ambiente.	• Acciones para la visibilización del trabajo agrícola femenino: co-propiedad de explotaciones. • Acciones de autoafirmación de la mujer rural.	• Fomento del teletrabajo. • Apoyo a la emergencia del trabajo sumergido (artesanía, empresariado agrícola informal).
OTRAS POSIBLES ACCIONES: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, SINDICATOS, UNIVERSIDADES, ORGANIZACIONES CIVILES y SOCIEDAD EN GENERAL	• Formación. • Sensibilización. • Investigación. • Creación de redes. • Coherencia interna con las políticas género.	• Fomento de las redes de asociaciones femeninas. • Mujer y Administración pública: fomento del debate y la formación en el seno administrativo. • Discriminación positiva en subvenciones, becas y contratos.	• Impulso de los indicadores de género y conciliación en los diagnósticos previos a programas y proyectos de empleo. • Uso de los presupuestos de género. Evaluación de género de los programas. • Realización de estudios específicos de género en el área local: medición del trabajo no remunerado por sexos, estadísticas de empleo locales por sexo etc. Consideración del género y otras discriminaciones (racial, discapacidad u orientación sexual). • Creación de herramientas de evaluación del impacto de género en la negociación colectiva • Promoción del debate y la formación en género en sus trabajadores, responsables políticos y actores principales del municipio en diferentes políticas sectoriales.

			• Impulso de Pactos, Foros y Reuniones locales para la igualdad en el empleo y la conciliación, entre los principales actores locales. • Puntos de denuncia por discriminación. • Impulso a la reorganización de los tiempos del municipio y la eficacia horaria de los servicios sociales de cuidado: guarderías, comedores escolares etc. • Fomento de redes de igualdad en el empleo y difusión de buenas prácticas. • Implementación de políticas de igualdad y conciliación en el seno de la propia Administración. • Cláusulas de género en la contratación pública y financiación municipal (ej: puntuación por contar con planes de igualdad u otros).

Fuente: Elaboración propia.

USC UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

CAPÍTULO 6: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

6.1 Apunte metodológico

De acuerdo con los objetivos del proyecto, el método empleado se ha basado en un uso combinado de técnicas cuantitativas y cualitativas. Desde el punto de vista cuantitativo, a través de un cuestionario dirigido a los 198 municipios de la muestra; desde el punto de vista cualitativo, a través de la realización de cuatro estudios de caso seleccionados en función de una matriz que ha cruzado las variables "esfuerzo realizado por el municipio" y "apoyo recibido". Dado que los ítems de los criterios de esfuerzo y apoyo provienen de datos recabados mediante cuestionario, se detalla, en primer lugar, su contenido y estructura. Puede consultarse completo en el Anexo.

6.1.1 Contenidos del cuestionario

La estructura del cuestionario utilizado (anexo) gira en torno a varios bloques temáticos:

- *Entorno político-administrativo.*
- *Empleadas/os municipales.*
- *Estructura municipal e igualdad de género: entidad municipal dedicada a Mujer y/o Igualdad.*
- *Plan de igualdad municipal.*
- *Centro Municipal de la Mujer.*
- *Participación, apoyo institucional externo; redes e igualdad de género en el municipio.*
- *Apoyo externo.*
- *Políticas de empleo con perspectiva de género.*

Tras algunas preguntas iniciales centradas en la identificación del municipio y del encuestado, los datos recabados en el segundo bloque permiten comprobar si existe un entorno político-administrativo favorable a las políticas de igualdad de género, identificar la existencia de diferencias por sexo / vinculación política en la composición de la élite del municipio, variable que es contrastada posteriormente con el contenido de las políticas de igualdad emprendidas.

Los datos facilitan la obtención de una panorámica de las actitudes ante las políticas de igualdad municipales, reflejadas, en particular, dentro del nivel político, en la distribución de las competencias del municipio por sexo. Asimismo, la determinación de la dedicación competencial en el seno de un mismo rango orgánico permite observar la relevancia que dentro de la estructura política municipal posee el área de igualdad / mujer.

El objetivo del tercer bloque, es conocer la composición de la plantilla en términos contractuales y en función de su distribución por sexo y adscripción a determinadas concejalías / áreas. La distribución por sexo y grupo ofrece datos sobre el grado de equilibro alcanzado en la evolución de la política de personal desde la perspectiva de la igualdad de género, así como de la potencial precarización de determinadas posiciones y el nivel formativo requerido. Desde la consideración de la variable sexo, se han capturado datos de forma específica para conocer las características de la dotación de la unidad encargada de la competencia de mujer / igualdad.

El cuarto bloque proporciona información acerca del departamento (en general, concejalía) responsable de la competencia mujer / igualdad. La determinación de la denominación de la unidad ofrece una idea de la perspectiva en la que se han situado quienes han decidido su creación (connotación de una concepción de la problemática de género más enfocada a la mujer como colectivo excluido o alineamiento con aquellos planteamientos que perciben un problema estructural de la sociedad, que no sólo repercute negativamente en las mujeres, aunque éstas sean especialmente perjudicadas). Igualmente, a través de la identificación del rango y la determinación del grado de exclusividad de la competencia mujer / igualdad, se calibra la importancia que dentro de la estructura organizativa del municipio posee tal unidad, tanto a un nivel político como burocrático[153]. Los ítems incluidos buscan evidencias acerca de su relevancia dentro del contexto del municipio en comparación con otras áreas de actividad. Asimismo, el bloque incluye ítems cuyo propósito ha sido obtener un perfil (edad; sexo; formación) del personal responsable de tales unidades.

[153] Se partió del presupuesto de que la detección de una unidad orientada a mujer / igualdad, dotada de competencias adicionales no vinculadas con la misma materia, como podría ser juventud u otras áreas municipales (injustificadas desde la perspectiva de *mainstreaming*) restaría peso político y significación estratégica a la unidad.

Los ítems centrales del bloque han suministrado datos sobre magnitudes (recursos económicos; recursos humanos; recursos materiales) gestionadas desde el departamento de mujer / igualdad. Se indaga, en particular, la distribución en programas. Se determina la titularidad del centro en aras a una posible mayor o menor dependencia de los servicios; y se recogen datos sobre los efectivos dependientes de la unidad, tanto en función de su volumen como del grado de especialización en el área de trabajo.

Finalmente, se identifican las principales funciones desarrolladas, los logros y problemas más significativos; el contenido y la orientación de las campañas de comunicación puestas en marcha; el tipo de actividades que se han externalizado y el grado de participación ciudadana en el desarrollo de la política pública impulsada desde el área. Respecto a este último aspecto, el cuestionario ha prestado una atención especial a los canales que permiten la participación ciudadana y a la existencia de estructuras formales de participación. Asimismo, se han recabado datos sobre las relaciones multinivel mantenidas por el ente local en el desarrollo de las políticas de igualdad de género y los apoyos recibidos, incluyendo, en especial, la posibilidad del intercambio de experiencias sobre la materia.

El quinto bloque se ha dedicado al conocimiento del plan de igualdad, como instrumento de acción municipal transversal en materia de género. Su existencia es de por sí interesante, pero se ha intentado indagar hasta qué punto puede ser efectivo, está dotado de medios y la opinión de las/os técnicos municipales al respecto. Además, la exploración no se ha limitado a determinar la disponibilidad actual de un plan y ahondar en su ejecución, sino que ha pretendido rastrear la experiencia del municipio en la materia.

Uno de los aspectos más interesantes del bloque está relacionado con los mecanismos que han permitido la elaboración y la aprobación del plan. Ante la imposibilidad de conocer en detalle los procesos de implementación de otros programas / actividades que han puesto en marcha las áreas de mujer / igualdad de los municipios, que hubiese sobrecargado innecesariamente el cuestionario, el conocimiento de la gestación política del plan permite obtener datos sobre la dinámica de los actores (internos y externos) involucrados y, en especial, el compromiso de los partidos políticos, considerado no sólo desde su posición promotora (proactividad /

reactividad), sino también desde el conocimiento de los contenidos del plan (problema/s identificado/s; objetivos), las magnitudes y los mecanismos de gestión implicados: resupuesto; protocolos de evaluación; disponibilidad de información desagregada[154]; participación ciudadana.

La inclusión de un bloque destinado a capturar información sobre la proyección en la actividad gerencial municipal de los valores de igualdad de género ha justificado una sexta sección del cuestionario en la que se tratado de comprobar la penetración de tales valores a través de acciones concretas, como son los presupuestos sensibles al género, el ejercicio de la contratación administrativa con criterio de género[155] y, en especial, las acciones formativas programadas con la finalidad de transmitir dichos valores entre el personal de la entidad local y la ciudadanía, fracción del cuestionario en la que los datos requeridos permiten evaluar cualitativamente la tipología de cursos organizados y el público objetivo participante.

El séptimo bloque temático se ha centrado en el examen de la organización y funcionamiento del centro municipal de (información) la mujer. En términos muy similares a los planteados en el bloque cuarto, al tratar la actividad de la unidad política de mayor rango con competencias en el área de mujer / igualdad, se ha indagado sobre la denominación de la unidad, su ubicación estructural[156], la evolución del presupuesto destinado a la unidad, recursos humanos y materiales asignados, funciones; segmentación del perfil de usuarias/os de la unidad[157]; y canales de comunicación y participación ciudadana en su gestión.

Por último, el octavo bloque se ha dedicado exclusivamente a recabar información sobre la política de empleo desde la perspectiva de género, uno de los aspectos centrales de la investigación. Para ello, partiendo de la identificación de las principales

---

[154] Se ha cuestionado acerca de la disponibilidad de datos desagregados por sexo, recurso de apoyo del plan, que, como sugiere la Ley de Igualdad (Arts. 19 y 20), resulta imprescindible para desarrollar políticas sensibles al género.

[155] La posibilidad de que el municipio realice pliegos de contratación con criterios de género se posibilita tanto a través de *Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público* (vigente hasta el 16 de diciembre de 2011), que permite la incorporación de criterios sociales y ambientales, y la *Ley de Igualdad 2007*, en el apartado de los Planes de Igualdad para las empresas.

[156] En este caso se introdujo un ítem adicional cuya finalidad ha sido averiguar si se trata de un servicio externalizado o no por el municipio, y, en caso afirmativo, el tipo de organización proveedora del servicio.

[157] Por tratarse de un colectivo especialmente afectado en términos de desigualdad de género, se dedica una atención especial a la población inmigrante que demanda el servicio.

carteras (concejalías) del municipio, se solicitó la identificación de las principales iniciativas puestas en práctica en esta materia siempre desde el plano de la igualdad de género. Este bloque, que fue definido al máximo con la finalidad de facilitar la respuesta de la/s interlocutoras/es, versó sobre los contenidos expuestos en la tabla 18. Es decir, acciones que los municipios pueden realizar en materia de género e igualdad desde diferentes perspectivas: en cuanto a su público objetivo (desempleados/as, trabajadores/as, área rural, etc.), su focalización en las mujeres o en aspectos transversales, así como las actuaciones dirigidas a la propia Administración pública municipal en el ejercicio de la coherencia y su responsabilidad social como organización.

Los resultados de las cuestiones planteadas serán expuestos tras reseñar la selección y características de los estudios de caso realizados.

6.1.2 Los estudios de caso

Tal y como ya se especificaba anteriormente en la presentación de la investigación, los criterios utilizados para seleccionar los municipios estudiados en profundidad fueron dos: el esfuerzo realizado por el municipio dirigido especialmente a la igualdad en el empleo, dado el foco de la investigación en la aplicación del *mainstreaming* en esa área temática, así como el apoyo recibido por parte de los municipios.

El esfuerzo realizado por parte del municipio en materia de igualdad en el empleo ha implicado la consideración de los siguientes ítems del cuestionario:

- Dedicación de una partida presupuestaria al ámbito de la igualdad y el empleo por parte del organismo de igualdad y/o la dedicación de una partida presupuestaria a la materia en otras áreas u elementos transversales como el Plan de Igualdad. La existencia de presupuestos concretos indica una planificación y compromiso con la política, al tiempo que la existencia o no de recursos condiciona fuertemente la realización de las acciones.
- Oferta de orientación/Inserción laboral para mujeres: es el servicio más básico que en esta materia se podría ofrecer, independientemente de otras acciones transversales de mayor impacto o complejidad, y posee especial

trascendencia en un mercado laboral desigual que limita las oportunidades de las mujeres.

- Existencia de un Pacto Local por la igualdad de Oportunidades en el Empleo. La existencia del pacto refleja un interés político en la participación de otros agentes necesarios para lograr la igualdad en el empleo, confiriendo un gran potencial de transversalidad, al tiempo que fomentando la participación como instrumento fundamental en materia de *mainstreaming*.

- El trabajo con más de un público objetivo de las políticas de igualdad en el empleo. Si bien la oferta de un servicio para mujeres se consideraba una actuación prioritaria y básica, se han considerado aquellos municipios que trabajan la igualdad en el empleo con personas desempleadas o inactivas, pero también, al menos, con algún otro público objetivo de las políticas, como es el caso de aquellos que apoyan el emprendimiento femenino, promueven acciones de igualdad con personas que ya trabajan y aquellos que realizan un esfuerzo en la propia Administración municipal o en el área rural.

- Municipios que tengan como público objetivo las empresas en las políticas de igualdad en el empleo. Se ha considerado este aspecto como un esfuerzo importante, ya que es una vertiente compleja y novedosa de la política. Es de gran relevancia, dadas los contenidos relativos a la responsabilidad social que incorporó la Ley de Igualdad 2007 en relación con la promoción de la igualdad en las empresas, y dadas las posibilidades de las entidades locales de contactar con el empresariado de su entorno, incidiendo en cuestiones básicas para la política de igualdad en el empleo, como la promoción de los planes de igualdad empresariales, la corresponsabilidad o usos del tiempo, acciones que se han referenciado con un posible gran impacto final en las vidas de mujeres y hombres.

En relación al segundo criterio para la selección de casos, el apoyo recibido por el munjcipio, se ha valorado la recepción de financiación o asesoría por parte de otras Administraciones y entidades. Ante la dificultad de conseguir datos económicos concretos de los fondos destinados al municipio desde otras Administraciones, se optó por valorar también la diversidad de los fondos obtenidos.

La tabla 20 contiene los datos recabados en función de los criterios que motivan la selección de municipios.

USC UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

Tabla 20. Datos disponibles de los estudios de caso

	CASOS			
	Almendralejo	**Mollet del Vallès**	**Xavia**	**Cieza**
Esfuerzo realizado				
Presupuesto dentro dedicado a la igualdad en el empleo en el presupuesto del organismo/área de igualdad municipal	Información no disponible	53.000 €	No hay partida específica	200.148 €
Partida destinada a la igualdad en el empleo en el Plan de Igualdad	Información no disponible	Información no disponible	No hay partida específica	33.048 €
Disponibilidad de orientación laboral u otros en el Centro de la Mujer	No tiene centro	Otras actuaciones como orientación jurídica	Otras actuaciones como orientación jurídica	Orientación Laboral
Existencia de Pacto Local por la Igualdad de Oportunidades en el Empleo	No	No	No	Sí
Público objetivo de las actuaciones en materia de igualdad en el empleo	No se realizan actuaciones	Administración local Personas inactivas y desempleadas Personas ocupadas Personas emprendedoras y promoción empresarial Empresas	No se realizan actuaciones	Administración local Personas inactivas y desempleadas Personas ocupadas Personas emprendedoras y promoción empresarial Área Rural Empresas
Actuaciones dirigidas a empresas	No	Sí	No	Sí

Tabla 20. Datos disponibles de los estudios de caso (continuación)

	CASOS			
	Almendralejo	**Mollet del Vallès**	**Xavia**	**Cieza**
Apoyo recibido				
Universidades	Recursos Humanos	-	-	-
Unión Europea	Recursos financieros Recursos humanos Asesoría técnica	Recursos financieros Recursos humanos	-	-
Administración Estatal	Recursos financieros	Asesoría técnica	-	-
Administración Autonómica	Recursos financieros Recursos humanos Asesoría técnica	Recursos financieros Recursos humanos Asesoría técnica	Asesoría técnica	Recursos financieros Asesoría técnica
Comarca/ Mancomunidad	Recursos financieros Recursos humanos Asesoría técnica	Asesoría técnica	-	-
Asociaciones Pro-Igualdad	Recursos humanos Asesoría técnica	-	-	-
Otras Organizaciones del Tercer Sector/ONG	Recursos humanos Asesoría Técnica	-	-	-
Organizaciones Sindicales	Recursos humanos Asesoría técnica Asesoría jurídica	-	-	-

Fuente: Elaboración propia

En función de los datos recabados en la tabla 20, los municipios seleccionados se identifican y ubican en los siguientes cuadrantes (tabla 21).

Tabla 21. Selección de estudios de caso según índices compuestos

CUADRANTE 1	**CUADRANTE 2**
Contexto favorable (apoyo recibido) y esfuerzo municipal escaso en políticas de igualdad de género en el empleo [+ / -]	*Contexto favorable (apoyo recibido) y esfuerzo municipal elevado en políticas de igualdad de género en el empleo* [+ / +]
Caso seleccionado: **ALMENDRALEJO (BADAJOZ)**	**Caso seleccionado:** **MOLLET DEL VALLÈS (BARCELONA)**
CUADRANTE 3	**CUADRANTE 4**
Contexto desfavorable (apoyo recibido) y esfuerzo municipal escaso en políticas de igualdad de género en el empleo [- / -]	*Contexto desfavorable (apoyo recibido) y esfuerzo municipal elevado en políticas de igualdad de género en el empleo* [- / +]
Caso seleccionado: **JÁVEA /XÀBIA (ALICANTE)**	**Caso seleccionado:** **CIEZA (MURCIA)**

Fuente: Elaboración propia

Los datos recabados sobre el perfil de los municipios seleccionados (tabla 21 y 22) supusieron una motivación adicional a la hora de elaborar los estudios de caso. En el caso del cuadrante +apoyo/-esfuerzo, así como en el cuadrante -apoyo/+ esfuerzo no había otros municipios así situados. En el caso de Mollet del Vallés (+apoyo/+esfuerzo), sí había otro caso situado en su misma ubicación, el Ayuntamiento de Aldaia, cuyos responsables y técnicos, sin embargo, rehusaron participar en las entrevistas. En el caso de municipios disponibles correspondientes al cuadrante -apoyo / -esfuerzo se seleccionó Xábia atendiendo a un gobierno distinto a PP y PSOE, así como a su gobierno autonómico de referencia y a su tamaño poblacional, muy similar a los demás casos seleccionados.

Tras la selección de los casos, se realizaron entrevistas en profundidad entre los meses de septiembre y diciembre de 2009, siguiendo el guión semi-estructurado disponible en el Anexo 4. Se entrevistó a las personas responsables del área de mujer/igualdad y a las técnicas de igualdad municipales existentes . Estas entrevistas se completaron con representantes de asociaciones autodenominadas como

feministas en el caso de Cieza, Mollet del Vallès y Almendralejo, y en el caso de Xábia, a la asociación de mujeres existente.

Los estudios de caso no se basaron solamente en las entrevistas. Se realizó un contraste de lo reflejado en el cuestionario a través de información disponible en las páginas web y otra documentación facilitada relativa a proyectos de empleo en marcha. Para el contraste, sin embargo, fueron también útiles las entrevistas, recabándose en el caso de Almendralejo, información mucho más completa en la entrevista que lo reflejado en el cuestionario, así como el inicio de acciones de interés en fecha inmediatamente posterior a la respuesta del cuestionario. Se realizó, además, un análisis en profundidad de sus planes de igualdad vigentes, comprobando los enfoques de la política y contrastando esta información con las entrevistas realizadas.

Tras esta reseña, se exponen en detalle los resultados alcanzados a través del cuestionario y de los estudios de caso.

USC UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

Tabla 22. Datos generales de los municipios examinados

	ALMENDRALEJO	MOLLET DEL VALLÈS	XÁBIA	CIEZA
Población	33.588 (16.973 hombres - 16.615 mujeres)	52.484 (26.445 hombres-26.039 mujeres)	31.593 (15.844 hombres-15.749 mujeres)	35.200 (17.666 hombres-17.534 mujeres)
Partido político en gobierno municipal	PSOE	PSC	Bloc Nacionalista Valencià Centrista de Xàbia	Partido Popular
Sexo Responsable (Alcaldía)	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre
Nº total de concejales/as	20	25	21	20
Nº de concejalas	9	12	9	10
Entidad responsable de las políticas de igualdad o de la mujer	Concejalía de Mujeres e Igualdad	Concejalía de Mujer y Políticas de Igualdad	Concejalía de Igualdad	Concejalía de Mujeres e Igualdad
Planes Municipales de Igualdad	I Plan de Igualdad 2003- 2007 II Plan de Igualdad 2009-2011	II Plan de Igualdad de Género de Mollet del Vallès (2008-2011)	I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Xàbia (2007-2011)	I Plan de Igualdad Municipal 2008-2011
Presupuesto disponible para las políticas de igualdad	Información no disponible	53.000 €	50.000 €	200.148 €

Fuente: Elaboración propia

6.2 Resultados

Para exponer los resultados se reproducirá el esquema de preguntas de investigación, y en el orden propuesto inicialmente se irán mostrando los datos recabados correspondientes. En lo que atañe a la pregunta relativa a los factores de influencia, se organizará la información según cada factor (color político, etc). En lo concerniente a la pregunta relativa al *mainstreaming* en las políticas de empleo, se abordará la pregunta organizando en primer lugar datos generales (presupuesto, medidas globales) y, en segundo lugar, se tratarán las acciones emprendidas por los municipios agrupadas según público objetivo (Administración, empresas, personas desempleadas e inactivas, etc.). Por último, se expone información acerca de los estudios de caso.

En respuesta a la primera pregunta de investigación, que se abordará a continuación, la información se organiza según la tipología de instrumentos de *mainstreaming* descrita en el marco teórico, si bien la exposición de datos es precedida por el tratamiento de los actores clave y otros rasgos de los municipios estudiados, como sería el grado de representación femenina que manifiestan.

6.2.1 ¿Desarrollan *mainstreaming* de género los Ayuntamientos españoles de mediano tamaño?

Representación femenina y prioridad política

Pese a la recomendación de paridad propuesta por la Ley de Igualdad 2007 -es decir, que cada sexo debe suponer un mínimo de 40% y un máximo de 60%- el estudio comprueba que no se cumple en la corporación municipal. En el 44,4% de municipios de la muestra hay menos de un 40% de mujeres. Únicamente, en un 1,1% de los casos hay un más de un 60% de mujeres ocupando concejalías.

Según estudios oficiales, hay un 14,6% de mujeres ocupando una alcaldía (INE: 2008). Sin embargo, en la muestra de este estudio, el porcentaje de alcaldesas es de un 25,7%, siguiendo la tendencia de que el gobierno de mujeres se concentra en municipios más pequeños –recordemos que la presente muestra abarca municipios de 25.000 a 100.000 habitantes-. La influencia del tamaño se manifiesta, asimismo, entre los municipios siguiendo esta tendencia: hay cerca de un 10% más de mujeres

alcaldesas en los municipios de menos de 49.999 habitantes que en los comprendidos entre 50.000 y 100.000 habitantes. Por otro lado, como se mencionaba anteriormente, en el caso de la ocupación de concejalías por parte de mujeres, no se cumple la paridad en un 44,4% de los municipios. Cuando atendemos a la variable de control tamaño, se observa un mayor incumplimiento en los municipios más grandes con un 48,6%, que en los más pequeños de la muestra, donde incumplirían en el 42,1% de los casos.

Es también interesante atender no sólo al número de mujeres en términos de posible masa crítica, sino a qué puestos ocupan hombres y mujeres en las corporaciones municipales de la muestra: las áreas más frecuentemente ocupadas por mujeres son las de bienestar/servicios sociales (84,3%), así como, en primer lugar, el área relacionada con mujer/igualdad (88,4%). Sin embargo, las cifras son poco deseables en áreas francamente sensibles de la gestión municipal como asuntos económicos y hacienda (38,9%), industria y comercio (32,8%) o urbanismo/transportes (29,8%). Otras áreas donde la ausencia femenina es notable son turismo, infraestructuras, participación ciudadana o medio rural, siendo menos de un 15% los municipios en las que las ocupan mujeres.

Por último, se observa una clara mayoría masculina en el empleo municipal. Trabajan para el municipio un 58,1% de hombres, frente al 41,9% de mujeres. El tamaño del municipio no varía esta distribución porcentual, aunque, como es lógico, se observan diferencias en cuanto al número total de empleados/as. Los municipios de menos de 50.000 habitantes empleaban una media de 394 personas, mientras en los de mayor tamaño la cifra media alcanzaría las 502 personas.

Antes de pasar al próximo apartado, cabe señalar la valoración general de los municipios en relación com la prioridad política concedida a la igualdad de género en el conjunto del equipo de gobierno municipal. En este sentido, se observa que sería *mucho* en el caso de un 18,7% de las entidades locales consultadas, *bastante* en un 45,5%, así como *poco* en el 32,3% de los casos, mientras en un 1% sería *nada* prioritaria. En este sentido, se observa un 6% más de prioridad en los municipios más grandes de la muestra. Por lo general se constataría una concesión mayoritaria de prioridad política.

Gender Machineries (Organismos de Igualdad y CIM)

Para determinar la categoría y área que los municipios dedican al género en su estructura municipal, se comienza por su denominación. El término *Igualdad* es el más empleado para acompañar al rango orgánico. Como ejemplos, serían en este caso denominadas las *gender machineries* como *Concejalía de Igualdad o Departamento de Igualdad*, con un 55%, seguido del 31,8% del término *Mujer*, si bien un 11,6 % incluye los dos.

Respecto al rango orgánico del área destinada a la igualdad de género o mujer, el 22,7% de los municipios estudiados dedica una concejalía en exclusiva a mujer/igualdad, mientras en un 76,3% estas responsabilidades se comparten con otras en una concejalía. En las restantes, su rango orgánico es menor. Curiosamente, los municipios más grandes cuentan con concejalías exclusivas en tan sólo un 6% más, por lo que parece más una cuestión de voluntad que de capacidades a priori. En tan sólo cinco casos (2,5%) el rango orgánico sería el máximo, es decir, dependería de la alcaldía.

En cuanto a las concejalías compartidas, ¿con qué competencias la comparten? Una amplia mayoría, un 43,3% con servicios sociales, siendo las siguientes más comunes por orden de importancia: familia (18,8%), salud (16,67%), educación (12,63%), juventud (9,6 %) o empleo (6,57%).

Con respecto al género del ocupante del cargo, como veíamos anteriormente, sólo es un hombre en el 6,6% de los casos.

Por otro lado, el área de mujer o igualdad parece estar insatisfecha por lo general con su dotación. Tan sólo un 22,7% opina que su presupuesto es suficiente para desenvolver las funciones básicas y de éste, un 4,5% opinaría que cuenta con fondos para implementar otras acciones complementarias. En este sentido, más del 31% de los municipios con concejalías compartidas insisten en que el presupuesto es insuficiente o muy insuficiente. En el caso de concejalías con competencias exclusivas, el porcentaje se limita a un 20%.

En lo que atañe a la plantilla de las áreas de igualdad/mujer, sea cual sea su rango orgánico, se observa que, de media, en un 51% de los casos el personal cuenta con la cualificación como ténicas/os de igualdad. En este caso, parece abundar más esta

cualificación en los municipios donde el área es inferior a concejalía (58,9%), frente a aquellos municipios donde son concejalías exclusivas (46,4%) o compartidas (49%).

Además del dato global, es interesante observar los porcentajes donde no existe ninguna técnica de igualdad en la plantilla del área, y se observa que se trata de un 16,7% de los casos, frente a un 60% donde entre tres cuartas partes de la plantilla contaría con dicha cualificación, constatándose en este caso que el tamaño del municipio no influye significativamente: un 15,9% de los municipios no cuentan con ningún técnico/a de igualdad en el área -municipios de 25.000 a 49.999 habitantes-, frente al 18,1% de entre 50.000 y 100.000.

Por su parte, en referencia a los Centros Municipales de Mujer o Igualdad, se observa la extensión de la estructura. El 83,3% de los municipios cuenta con un centro, ascendiendo al 16,2% los que no cuentan con él. Con respecto a su denominación, se observa que el 86,1% incluye el término mujer, frente a un escaso 7,3% que utiliza el término igualdad o el 4,8% que utiliza ambos términos. Dichos centros han estado funcionando, como media, durante diez años, si bien se observan muchos matices en este sentido: un 30,3% contaba con una antigüedad de menos de cinco años; el 53,9% funcionaba desde hacía diez años o menos, siendo aproximadamente el 34% los que llevaban más de diez años. Se constanta que la década del cambio de milenio es clave en su desarrollo, sin observarse en este caso diferencias en función del tamaño.

Es también relevante conocer qué Administración es titular de dichos centros. En el 87,9% de los casos es el propio municipio; en el 14,5% de los casos la titularidad corresponde a la Administración autonómica; y, en menor medida, en un 2,4% de los casos sería la mancomunidad y en un 1,8% las diputaciones. En tan sólo dos casos la titularidad era estatal o de índole privada. No se hallan apenas diferencias en este aspecto en cuanto a tamaño del municipio.

Si bien el centro es mayoritariamente titularidad del ayuntamiento, se observa que otras Administraciones colaboran en su mantenimiento: en el 66,1% de los casos es la Administración autonómica la que colabora; en un 22,4% lo son las diputaciones; en un 9,7% es la Unión Europea, mientras que en menos de un 5% de los casos sería la Administración General estatal, las mancomunidades o entidades privadas. Se observa que en un 27,7% de los casos, los ayuntamientos no colaboran en su mantenimiento, lo cual implica una dotación de recursos íntegra por parte de otras Administraciones.

Por su parte, es interesante examinar con qué canales cuentan para la atención a mujeres: así, en el 97% de los casos es presencial en el propio centro; en un 92% de los casos se asiste también telefónicamente, así como en un 51,5% de los casos se realiza atención presencial fuera del centro. La atención virtual -por correo electrónico o redes sociales- se produce en un 69,1% de los casos (67,6% en municipios pequeños; 71,9% en el caso de municipios grandes).

Con respecto al personal que realiza el servicio, se observa que el 74,27% de sus empleadas y empleados cuentan con formación en materia de género, lo que supone que, de media, en el conjunto de los municipios, una cuarta parte no contaría con dicha formación. Observado de forma gradual, en un 44,2% de los casos estudiados se hallaría un máximo del 75% de la plantilla formada, mientras en un 55,9% la formación de la plantilla alcanzaría entre el 75% y el 100% del personal. Al respecto, se observa un porcentaje nada desdeñable, del 17,8%, de municipios en los que sólo se confirma esta formación en tan sólo entre el 25% y el 50% de la plantilla. Otro de los valores investigados con respecto al cuadro de personal es la edad, predominando en el 52,7% de los casos una edad entre 31 y 40 años, frente al 31,5% que muestra plantillas cuya edad se sitúa entre los 41 y 50 años.

Planes de Igualdad

Es destacable que un 54% de los municipios españoles estudiados cuentan con un plan de igualdad en vigor. En el 91,6% de los casos fue aprobado por el pleno municipal, lo cual indica un teórico apoyo de la corporación municipal a los planes, un cierto consenso en su impulso inicial. Apenas hay una diferencia -un 2% más de casos con planes de igualdad- en los municipios más grandes de la muestra.

Sin embargo, se observa que tres de cada diez entidades locales (29,7%) no presupuestan nada para su plan de igualdad. De las restantes, un 22% dispone de hasta 30.000 euros, un 21% entre 30.000 y 60.000, un 14,3% entre 60.000 y 150.000, e incluso un 13.2% más de 150.000. En este sentido, sí hay diferencias esperables en cuanto al tamaño del municipio respecto a las cantidades destinadas a los planes. La diferencia más destacada se encuentra en disponer de una financiación de entre 60.000 y 150.000 euros, de la que gozan el 25% de los ayuntamientos más grandes y un 8,5% de los más pequeños. En cualquier caso, un 33,9% de los municipios más

pequeños, así como un 21,9% de los ayuntamientos más grandes no destinarían nada de presupuesto.

Por otro lado, el 75% de los Planes de Igualdad municipales no contemplan la asignación de presupuesto a otras concejalías distintas a aquellas de las que partió el plan de igualdad, aspecto que limita frontalmente su transversalidad. Sólo en un 7,5 % de los casos se realizan asignaciones a todas las concejalías de la corporación municipal. Si el municipio cuenta con una concejalía exclusiva, sólo en un 11% de los casos se realiza este trasvase a otras concejalías, mientras si es compartida sucede en el un 19,2% de las ocasiones y si es el rango es menor de concejalía en un 20,8%.

Estos datos pueden contribuir a explicar por qué, en general, la satisfacción en cumplimiento de los planes de igualdad por parte de las personas consultadas en la investigación no es alta: se muestran razonablemente satisfechos en un 39,3%, mientras que el 25,3% se declaran insatisfechos o muy insatisfechos.

Análisis-Evaluación de las políticas de género

Es notable destacar que tan sólo el 46% de los municipios estudiados evalúa sus políticas de género. En el 30% de los casos no se desagregan los datos por sexo para obtener la información precisa en el diseño de las políticas locales. Un 49% lo aplica en ocasiones, mientras que un 8,1% lo hace en todos los casos. En los municipios más grandes de la muestra, aquellos superiores o iguales a 50.000 habitantes, se observa un 12,9% más de casos con desagregación de los datos por sexo.

Por su parte, el uso de los presupuestos de género resulta un instrumento poco extendido, usado tan sólo por el 21,2% de los municipios en al menos algún programa. En este sentido tampoco se observan diferencias significativas en el tamaño de los municipios de la muestra.

La evaluación del impacto de género-informes de género-es menos usada todavía, llevándose a cabo en el 18,7% de los programas ajenos al área de igualdad/mujer –obsérvese que sólo en un 2,5% de los casos, se usaría la evaluación de impacto para todo-. Esto supone que un 67,7% no la aplica nunca, sin diferencias significativas en cuanto a tamaño del municipio.

Educación y sensibilización

El 62,6% de los municipios ha realizado iniciativas formativas en materia de género para sus empleados/as municipales, lo que implicaría que más de un 36% aún no ha formado a su equipo.

En referencia a este tipo de formación, se observa que en el 78,2% de los casos el público participante es mayoritariamente femenino. Tan sólo en 2 de los 124 municipios que han programado formación a trabajadores/as, el público fue mayoritariamente masculino, si bien se ha observado con anterioridad que el sexo predominante en la plantilla de los municipios es, precisamente, masculino.

Se hallarían más extendidas las iniciativas formativas para la ciudadanía que en el seno de la propia Administración municipal. En el 88,4% de los casos estudiados las habría llevado a cabo (con un 88,6% de participación femenina). Tan sólo en un 9.1% se ha observado participación paritaria, y en ningún caso se ha observado una mayor asistencia por parte de varones. Por su parte, el 28,8% de los ayuntamientos promueve la formación de agentes de igualdad por sí mismos.

En el caso de la sensibilización, un 62,6% de los municipios realiza campañas en materia de usos del tiempo y corresponsabilidad. En ese sentido, se detecta una leve diferencia, favorable, del 6%, en los municipios más grandes de la muestra.

Organización (coordinación, redes)

Un 38% de las áreas de mujer/igualdad de los ayuntamientos se declaran satisfechas con su *coordinación* con otras áreas municipales, lo cual no es un porcentaje sustancialmente elevado. Un 29% se declararía insatisfecha, mientras un 43% contaría con un grado de satisfacción normal. En porcentajes muy similares declararían recibir apoyo de otras áreas; es decir, menos de un 40% de las *gender machineries* se encontrarían satisfechas con la respuesta de otras áreas en el desempeño de su labor.

Por otro lado, como se citaba anteriormente, el 75% de los planes de igualdad municipales no contemplan la asignación de presupuesto a otras concejalías distintas de las que partió el plan. En un 7,5 % de los casos se realizan asignaciones a todas las concejalías de la corporación municipal. Igualmente, si el municipio cuenta con una concejalía exclusiva, sólo en un 11% de los casos se realiza este trasvase a otras

concejalías, mientras que si es compartida asciende al 19,2% y si es menor del rango de concejalía hablaríamos de un 20,8%.

Con respecto a la colaboración con otras áreas del ayuntamiento, sólo un 38% de los municipios declara sentirse satisfecho, como se citaba. Porcentajes parecidos se advierten para la colaboración con entidades externas al ayuntamiento -solamente un 36% se declararía satisfecho-. Curiosamente, se detecta más insatisfacción (57,1%) tanto en términos de colaboración como de coordinación en los municipios que no disponen de un plan de igualdad.

Por su parte, el 92,4% de los ayuntamientos han solicitado apoyo a otras Administraciones supramunicipales y otro tipo de organizaciones como podrían ser las universidades u ONG. El apoyo sería diverso: financiero, asesoría jurídica o técnica, o apoyo mediante intervención de recursos humanos propios de otras organizaciones y Administraciones.

Se solicita apoyo financiero, principalmente, a las Comunidades Autónomas (83,6%), a las diputaciones (43,2%), a la Unión Europea (30,6%) o a la AGE (18%). Únicamente un 4,9% recurriría a la autoridad de su mancomunidad o comarca.

En materia de recursos humanos el apoyo procede de la Administración autonómica (20%), diputaciones (18%) y asociaciones pro igualdad (12%).

Por su parte, el soporte para la asesoría técnica se recibe de la Administración autonómica (27,8%), de las diputaciones (15,3%), de las asociaciones pro igualdad (13,1%), ONG (9,8%), organizaciones sindicales (8,7%), universidades (6%) y AGE (4.9%).

Por otro lado, se confirma mayor frecuencia en la participación en redes que favorecen el intercambio de experiencias con otras Administraciones y entidades. Participan en este sentido el 58,1% de los ayuntamientos, existiendo un 5% más práctica en esta línea en ayuntamientos más grandes.

El intercambio de experiencias suele producirse, en mayor medida, con la Administración autonómica (75,7% de los casos), con las asociaciones de mujeres (68,7%), así como con otros municipios (54,8%) y diputaciones provinciales (49,6%). En menor medida, con las comarcas o mancomunidades (36,5%), las organizaciones sindicales (35,7%), las empresas (31.3%), las ONG (30,4%), la AGE (21,7%) la UE (13,9%)

y con municipios de otros Estados (12,2%). Cabe resaltar el intercambio de experiencias con asociaciones de hombres pro igualdad en un 18,3% de los casos.

Participación

Un 40,9% de los municipios no cuentan con ningún consejo u organismo análogo de participación para el desarrollo de las políticas de igualdad. De aquellos que sí cuentan, un 35,9% recibe la denominación de *Consejo Municipal de la Mujer*, mientras que en un 6,1% se identifica como *Consejo de Igualdad*. No se detectan diferencias significativas en cuanto al tamaño en este sentido. Sí se observa, no obstante, que el tamaño de la población tiene a favorecer la frecuencia de las reuniones[158].

Aplicación: Medidas

Una de las primeras medidas consultadas se refiere a la inclusión de cláusulas de género en los pliegos de contratación municipales. Se observa que uno de cada tres municipios los aplicaba alguna vez -de los cuales un 8,1% los aplicaba a todos sus pliegos y el 41.9% no los aplicaba en ningún caso[159].

La aplicación de criterios de discriminación positiva para la concesión de ayudas municipales se llevaba a cabo en sólo en un 23,7% de los municipios[160]. En ese punto sí se observa una mayor tendencia en los ayuntamientos de mayor tamaño (30,6%) que en los menores (19,8%)

Por su parte, los planes de usos del tiempo son sólo desarrollados por un 7,1% de los municipios, lo cual supone que un 89,9% no lo hacen, mientras otro pequeño porcentaje, no saben o no contestan[161].

---

[158] Se realizan reuniones mensuales en un 25% de los municipios más grandes, frente a un 13% en el caso de los pequeños; la frecuencia trimestral se produce en el 52,3% de las entidasdes más grandes y en el 44,4% de las menores; la frecuencia semestral se da en el 15,9% de los municipios grandes y en el 30,6% de los pequeños; finalmente, las reuniones de periodicidad anual se convocan tan sólo en los ayuntamientos más pequeños (2,8%). En suma, la frecuencia preferida parece ser la trimestral (47,4%), frente a la la semestral (25%), la mensual (18,1%) o la anual (1,7%).

[159] En esta cuestión el porcentaje de NS/NC alcanza el 24,2%.

[160] El 55,6% no lo hacía en ningún caso.

[161] Cabe remarcar que se intuía que muchos municipios podían no saber lo que eran los planes de usos del tiempo, pese a su referencia en la Ley de Igualdad 2007, por lo cual previendo esta situación se incluyó una explicación en el cuestionario, así como se resolvieron dudas al respecto en las consultas recibidas.

Las acciones más frecuentes son, sin duda, aquellas que los municipios realizan dirigidas a las mujeres a través de la extensión observada de los Centros Municipales de la Mujer o Igualdad. En este sentido, se observa las siguientes acciones, ordenadas de mayor a menor frecencia de oferta:

- Más del 90% realizan orientación jurídica, atención a víctimas de violencia y sensibilización en materia de igualdad para mujeres. En estos casos, en los municipios más pequeños de la muestra (menores de 49.999 habitantes) se observan porcentajes ligeramente superiores, si bien son diferencias de 2 o 4 puntos frente a aquellos más grandes.
- Un 80% realiza atención psicológica y actividades formativas, siendo los municipios más pequeños más proclives a este tipo de intervención.
- El 70,3% de los municipios ofrece orientación laboral, especialmente en las entidades locales de mayor tamaño.
- Alrededor de un 60% oferta formación de sensibilización en igualdad a hombres (57.6%), así como actividades lúdico-deportivas (59,4%), estas últimas más frecuentes en los municipios de menor tamaño.
- Un 39,4% lleva a cabo atención a inmigrantes (especialmente, en los municipios más grandes).
- El 32,7% promueve atención pedagógica.
- Por último, un 14,5% realiza asistencia a la planificación familiar y un 12,1% cuidados temporales a infancia y dependientes-ancianos/as, personas enfermas-, con incidencia más significativa en municipios más grandes.

Se observan algunas diferencias, no obstante, en las actividades que desde los ayuntamientos reconocen como más demandadas por las mujeres. Desde tal interpretación las actividades más demandadas serían la orientación jurídica, la atención a la violencia de género y la asistencia psicológica, con porcentajes entre el 70% -asistencia jurídica-y el 60% en las demás. Se observaría que la orientación laboral sólo se demandaría en el 37% de los ayuntamientos estudiados -un 5% más en aquellos ayuntamientos más grandes-. Las actividades educativas y formativas no estarían demasiado demandadas (27,9%), mientras el resto de actividades no

superarían el 10% de casos en los que se ha observado su demanda, exceptuando la sensibilización a mujeres, con un 11,5% de casos.

Por otro lado, una de las actividades que parecen llevar a cabo el conjunto de los ayuntamientos es el apoyo a las asociaciones pro igualdad (en el 91,9% de los casos estudiados), sin distinción por tamaño. Las fórmulas elegidas para canalizar dicho apoyo suelen ser el apoyo técnico y la asesoría (90,7% de los casos), la cesión de instalaciones y materiales (87,4%), así como el subsidio a las asociaciones (81,9%), especialmente, esta última acción, en los municipios de mayor tamaño.

En la mayor parte de ayuntamientos este apoyo es asimilable al dirigido a las asociaciones de mujeres, si bien es sabido que no todas las asociaciones de mujeres son feministas o cuentan entre sus objetivos la igualdad, situación que se ha observado también en los estudios de caso de la presente investigación. En cualquier caso, son asociaciones femeninas, dada la escasa presencia en la práctica de asociaciones pro igualdad formadas por varones o dirigidas a ellos[162].

6.2.2 ¿Qué factores influyen en el desarrollo del *mainstreaming*?

La respuesta a esta cuestión se articulará según los posibles factores investigados, comenzando, en primer lugar, con referencias relativas a la posible influencia de la presencia de una mujer en la alcaldía, para continuar con la influencia del rango orgánico del organismo de igualdad político o *gender machinerie*, la disponibilidad de planes de igualdad, así como el color político.

Representación femenina en el gobierno municipal: mujeres alcaldesas

Como se observaba anteriormente, en el caso de la ocupación de concejalías por parte de mujeres, no se cumple la paridad en un 44,4% de los municipios estudiados. Únicamente, en un 1,1% de los casos hay un 60% más de mujeres. Sin embargo, si la alcaldía la ostenta una mujer, la paridad en las concejalías se cumple en un 71,1% de los casos, mientras que si es hombre se cumple en sólo un 48,3%.

[162] Existen estas asociaciones en 14 municipios, con un porcentaje de representación sobre el total del 7,1%. Se trata de un número reducido, pero mayor del estimado. 13 municipios no contaban con información al respecto.

Igualmente, es reseñable que en aquellos municipios donde existe una concejalía exclusiva de mujer/igualdad, la ley se cumple en el 68,9% de los casos, mientras que en aquellos donde la competencia de mujer o igualdad es compartida con otras áreas en una misma concejalía o tiene un rango inferior a concejalía el cumplimiento se sitúa en torno al 50%[163].

Es destacable que en el 2,5% de los casos, la competencia de mujer/igualdad está adscrita a la Alcaldía, es decir, el máximo rango orgánico y gerencial frente a concejalías propias o compartidas. En todos los casos, la alcaldía es ocupada por una mujer.

Igualmente, las concejalías son exclusivas en el 30,2% de los municipios gobernados por una alcaldesa, mientras sólo en el 20% de los gobernados por hombres, y esto influye más que el tamaño, cuando podría considerarse una cuestión de recursos.

Como se citaba anteriormente, es necsesario atender no sólo al número de mujeres en términos de posible masa crítica, sino observar qué puestos ocuparían ante una hipotética segregación horizontal. Se confirma que las áreas más frecuentemente ocupadas por mujeres son las de bienestar/servicios sociales (84,3%), mientras que las áreas nucleares para los municipios (transporte, economía u otras) no contaban apenas con participación de mujeres.

En estas tendencias no se observa apenas influencia de las variables de cruce utilizadas. Se observa, asimismo, una débil influencia en cuanto al apoyo al asociacionismo pro igualdad en el municipio. Recibirían apoyo técnico y subvenciones en un 6% más de casos gobernados por una mujer.

No obstante, en cuanto a percepción de la satisfacción con el presupuesto global, los resultados indican que es mayor en municipios gobernados por un hombre, ya que un 25% de casos lo consideran suficiente y más que suficiente, frente a los gobernados por una mujer, siendo en este caso el porcentaje un 17%. El resto de variables no tiene una influencia destacada en este punto.

[163] En este sentido, cabe recordar que se ha citado un mayor cumplimiento en los municipios más pequeños de la muestra (menos de 49.999 habitantes), con un 48,6%, frente a los más grandes (entre 50 y 100 mil habitantes), con un 42,1%.

El resultado es semejante en cuanto a la satisfacción con el cumplimiento de los planes de igualdad: la satisfacción global no es alta (normal, para el 39,3%, frente a un 25,3% que se declaran insatisfechos/as o muy insatisfechos/as). En este sentido, destaca notablemente el hecho de que si el municipio es gobernado por una mujer la percepción crítica es mayor, con un 40% de municipios que manifiestan insatisfacción, mientras en los municipios gobernados por hombres se trata tan sólo de un 16,9%.

Igualmente, existe un 10% más de insatisfacción en los municipios gobernados por el PSOE que por el PP; en los gobernados por otros partidos el nivel de insatisfacción se eleva hasta el 36%. De la misma forma, si existe una concejalía exclusiva, la crítica es mayor con un 37% de insatisfacción, frente a tan sólo un 15,4% en el caso de concejalía compartida. Se observa, por tanto, que en los casos en los que a priori debería haber una correlación en positivo, hay una percepción más negativa, por lo que en este caso quizás habría que remitirse a las posibles expectativas previas y ambición con respecto a la política.

Rango orgánico de la gender machinerie

Cuando se interroga a los municipios acerca de si creen que la igualdad de género es una prioridad política para el gobierno municipal, observamos que para el 18,7% lo es plenamente, para el 45,5% sería bastante elevada la prioridad, mientras que para el 32,3%, es decir, para uno de cada tres, sería poco relevante.

En este sentido, se observa que el factor de influencia más determinante parece ser el hecho de contar con una concejalía exclusiva, frente a porcentajes muy similares en cuanto al ejercicio de la alcaldía por parte de una mujer, el color político u otros factores. Se confirma que en los casos donde no hay una concejalía exclusiva o compartida, los porcentajes que lo definen como poco o nada importante alcanzan el 45,5%. Podría ser, por tanto, más que otros factores, el aspecto con mayor relevancia a la hora de indicar voluntad política.

Un aspecto importante al que parece contribuir la existencia de concejalías exclusivas es el de presupuesto**.** En un aspecto determinante como es la igualdad en el empleo, la media del presupuesto en los municipios con concejalía exclusiva casi dobla el presupuesto de municipios con concejalías compartidas o rangos orgánicos menores. Cabe destacar que, en materia de presupuesto para la igualdad en el

empleo, no se hallan las diferencias que cabría esperar en cuanto al tamaño del municipio. Un 11,2% más de los municipios más pequeños no presupuestan nada para la igualdad en el empleo, pero un 36,5% de los municipios más grandes (más de 50.000 habitantes) tampoco lo hacen.

En cuanto a la percepción de la satisfacción con el presupuesto en materia de igualdad en el empleo, en los municipios que cuentan con una concejalía compartida un 31% declara que su presupuesto es muy insuficiente o insuficiente, mientras se limita a un 20% en el caso de los municipios en los que existe una concejalía exclusiva.

Sin embargo, curiosamente, la disponibilidad de una concejalía exclusiva no marca la diferencia en relación con el plan de igualdad: observamos que el 60% de los ayuntamientos con concejalía exclusiva cuentan con un plan de igualdad, frente a un 49,1% de los ayuntamientos con concejalía compartida, y a un 57,1% de los que disponen de secciones de rangos orgánicos menores para la competencia de igualdad/mujer. En este punto destaca el hecho de que un 40% de los municipios con una concejalía exclusiva no cuenta con un plan de igualdad que marque una hoja de ruta de las políticas de igualdad y establezca una revisión periódica de las mismas, si bien, ciertamente, si existe concejalía exclusiva hay más posibilidades de que se disponga también de un plan de igualdad.

Sorprendentemente, el plan carece de financiación en el 37% de los municipios que cuentan con concejalía exclusiva, mientras el porcentaje es algo menor en concejalías de competencia compartida e incluso en unidades de rango inferior a la concejalía. A pesar de ello, se puede comprobar cómo en estos municipios con concejalía exclusiva, la cantidad media dedicada al plan es mucho mayor (135.100 euros) que en los de competencia compartida (87.562 euros) u inferior categoría (44.789 euros). En consecuencia, la concejalía paradójicamente no asegura que el plan esté dotado de financiación ya que, quizás, su estructura absorbe directamente la financiación destinada a un posible plan; de existir, hay más posibilidades de que esté mejor dotado.

Por otro lado, se observa que la existencia de concejalía (exclusiva o compartida) tiende favorecer una mayor solicitud de apoyo a otras organizaciones y Administraciones, posibilitando una mayor captación de recursos[164].

Se ha observado, igualmente, que si existe una concejalía exclusiva se tienden a incentivar las plataformas para la participación de asociaciones y grupos de interés en las políticas de género, como los Consejos Municipales de Mujer/Igualdad. Hay un Consejo Municipal de estas características en un 48,9% de los municipios con concejalía exclusiva, frente al 35,7% donde se comparte con más competencias o el rango orgánico es menor.

Por último, se detecta que en un 80% de los municipios con concejalías exclusivas se habían desarrollado actividades de concienciación, frente al 60% en el caso de concejalías compartidas y un escaso 50% en los casos en que el rango es menor.

Planes de igualdad

Es notable destacar que tan sólo el 46% de los municipios estudiados evalúa sus políticas de género. En este sentido, destacan fuertemente los municipios que tienen plan de igualdad ya que evalúan un 62,6%, frente al 24,4% de los que no lo tienen. La contribución del plan parece, pues, decisiva.

En el 30% de los municipios no se desagregan los datos por sexo para obtener la información precisa en el diseño de las políticas locales. Un 49% lo hace para algunos casos, mientras un 8,1% lo hace en todos los casos. Influye en un algo más de un 10% el tamaño del municipio, pero, si hay plan, desagregan la información un 68,2%, mientras lo hace un 44% de los que no tienen plan.

De la misma forma, en materia de formación a los empleados/as municipales, fundamental para implantar la perspectiva de género en las diferentes áreas, se observaba una clara diferencia entre aquellos municipios que contaban con plan de igualdad, donde se habían realizado formaciones en el 77,6%, frente al 45,1% que no tenían plan de Igualdad. Sin embargo, cabe destacar que, en referencia al público asistente, en la mayoría de los muncipios parece ser preferentemente femenino, como

[164] Se solicita apoyo en el 93,8% de las concejalías exclusivas; esta demanda de apoyo se reduce al 88,1% en el caso de unidades de rangos orgánicos menores y al 80% en el caso de dependencia de la alcaldía.

se observaba. En este caso, el plan de igualdad no significa una variación en unas formaciones más equilibradas en cuanto a sexo del alumnado, pero sí lo es, levemente, el color político, ya que frente a un 13,5% de consistorios gobernados por el PP, se observaba que ese equilibrio existía en el 20% de de aquellos gobernados por el PSOE u otros partidos.

De la misma forma, el plan de igualdad parece ser el factor más determinante a la hora de que se realicen actividades de sensibilización destinadas a varones. Un 68,5% de municipios con plan estaban realizando esta importante acción, mientras sólo un 44,7% de los municipios que no contaban con un plan también lo hacían.

Es destacable, por otro lado, la mayor existencia de consejos de participación de mujer, igualdad u organismos análogos en los ayuntamientos que cuentan con un plan, ya que existen en el 76,7% de ellos, mientras que solamente están presentes en un 39,6% de aquellos que no cuentan con un plan. Asimismo, el color político también parece influir en este sentido, pero en menor medida.

De la misma forma, la dispoinibilidad de un plan está vinculada a la mayor tendencia a la participación en redes que motiven el intercambio de experiencias con otras Administraciones y entidades: participan en estas redes el 75,7% de los municipios con plan de igualdad, mientras es así solamente en el 37,4% de los casos de aquellos que no cuentan con un plan.

En cuanto a medidas aplicables, en concreto en referencia a la inclusión de cláusulas de género en los pliegos de contratación municipales, el plan de igualdad supone una pequeña influencia. Un 29% de los municipios con Plan aplicaba esta medida, frente al 22% de los que carecían de él.[165]

Sin embargo, cabría revisar las líneas incluidas en los planes de igualdad con respecto al empleo. Se observa que existe una correlación negativa en cuanto a planes de igualdad y acciones dirigidas a personas desempleadas, donde se detecta un 4% menos de casos que en ayuntamientos que no cuentan con plan de igualdad, así como en cuanto a promoción empresarial -un 17.6% menos- y a actuaciones dirigidas a personas que ya trabajan -7.1% menos-. Sólo se observa una importante correlación

[165] De forma significativa, en el caso de los municipios sin plan, el índice de no respuesta a esta pregunta doblaba a aquellos que sí lo tenían -15,9% frente al 34,1%.

positiva en el caso de las acciones de igualdad en el empleo que la Administración local dirige a sí misma, con un 39,3% de casos en municipios con plan de igualdad, frente al 28,9% que no disponen de plan.

Color político

Se ha constatado la relevancia del color político del gobierno del municipio en distintos planos.

En primer lugar, se observa que en el 32% de los municipios regidos por el PSOE hay una mujer liderándolo; el procentaje se reduce al 25% en los municipios regidos por el PP y tan sólo un 16,2% cuando gobiernan otros partidos. Se observa, por otro lado, un menor incumplimiento de la paridad en caso de gobiernos municipales del PP -un 34,4%-frente a otros partidos -62,2%- o el PSOE -44,3%-, si bien, en este caso, no se puede relacionar de forma clara la variable, dado que no se trata de porcentajes relativos solamente al grupo de gobierno, sino al conjunto de la corporación municipal, elección que, por tanto, no corresponde sólo al partido de gobierno.

Continuando, se observaría que en un 24,7% de los ayuntamientos gobernados por el PSOE la prioridad política de la igualdad de género sería percibida como la más alta, frente al 12,5% del PP y el 13,5% de otros partidos.

Es igualmente muy significativo que en los ayuntamientos gobernados por el PSOE -62%- y otros partidos -59.5%-, el porcentaje de disponibilidad de planes es muy superior a los gobernados por el PP -39,1%-. Sin embargo, se observaba que tres de cada diez ayuntamientos no presupuestaban nada para su plan de igualdad. Un 22% contaría con hasta 30.000 euros; un 21%, entre 30.000 y 60.000; mientras un 14,3% entre 60.000 y 150.000, e incluso un 13,2% más de 150.000. Asimismo, es interesante comprobar que en el 35,8% de los municipios gobernados por el PSOE el plan no cuenta con financiación, porcentaje que desciende al 23,8% de los casos gobernados por el PP y tan sólo el 17,6% en el caso de otros partidos.

En términos más cercanos al enfoque de las políticas, se ha observado anteriormente que el término *igualdad* es el más empleado para acompañar al rango orgánico (ej: Concejalía de Igualdad, Departamento de Igualdad), con un 55%, seguido del 31,8% de *mujer*. Se constata que la denominación *mujer* predominaría en un 42,2% de los municipios gobernados por el PP, mientras tan sólo sería así en un 24,7% de los

socialistas. Otras variables no parecen influir. La denominación es importante en la medida que el término *igualdad* propone una política de género que abarque al conjunto de la sociedad, y no en exclusiva a las mujeres, como se reseñaba.

En cuanto a las concejalías compartidas, se determinó que era compartida en un 43,3% de los casos con *servicios sociales*, siendo las siguientes más comunes por orden de importancia: *familia, salud, educación o juventud*. En este punto, se observa que hay un 17,5% más de concejalías compartidas en caso de gobierno del PP; así como en el caso de que la competencia sea compartida con *familia*, circunstancia que tiene lugar en un 11,3% en el caso del PSOE, un 18,9% en el caso de otros partidos, mientras que en el caso del PP se elevaría al 28,1%. En el caso de la competencia de Servicios Sociales, el área más compartida con Mujer o Igualdad, en los gobiernos del PP alcanzaría el 53,1%, frente al 39,2% en el caso del PSOE o el 37,8% cuando gobiernan otros partidos.

En lo que concierne a sensibilización, un 62,6% de los municipios realiza campañas en materia de usos del tiempo y corresponsabilidad. De ellos, si gobierna el PP se alcanzaría el 54,7%, frente al 65% en el caso del PSOE y al 70,3% en el caso de otros partidos, siendo una línea fundamental en el contexto de las políticas, como se ha señalado.

De la misma forma, se advierte que el 64,3% de los ayuntamientos gobernados por el PSOE realizaba acciones de sensibilización dirigidas a hombres, frente al 51% del PP y el 50% en el caso de los gobernados por otros partidos, si bien, como se ha mencionado en este aspecto, el mayor factor de influencia hallado es el plan de igualdad.

En lo que respecta a otros aspectos examinados, en el caso de un gobierno popular se ha hallado menor tendencia a que la titularidad de los Centros Municipales de la Mujer o Igualdad sea municipal, con un 79,6% de los casos, frente al 89,3% (PSOE) y a la práctica totalidad -96,9%- en los casos correspondientes al gobierno de otros partidos políticos. La diferencia principal se hallaría en que en el contexto de gobiernos populares la titularidad sería autonómica en el 20,4% de los casos, frente al 13,1% en circunstancias en que el PSOE gobierna y al 9,4% en el caso de que los hacen otros partidos. Se observan, igualmente, diferencias en el caso de las fuentes de los recursos que mantienen los centros, ya que se advierte que en el caso del gobierno del PP, un

42,9% de los ayuntamientos no estarían sosteniendo los centros, frente al 19% en el caso del PSOE o al 27,9% en el caso de otros partidos. En esta situación, los recursos provendrían de otras Administraciones, en el caso de aquellos gobernados por el PP.

Destacable es, por otro lado, la mayor existencia de consejos de participación de la mujer u organismos análogos en los ayuntamientos gobernados por el PSOE, frente a otros partidos. Un 69% de los ayuntamientos gobernados por este partido cuentan con estas fórmulas participativas, mientras en el caso del PP u otros partidos estos porcentajes se reducen al 50%.

Se hallan, sin embargo, correlaciones positivas en el desarrollo de políticas de empleo en cuanto a sus públicos objetivos si el gobierno municipal es del Partido Popular: se desarrollarían acciones dirigidas a personas desempleadas en un 71,9% de los casos donde gobierna este partido, frente al 56,7% en los gobiernos socialistas, así como un 59,5% en el caso de otros partidos. Situando los actores en el mismo orden, en el caso de promoción empresarial, se observaría un 60,9%, frente a un 40,2% y un 45,9%. En el caso de actuaciones dirigidas a trabajadores/as, los porcentajes serían del 56,3%, frente al 41,2% y al 432%. Finalmente, las diferencias se minimizarían en el caso de actuaciones dirigidas a empresas, a la propia Administración municipal o al área rural, donde destacarían otros partidos con un 21,6%, frente al 12,4% del PSOE o el 18,8% del PP.

Tras esta exposición, abordaremos a continuación los resultados relativos a la observación de la perspectiva de género aplicada a las políticas de empleo municipales.

6.2.3 ¿Desarrollan *mainstreaming* en sus políticas de igualdad en el empleo?

En primer lugar, antes de situar las políticas, cabría observar aspectos más estructurales, como qué monto, dentro del presupuesto municipal, dedican los ayuntamientos a la igualdad en el empleo. En este sentido, observamos que la cantidad media dedicada es de 60.000 euros, si bien cabe tener en cuenta que un 38,4% no dedica ni un céntimo de sus partidas presupuestarias, lo que supone casi cuatro de cada diez; un 8% dedicaría más de 60.000 euros. En este sentido, no se hallan grandes diferencias según el tamaño de los municipios, si bien existen: un 47% de aquellos de menos de 50.000 habitantes no dedicaría nada, frente al 36,5% de

aquellos de más de 50.000. Sin embargo, en las cantidades más altas observaríamos que más de 200.000 euros los dedicarían un 9% de las entidades examinadas, tanto en ayuntamientos de más de 50.000 habitantes como de menor población.

Con respecto a la distribución de estos fondos, se ha indagado si proceden de algún área distinta a igualdad/mujer: se advierte que es así en un 42,9% de los casos, frente a un 49,5% que no, es decir proceden exclusivamente del organismo de igualdad. En este caso, sí se observan diferencias en cuanto a tamaño, ya que en los municipios de más de 50.000 habitantes se registra un porcentaje de 48,6% de casos en que los fondos proceden de otras fuentes, frente al 39,7% de aquellos de menos de 50.000 habitantes.

Por su parte, las iniciativas de igualdad en el empleo sólo se financian a través del Plan de Igualdad en 17 municipios de los estudiados. El 80,9% de los ayuntamientos no destina ningún euro a esta materia en el seno de sus planes de igualdad.

En este orden de cosas, tan sólo 15 municipios cuentan con un Pacto Local por la Igualdad de Oportunidades en el empleo, suponiendo el 7,6%. En ese caso, un 11,1% estarían ubicados en las entidades más grandes de la muestra, frente a un 5,6% en los más pequeños. En estos pactos participarían los sindicatos en 13 casos, las asociaciones empresariales en 11 casos y las asociaciones pro igualdad u otras asociaciones sociales en 10 casos. Por consiguiente, se constata que de los escasos casos que se dan, las asociaciones pro igualdad sólo participarían en el 66,7%[166].

Una vez situado el marco de las posibles políticas de empleo con perspectiva de género, se continúa con la observación de aquellas actuaciones que se están implementando, focalizando, en primer lugar, su público objetivo: en la propia Administración, dirigidas a personas desempleadas o inactivas, a personas trabajadoras, a la promoción del emprendimiento, al área rural o a empresas. Las acciones no parecen tener en la existencia previa de un plan de igualdad en vigor la condición *sine qua non* de su puesta en marcha, como se citaba anteriormente. Así, todas ellas presentan sus mayores porcentajes de respuesta en aquellos municipios donde todavía no existe el citado plan, con la única excepción de las acciones dirigidas

[166] Se observa, por otro lado, que es un instrumento muy reciente, con una antigüedad media de 4,25 años. En el caso de existir, se reunirían preferentemente trimestralmente (53.3%), si bien un alto porcentaje -20%- no sabe o no contesta a esta cuestión.

a la Administración pública local en el ámbito del empleo, donde los municipios que cuentan con un plan de igualdad en vigor superan en más de diez puntos a los que no lo tienen -39,3% frente al 28,9%.

A continuación se relatarán las acciones concretas que se realizan en cada uno de estos grupos de actuación. Se verá también cuáles son más habituales, cuál es la antigüedad de cada una, si participa o no en su puesta en marcha el organismo municipal de la mujer, las asociaciones, los sindicatos o el sector privado, y cuál es el grado de satisfacción que genera su funcionamiento en la persona que responde al cuestionario.

Dado el desconocimiento previo de estas cuestiones en el ámbito municipal español, se mostrarán las tablas de resultados acompañando la lectura de los datos, confiando en una mejor comprensión de la temática, a diferencia de las utilizadas previamente en la exposición de resultados, disponibles en el Anexo para facilitar la lectura. Igualmente, debido a la escasez de información previa en la materia, en este caso se detalla su análisis, pese a que a menudo se trate de porcentajes con respecto al total de la muestra muy testimoniales, debido a la escasez de ayuntamientos que lleven a la práctica estas actuaciones.

Actuaciones dirigidas a la administración pública local en el ámbito del empleo

De los 68 municipios que llevarían a cabo actuaciones dirigidas a la Administración pública local en el ámbito del empleo se obtuvo respuesta en detalle sobre actividades de 44, es decir, del 64,7%. Entre ellos, las actuaciones dirigidas a la Administración pública local en materia de empleo más habituales son la realización de estudios específicos de género en el área local (72,7%) y la promoción de la formación en género de los servicios de empleo municipales (70,5%). Tras estas cabe destacar también el impulso de los indicadores de género y conciliación en los diagnósticos previos a programas y proyectos de la Administración local en materia de empleo y promoción económica (54,5%) y el fomento del debate y la formación en el seno administrativo (50%). Entre estos municipios la creación de puntos de denuncia por discriminación y de herramientas de evaluación del impacto de género en la

negociación colectiva son las actuaciones menos frecuentes (36,4% y 25%, respectivamente).

Tabla 23. Actuaciones dirigidas a la Administración pública local en el ámbito del empleo

	% de N	Años de práctica (media)	Participación organismo municipal mujer (%)		Participación de asociaciones (A), sindicatos (S), sector privado (SP) (%)			Grado Satis-facción (1-5) (media)
			Sí	No	A	S	SP	
1. Impulso de los indicadores de género y conciliación en los diagnósticos previos a programas y proyectos lanzados desde la administración local en el área de empleo y promoción económica	54,5	5,18	70,8	29,2	37,5	4,2	8,3	3,44
2. Realización de estudios específicos de género en el área local: medición del trabajo no remunerado por sexos, estadísticas de empleo locales por sexo etc.	72,7	4,08	71,9	28,1	28,1	6,3	6,3	3,40
3. Creación de herramientas de evaluación del impacto de género en la negociación colectiva	25,0	3,00	18,2	81,8	9,1	36,4	0,0	2,33
4. Promoción de la formación en género de los servicios de empleo municipales	70,5	3,86	80,6	19,4	25,8	6,5	6,5	3,04
5. Creación de Puntos de Denuncia por discriminación	36,4	7,45	62,5	37,5	31,3	6,3	0,0	2,78
6. Mujer y Administración pública: fomento del debate y la formación en el seno administrativo	50,0	3,33	72,7	27,3	27,3	18,2	4,5	3,13

[Nota: N=68, N recogido= 44 - 64,7%] Fuente: Elaboración propia.

A pesar de ser una de las actuaciones menos frecuentes, la creación de puntos de denuncia por discriminación es la que lleva más tiempo en funcionamiento en estos municipios, superando los 7 años de media (7,45 años). Muestran también una cierta duración el impulso de indicadores de género y conciliación en los diagnósticos previos a programas y proyectos en materia de empleo y promoción económica y la realización de estudios de género en el área local (5,18 y 4,08 años, respectivamente). Entre las restantes cabe destacar que la creación de herramientas de evaluación del impacto de género en la negociación colectiva es la que muestra menos años de práctica, en términos medios (3 años).

La participación del organismo municipal de la mujer u órgano análogo resulta más habitual en actuaciones como la promoción de la formación en género de los servicios de empleo municipales (80,6%); el fomento del debate y la formación en el seno administrativo (72,7%); la realización de estudios de género en el área local (71,9%) y el impulso de los indicadores de género y conciliación en los diagnósticos previos a programas y proyectos de empleo y promoción económica (70,8%). En cualquier caso, tal participación es mayoritaria en todas las acciones consideradas en este bloque, con la única excepción de la creación de herramientas de evaluación de impacto de género

en la negociación colectiva -la actuación menos habitual, como dijimos-, pues sólo el 18,2% de los municipios que la llevan a cabo cuentan con la participación del citado organismo.

En la puesta en marcha de estas acciones, la participación de las asociaciones es más habitual que la participación de sindicatos y sector privado. Así ocurre en todas, a excepción de la creación de herramientas de evaluación del impacto de género en la negociación colectiva. En ésta los sindicatos participan hasta en un 36,4% de estos municipios (frente al 9,1% de los que cuentan con la participación de las asociaciones). En todo caso, la participación de las asociaciones es más habitual en el impulso de indicadores de género y conciliación en los diagnósticos previos a proyectos de empleo y promoción económica (37,5%) y en la creación de puntos de denuncia por discriminación (31,3%). La participación de los sindicatos destaca principalmente en la ya citada creación de herramientas de evaluación y en el fomento del debate y la formación en la Administración (18,2%). El sector privado muestra un escaso nivel participativo en estas actuaciones, alcanzando su porcentaje más elevado en el impulso de los indicadores de género y conciliación en los diagnósticos previos a la intervención en materia de empleo y promoción económica (8,3%). En la creación de herramientas de evaluación del impacto de género en la negociación colectiva y de puntos de denuncia, el sector privado no muestra participación alguna.

En cuanto al grado de satisfacción de los entrevistados con su funcionamiento, cuatro de las seis actuaciones obtienen una puntuación media superior al 3 en una escala del 1 al 5. No alcanzan dicha nota ni la creación de puntos de denuncia por discriminación (2,78), ni la creación de herramientas de evaluación del impacto de género en la negociación colectiva (2,33), siendo ésta última la única que "suspende", al obtener una puntuación inferior al 2,5%.

Actuaciones Dirigidas a Personas Inactivas o Desempleadas

En el caso de los 123 municipios en los que se llevan a cabo actuaciones dirigidas a personas inactivas o desempleadas respondieron al bloque correspondiente el 64,2%, es decir, 79 municipios.

Entre las actuaciones dirigidas a personas inactivas o desempleadas –las más habituales de las realizadas en materia de políticas de empleo con perspectiva de

género, como ya vimos-, la formación ocupacional y acompañamiento a la inserción laboral de las mujeres es la más habitual, pues la llevan a cabo el 86,1% de estos municipios. Tras ella, y con porcentajes de respuesta superiores al 70%, debemos destacar las acciones de promoción y formación en el empleo de mujeres víctimas de violencia de género (73,4%) y los talleres de motivación y autoafirmación para mujeres inactivas (70,9%). Próximas al 70%, encontramos las acciones de promoción y formación en el empleo de mujeres inmigrantes (67,1%). Por su parte, las actuaciones menos habituales son las que pretenden la valorización del trabajo no remunerado de la mujer (31,6%) y del trabajo típicamente femenino (34,2%). Las demás acciones muestran porcentajes en torno a 53-57%.

Tabla 24. Actuaciones dirigidas a personas inactivas o desempleadas

	% de N	Años de práctica (media)	Participación organismo municipal mujer (%)		Participación de asociaciones (A), sindicatos (S), sector privado (SP) (%)			Grado Satis-facción (1-5) (media)
			Sí	No	A	S	SP	
7. Formación Ocupacional y acompañamiento a la inserción laboral destinada a mujeres	86,1	9,39	83,8	16,2	20,6	8,8	11,8	3,74
8. Acciones de promoción y formación en el empleo de colectivos de mujeres vulnerables: inmigrantes	67,1	5,13	77,4	22,6	32,1	11,3	3,8	3,68
9. Acciones de promoción y formación en el empleo de colectivos de mujeres vulnerables: víctimas de violencia de género	73,4	6,14	86,2	13,8	17,5	5,3	12,3	3,87
10. Talleres de motivación y autoafirmación para mujeres inactivas	70,9	7,77	80,4	19,6	30,4	8,9	7,1	3,80
11. Programas de educación no sexista, fomento de incorporación de estudiantes a áreas de estudio no prototípicas de su sexo	53,2	5,65	83,7	16,3	27,9	9,3	7,0	3,45
12. Formación e inserción de mujeres en profesiones masculinizadas y hombres en profesiones feminizadas	55,7	5,52	65,9	34,1	18,2	15,9	13,6	3,11
13. Apoyo a las responsabilidades de cuidado durante las actividades de inserción y formación	57,0	5,88	73,3	26,7	20,0	8,9	11,1	3,83
14. Programas de valorización del trabajo no remunerado	31,6	6,31	52,0	48,0	28,0	8,0	4,0	3,23
15. Programas de valorización de trabajos típicamente femeninos	34,2	6,00	51,9	48,1	29,6	11,1	3,7	3,44

[Nota: N=123, N recogido= 79 - 64,2%] Fuente: Elaboración propia.

La actuación más habitual de este bloque, la formación ocupacional y acompañamiento a la inserción laboral de la mujer, es también la que cuenta con mayor tiempo de existencia media, 9,39 años. Tras ésta, destaca también la puesta en marcha de talleres de motivación y autoafirmación de mujeres inactivas, iniciativas con algo más de 7 años de actividad. Entre las acciones con menos años de práctica se encontrarían: el apoyo a las responsabilidades de cuidado durante las actividades de inserción y formación (5,88 años); los programas de educación no sexista (5,65); la

formación e inserción de mujeres en profesiones masculinizadas y de hombres en profesiones feminizadas (5,52) y, por último, la de más reciente existencia, la promoción y formación en el empleo de mujeres inmigrantes (5,13).

La participación del organismo municipal de la mujer, u órgano análogo, alcanza sus mayores cotas en las acciones destinadas a la promoción y formación en el empleo de colectivos de mujeres víctimas de violencia de género, la formación ocupacional y acompañamiento a la inserción laboral de mujeres, los programas de educación no sexista y los talleres de motivación y autoafirmación para mujeres inactivas laboralmente, todas ellas con porcentajes de respuesta positiva superiores al 80% (86,2%; 83,8%; 83,7% y 80,4%, respectivamente).

Los valores más modestos de estos porcentajes se encuentran por debajo del 60% y se corresponden con los programas de valorización del trabajo no remunerado (52%) y de los trabajos típicamente femeninos (51,9%).

También en las actuaciones de este bloque se observa una mayor participación de las asociaciones que de los sindicatos o el sector privado, pues en todas ellas el porcentaje de respuesta de aquéllas es el mayoritario. Dicho porcentaje alcanza sus valores más elevados en las acciones de promoción y formación en el empleo de mujeres inmigrantes (32,1%); los talleres de motivación y autoafirmación para mujeres inactivas (30,4%) y los programas de valorización de trabajos típicamente femeninos (29,6%). Mientras en las demás acciones los porcentajes se mantienen al menos por encima del 20%, las de formación e inserción de mujeres en profesiones masculinizadas y de hombres en profesiones feminizadas y promoción y formación en el empleo de víctimas de violencia de género ni siquiera alcanzan ese valor (18,2% y 17,5%, respectivamente).

Aunque los sindicatos y el sector privado muestran porcentajes mucho menores (siendo sus valores más altos los obtenidos por la formación e inserción de mujeres en profesiones masculinizadas y de hombres en profesiones feminizadas, -15,9% y 13,6%, respectivamente-), sí se advierte, al menos, que la presencia del sector privado es mayor que la de los sindicatos en la formación ocupacional y acompañamiento a la inserción laboral de las mujeres (11,8% frente al 8,8%), en la promoción y formación de víctimas de violencia de género (12,3% frente al 5,3%) y en el apoyo a las responsabilidades de cuidado durante la inserción y formación (11,1% frente al 8,9%).

Todas las actuaciones del presente bloque obtienen una puntuación superior al 3 en la escala (de 1 a 5) que mide el nivel de satisfacción del entrevistado. Dichas puntuaciones alcanzan su valor más alto en las acciones de promoción y formación en el empleo de mujeres víctimas de violencia de género -3,87- y el más bajo en la formación e inserción de mujeres en profesiones masculinizadas y de hombres en profesiones feminizadas (3,11).

Actuaciones Dirigidas a Trabajadoras y Trabajadores

De forma similar a lo que ocurría en anteriores bloques, de los 92 municipios que realizan actuaciones dirigidas a trabajadoras y trabajadores, se recogió respuesta a cuestiones más específicas relacionadas con esas actuaciones en el 64,1% de los casos (59 municipios).

Tabla 25. Actuaciones dirigidas a trabajadoras y trabajadores

	% de N	Años de práctica (media)	Participación organismo municipal mujer (%)		Participación de asociaciones (A), sindicatos (S), sector privado (SP) (%)			Grado Satis-facción (1-5) (media)
			Sí	No	A	S	SP	
16. Promoción profesional de mujeres: acciones de capacitación y fomento del liderazgo destinados a las trabajadoras	42,4	4,20	80,0	20,0	20,0	12,0	8,0	3,11
17. Puntos de apoyo para víctimas de acoso sexual en el trabajo	49,2	7,85	72,4	27,6	6,9	24,1	3,4	3,48
18. Formación en Igualdad de oportunidades	74,6	6,33	81,8	18,2	22,7	20,5	6,8	3,20
19. Apoyo a la emergencia del trabajo sumergido (ej: trabajos de limpieza, cuidado, etc.)	33,9	6,22	45,0	55,0	10,0	15,0	0,0	2,58
20. Programas de valorización y formalización de los servicios de cuidado. Reconocimiento y acreditación de las competencias en el campo	35,6	5,17	47,6	52,4	28,6	14,3	14,3	3,23
21. Sensibilización acerca del permiso de paternidad	42,4	2,07	60,0	40,0	20,0	20,0	0,0	3,22
22. Apoyo a las responsabilidades familiares de las trabajadoras y trabajadores: creación de centros de día, guarderías y comedores escolares	61,0	6,80	72,2	27,8	19,4	8,3	11,1	3,62
23. Fomento del teletrabajo	18,6	3,60	45,5	54,5	18,2	18,2	0,0	2,67
24. Creación de bancos del tiempo	25,4	1,33	46,7	53,3	26,7	6,7	13,3	2,86
25. Apoyo a sistemas de rotación laboral	15,3	4,00	33,3	66,7	11,1	0,0	0,0	3,00

[Nota: N=92, N recogido= 59 - 64,1%] Fuente: Elaboración propia.

Del conjunto de actuaciones dirigidas a trabajadoras y trabajadores sometidas a cuestión, las más habituales en los municipios considerados son las relacionadas con la formación en igualdad de oportunidades (74,6%) y el apoyo a las responsabilidades familiares de las trabajadoras y trabajadores (61%). Tras éstas, en mucha menor medida, podemos destacar la existencia de puntos de apoyo para víctimas de acoso sexual en el trabajo (49,2%) y la labor de sensibilización acerca del permiso de paternidad (42,4%). Las demás acciones obtienen porcentajes de respuesta inferiores

en todo caso al 40%, a excepción de las dos menos frecuentes, el fomento del trabajo y el apoyo a sistemas de rotación laboral, que obtienen valores incluso por debajo del 20% (18,6% y 15,3%, respectivamente).

En cuanto a los años de práctica, la oferta de puntos de apoyo para víctimas de acoso sexual en el trabajo es la que muestra mayor tiempo de existencia media, superando los 7 años (7,85). Tras ésta, cuentan con más de 6 años de existencia acciones como el apoyo a las responsabilidades familiares de trabajadoras y trabajadores –creación de centros de día, guarderías y comedores escolares-, la formación en igualdad de oportunidades y el apoyo a la emergencia del trabajo sumergido (6,80, 6,33 y 6,22 años, respectivamente).

Entre las actuaciones de más reciente existencia, podemos destacar el fomento del teletrabajo (3,60 años), la sensibilización acerca del permiso de paternidad (2,07 años) y la creación de bancos de tiempo (1,33 años).

También en la participación del organismo de la mujer u órgano análogo se observan porcentajes muy dispares. Los más elevados corresponden a la formación en igualdad de oportunidades (81,8%) y a la promoción profesional de mujeres (80%). Destacan también, aunque con valores algo menos elevados, el apoyo a las responsabilidades familiares de trabajadoras y trabajadores (72,2%) y la sensibilización acerca del permiso de paternidad (60%). La participación del organismo de la mujer en las demás actuaciones es mucho menor y muestra porcentajes entre el 45% y el 47,6%, con una única excepción: el apoyo a sistemas de rotación laboral. El organismo municipal de la mujer sólo participa en esta acción en el 33,3% de los municipios que la practican.

Respecto a la participación de asociaciones, sindicatos y sector privado en la práctica de estas actuaciones, como en los anteriores bloques, las asociaciones vuelven a ser las más participativas. De hecho, son las que muestran mayores porcentajes de respuesta en seis de las diez actuaciones consideradas. Entre las cuatro restantes, observamos que en dos -puntos de apoyo para víctimas de acoso sexual en el trabajo y apoyo a la emergencia del trabajo sumergido- son los sindicatos los que alcanzan mayores porcentajes de respuesta (24,1% y 15%, respectivamente, frente a 6,9% y 10%) y en otras dos –sensibilización acerca del permiso de paternidad y fomento del teletrabajo- unas y otros obtienen idénticos valores (20% y 18,2%, respectivamente).

Siendo éstas últimas las actuaciones en las que mayor presencia muestran los sindicatos, allí donde menos participan es en el apoyo a las responsabilidades familiares de trabajadoras y trabajadores (8,3%), la creación de bancos de tiempo (6,7%) y el apoyo a sistemas de rotación familiar (0%). El sector privado muestra su porcentaje de respuesta más elevado en los programas de valorización y formalización de los servicios de cuidado (14,3%) y en la creación de bancos de tiempo (13,3%). Por el contrario, no participa en absoluto en aquellos municipios donde se brinda apoyo a la emergencia del trabajo sumergido, se realizan acciones de sensibilidad acerca del permiso de paternidad, se fomenta el teletrabajo o se apoyan los sistemas de rotación laboral (0,% en cada caso).

En cuanto al grado de satisfacción con el funcionamiento de estas acciones, sólo la creación de bancos, el fomento del teletrabajo y el apoyo a la emergencia del trabajo sumergido –las menos habituales, como dijimos-, obtienen una puntuación inferior al 3 (2,86, 2,67 y 2,58, respectivamente). Las que generan mayores niveles de satisfacción son el apoyo a las responsabilidades familiares (3,62) y los puntos de apoyo para víctimas de acoso sexual en el trabajo (3,48).

Actuaciones dirigidas a emprendedores/as y promoción empresarial

La tabla 26, expuesta a continuación, recoge las respuestas del 64,2% de los municipios a los que cabía preguntar, de forma más específica, por las actuaciones dirigidas a emprendedores y promoción empresarial, por haber indicado, en la variable correspondiente, que cuentan con algún programa de acción al respecto. El 35,8% restante no respondió a las variables de este bloque.

A la vista de la tabla se puede observar observar, en primer lugar, que entre los municipios que realizan actuaciones dirigidas a emprendedores y promoción empresarial son más habituales las ayudas al autoempleo en las mujeres (93,4%) que el fomento de la creación de redes de emprendedoras (63,9%). Además, aquéllas cuentan con una existencia más dilatada en el tiempo (8 años, de media, frente a los 5,97 años que llevan existiendo las segundas).

No existen diferencias notables, en las dos actuaciones consideradas, ni en lo que respecta a los porcentajes de participación del organismo municipal de la mujer (80,7% en las ayudas al autoempleo de las mujeres y 79,5% en la creación de redes de

emprendedoras) ni en los concernientes a la participación de las asociaciones, los sindicatos y el sector privado.

Tabla 26. Actuaciones dirigidas a emprendedores/as y promoción empresarial

	% de N	Años de práctica (media)	Participación organismo municipal mujer (%)		Participación de asociaciones (A), sindicatos (S), sector privado (SP) (%)			Grado Satis-facción (1-5) (media)
			Sí	No	A	S	SP	
26. Ayudas al autoempleo de las mujeres; subvenciones y/o asesoría	93,4	8,00	80,7	19,3	17,5	10,5	17,5	3,50
27. Fomento de la creación de redes de emprendedoras	63,9	5,97	79,5	20,5	20,5	10,3	20,5	3,40

[Nota: N=95, N recogido= 61 - 64,2%] Fuente: Elaboración propia.

Así pues, si bien las asociaciones y el sector privado muestran porcentajes de participación ligeramente más altos en el fomento de la creación de redes de emprendedoras, tal diferencia es de sólo 3 puntos porcentuales (20,5% frente al 17,5%, en ambas actuaciones), mientras la participación de los sindicatos ofrece porcentajes casi idénticos (10,3% y 10,5%). También en el grado de satisfacción generada por la práctica de estas acciones se obtienen datos similares (3,50 en el caso de las ayudas al autoempleo de las mujeres y 3,40 en el fomento de la creación de redes de emprendedoras).

Actuaciones Dirigidas a Empresas

El porcentaje de municipios que respondieron a las variables del bloque que se inicia –respecto del total al que era pertinente aplicarlas- muestra un valor similar a los precedentes, 61,3% (49 municipios, de un total de 80).

Entre los municipios que practican alguna actuación dirigida a las empresas, las más habituales, de las consideradas en este bloque, son el apoyo a la realización de planes de igualdad en las empresas, en especial en las PYME (63,3%) y la sensibilización contra la discriminación femenina en el empleo y el acoso sexual (61,2%). En más de la mitad de estos municipios (53,1%) se llevan a cabo acciones de sensibilización de género para mayor atención de colectivos con posibilidad de discriminaciones combinadas (mujeres inmigrantes, mujeres homosexuales, mujeres discapacitadas, entre otras) y en el 44,9% se cuenta con programas de contratación de mujeres. Las demás actuaciones sometidas a cuestión muestran porcentajes

superiores al menos al 30%, a excepción del fomento del permiso de paternidad, realizado por el 28,6% de estos municipios.

Tabla 27. Actuaciones dirigidas a empresas

5. Actuaciones dirigidas a empresas (N = 80, N recogido = 49 -61,3%-)	% de N	Años de práctica (media)	Participación organismo municipal mujer (%)		Participación de asociaciones (A), sindicatos (S), sector privado (SP) (%)			Grado Satis-facción (1-5) (media)
			Sí	No	A	S	SP	
28. Sensibilización contra la discriminación femenina en el empleo y el acoso sexual	61,2	5,65	60,0	40,0	30,0	23,3	20,0	3,14
29. Sensibilización de género para una mayor atención a colectivos con posibilidad de discriminaciones combinadas: mujeres inmigrantes, homosexuales, mujeres discapacitadas…	53,1	6,11	61,5	38,5	34,6	23,1	15,4	3,35
30. Programas de contratación de mujeres	44,9	5,60	59,1	40,9	13,6	18,2	9,1	2,81
31. Programas específicos de contratación estable de mujeres	30,6	4,80	46,7	53,3	6,7	13,3	13,3	2,60
32. Fomento del apoyo a las responsabilidades familiares de las trabajadoras y trabajadores en la empresa: guarderías (infantiles, mayores)	36,7	4,92	61,1	38,9	16,7	11,1	27,8	3,25
33. Fomento del permiso de paternidad	28,6	2,43	42,9	57,1	21,4	35,7	7,1	2,89
34. Fomento de la flexibilidad horaria y reorganización del trabajo para mujeres	30,6	3,89	60,0	40,0	26,7	26,7	6,7	3,00
35. Fomento de la flexibilidad horaria y reorganización del trabajo en proporciones paritarias entre ambos sexos	32,7	4,22	43,8	56,3	25,0	18,8	6,3	2,78
36. Apoyo (asesoría o apoyo económico) a la realización de planes de igualdad en las empresas, especialmente de las Pymes	63,3	2,04	58,1	41,9	9,7	16,1	25,8	2,62
37. Apoyo a la creación de la figura del Agente de Igualdad en la Empresa	32,7	2,10	31,3	68,8	18,8	25,0	18,8	2,70
38. Difusión de mecanismos de selección de personal no discriminatorios	30,6	4,89	40,0	60,0	13,3	40,0	13,3	2,91
39. Acciones de promoción de la lucha empresarial contra el "techo de cristal": más mujeres en puestos directivos y consejos de administración	32,7	3,50	25,0	75,0	18,8	37,5	12,5	2,45

[Nota: N=80, N recogido= 49 - 61,3%] Fuente: Elaboración propia.

Sólo una de estas actuaciones cuenta con una vida media superior a los 6 años. Es el caso de la sensibilización de género para una mayor atención a colectivos con posibilidad de discriminaciones combinadas (6,11 años). Muestran también cierta persistencia en su práctica actuaciones como la sensibilización contra la discriminación femenina en el empleo y el acoso sexual (5,65 años) y los programas de contratación de mujeres (5,60). Las actuaciones de más reciente existencia media son el fomento del permiso de paternidad (2,43 años), el apoyo a la realización de planes de igualdad en las empresas, en especial en las PYME (2,04), y el apoyo a la creación de la figura del Agente de Igualdad en la Empresa (2,10).

Las demás actuaciones muestran una duración media entre 3,50 años (acciones de promoción de la lucha empresarial contra el "techo de cristal" que dificulta el acceso de las mujeres a puestos directivos y consejos de administración) y 4,92 años (fomento del apoyo a las responsabilidades familiares de trabajadoras y trabajadores en la empresa).

La participación del organismo municipal de la mujer en estas actuaciones es mayoritaria en la mitad de ellas. Es el caso de la sensibilización de género para una mayor atención a colectivos con posibilidad de discriminaciones combinadas, el fomento del apoyo a las responsabilidades familiares, la sensibilización contra la discriminación femenina en el empleo y el acoso sexual, el fomento de la flexibilidad horaria y reorganización del trabajo para mujeres (superando todas el 60% -61,5%, 61,1%, 60% y 60%, respectivamente-), los programas de contratación de mujeres (59,1%) y el apoyo a los planes de igualdad en las empresas (58,1%). La participación del citado organismo muestra sus porcentajes más bajos en el apoyo a la figura del Agente de Igualdad en la Empresa (31,3%) y la lucha contra el "techo de cristal" (25%).

En la práctica de las actuaciones dirigidas a empresas la participación de los sindicatos es ciertamente importante. Así, su porcentaje supera al de asociaciones y sector privado en 5 de las 12 actuaciones consideradas. Es el caso de la difusión de mecanismos de selección de personal no discriminatorios (40%), las acciones contra el "techo de cristal" (37,5%), el fomento del permiso de paternidad (35,7%), el apoyo a la figura del Agente e Igualdad en la Empresa (25%) y los programas de contratación de mujeres (18,2%). Además, comparten importancia con las asociaciones en el fomento de la flexibilidad horaria y reorganización del trabajo para mujeres (26,7% en ambos casos) y con el sector privado en los programas específicos de contratación estable de mujeres (13,3%).

Por su parte, las asociaciones superan con su participación a sindicatos y sector privado en las acciones de sensibilización de género para mayor atención de colectivos con posibilidad de discriminaciones combinadas (34,6%), contra la discriminación femenina en el empleo y acoso sexual (30%) y en apoyo a la flexibilidad horaria y reorganización paritaria del trabajo entre sexos (25%). El sector privado participa más que asociaciones y sindicatos en el apoyo a las responsabilidades familiares de trabajadoras/es (27,8%) y a la realización de planes de igualdad en la empresa (25,8%).

Sólo cuatro actuaciones obtienen un grado medio de satisfacción, en la escala 1-5, que alcance o supere el 3: la sensibilización de género para mayor atención a colectivos con posibilidad de discriminaciones combinadas (3,35); el fomento del apoyo a las responsabilidades familiares de trabajadoras/es (3,25); la sensibilización contra la discriminación femenina en el empleo y el acoso sexual (3,14) y el fomento

de la flexibilidad horaria y reorganización del trabajo de mujeres (3). Todas las demás superan, al menos, el 2,5, salvo las acciones de lucha contra el "techo de cristal" (2,45), siendo éstas las únicas que "suspenden".

Actuaciones Dirigidas al Área Rural

El último de los bloques de este apartado, referido a las actuaciones dirigidas al área rural, es el que contó con un mayor porcentaje de participación, pues fue respondido por 26 de los 32 municipios (el 81,3%) a los que se debía aplicar, por realizarse en ellos actuaciones de este tipo, según lo indicado en la variable correspondiente.

Los porcentajes contenidos en la tabla 28 deben ser valorados a la luz del dispar número de casos a los que se deben. Así, son 20 (76,9%), los municipios que realizan acciones para la visibilización del trabajo agrícola femenino, como la co-propiedad de explotaciones, y 11 -42,3%- los que apoyan el afloramiento del trabajo sumergido (artesanía, empresariado agrícola informal…), pero sólo 5 (19,2%) los que fomentan el teletrabajo y 2 (7,7%) los que practican acciones de autoafirmación de la mujer rural.

Tabla 28. Actuaciones dirigidas al área rural

6. Actuaciones dirigidas al área rural (N = 32, N recogido = 26 -81,3%-)	% de N	Años de práctica (media)	Participación organismo municipal mujer (%)		Participación de asociaciones (A), sindicatos (S), sector privado (SP) (%)			Grado Satis-facción (1-5) (media)
			Sí	No	A	S	SP	
41. Fomento del teletrabajo	19,2	4,33	60,0	40,0	60,0	0,0	0,0	1,75
42. Apoyo a la emergencia del trabajo sumergido: artesanía, empresariado agrícola informal	42,3	3,00	72,7	27,3	45,5	0,0	0,0	2,33
43. Acciones para la visibilización del trabajo agrícola femenino: co-propiedad de explotaciones	76,9	6,75	72,7	27,3	54,5	0,0	0,0	3,44
44. Acciones de autoafirmación de la mujer rural	7,7	7,71	85,0	15,0	60,0	5,0	5,0	3,67

[Nota: N=32, N recogido= 26 - 81,3%] Fuente: Elaboración propia.

Los años de práctica arrojan datos dispares, pues mientras los 2 municipios que realizan acciones de autoafirmación de la mujer rural llevan haciéndolo una media de 7,71 años y los 20 que realizan acciones para la visibilización del trabajo agrícola femenino lo hacen desde hace 6,75 años, el apoyo a la emergencia del trabajo

sumergido muestra una actividad no superior a los 3 años. El fomento del teletrabajo se viene realizando en estos municipios desde hace más de 4 años (4,33).

La participación del organismo municipal de la mujer en la práctica de estas actuaciones alcanza su mayor porcentaje -aunque recordemos que este porcentaje se debe a dos únicos casos- en las acciones de autoafirmación de la mujer rural (85%), Dicha participación resulta también importante en las iniciativas de apoyo a la emergencia del trabajo sumergido y de visibilización del trabajo agrícola femenino (con sendos 72,7%). Finalmente, el organismo municipal de la mujer participa en las acciones de fomento del teletrabajo en el 60% de estos municipios.

Según los datos obtenidos, sólo la participación de las asociaciones en la práctica de las actuaciones dirigidas al área rural reviste alguna importancia. Así, participan en él 60% de los municipios en los que se realiza fomento del teletrabajo y/o acciones de autoafirmación de la mujer rural. Dicho porcentaje es algo menor, 54,5%, en los municipios donde se llevan a cabo acciones para la visibilización del trabajo agrícola femenino (co-propiedad de explotaciones) y desciende al 45,5% en los que apoyan la emergencia del trabajo sumergido (como artesanía o empresariado agrícola informal). Los sindicatos y el sector privado únicamente muestran participación en las acciones de autoafirmación de la mujer rural, si bien con sólo un 5% en cada caso y debiéndose a un total de 2 municipios.

El grado de satisfacción media generada por cada una de estas actuaciones muestra que sólo consiguen el “aprobado” (superando el 2,5 en la escala de 1 a 5) las acciones para la visibilización del trabajo agrícola femenino y las acciones de autoafirmación de la mujer rural (3,44 y 3,67, respectivamente). El apoyo a la emergencia del trabajo sumergido obtiene un 2,33 y el fomento del teletrabajo un 1,75 (siendo ésta la peor valoración de las obtenidas por el conjunto de políticas de empleo consideradas en este apartado).

6.2.4 Estudios de caso: relación entre esfuerzo realizado en materia de género y apoyo recibido

Para finalizar el examen de la información y resultados recabados, en las próximas páginas se exponen brevemente los aspectos más relevantes de los recogidos en los estudios de caso.

Tabla 29. Perfil de entrevistas

ALMENDRALEJO (BADAJOZ)	MOLLET DEL VALLÈS (BARCELONA)
Gobierno municipal (PSOE) • Concejala responsable del área de mayores, mujer e igualdad y participación ciudadana. • Responsable del Observatorio de la Mujer. • Responsables del Consejo Local de la Mujer. • Personal de la Agencia de Empleo y Desarrollo Local. **Otros actores:** • Asociación de Mujeres Progresistas de Almendralejo. • Sindicatos, CCOO, UGT, otros.	**Gobierno municipal (PSC)** • *Regidora* de *Dona i Polítiques d'Igualtat* • Personal del *Consell Municipal de Les Dones*. • Personal del *Servei d'Informació i Assessorament a la Dona*. **Otros actores:** • *Associació de Dones Per Nosaltres Mateixes*; • *Grup de Dones de Mollet Del Vallès*; • *Cambra Oficial de Comerc Industria i Navegacio de Barcelona* (Delegación Mollet). • Sindicatos, CCOO, UGT, otros.
JÁVEA /XÀBIA (ALICANTE)	**CIEZA (MURCIA)**
Gobierno municipal (Bloc Centristes de Xàbia) • Regidora de *Igualtat*. • Técnica del Centro Social. **Otros actores:** • *Amas de Casa "Lucentum".* • Asociación *de Comerciants y* Empresarios *del Centro Histórico de* Xàbia. • *Asociación Xàbia Idea.* • Sindicatos, CCOO, UGT, otros.	**Gobierno municipal (PP)** • Concejala de Bienestar Social. • Personal de la Agencia de Igualdad de la Mujer. • Centro Local de Empleo para Mujeres y Jóvenes (Casa de la Juventud). **Otros actores:** • Asociación de Mujeres Atenea. • Asociación de empresarios. • Sindicatos, CCOO, UGT, otros.

Fuente: Elaboración propia

Como se avanzaba al describir el método empleado, la dimensión cualitativa reviste ahora un notable interés a la hora de interpretar con mayor matización la información cosechada anteriormente a través del cuestionario. Así, su tratamiento se ha enfocado como una suerte de control de la información cuantitativa recabada, un modo de tangibilizar los datos previos, así como una fuente de contraste directo de las

actuaciones municipales, a través de las propias responsables políticas, técnicas de igualdad y especialmente, asociaciones de mujeres. Son por lo tanto estos perfiles finalmente, correspondientes a los actores clave de las políticas de género, las principales fuentes de la información recabada en las diez entrevistas válidas realizadas. Otros perfiles fueron contactados si bien no en todos los casos elegidos existían actores homólogos, no accedían a la entrevista o dedicaron muy poco tiempo a la misma, ofreciendo respuestas incompletas, con lo cual finalmente no fueron incluidas en los resultados de la investigación.

Como se indicaba anteriormente los casos fueron elegidos conforme al esfuerzo realizado y apoyo percibido según los siguientes parámetros:

Tabla 30. Perfil de la muestra de municipios según esfuerzo realizado y apoyo recibido

ESFUERZO EN POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL EMPLEO	APOYO RECIBIDO POR EL AYUNTAMIENTO
• **Dedicación de una partida presupuestaria al ámbito de la igualdad y el empleo** por parte de la entidad municipal de mujer. • **Dedicación de una partida presupuestaria del Plan de Igualdad a la igualdad en el empleo**. La existencia de presupuestos concretos indica una planificación y compromiso con la política, al tiempo que claramente la existencia o no de recursos condiciona fuertemente la realización de las acciones. • **Oferta de orientación/ inserción laboral para mujeres** • **Existencia de un Pacto Local por la Igualdad de Oportunidades en el Empleo.** La existencia del pacto manifiesta un interés político por la participación de otros agentes sociales necesarios para lograr la igualdad en el empleo. • **Trabajo con diversidad de públicos objetivos de las políticas**. Se han considerado aquellos municipios que trabajan con personas desempleadas o inactivas, pero también al menos con algún otro público objetivo de las políticas, como es el caso de aquellos actores que apoyan el emprendimiento femenino, empresas y quienes realizan un esfuerzo en la propia Administración o en el área rural. • **Municipios que tienen como público objetivo las empresas en las políticas de igualdad en el empleo**. Se ha considerado este aspecto especialmente importante tras la perspectiva avanzada por la Ley de Igualdad en cuanto a la responsabilidad empresarial y por la posibilidad de contacto con el empresariado de su entorno de las entidades locales.	• **Recepción de financiación o asesoría por parte de otras administraciones y entidades.** Ante la dificultad de obtener datos económicos concretos de los fondos destinados al municipio desde otras Administraciones, se optó por valorar la diversidad de los fondos obtenidos, considerando aquellos que reciben fondos de más de una Administración para desarrollar políticas de igualdad y empleo.

Fuente: Elaboración propia.

En base a dichos elementos de análisis se ofrece la siguiente tabla de resultados de los municipios ubicados según el apoyo recibido y esfuerzo realizado.

Tabla 30. Ubicación de municipios analizados según esfuerzo realizado y apoyo recibido

ESFUERZO DEMOSTRADO	APOYO RECIBIDO POR EL AYUNTAMIENTO						
	Ningún apoyo	2	3	4	5	6	7
Ningún esfuerzo en políticas de Igualdad en el Empleo	Alhaurín de la Torre Alcalá de Guadaíra Mieres Ciutadella de Menorca Llucmajor Camargo Aranda de Duero Segovia Ripollet Lloret de Mar Toledo Elda Jávea/Xàbia Novelda Algemesí Coslada San Javier Errenteria Irun Durango Galdakao	Morón de la Frontera Arona Cerdanyola del Vallès Salt Guadalajara Crevillent Alaquàs Ferrol Boadilla del Monte Collado Villalba	Barberà del Vallès Sant Adrià de Besòs Aranjuez	San Bartolomé de Tirajana Vilagarcía de Arousa			Almendralejo
1	Mao Puerto del Rosario Adeje Ávila Sant Joan Despí Hellín Campello (El) San Vicente del Raspeig Torrevieja Benicarló Vila-real Vinaròs Torrent Villanueva de la Serena Arteixo Cangas Tres Cantos Caravaca de la Cruz Getxo	Chiclana de la Frontera Lebrija Castro-Urdiales Villena Burjassot Oleiros Redondela Valdemoro	Sanlúcar de Barrameda Huesca Prat de Llobregat (El) Vic Ciudad Real Quart de Poblet	Ronda Pineda de Mar Sant Andreu de la Barca Vilanova i la Geltrú	Gavà Sant Vicenç dels Horts		
2	Nijar Vélez-Málaga Santa Eulalia del Río Orotava (La) Puerto de la Cruz Premià de Mar Cambrils Azuqueca de Henares Catarroja Sagunto / Sagunt Don Benito Mérida Lugo Marín San Fernando de Henares San Sebastián de los Reyes Aguilas Calahorra	Camas Ingenio Telde Ponferrada Sant Feliu de Llobregat Tortosa Calpe/Calp Culleredo Pontevedra Portugalete Santurtzi Sestao	Coria del Río Arucas Zamora Martorell Girona Puertollano Paterna Carballo Ribeira Colmenar Viejo Pinto	Puente Genil Rincón de la Victoria Sant Cugat del Vallès Narón Melilla	Palacios y Villafranca (Los)		
3	Puerto Real San Roque Avilés Eivissa Vendrell (El) Valdepeñas Mislata Cáceres Majadahonda Alcantarilla Yecla	San Fernando Carmona Manresa Rubí Ceuta Villarrobledo	Lucena Linares Úbeda Antequera Palencia Esplugues de Llobregat Viladecans Dénia Alzira Manises Xàtiva Villaviciosa de Odón Totana Tudela	Benalmádena Agüimes Torrelavega Soria Montcada i Reixac Sitges Torre-Pacheco	Ecija Mairena del Aljarafe Rinconada (La) Castelldefels Sant Pere de Ribes	Sant Boi de Llobregat	Mollet del Vallès Aldaia
4	Langreo Realejos (Los) Figueres Tomelloso Benidorm Santa Pola Molina de Segura	Andujar Cornellà de Llobregat Almansa Talavera de la Reina Ontinyent Plasencia Rivas-Vaciamadrid	Ejido (El) Motril Estepona Fuengirola Miranda de Ebro Santiago de Compostela Lorca	Granollers Petrer			
5	Roquetas de Mar Almuñécar Siero		Alcoy/Alcoi Pozuelo de Alarcón				
6	Cieza						

Fuente: Elaboración propia

En función del perfil de la muestra (tabla 30) y la ubicación de todos los municipios analizados en relación con esas variables (tabla 31), se seleccionaron los cuatro casos examinados ya descritos en las notas metodológicas previas a esta exposición de resultados: **Almendralejo** (+ apoyo / -esfuerzo); **Mollet del Vallès** (+ apoyo / + esfuezo); **Xábia** (-apoyo / -esfuerzo) y **Cieza** (- apoyo / + esfuerzo).

El primer paso consistió en analizar la información disponible, como las memorias de actividades de los centros de formación y empleo municipales en el caso de existir, proyectos de empleo facilitados, así como los planes de igualdad, posibilitando un contraste tanto de esta información como de los datos del cuestionario.

Se encontraron muchas reticencias a ofrecer datos en cuanto a las partidas económicas finalmente destinadas en el conjunto de municipios examinados. En todos los casos se mencionaba la dificultad de la transversalidad a la hora de conocer qué cantidad estaba finalmente destinada al ámbito del empleo, mientras en el caso de Mollet del Vallès se observó que la cantidad reflejada en el cuestionario destinada a políticas de igualdad en el empleo, finalmente correspondía al conjunto del plan de igualdad.

Por su parte, en Cieza se observó que, si bien, ciertamente, en el año investigado solamente contaban con apoyo financiero y técnico de la Administración Autonómica de la Región de Murcia, se comprueba que para la elaboración de estas políticas también han recibido un importante apoyo por parte de la Unión Europa en años anteriores, al igual que en el caso de Xábia.

En este sentido, se observó cierta discordancia especialmente en el caso de Almendralejo, cuyas respuestas en el cuestionario no parecían corresponderse finalmente con el esfuerzo realizado, mucho mayor, así como con el apoyo recibido, igualmente mayor. Esta situación fue justificada por el municipio aduciendo que se estaban poniendo en marcha muchas acciones en ese preciso momento, por lo que lo contestado en el cuestionario era escaso en comparación con lo desarrollado un par de meses después. No se descarta el impacto de la participación en la investigación en este sentido.

Con respecto a cuestiones presupuestarias, el 60% del presupuesto del cual dispone Almendralejo para promover las políticas de empleo provendría de la Junta de Extremadura; otro 20% proviene del Estado y de la Unión Europea. Por su parte, en

Xábia no recibirían apoyo financiero para la elaboración de las políticas de igualdad en el empleo por parte de ninguna Administración pública, si bien reciben apoyo psicopedagógico de la Generalitat Valenciana y alguna subvención estatal para la lucha contra la violencia de género.

En el conjunto de casos -exceptuando Xábia, que manifiesta no recibir ningún apoyo, confirmando lo reflejado en el cuestionario-, se observa la importancia de las Administraciones autonómicas en el desarrollo de las políticas municipales, así como de la diputación correspondiente -en el caso de Mollet del Vallès-.

En concreto, en Mollet del Vallès, la responsable consultada señalaba que el porcentaje del presupuesto dedicado a las políticas de igualdad dentro del municipio era muy pequeño, sin especificar la cantidad, ejemplificándolo a través de que sólo uno de los proyectos de empleo financiados por instituciones supramunicipales contaba con más presupuesto que el conjunto de la Concejalía de Igualdad. Igualmente, se observaba en Mollet que, del conjunto de presupuesto dedicado a la formación ocupacional y el empleo en el municipio, aproximadamente el 15% estaría dedicado a iniciativas de igualdad, correspondiendo este porcentaje al presupuesto de dos proyectos financiados por el *Departament de Treball* de la Generalitat y por el Instituto de la Mujer. Por lo tanto, el presupuesto dedicado a igualdad en el seno del empleo en el municipio era escaso y no procedente de fondos municipales.

En Cieza contarían con un presupuesto de 200.000 euros, del cual financiaría un 30% el ayuntamiento. Principalmente estaría dirigido a sostener el Centro de Empleo de la Mujer municipal, con seis personas contratadas a través de renovación de contratos anuales. Las responsables políticas del municipio citan la importancia del soporte del Instituto de la Mujer de Murcia en sus acciones. Se confirmaría, por tanto, la dependencia municipal en esta materia respecto de otras Administraciones, especialmente las Comunidades Autónomas, así como una buena relación, incluso en casos donde el perfil ideológico del gobierno municipal no coincidiría con el autonómico, pese a considerar los recursos escasos en todos los casos.

A pesar de la escasez presupuestaria, es posible observar que en el conjunto de los planes de igualdad, el ámbito del empleo en igualdad ocupaba un gran espacio, manifestándose prioridad en esta materia así como de forma general, propuestas ambiciosas y completas de la política, excepto quizás en Xábia, donde el plan de

igualdad parecía un tanto más rudimentario. Sin embargo, se aprecia que estos planteamientos en la práctica se concretan casi de forma exclusiva en acciones dirigidas a la inserción laboral de mujeres a través de la mejora de su empleabilidad. Se observaba que en Mollet del Vallès una de las principales líneas del plan de igualdad estaba dirigida al uso de los tiempos, si bien, posteriormente, un contraste con la responsable política municipal permitió concluir que los principales objetivos estaban destinados a conseguir que las mujeres jóvenes con estudios se insertasen en el mercado laboral en igualdad de condiciones que los hombres (igual salario, iguales posibilidades de promoción, etc), y a ofrecer formación y soporte a mujeres de entre 40 y 60 años que no tienen ni formación ni trabajo.

Igualmente, al indagar con la técnica de igualdad acerca de las actividades finalmente puestas en marcha en el marco del plan, se observaba que la mayoría estaban dirigidas a ese foco. La conciliación y corresponsabilidad se habían trabajado en años anteriores a través de jornadas de sensibilización, pero ya no se hacía por falta de disposiciones presupuestarias.

En el caso de Xábia se observa que el plan de igualdad asume como prioridad la igualdad en el ámbito laboral, proponiendo dos objetivos básicos: fomentar la incorporación de la mujer al mercado laboral y reconocer socialmente el trabajo de atención a personas dependientes, pretendiendo lograr ambos objetivos a través de programas de actuación de fomento de la corresponsabilidad, programas formativos para mujeres, así como programas de fomento del empresariado femenino.

Las prioridades políticas manifestadas por la responsable del organismo de igualdad serían la conciliación, la consecución de la independencia económica de las mujeres y la atenuación de la situación de las mujeres más vulnerables definidas como "*aquellas de mediana o avanzada edad, que no cuentan con una formación universitaria y que poseen un nivel de autoestima no elevado*". Pese a ello, no se realizan actuaciones de ningún tipo, aduciendo falta de presupuesto.

Por su parte en Cieza, la prioridad de las políticas serían las mujeres entre 28 y 48 años que están en situación de desempleo y las actuaciones estarían dirigidas en ese sentido.

Almendralejo es el único caso que muestra una actuación más transversal. Cuenta con talleres y formación ocupacional para mujeres, al igual que Cieza y Mollet, pero

realizaría otras acciones dirigidas a objetivos más amplios: concesión de premios para mujeres emprendedoras; asesoría a empresas para la realización de sus planes de igualdad o inclusión de cláusulas de género en los procedimientos de contratación de construcción de obras. Igualmente, más allá de la sensibilización, realizaría acciones para apoyar la corresponsabilidad, a través de aulas matinales y comedores escolares. También realizarían formación en género ofertada a todo el personal del municipio.

Por otro lado, dentro del foco prioritario en la inserción laboral de las mujeres, se observa una prioridad en la formación ocupacional, frente a otras posibles acciones como la orientación laboral o la gestión de la intermediación, si bien, excepto en Xábia, estas acciones también se desarrollan en menor medida. Las actividades programadas son variadas, desde jardinería y otras temáticas clásicas de la formación ocupacional hasta nuevas tecnologías (Almendralejo y Mollet del Vallès). Por su parte, en Xábia, hasta el año 2005, se realizaban proyectos destinados a formar mujeres en áreas masculinizadas, como la pesca artesanal, o talleres destinados a los servicios a domicilio para el cuidado de personas dependientes. En Mollet contarían con un proyecto destinado a formar a mujeres en otro sector masculinizado, como sería el ámbito del motor, así como otro destinado a dirigido a mejorar las competencias en la gestión empresarial de las personas dedicadas al sector de la peluquería y la estética.

Con respecto a otras acciones de carácter transversal en la propia formación ocupacional y talleres, en Almendralejo contarían con un módulo de género en todos los cursos que el municipio ofrecía. Y, por su parte, en Cieza se realizarían acciones para promover la participación de las mujeres en los programas formativos. Según lo comentado en la entrevista, todos los cursos dirigidos a mujeres se harían en horarios flexibles, como medida de conciliación, además de proporcionar en ocasiones servicios de ludoteca y guardería con la finalidad de facilitar la asistencia a las actividades programadas -aspecto que, sin embargo, discutían las representantes de asociaciones de mujeres entrevistadasm-.

Es interesante observar también la variedad de enfoques referidos a la intermediación laboral, es decir, a la mediación municipal entre demandantes y ofertantes de empleo.

En ese sentido, en Cieza contarían con una bolsa de empleo para mujeres y también se ofrecería información sobre otras bolsas de empleo disponibles para

jóvenes y otros perfiles en el Centro de Desarrollo Local del Ayuntamiento; igualmente, informarían a las empresas sobre las subvenciones disponibles para llevar a cabo con el propósito de favorecer la igualdad de oportunidades de las mujeres.

Por su parte en Mollet contarían con bolsas de empleo también, mixtas y sin trato favorable a las mujeres, pero focalizarían el objetivo en la eliminación del sexismo. Para ello, una de las medidas más importantes consistiría en no especificar el sexo de las personas que buscan empleo, así como sensibilizar a las empresas para romper la barrera del sexo en las ofertas de empleo, y a las personas que buscan empleo, para evitar reproducir los estereotipos de género en su búsqueda de un puesto de trabajo.

Son dos opciones, sin duda, muy distintas a la hora de luchar contra la discriminación en la contratación, ya que una focaliza a la mujer como colectivo vulnerable en el empleo, generando bolsas separadas, mientras en el caso de Mollet se enfocaría de forma más normalizada, tratando los casos de discriminación que pudiesen aparecer a través de la sensibilización.

Tras observar algunas de las acciones desarrolladas, se hace referencia a cuestiones más globales de las políticas, como la participación e interacción con otros agentes sociales de las políticas de empleo, principalmente las asociaciones empresariales y los sindicatos.

Así, en Almendralejo los sindicatos participarían en el Consejo de la Mujer, no así las asociaciones empresariales. Sin embargo, en el conjunto de municipios se observa que la concejalía con competencia en materia de igualdad o mujer no tenía contacto directo con asociaciones empresariales ni sindicales, así como no lo tenían las asociaciones de mujeres. De la misma forma, en aquellos municipios donde existía un Pacto Local por el Empleo (Mollet, Almendralejo), ni las responsables políticas municipales señaladas participaban, ni las técnicas de igualdad, así como tampoco lo hacían las asociaciones, permaneciendo en conjunto al margen del diseño local de la política. En Cieza, pese a no haber contacto directo con el sector empresarial y sindical desde el área de igualdad, se contaba con una Mesa Local por la Igualdad de Oportunidades, donde participarían empresas (especialmente del sector hortofrutícola, que es el predominante en Cieza, además del sector de la construcción) junto con los sindicatos, las áreas de Empleo, Igualdad y Juventud del Ayuntamiento

de Cieza y la Región de Murcia[167]. De forma general, se observa una fuerte brecha, así como una escasa o nula interacción entre los principales actores de la política, considerándose un aspecto a destacar de lo observado en los casos.

En lo que concierne a la posible coordinación con otras áreas del propio municipio, en especial con la destinada a empleo, se observa que en todos los casos -excepto en Xábia, dado que no se realizan acciones- dicha coordinación no recae en procesos políticos o instrumentos de coordinación como comisiones, sino que se asigna a las técnicas o agentes de igualdad, figura, por otro lado, en general altamente precarizada[168].

Como principales obstáculos y problemáticas en las políticas, desde Almendralejo se apunta que los Ayuntamientos tienen muy poco margen de maniobra y el presupuesto escaso resulta determinante a la hora de desarrollar estas políticas, al igual que en Xábia. En Mollet destacarían la dependencia de otras Administraciones superiores y en Cieza destacarían las mismas circunstancias, si bien observando una satisfacción general con la actividad del ayuntamiento en la materia.

Por otro lado, se preguntó en concreto por el impacto de la crisis.

En el caso de Mollet, las responsables las políticas de iguadad señalaban que, aunque las políticas de igualdad en el empleo serían una prioridad en el Ayuntamiento, estarían pasando a un segundo plano como consecuencia de la crisis económica: la concejala de igualdad y la mujer explica que casi siempre *"cualquier tema colateral que surja acaba perjudicando a las mujeres y a las políticas de igualdad";* otra de las entrevistadas, agente de igualdad, sostenía una visión mucho más crítica sobre el nivel de prioridad que tenían esas políticas en Mollet del Vallès, manifestando que no es un

[167] El funcionamiento de la Mesa en Cieza era calificado de mejorable, dada la escasa implicación de las empresas, que mostraban una actitud defensiva ante la Administración, predisposición similar a la mostrada en otros programas europeos precedentes que contaban también con participación empresarial.

[168] De hecho, las personas entrevistadas en Mollet del Vallés extendían esta precariedad a todas las técnicas que conocían a través de las redes promovidas por la Generalitat. Por su parte, en Cieza dicha figura fue creada en 2005 por medio de una subvención de un proyecto europeo. En este caso, las personas consultadas explicaban que Cieza era un municipio ejemplar en toda la región, tanto por la implantación de la figura de agente de igualdad dentro de su organización y por las funciones que ésta desarrollaba como por el hecho de constituir una buena práctica de la que el propio Instituto de la Mujer (AGE) había aprovechado experiencias para fomentar la introducción de la figura en otros municipios.

tema prioritario ni para su municipio, ni para los del entorno, y no como consecuencia de la crisis económica actual, sino por el desinterés político en estos temas[169].

Por su parte, desde Almendralejo la responsable política opinaba que la igualdad en la educación, la violencia de género, etc. también son temas de relieve para conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. Desde la perspectiva de la crisis económica, el empleo sería un tema prioritario. Como factores determinantes a la hora de poner en marcha las políticas en Almendralejo, destacarían la voluntad política, la presión ejercida por las asociaciones de mujeres y las directrices marcadas y recursos invertidos por la Unión Europea en esta materia. Señalan, igualmente, la importancia de la concejalía, que tras años invirtiendo tiempo en sensibilizar a las distintas áreas municipales, habría ya conseguido éxitos, logrando que las restantes concejalías se remitiesen a su ámbito de competencias en busca de orientación.

Por su parte, en Cieza se refieren al apoyo recibido por la Región de Murcia y a los proyectos europeos como factores determinantes. En el caso de Mollet del Vallés, la voluntad política sería la clave, mientras en Xàbia insistirían en los recursos.

En otras materias debatidas, las personas consultadas no entraron en detalles. Con respecto a las acciones destinadas a la plantilla municipal, se observaría en Cieza flexibilidad horaria en la entrada y salida para personas con responsabilidades familiares, así como se destacaría el general desconocimiento o visión sobre actividades relacionadas con varones en el conjunto del municipio. De la misma forma, el rol municipal en sí no era una temática sobre la que pareciese haber una opinión clara, incidiendo en la necesidad de medios y recursos más que en las funciones a desarrollar por unas y otras Administraciones -acerca de las cuales existe consenso sobre el escaso margen de maniobra que los ayuntamientos tienen-.

Sobre estas cuestiones son especialmente interesantes las visiones de las asociaciones de mujeres, a las que se interrogó siguiendo el mismo guión de entrevista dirigido al personal de los municipios. Cabe señalar que las primeras preguntas,

[169] La prueba de ese desinterés se reflejaría, según la persona entrevistada, en que las concejalías de igualdad son ocupadas casi siempre por personas situadas en los últimos puestos de las listas de los partidos y que, por tanto, tendrían muy poca influencia en el gobierno municipal. Desde la experiencia de su trabajo, en coordinación con otras 60 agentes de igualdad de municipios de la provincia de Barcelona, participantes en un programa impulsado por la Consejería de Trabajo de la Generalitat de Catalunya y la Diputación de Barcelona, explicaba haber constatado que Mollet no es, en absoluto, una excepción y que la falta de interés político por la igualdad de género es generalizada.

destinadas a contrastar el conocimiento de las actuaciones municipales en materia de igualdad en el empleo, desvelaron, sin excepción, un grado elevado de desconocimiento al respecto.

En Almendralejo, según la presidenta de la asociación consultada, una de las preocupaciones más importantes en este ámbito es que *"las mujeres continúan asumiendo la responsabilidad del trabajo doméstico y del cuidado, y que las dobles jornadas se han generalizado*". Desde esta asociación consideran que *"se han hecho feministas"* gracias a su participación en el Consejo Local de la Mujer, puesto que han tenido acceso a mucha información y han adquirido conocimientos para poder organizar por sí solas actividades que promueven la igualdad de las mujeres y el cambio social. Señalan, también, que gracias a este proceso de aprendizaje colectivo, se han transformado ellas mismas a nivel individual. Por otro lado, si bien, esta asociación, considera fundamental el trabajo realizado por la Concejala de igualdad y su compromiso con las mujeres, no valora tan positivamente el papel desempeñado por el resto del Ayuntamiento, señalando que *"hay mucha hipocresía"* y poco compromiso con la igualdad. La prueba de este déficit de compromiso se refleja, según las entrevistadas, en el hecho de que la concejala de igualdad no tiene ningún tipo de dedicación para poder desempeñar su cargo político. De hecho, cuando se les pregunta qué sería necesario hacer para mejorar las políticas de igualdad en el empleo llevadas a cabo por su municipio, afirman que sería imprescindible que la concejala de igualdad tuviese dedicación exclusiva y mucho más poder dentro del Ayuntamiento. Además, también señalan que el Ayuntamiento (todo el Ayuntamiento y no sólo la Concejalía de Igualdad y de las Mujeres) tendría que tener mucho más en cuenta a las mujeres a la hora de elaborar las políticas públicas. Así, una de las demandas que plantean es que las asociaciones de mujeres estén presentes en el Consejo de Participación Ciudadana de Almendralejo; su asusencia restringe notablemente su capacidad de influencia. De este modo, critican que la participación de las mujeres se canalice única y exclusivamente a través del Consejo Local de la Mujer.

En Xàbia, por su parte, la asociación de mujeres única existente en el momento de recabar los datos, tenía como principal fin reforzar la autoestima de las propias asociadas, así como proporcionar actividades de ocio y tiempo libre adecuadas a este fin, sin motivaciones políticas o sociales. Desconocían por completo las políticas

municipales de igualdad, y de forma general, no parecían manifestar mucho interés en la materia.

En cuanto a Mollet del Vallès, se valora que el Consejo de la Mujer municipal sea un órgano formal que no canaliza la participación, realizándose a través del centro de la Mujer, manteniendo, de esta forma, una interacción asidua y directa. Valorarían muy positivamente la relación con el Ayuntamiento, especialmente con la Concejalía de la Mujer y Políticas de Igualdad. El Ayuntamiento les ofrecería asesoramiento técnico, subvención económica y también el local donde se sitúa la sede de la asociación. Consideran que la igualdad sí que es un tema prioritario para el Ayuntamiento de Mollet, y la prueba estaría en la existencia de una concejalía específica, que consideran que tendría que tener dedicación exclusiva y no parcial. Planteaban, igualmente, que la ciudadanía no conoce las políticas de igualdad (por ejemplo, el Plan de Igualdad Municipal) que se desarrollan, lo que consideran un grave error. Además, sostienen que el gran reto pendiente del Ayuntamiento es el trabajo con las empresas para que incorporen la igualdad en sus políticas[170].

En Cieza, a través de una entrevista en profundidad a la presidenta de una de las asociaciones de mujeres de Cieza (feminista), corroboramos que la participación de las asociaciones de mujeres en las políticas del Ayuntamiento se lleva a cabo a través del Consejo Municipal de la Mujer, organismo que, según la persona entrevistada, se reúne dos veces al año y solamente con objeto de organizar las actividades del 8 de Marzo y del 25 de Noviembre. Desde esta asociación, que tiene como objetivo la promoción de las mujeres a través del fomento de la cultura, se considera que la Concejalía de la Mujer e Igualdad más que dinamizar e incentivar los grupos de mujeres, con o sin subvenciones, lo que hace es *"fagocitar"* las actividades de las asociaciones que se prestan a ello. Esta asociación explica que, prácticamente, no han recibido apoyo del Ayuntamiento, y que de las cerca de quinientas actividades organizadas en cinco años, tan sólo cinco habrían sido subvencionadas. Tampoco recibirían asesoramiento o apoyo material. La persona entrevistada explica que desde

[170] También se señala que los sindicatos no están sensibilizados en temas de género, y que sería necesario que la persona que ocupa la concejalía se reuniese con ellos para sensibilizarlos en estos temas. En este sentido, añaden que sería muy importante que los sindicatos tuviesen secretarías de igualdad que contribuyesen a cambiar la organización desde dentro.

su asociación no están de acuerdo con las ayudas asistencialistas que se realizan desde el ayuntamiento, puesto que no van acompañadas de ningún otro tipo de intervención más global. Para ellas, lo que hace el ayuntamiento es proteccionismo. Sostienen no conocer ningún programa específico de intervención en el ámbito local, ni respecto al empleo, ni respecto a la igualdad en Cieza. Además, tienen la impresión de que los planes de igualdad sólo existen en el papel, e incluso hay grandes dificultades *"para conseguirlos sobre el papel"*. Desde el punto de vista de la entrevistada, si el Ayuntamiento no dispone de datos, -así lo creen en la medida que nunca se han hecho públicos-, difícilmente se puede diseñar un plan y adaptarlo a las necesidades y demandas de Cieza. Creen que lo más probable es que el Plan se haya copiado de otras instancias y que lo primero que consideran que es necesario hacer en Cieza es un diagnóstico sobre las desigualdades de género y, a partir de los resultados, diseñar un plan de actuación.

Para finalizar el examen de la información y resultados recabados, la tabla 32 contiene una DAFO que sintetiza aspectos de interés hallados en los municipios analizados.

USC UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

Tabla 32. DAFO global de los estudios de caso

DEBILIDADES	AMENAZAS
Ausencia de estructuras formales y estables de coordinación entre la concejalía responsable de las políticas de igualdad y la concejalía responsable de las políticas de empleo. Falta de sensibilización y desconocimiento en los equipos municipales sobre las desigualdades de género, lo cual dificulta la actuación de las concejalías de igualdad. Ausencia de capacitación y formación en políticas de igualdad de género por parte de las élites políticas y de las áreas técnicas del Ayuntamiento. Ausencia de un presupuesto específico para llevar a cabo las políticas de igualdad en el empleo Reducido presupuesto de las concejalías de igualdad o de la mujer para implementar las políticas de igualdad. No dedicación o dedicación parcial de las concejalas de las políticas de igualdad Ausencia de peso político y de capacidad de influencia de las concejalías de igualdad dentro de las corporaciones municipales Falta de concreción y claridad política a la hora establecer los objetivos de las políticas de igualdad en el empleo Distanciamiento entre los objetivos y actividades que se establecen en el Plan Municipal de Igualdad y los que después se llevan a cabo en la práctica. Ausencia o restricciones en los mecanismos de participación de las mujeres: son meramente informativos o para movilizar a las mujeres en fechas puntuales, y los temas abordados son muy escasos. Los mecanismos formales e informales de participación que establece el Ayuntamiento están segregados por género, de forma que la concejalía de empleo establece relación y canaliza la participación de las empresas y los sindicatos (liderados fundamentalmente por hombres), y la concejalía de igualdad canaliza la participación de las asociaciones de mujeres. Este hecho, restringe los temas que abordan las mujeres y su capacidad de influencia. Ausencia o escasez de actuaciones dirigidas a promover la igualdad de género en el sector empresarial No evaluación de las políticas de igualdad	Falta de interacción entre las concejalías de igualdad o de la mujer con el Instituto de la Mujer (AGE). Se percibe entre los Ayuntamientos un desconocimiento y un alejamiento hacia el Instituto de la Mujer. Ubicación sistémica de las políticas de igualdad en el empleo en un lugar periférico de la agenda política, lo cual se traduce en una escasez de recursos económicos y técnicos y en poca capacidad de influencia para implementar políticas transversales de género. La crisis económica contribuye a que las políticas de igualdad no sean prioritarias en las agendas municipales y se destinen menos recursos El marco conceptual, ideológico y legislativo en base al cual se elaboran las políticas de igualdad en el empleo en los Ayuntamientos, construido fundamentalmente en los niveles europeo, estatal y autonómico, es muy poco transformativo en relación a las desigualdades estructurales de género. La legislación española vigente no otorga competencias específicas en materia de igualdad en el empleo a los Ayuntamientos, y tampoco están garantizadas unas fuentes de financiación para que los Ayuntamientos lleven a cabo estas políticas de forma estable y continuada. Ausencia de un tejido asociativo de mujeres Mala relación entre el movimiento asociativo de mujeres y la concejalía de igualdad.

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
Existencia de una concejalía de la mujer o igualdad encargada de impulsar las políticas de igualdad dentro del Ayuntamiento. Existencia de una responsable de políticas de igualdad que ejerza un liderazgo fuerte dentro de la organización municipal y que sensibilice al equipo municipal sobre la necesidad de realizar estas políticas. Voluntad política de los Ayuntamientos para llevar a cabo las políticas de igualdad en el empleo. Aplicación de un plan de igualdad municipal en el cual participen todas las concejalías y en el cual haya un eje específico sobre la igualdad en el trabajo. Aplicación de un Plan de Igualdad interno dirigido al personal que trabaja en el Ayuntamiento (en los términos que establece el Estatuto Básico del Empleado Público) Disponibilidad de personal técnico formado y especializado en género en la concejalía de mujer o igualdad. Disponibilidad de personal técnico formado en género en la concejalía responsable de las políticas de empleo. Incorporación de la igualdad de género como un eje central del Pacto Local por el empleo, e incorporación de los actores promotores de la igualdad de género (concejalía de la mujer o igualdad, asociaciones de mujeres, etc.). Progresiva creación de una cultura municipal favorable a las políticas de igualdad (después de años de funcionamiento de la concejalía de igualdad) y consolidación de mecanismos de gestión para aplicar transversalmente dichas políticas. Existencia de mecanismos estables de participación de las mujeres del municipio Existencia de un Centro Local de Empleo para las mujeres Existencia de un presupuesto específico para las políticas de igualdad en el empleo Dedicación completa de la concejala de igualdad Firma de un Pacto Político por la Igualdad entre los grupos políticos que tienen representación en los Ayuntamientos.	La legislación reciente relativa a la igualdad de género a nivel Estatal y en las Comunidades Autónomas funciona como mecanismo de legitimación para continuar avanzando e implementando políticas de igualdad en el empleo. Apoyo recibido por parte de los Institutos de la Mujer Autonómicos, y en algunos casos por las Diputaciones Provinciales. Apoyo recibido por parte de la Administración Estatal. Directrices marcada por la Unión Europea en materia de igualdad en el empleo y fondos económicos destinados a esta materia. Como consecuencia de la elevada tasa de paro masculino, actualmente, muchas mujeres se están incorporando por primera vez al mercado laboral, lo cual puede tener un impacto en el modelo tradicional de "hombre ganador de pan/ mujer ama de casa" vigente aún para muchas familias y contribuir a la modificación de los roles de género. Tejido asociativo de mujeres activo y reivindicativo de la igualdad de las mujeres.

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO 7: CONCLUSIONES

7.1 Síntesis de Hallazgos

Comenzaremos la exposición abordando la primera de las preguntas de investigación, dirigida a averiguar si los municipios españoles, en este caso, de mediano tamaño, están desarrollando *mainstreaming* de género.

Ateniéndonos a la observación planteada a través de sus instrumentos, en lo que concierne al mandato en la forma de los planes de igualdad municipales, no se puede hablar de gran impacto: poco más de la mitad de los municipios cuentan con planes de igualdad, dotados en su mayor parte entre 30.000 y 60.000 euros, y cabe poner en evidencia que tres de cada diez municipios no disponen de dotación presupuestaria para sus planes.

Por otra parte, se observa un escaso uso de los instrumentos de análisis. Se desagregarían datos por sexo al menos en un 70% de los casos estudiados, si bien otros instrumentos, como la evaluación de los programas, no llegarían a ser implementados ni en la mitad de los municipios, siendo minoritarios -en porcentajes inferiores al 20%- aquellos que aplicarían presupuestos de género o valoraciones de impacto de género. En consecuencia, la desagregación de los datos desarrollada no sería tratada posteriormente para enfocar las actuaciones.

Se observa un mayor desarrollo en cuanto a formación y sensibilización, si bien el público objetivo claramente mayoritario son las propias mujeres, limitando su potencial transformador también en la formación -no obligatoria en la mayor parte de los casos, dado que la media de las plantillas municipales es mayoritariamente masculina- que la Administración local dirige a su cuadro de personal.

En cuanto a la coordinación y organización, la satisfacción municipal es escasa en su coordinación interna, situándose en un 39% que la aprobaría, siendo mayor la práctica del intercambio de experiencias en materia de igualad con otras administraciones y entidades, principalmente con la administración autonómica y otras entidades locales.

Por su parte, se observa que los instrumentos de participación serían uno de los instrumentos más extendidos ya que contaría con él prácticamente un 60% de los

ayuntamientos, principalmente a través del formato de Consejos de la Mujer. La expresión de demandas e intereses de las mujeres se canaliza también de forma más directa, a través de otras estructuras municipales como los centros de información y atención a la mujer, según se ha observado en los estudios de caso, si bien formalmente no se establecen canales claros a través de los cuales las asociaciones de igualdad pueden contactar con responsables políticos e incidir sobre las políticas, lo cual supone, a priori, una barrera y condiciona al arbitrio del contexto el hecho de que las demandas lleguen de forma efectiva.

En cuanto a instrumentos de aplicación, se constata que las medidas parecen focalizarse en las mujeres. Las actuaciones más destacadas se centran en el apoyo a las asociaciones de mujeres y la oferta de servicios de atención a la mujer, destacando la asistencia jurídica, psicológica, formativa y la orientación laboral. Exceptuando la orientación laboral, que no resulta tan demandada como, sin embargo, ofertada por los municipios desde sus centros de atención a la mujer, las acciones provistas, materializadas en la oferta de servicios de proximidad, así como en soluciones implementadas por medio de los centros de la mujer –acciones difícilmente asumibles desde otros niveles administrativos- responden a lo que los municipios identifican como principales demandas de las mujeres. Sin embargo, otras acciones de carácter transversal, como la aplicación de criterios de género en la concesión de contratas y ayudas municipales no superarían el 30% de los casos examinados; lo mismo sucede en lo que concierne a los planes de usos del tiempos, una de las medidas más citadas por la bibliografía y la normativa autonómica y estatal para su implementación en municipios, que contarían con una incidencia de tan sólo el 7,1%, observándose, además, desconocimiento acerca de su utilidad.

Otros aspectos de importancia en la implementación final de los instrumentos ponen en tela de juicio el impacto del *mainstreaming* en el ámbito municipal. Además de la escasa dotación presupuestaria general o la inexistencia de la misma en muchos casos, en tres cuartas partes de los municipios no se contempla la asignación de presupuesto a otras concejalías distintas de aquellas de las que partió el plan de igualdad, limitando el desarrollo de actividades ajenas a la propia área de mujer o igualdad. Esta cuestión se corrobora cuando se examinan los presupuestos en materia de igualdad en el empleo: uno de cada cuatro municipios no destina ninguna cantidad

a esta materia en sus presupuestos municipales, lo que, además de resultar alarmante desde el plano de la disponibilidad de recursos, pone en evidencia un importante déficit de planificación.

La mitad de las entidades que sí destina financiación a las políticas de igualdad en el empleo, lo haría desde sus organismos de igualdad, mientras que en las restantes las aportaciones provendrían de otros organismos municipales. Es significativo, sin embargo, que en el 80% de los casos no se presupuesten estas cuestiones en los planes de igualdad. En otras palabras, no se realiza una asociación entre los objetivos, las medidas propuestas en cuanto a igualdad en el empleo y la inversión necesaria, a pesar de que la igualdad en el empleo ocupa grandes espacios en los planes de igualdad, siendo generalmente uno de los objetivos prioritarios. Este dato, nuevamente, pone en cuestión, cuando menos, la solvencia en la planificación de las políticas.

Por otro lado, al margen de la financiación y su canalización, como se mencionaba anteriormente, se observa que tan sólo un 38% de las áreas de mujer/igualdad examinadas se declararía satisfecha con su modelo de coordinación con otras áreas municipales, grado –magro- de aceptación similar al expresado en torno a los planes de igualdad municipales.

En función de lo expuesto, se visualiza un contexto negativo en respuesta a una de las cuestiones asociadas a la pregunta principal, referida a si los municipios están aportando calidad en las políticas de género a través del *mainstreaming* y, potencialmente, transversalizando.

En lo que atañe a si los municipios cuentan con organismos de igualdad o *gender machieries* con potencial, la realidad parece ajustarse a la hipótesis de que los organismos de igualdad municipales son, por lo general, débiles: en más de tres cuartas partes de los casos, la competencia es compartida con otras –en especial, servicios sociales o familia, lo cual podría imprimir cierto sesgo asistencialista a las políticas- en una misma concejalía; tan sólo en un 22,7% de los casos se contaría con concejalías exclusivas, a lo cual se suma que sus responsables apenas poseen dedicación completa o influencia en la política municipal en su conjunto, quizás, al respecto de este último extremo, derivada de su leve peso o modesto perfil político en su propio partido, en contraste con el restante quipo de gobierno.

La prioridad municipal se decantaría por ofrecer servicios de proximidad a través de Centros de la Mujer, localizados en más del 80% de los municipios. Estas estructuras suelen ser de titularidad municipal, pero cuentan con un importante apoyo por parte de otras Administraciones, especialmente la autonómica.

Las *gender machineries* locales serían, en función de los datos obtenidos, estructuras escasamente dotadas, todavía con insuficiente cualificación en materia de género, si bien el 60% de los municipios analizados declaran disponer de una plantilla mayoritariamente cualificada en esa materia. En este sentido, se podría advertir una evolución ligeramente positiva en relación a la imagen ofrecida por estudios previos, donde la falta crónica de cualificación se ponía en evidencia.

De forma global, no obstante, la debilidad de las instituciones de igualdad municipales podría ser más honda que en otros ámbitos administrativos en términos relativos, habida cuenta la tenue presión o *lobby* en pro de la igualdad ejercida por los movimientos de mujeres de las localidades estudiadas, el otro actor clave de las políticas, debilitando y desprotegiendo, en consecuencia, la acción municipal en materia de género.

Prosiguiendo con el esclarecimiento de la principal pregunta de investigación enunciada, relativa al desarrollo del *mainstreaming* a nivel municipal, cabe resumir las conclusiones alcanzadas acerca de la aplicación de la perspectiva de género en el subsector de las políticas de empleo, así como observar posibles factores de influencia. Respecto a éstos, se cruzaron diferentes variables, algunas fuertemente resaltadas por la literatura, como sería el color político y la representación femenina, así como se observó el posible impacto del rango orgánico de las *gender machineries* y la influencia de los planes de igualdad.

Estos factores que se han cruzado observando su influencia en cada uno de los aspectos analizados, desde la existencia los servicios de los centros de la mujer municipales, a los niveles de formación en igualdad de sus técnicas y técnicos, o las diferencias en los presupuestos destinados a igualdad y públicos objetivo de las políticas de empleo.

Aunque la verificación del impacto de las variables ha confirmado correlaciones lógicas, como el hecho de que la existencia de concejalías exclusivas de igualdad

favorece una mayor tendencia a disponer de planes de igualdad, lo que verdaderamente se ha valorado son las conclusiones relativas a los distintos campos en los que cada variable influye.

Así, se ha observado que la presencia de una mujer en la alcaldía influye de forma determinante: si bien se ha comprobado que muchos ayuntamientos no cumplen la Ley de Igualdad 2007, en cuanto a paridad en sus gobiernos municipales, se confirma que el desempeño de la alcaldía por parte de una mujer implica la presencia de más mujeres en el gobierno municipal, en porcentajes que ascienden al 23% con respecto al gobierno masculino, así como la consecución de un 10% más de concejalías de carácter exclusivo. Por su parte, el máximo rango orgánico alcanzado con la competencia de igualdad dependiente directamente de la alcaldía, se encuentra en todos los casos con un gobierno femenino. Sería, en cambio, un factor de influencia menos determinante en otros órdenes.

Por su parte, un mayor rango orgánico, y especialmente la existencia de concejalías exclusivas parecen determinantes a la hora de contar con mejores estructuras y recursos -quizás por la mayor cercanía al poder central del municipio y por una mayor capacidad de contacto con otras Administraciones supramunicipales-. Igualmente, está vinculada a mayores ratios en la concesión de prioridad política a la igualdad de género en el seno del municipio. En este sentido, la relevancia de la existencia de una concejalía es destacada muy positivamente por las asociaciones de mujeres, frente a otros factores.

Sin embargo, cuando se interroga sobre la posible calidad en la implementación del *mainstreaming*, en términos de mayores posibilidades de transversalidad, observamos que son los planes de igualdad los que primordialmente marcarían una diferencia. Su existencia influye indudablemente (con porcentajes entre el 20-40% frente a aquellos que no cuentan con plan) en distintos elementos: en primer lugar, en cuanto al conocimiento mismo de los instrumentos de *mainstreaming*, como en el caso de las cláusulas de género en la contratación municipal, así como en su uso; igualmente, la existencia de un plan favorece un mayor uso de instrumentos de análisis, como la evaluación de las políticas y desagregación de datos por sexo, así como en la activación de mayores iniciativas en formación en género orientadas al personal municipal, aspectos más que capitales para poder hablar de políticas bien

enfocadas y con impacto; por otro lado, influye también ampliamente en la existencia de un mayor aprendizaje a través del intercambio de experiencias con otras Administraciones y municipios, así como en un mayor uso de los canales de participación, aspecto, este último, al que igualmente contribuye la voluntad política en términos de existencia de concejalías especializadas en la materia.

En referencia a la posible influencia del color político, se constata que los gobiernos del PSOE son más proclives a asumir las políticas de igualdad como prioridad en la agenda municipal, e igualmente, más comprometidos con la existencia de una mayor representación de mujeres en el gobierno, distinguiéndose por la presencia de un porcentaje mucho mayor de mujeres en la alcaldía, aspecto diferencial con respecto tanto al PP como a otros partidos. En la misma línea, los gobiernos locales ejercidos por el PSOE aumentan la posibilidad de disponer de planes de igualdad, generar un mayor caudal de participación a través de consejos de la mujer, así como de ejecutar más campañas orientadas a la transformación de los roles de género, en especial, con participación extendida a los varones.

En contraste, se observan unos efectos menos favorables en las políticas implementadas por el PP, más empobrecidas tanto frente al PSOE como al conjunto de restantes partidos. Si el PP gobierna en el municipio, la posibilidad de gozar de concejalía exclusiva -frente a la compartida- se reduce un 17%; igualmente, se detecta, un 20% menos de casos de municipios con plan de igualdad, si bien estarían más dotados que en el caso de otros partidos. En la misma tónica, es también mucho más probable que el organismo de igualdad sea calificado de "mujer" y no "igualdad", haciendo visible una posible tendencia al emprendimiento de actuaciones centradas en las mujeres exentas de enfoque de *mainstreaming*.

Este extremo es confirmado por otros aspectos: se observa una mayor tendencia a compartir la concejalía con servicios sociales o familia en el caso del PP, así como a realizar menos sensibilización en materia de corresponsabilidad y usos del tiempo, e, igualmente, en menor medida, a sensibilizar a los varones centrando en ellos las campañas. Sin embargo, en el caso de las políticas de empleo, se observa que las políticas puestas en marcha por el PP abarcan más diversidad de públicos objetivos que en el caso de las políticas análogas ejecutadas por el PSOE u otros partidos. Por último, parece observarse cierta apuesta del PP por centralizar a nivel regional

determinados instrumentos de las políticas, como los centros de la mujer, frente al desarrollo municipal de los mismos, al contar con menos titularidades municipales en el caso de su gobierno y menor disposición a su dotación municipal, frente a la posibilidad de que otras Administraciones, principalmente los gobiernos autonómicos, sostengan los centros.

De forma general, en el ámbito municipal, los grandes partidos reproducirían tendencias del ámbito nacional, observándose patrones semejantes a los reseñados en la literatura.

Mención aparte merecen el resto de partidos. Ciertamente, dada la muestra de carácter estatal, el conjunto *otros partidos* analizado no es un conjunto homogéneo, y, por ello, no pueden extraerse conclusiones genéricas, pero sí tendencias que podrían constituir el foco de futuras investigaciones. En la presente, se ha observado que, como bloque, los partidos en su mayoría subestatales se alinearían más con la intervención seguida por el PSOE.

Cabe destacar un importante elemento en el que ningún factor de influencia ha incidido positivamente. Se trata de la división sexual en la composición de los gobiernos municipales, con pautas como la feminización de áreas, como bienestar social, o el fuerte predominio masculino de otras, como asuntos económicos o transportes. Esta cuestión es clave, ya que las áreas feminizadas no siempre son aquellas que cuentan con mayor influencia en la corporación municipal, y, sin embargo, no se han hallado correlaciones que susciten indicios de cambio en esta cuestión.

De forma global, se cumpliría parcialmente la hipótesis enunciada, relativa a la influencia del color político y el sexo de la persona ocupante de la alcaldía en el rango orgánico de la *gender machinerie*, así como en una mayor transversalidad en las políticas. Sí se observauna clara influencia de los factores mencionados en cuanto al rango orgánico, pero en menor medida en cuanto a la adopción de un enfoque *mainstreaming*. En cualquier caso, la observación de los efectos de cada variable se ha considerado de notable interés no sólo para las políticas municipales, sino para el conjunto de las políticas de género. En este sentido, el trabajo ha aportado nuevos datos -desde la perspectiva local- que se suman a los generados por estudios previos, nacionales e internacionales.

Lo anteriormente expuesto podría resumirse a grandes rasgos, de la siguiente forma: el uso de un instrumento (plan) influye en el uso de otras herramientas, pero no en cuestiones que implicarían voluntad política, como la dotación de recursos; la presencia femenina determina la propia representación femenina, pero no condiciona la orientación de las políticas tanto como lo hace el color político; asimismo, un mayor rango orgánico indica mayor voluntad política (recursos, prioridad) al tiempo que influye en una mayor participación y en una mayor incidencia en acciones de otra índole como la sensibilización .

Cabe destacar, igualmente, que el tamaño del municipio, como variable de control, se ha cruzado con cada uno de los elementos analizados, observándose que no hay grandes diferencias entre los municipios más pequeños de la muestra, entre 25.000 y 49.999 habitantes, frente a los más grandes, entre los 50.000 y los 100.000 habitantes. Esencialmente, las diferenciasa favor de los municipios de mayor población, se centrarían en cuestiones de índole presupuestaria -lo cual era de esperar-, en una mayor frecuencia de convocatoria de los consejos participativos, en una mayor intensidad de uso de algunos instrumentos y, en el caso de las políticas de empleo, en un mayor desarrollo de acciones destinadas a emprendedores y emprendedoras o personas trabajadoras. Por consiguiente, dada esta gama limitada de diferencias, se concluye que, en líneas generales, las diferencias en la intervención no son necesariamente proporcionales a las diferencias en el tamaño. De hecho, los municipios más pequeños de la muestra realizarían un notable esfuerzo en términos relativos a su dimensión presupuestaria.

Tras este retrato acerca de los elementos que potencialmente influyen en la aplicación municipal del *mainstreaming,* cabe ahora abordar la pregunta de investigación concerniente a la aplicación del enfoque a las políticas de empleo municipales.

Desde esa perspectiva, se constata la ejecución, desde hace un decenio, de actuaciones en líneas de trabajo que inciden en la mejora de la empleabilidad de las mujeres, fundamentalmente, la formación ocupacional para mujeres, así como la orientación laboral, ofertadas para mujeres en el 70% de los municipios. Cabe, no obstante, detallar aspectos parciales por público objetivo en relación a lo expuesto.

Las actuaciones más habituales de aquellos municipios que cuentan con una línea dirigida a la administración pública local en materia de empleo, son la realización de estudios específicos de género en el área local en cuanto a promoción económica y empleo, así como la promoción de la formación en los servicios municipales, con porcentajes que superan el 70% de los casos, así como buenas puntuaciones en cuanto a satisfacción. Sin embargo cabe destacar aquí que se trata de porcentajes en aquellos ayuntamientos que están dirigiendo alguna actuación a su propia administración, por lo cual serían un 16% sobre el total aquellos que estarían trabajando estas cuestiones. El resto de actuaciones, con porcentajes de incidencia todavía más bajos, serían por lo tanto, testimoniales pese a un alto índice de participación tanto de los organismos de igualdad como de las asociaciones de mujeres.

Entre las actuaciones dirigidas a personas inactivas o desempleadas –las más habituales en materia de políticas de empleo con perspectiva de género-, la intervención más frecuente es la formación ocupacional y acompañamiento a la inserción laboral de las mujeres, pues la llevan a cabo el 86,1% de los municipios. Tras ella, y con frecuencias que alcanzan el 70%, deben destacarse las acciones de promoción y formación en el empleo de mujeres víctimas de violencia de género y los talleres de motivación y autoafirmación para mujeres inactivas. Próximas al 70%, encontramos las acciones de promoción y formación en el empleo de mujeres inmigrantes. Un 55% aproximadamente realizaría acciones para la promoción de mujeres en profesiones masculinizadas, así como un 57 % ofrecería apoyo a las labores de cuidado durante la formación ofertada. Por su parte, las actuaciones menos habituales son las que pretenden la valorización del trabajo no remunerado de la mujer (31,6%) y del trabajo típicamente femenino (34,2%), siendo, sin embargo, algunas de las principales problemáticas detectadas en cuanto a la igualdad en el empleo. Los organismos de igualdad participan activamente en esta línea de trabajo y muestran grados de conformidad (satisfacción) al respecto elevados, frente a actores menos activos en esta área como es el caso de las asociaciones (no supera el 30%), los sindicatos y las entidades del sector privado (menos del 16%).

En referencia a las acciones destinadas a personas empleadas, tan sólo 59 municipios del total llevan a cabo actuaciones, priorizando la formación en igualdad de

oportunidades y, en menor medida, el apoyo a las responsabilidades familiares en cuanto a guarderías y centros de día. De la misma forma, iniciativas como la sensibilización acerca de los permisos de paternidad -sostenida casi exclusivamente por asociaciones y organismos de igualdad- no son en absoluto práctica habitual.

Entre los municipios que realizan actuaciones dirigidas a emprendedores y promoción empresarial, las ayudas al autoempleo en las mujeres y la creación de redes de emprendedoras son las propuestas más habituales y mejor valoradas. Por su parte, las actuaciones dirigidas a empresas (apoyo a la realización de planes de igualdad, en especial en las PYME; sensibilización contra la discriminación femenina en el empleo y el acoso sexual; programas de contratación de mujeres) son marginales y, prácticamente, pese a ser algunas de las actuaciones más novedosas destacadas en la Ley de Igualdad 2007, no se observa implicación municipal.

Sin embargo, cabe preguntarse quién atiende estas cuestiones en las empresas que circunscriben su actividad al ámbito local, en especial en aquellas entidades más pequeñas que no están obligadas a promover planes de igualdad y en las que es improbable recurrir a acciones de apoyo en esta materia por parte de organismos estatales o de Comunidades Autónomas. Por otro lado, pese a la escasa incidencia de casos, nuevamente, se observa que si bien los organismos de igualdad parecen participar de estas actuaciones (en torno a un 60% en las actuaciones más destacadas), apenas concitan la participación adicional de otros actores (asociaciones o sindicatos).

Asimismo, continuando con las políticas de empleo, se ha advertido cierta influencia en la gama de acciones propuestas y el grado de implicación mostrado dependiendo del color político o del sexo de la persona que ocupa la alcaldía. Por contra, la existencia de concejalías exclusivas o la disponibilidad de planes de igualdad no parecen influir en aspectos como la implementación de medidas transversales dirigidas a distintos públicos objetivos (empresas, mundo rural, la propia administración municipal, personas trabajadoras), y no sólo a mujeres desempleadas.

En el caso de los planes de igualdad, mencionados anteriormente como factor de calidad en la política, en términos de potencial transversalidad, destacan dos observaciones: en primer lugar, contribuyen a fijar una línea de partida, a priori adecuada, pero no llegan a materializarse en lo que concierne a las políticas de

empleo. Sólo se observa su efecto positivo en caso de considerar como público objetivo a la propia administración municipal, aspecto relacionado con medidas de conciliación extra legales para trabajadores y trabajadoras municipales, sosteniendo en este sentido el factor calidad en términos de coherencia en las políticas. Sin embargo, la existencia de un plan de igualdad no influye a la hora de plantear las políticas de empleo con perspectiva de género dirigidas a otros públicos objetivo analizados; es decir, no parecen incitar una intervención municipal dirigida también a las empresas o a las personas trabajadoras, entre otros.

En consecuencia, no se confirma la hipótesis lanzada inicialmente, referida a que los municipios realizaban actuaciones de carácter transversal en materia de empleo, no necesariamente centradas en la mejora de la empleabilidad de las mujeres, dada la prioridad de esta política en el conjunto de las políticas de género, también en ámbitos supramunicipales. Se constata que reproducen la oferta para el público general en materia de empleo, si bien se observan, aisladamente, acciones específicas (talleres de motivación y autoafirmación para mujeres inactivas, programas de promoción de mujeres en puestos masculinizados o actuaciones dirigidas a facilitar el cuidado a mujeres que se estén formando).

Aunque estas acciones, potencialmente, pueden contribuir al objetivo general de incrementar la presencia de mujeres en el mercado laboral -de acuerdo con las directrices europeas-, cabe recordar que del 70% de los municipios que ofertan orientación laboral específica para mujeres, sólo en un 37% se admite que esta sea una demanda de las mujeres de la localidad. En cualquier caso, si las acciones dirigidas a las mujeres desempleadas son las únicas actuaciones que se promueven con amplitud, las carencias en la política de igualdad en el empleo persisten, en coherencia con las observaciones de la literatura. La conciliación y corresponsabilidad, en su vertiente de sensibilización, estarían todavía dirigidas prioritariamente a las mujeres, obviando el papel de los varones necesario para una efectiva transformación de los roles. Por otro lado, focalizándose sobre las mujeres desempleadas, las políticas obvian la problemática de las mujeres que trabajan, como el sufrimiento de la doble jornada en un contexto tan desfavorable en horarios como el español, las consecuencias de la parcialidad o el abandono del puesto -ante las necesidades de cuidado- en términos de cotización, situándose no sólo en situación de desempleo, sino de inactividad.

Adicionalmente, se confirma que las previsiones que otras Administraciones supralocales consideran normativamente en referencia al ámbito municipal -si bien de forma no homogénea y poco clara en ocasiones- para una adecuada gestión multinivel de la política, no se evidencian en las políticas de empleo locales. Sería el caso ya citado de la escasa atención a los usos del tiempo e iniciativas de corresponsabilidad, el esporádico apoyo a la apreciación de la actuación femenina asociada al cuidado, la debilidad de la participación observada -especialmente por parte de actores del subsector empleo como sindicatos y asociaciones empresariales locales-, o la ausencia de tratamiento de datos locales para el desarrollo de las políticas de empleo y la inexistencia de evaluación.

Se observaban en la revisión bibliográfica previa diferentes insuficiencias en las políticas de empleo españolas de forma general, como la ausencia de evaluación de las mismas, tendencia que continuaría en el caso de las políticas de igualdad en el empleo. Más allá del ámbito local, estas cuestiones podrían situarse dentro de un marco general de falta de calidad en el desarrollo de las políticas públicas, siendo un aspecto que se observaba también para el caso de las políticas nacionales y autonómicas de género.

No obstante, la escasa atención a estas cuestiones no necesariamente respondería a una ausencia de diagnóstico. Los estudios de caso analizados, tanto a través de las entrevistas como de la revisión documental de los planes de igualdad sí hacen referencia a la problemática surgida del divorcio entre esfera pública y privada asociada a los roles de género.

Los municipios se imponen el mandato -incluido en sus planes- de abordar cuestiones como la valoración de los trabajos de cuidado, el imperativo de incidir en la corresponsabilidad y uso de los tiempos, así como la necesidad de sensibilizar al empresariado, pero no llegan a materializarlo. Y el argumento ante la inacción se basa habitualmente en la falta de recursos para emprender estas líneas de trabajo.

Ciertamente, la escasez de recursos y la dependencia de otras Administraciones son rasgos fuertemente característicos del sistema local español. Estas circunstancias son corroboradas en el caso de las políticas de género municipales, así como, especialmente, en el caso de las políticas de igualdad en el empleo. Sin embargo, los municipios de mediano tamaño parecen tener claras sus limitaciones y recurren a las

organizaciones supramunicipales para solicitar apoyo, incluso ante una compleja y no siempre accesible Unión Europea, el segundo actor clave en cuanto a apoyo municipal.

La principal referencia en la búsqueda de recursos son las Administraciones autonómicas, que no sólo dotan presupuestariamente, sino que apoyan con recursos humanos y asesoría, a los municipios, desempeñando un papel clave tanto en el sostenimiento como en el impulso de las actuaciones. El soporte mutuo a través de otras instituciones locales como las mancomunidades es una opción marginal. Ante esta dependencia, no es extraño percibir la reproducción de los patrones que presentan las políticas (*policy style*) en otros niveles administrativos, observándose, a modo de ejemplo, una europeización de las políticas locales en el mantenimiento de las prioridades en la incorporación de mujeres al mercado de trabajo. Dicha canalización de las políticas y perspectivas parece, en cualquier caso, efectuarse desde la perspectiva *soft* que caracteriza tanto a las políticas europeas, como a las instituciones de igualdad españolas.

Asimismo, cabe llamar la atención sobre otra cuestión que se ha citado con uno de los grandes potenciales de las políticas de género locales, como es la participación, dada la cercanía y la facilidad en el contacto de los distintos actores. Ciertamente, en los estudios de caso analizados se ha podido constatar el débil interés por incidir en las políticas de género por parte de algunas asociaciones de mujeres, aspecto que la bibliografía de esta campo menciona. No obstante, también se ha observado en algún caso el potencial de interacción con los organismos de igualdad para generar ese interés, cuestión también subrayada por la literatura sobre los movimientos de mujeres.

En el presente estudio se ha observado que la participación a través de los Consejos de la Mujer u organismos análogos no está ampliamente extendida, lo que impide discernir si el desinterés parte realmente de las asociaciones, habida cuenta que en un 40% de los municipios no dispondrían de esta opción de participación. De la misma forma, las asociaciones de igualdad observan la falta de influencia de los organismos de igualdad en el conjunto de las políticas municipales, lo cual puede motivar también desinterés.

En lo que atañe al caso concreto de las políticas de empleo, se aportan datos que confirman la falta de conexión entre los actores típicos del subsector empleo -

sindicatos y organizaciones empresariales- y los principales actores de las políticas de género, como serían las asociaciones de mujeres y los organismos municipales de igualdad: no existen mecanismos formales de coordinación o participación conjunta; las concejalías de mujer o igualdad u organismos análogos de menor rango administrativo no mantienen contacto con dichos actores del subsector; la coordinación con las áreas municipales de desarrollo económico y empleo recae en las agentes de igualdad, figura precaria y sin peso institucional.

Igualmente, la colaboración con otros actores con un importante peso en las políticas, tanto de empleo como de género, como serían las ONG o las universidades, es muy reducida. Se atenúan, por tanto, las posibilidades de triángulos de terciopelo u otras conexiones estables que podrían potenciar y hacer fructificar las políticas. La ausencia de actuaciones dirigidas a las empresas, así como la baja implicación municipal para motivar el encuentro de actores y grupos de interés afectados por estas políticas, ocasionan el abandono de posibles acciones facilitadoras enmarcadas en la citada Responsabilidad Social Empresarial.

Parece difícil, en tal contexto, realizar una aportación diferencial al sistema multinivel de las políticas de género y de igualdad de género en el empleo, intento que se ve agravado por la falta de voluntad política.

Por último, antes de cerrar definitivamente las conclusiones, es preciso hacer referencia a ciertas tendencias en las políticas que se han observado también en el período descrito. Dada la complejidad de su estudio, así como la escasa probabilidad de observar actuaciones a nivel municipal, algunas tendencias, como la interseccionalidad, han sido excluidas de los propósitos de la investigación, si bien se ha observado que 26 municipios llevan a cabo acciones de sensibilización para mejorar la atención de colectivos con posibilidad de discriminaciones combinadas (mujeres inmigrantes, mujeres homosexuales, mujeres discapacitadas…). Ciertamente, no es un número muy elevado, como tampoco lo sería en el caso de aquellos municipios que cuentan con asociaciones de varones por la igualdad, que alcanzan la cifra de 14, una cantidad baja, pero mayor de lo esperado.

Para finalizar, concluyendo con la principal pregunta de investigación, se observa que no es posible hablar de un impacto generalizado del *mainstreaming* en los municipios españoles estudiados: la implementación del *mainstreaming* a través de

sus distintos instrumentos se extiende a un máximo del 60% de incidencia en los municipios, poniendo en evidencia niveles de satisfacción bajos respecto a su desarrollo (planes, coordinación) y desatiende elementos que, incluso, aun en caso de no recurrir a instrumentos concretos, podrían haber connotado una aplicación efectiva de la perspectiva de género de forma transversal.

La hipótesis referida a una eventual evolución positiva en el desarrollo del *mainstreaming* por influencia de la normativa de igualdad no se confirma. Al igual que en otros niveles administrativos, no existe punición por incumplimiento de aspectos incluidos en la legislación estatal, como la norma de paridad, cuestión que puede explicar la baja incidencia de la normativa en un contexto de baja prioridad política y debilidad de las *gender machineries*.

El balance sigue sin ser positivo en cuanto a sus política de empleo, pese a la prioridad de esta área, si bien en este caso, si se considerase tan sólo el objetivo de la política como la mejora de la empleabilidad de mujeres, podría observarse esfuerzo por parte de los municipios. Pese a ello, desde el punto de vista tratado, el *mainstreaming* consistiría precisamente en ir más allá de un objetivo tan limitado. Por otro lado, no se podría hablar de calidad en el *mainstreaming* aplicado dada la carencia de análisis global, de la misma forma que no se observaría un aprovechamiento del potencial local en una construcción multinivel de la política, como se ha señalado anteriormente. Potenciales riesgos del *mainstreaming* enunciados por la literatura internacional, como la eliminación de actuaciones dirigidas a mujeres ante la posible transversalización, no se observarían en el caso municipal español. El foco en las mujeres, así como en actuaciones concretas dentro de las posibles destinadas a las mujeres, es sin embargo poco alentador. Observado que los ayuntamientos intervienen de forma limitada, se sitúa un escenario en que ninguna administración termina de llenar el vacío relativo al ámbito privado y de cuidado en las políticas de género y empleo, sumándose por tanto el ámbito municipal, al envío del mensaje de que las mujeres deben asimilarse al modelo productivo dominante, sin que su incorporación suponga cambios en el mismo.

A pesar de lo expuesto, es posible hallar, no obstante, evidencias más motivadoras. Pese a la escasa incidencia en el uso de ciertas medidas o instrumentos

de *mainstreaming*, sorprende la iniciativa de algunos municipios en cuestiones no tan usuales. Ciertamente, que un 30% de municipios atiendan sugerencias como la aplicación de criterios de género en la contratación, supone, en conjunto, un discreto porcentaje, pero, en contraste con las iniciativas adoptadas en esta materia por otras Administraciones, resulta una iniciativa loable. Lo mismo puede decirse del uso de informes de género, con grados muy contenidos de difusión, si bien relevante dada su escasa práctica en otros niveles administrativos supramunicipales con mayores capacidades y recursos. A su vez, el uso combinado de instrumentos por parte de algunos municipios podría mostrar que la complejidad del *mainstreaming*, indicada como posible barrera por la literatura internacional, no supondría necesariamente tal, pues hay localidades que dan testimonio de su factibilidad. En los estudios de caso se han observado problemas de implementación, más debidos a la falta de acceso a recursos o a la escasa capacidad de influencia, que a dificultades verdaderamente técnicas. Dicho de otra forma, las iniciativas de algunas localidades con magros presupuestos pondrían de relieve que es posible un desarrollo del *mainstreaming* de género si existe voluntad para ello.

7.2 Epílogo: *Mainstreaming*, empleo y crisis

Dado que la recogida de datos de investigación se realizó en 2009-10, es quizás de interés realizar una breve reseña sobre lo ocurrido desde entonces.

En honor a la verdad, el panorama no parece demasiado alentador. Se han descrito tendencias en la UE, así como en países hasta ahora referencia en la materia, como podría ser Canadá, que parecen desplazar el foco de los discursos de las políticas de género desde la mujer como ciudadana con plenos derechos, hacia a la protección de la infancia y al rol que las mujeres desempeñan en este plano como proveedoras de cuidados (Dobrowolsky y Jenson, 2004).

Además de estas tendencias que inducen un desplazamiento en los discursos o una emergencia de visiones del género más conservadoras, se observa en el caso europeo una *desviación* que implica la relajación de los compromisos en materia de género por un cambio en las prioridades fruto de la crisis económica. Este relajamiento se suma al mayor impacto en las mujeres de las medidas de austeridad que recortan la

inversión y el empleo público, si bien la crisis de empleo habría impactado en mayor medida en sectores masculinizados (Karamessini y Rubery, 2013).

En el caso español, ciertos estudios inciden en la falsa creencia de que las mujeres han salido indemnes de la crisis de empleo sufrida de forma tan intensa en nuestro contexto. La destrucción de empleo mayoritariamente masculino ha acercado los ratios de desempleo de ambos sexos, pero, mientras los hombres han empeorado en términos relativos, las mujeres siguen exhibiendo una tasa de paro superior a la media, permaneciendo en desventaja en términos absolutos. A esta situación habría que sumar que la brecha salarial, tras años de atenuación, se ha ampliado con la crisis, situándose a niveles del año 2002. E, igualmente, la tasa de actividad ha descendido en circunstancias laborales más precarias y endurecidas, generando mayor pobreza en las mujeres (Unión General de Trabajadores, 2015).

Pese a estos indicios, las políticas de género estarían sufriendo un proceso de "desmantelamiento" (Lombardo y León, 2015). Como se ha tratado en esta tesis, el foco en las políticas de empleo no ha sido complementado con un tratamiento compensador a través de políticas sociales. El *mainstreaming* ha fallado, observándose políticas compartimentadas que han sido abandonadas, como lo han sido las sociales de forma general, y una constricción de los derechos de las mujeres a través de normativas como la propuesta de ley del aborto (Lombardo y León, 2015). Esto se habría sido acompañado de un desmantelamiento de las instituciones de igualdad, observándose cómo desaparecían *gender machineries* autonómicas, así como Consejos de Participación de la Mujer -por ejemplo, en Galicia y Madrid (Alonso y Paleo, 2015; Diz y Lois, 2011)-. Igualmente, han aflorado casos de uso perverso de algún instrumento de la política, como pone en evidencia, por ejemplo, la utilización de informes de género para justificar la reducción del Fondo Municipal de Empleo en 2010, aduciendo un mayor impacto en los hombres (Ruiz, 2012).

Las políticas de austeridad, por otro lado, habrían tenido su cuota de perjuicios en el ámbito local, no sólo en términos de reducción presupuestaria, sino también de recorte competencial amparado en la *Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local*. Desde algunos puntos de vista, la posición de dicha ley es neocentralista y entra en contradicción con lo

dispuesto en algunos estatutos de autonomía, limitando derechos sociales que venían siendo atendidos desde ámbitos no nacionales (Ardanuy, 2014).

Con respecto a las publicaciones sobre políticas de género en el ámbito local español, no ha habido más novedades que las reseñadas en la exposición central de esta investigación, entre las que destaca el más reciente trabajo de Paleo (2015). Cualquier contribución adicional podrá constituir una fuente de comparación a la hora de discernir si, como parece lo más probable, también en el ámbito local las políticas de igualdad y de igualdad en el empleo retroceden, así como en qué términos y en qué grado.

Las elecciones municipales 2015 han configurado un escenario de, de proporciones y potencialidad todavía difíciles de determinar, observándose una fuerte emergencia del municipalismo y la participación como ejes de los discursos electorales, así como un aparente foco en la transversalización del género de forma global, con propuestas que en el caso de las políticas de empleo, sí parecen encaminadas a cubrir los vacíos mencionados anteriormente, proponiendo, como ejemplos, la gestión de horarios municipales o la financiación pública del cuidado de niños y niñas hasta los tres años, entre otras cuestiones. Sin duda, estos aspectos serán fuente de investigación futura y quizás susciten investigaciones que demuestren que el horizonte de cambios finalmente promueve también una transformación del escenario en las políticas de género municipales. Sería, en verdad, la mejor de las noticias.

7.3 Notas para una posible agenda de investigación

En toda investigación surgen más preguntas que respuestas. Por ello, en estas últimas líneas se reseñan de forma esquemática algunas cuestiones que se han valorado de interés. Se trata de aspectos que la presente investigación, por sus objetivos y diseño metodológico, no estaba en condiciones de resolver con solidez sin arriesgar las respuestas a lo ya planteado, o bien de aspectos sobre los que se han obtenido pocas evidencias a lo largo del análisis de la bibliografía consultada. Se trataría, en definitiva, de ofrecer una panorámica lo más completa posible de las necesidades de investigación detectadas para posibles investigaciones futuras en cuanto a políticas públicas locales en materia de género.

En primer lugar como es lógico, se señalaría, como se indica en el epílogo, la necesidad de observar el impacto de la crisis económica en unas políticas de género locales muy condicionadas por la dependencia de otras Administraciones. En este sentido, cabría no sólo analizar la posible merma en la transversalidad aplicada, sino el impacto en los servicios de proximidad ofertados a las mujeres.

De la misma forma, se podría aprovechar el cuadrante que sitúa a los 198 ayuntamientos de la muestra en cuanto a esfuerzo y apoyo en múltiples formas. Conocido el marco general de situación de estos ayuntamientos, puede servir para identificar con facilidad casos que, con su estudio, contribuyan a conocer buenas prácticas e iniciativas exitosas.

Sería, igualmente, conveniente potenciar el estudio comparado entre municipios de distintas Comunidades Autónomas, dada la heterogeneidad normativa con respecto a la política de género y la configuración competencial y gerencial del ámbito local, e indagar en profundidad el efecto diferencial entre Comunidades, de los recortes propiciados por la crisis económica.

Es, asimismo, relevante profundizar en el estudio de municipios más pequeños. Es importante destacar que en el conjunto de los aspectos específicos para los que las distintas leyes de igualdad citan funciones o competencias municipales, se enuncia la posibilidad de inacción o delegación para municipios menores de 20.000 habitantes. Se consolida así, el máximo poblacional que en los años ochenta se establecía para la obligación de prestar servicios de bienestar o servicios sociales, comprendiéndose una falta de capacidad (técnica, de recursos) para llevar adelante acciones de igualdad que parece no haber aumentado con el tiempo en los municipios más pequeños.

Más allá de las políticas en sí, resultaría también de interés elaborar estudios comparados de los cambios acaecidos en la vida de mujeres y hombres de distintos municipios, quizás determinando, en condiciones socioeconómicas similares, casos donde se hayan y no se hayan implementado políticas de igualdad.

Por otro lado, el creciente municipalismo observado en las elecciones de 2015 plantea distintas preguntas en cuanto al impacto de la perspectiva de género, especialmente en los partidos nuevos (Podemos, Mareas, Guanyems, Ciudadanos en su nueva versión) o en partidos que se han visto arrastrados por la demanda de

participación a configurar sus listas de forma más participativa, como Compromís en la Comunidad Valenciana. Muchos de ellos han recurrido a las listas abiertas, pero habría que determinar cómo habrían introducido correcciones de género, listas cremallera u otras, ya que en otros países se ha vinculado este tipo de confección de la lista electoral a un perjuicio en la elección de mujeres, como se citaba en el marco teórico. De la misma forma se aventuraba en estudios realizados en otros países que esta no sería la única barrera en la representación femenina en el ámbito local. Al igual que en otros ámbitos de gobierno, la ausencia de redes es una fuerte barrera. El aislamiento se produce también en fases previas, dificultando el acceso a financiación, por lo que se generaría una tendencia por parte de las mujeres concejalas a mayores alianzas con organizaciones de la sociedad civil que con instituciones más cercanas al mundo de los negocios. Cabría observar cómo se desenvuelven en esta cuestión gobernantes que en muchos casos proceden ya de esas organizaciones civiles.

Igualmente, se considera de especial interés el estudio de la perspectiva de género en los nuevos movimientos sociales. Personal y profesionalmente, creo importante poner de relieve que es el único espacio donde he podido observar una aplicación transversal del género.

Por otro lado, el foco de esta investigación eran las políticas locales. Se ha analizado en detalle el rol municipal en la materia de empleo y su aplicación de la perspectiva de género. Pero, si se quiere contar con una visión global de qué servicios de empleo están llegando a la ciudadanía y si, en efecto, adoptan una perspectiva de género, sería interesante analizar también qué se está implementando en los centros de los servicios públicos de empleo que las CC.AA. y el Servicio de Empleo Público Estatal tienen en las diferentes poblaciones españolas, así como si existen mecanismos de coordinación entre ellos. La bibliografía refiere que sus intervenciones en materia de género son muy escasas, pero no se ha hallado ningún estudio en profundidad en el caso español que incida en un ámbito más propositivo.

Por otro lado, continuando igualmente con el ámbito del empleo, se detecta un cierto olvido del rol de la mujer como emprendedora en los planes de igualdad municipales y en el desarrollo de políticas al respecto, pues se ha constatado que se desarrollan algo más en municipios que precisamente no cuentan con plan de igualdad (un 17,6% más). Sería interesante profundizar en esta cuestión.

Por último, como se citaba, apenas hay acciones dirigidas a los hombres, y, sin embargo, pese a su escasez, hay al menos 14 asociaciones pro igualdad en los municipios de la muestra, siendo en la práctica una actuación que ha nacido al margen de las políticas de género, sin apoyo y sin publicidad al respecto. Al respecto, conviene examinar sus actividades, incorporando al estudio a los nuevos movimientos sociales, porque, si bien en muchos casos son contrarios a la relación institucional y no cuentan con una constitución formal como asociación, disponen de espacios acerca de nuevas masculinidades y grupos estables de hombres que reflexionan sobre estas cuestiones y el impacto en sus propias vidas y las de sus compañeras.

BIBLIOGRAFÍA

Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, *4*(2), 139–158.

Aja, E. (2000). *El estado autonómico*. Madrid: Fundación José Ortega y Gasset.

Albareda, L., Lozano, J. M., Tencati, A., Midttun, A., y Perrini, F. (2008). The changing role of governments in corporate social responsibility: drivers and responses. *Business Ethics: A European Review*, *17*(4), 347–363.

Alfama, E., y Cruells, M. (2011). *Evaluación y políticas transversales: el caso de las políticas de género*. X Congreso AECPA, 7-9 de septiembre, Murcia

Alfama, E., y Quintana, I. (2007). *Igualdad de género en el desarrollo local en España*. IGOP/Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per i Diritti e le Pari Oportunita, Barcelona.

Alfonso, P. (2011). *Estereotipos y coeducación*. Ponferrada: Consejo Comarcal Del Bierzo.

Allen, P. (2011). *Local patterns of gendered political recruitment-how does the political activity of local authority councillors affect their political ambition?* Departamento de Ciencias Sociales, Universidad de Londres, Londres.

Allen, P. (2013). Gendered candidate emergence in Britain: Why are more women councillors not becoming MPs? *Politics*, *33*(3), 147–159.

Alonso, A. (2012). *El Mainstreaming de género en España. Cronología, instrumentos e impacto en las políticas finales*. Tesis doctoral, Universidad de Santiago de Compostela, Santiago de Compostela.

Alonso, A. (2012a). *¿Es el federalismo competitivo bueno para las mujeres? Nuevas agendas de investigación para el análisis de las políticas de género en España*. Congreso Internacional para el Impulso de Las Políticas de Igualdad, Emakunde, 17-19 Octubre, Bilbao.

Alonso, A. (2010). El mainstreaming de género en las políticas científicas: ¿hacia una alianza multinivel? *Revista de Estudios Regionales*, (89), 117–140.

Alonso, A. (2008). La europeización de las políticas de género en el nivel subnacional: análisis del caso gallego. *RIPS. Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas*, *7*(2), 63-78

Alonso, I. A. (2009). ¿Solución al actual problema del desempleo?: Políticas activas de empleo local? *Revista del Comité Económico Social Comunidad Valenciana 1*, Valencia

Alonso, A., Diz, I. y Lois, M. (2010). La influencia de las políticas públicas de igualdad en la toma de decisiones: un análisis de los informes de impacto de género. *Revista Española de Ciencia Política*, (24), 107–136.

Alonso, A. y Paleo, N. (2015). *¿Es únicamente una cuestión de austeridad? Crisis económica y políticas de género en España*. XI Congreso AECPA, 18-20 de septiembre, Sevilla

Alvarez, S. E. (1999). Advocating Feminism: The Latin American Feminist NGO "Boom". *International Feminist Journal of Politics*, *1*(2), 181–209.

Amorós, C. (1994). *Feminismo: igualdad y diferencia*. Ciudad de México D.F : Universidad Nacional Autónoma de México.

Amorós, C. (1997). *Tiempo de feminismo: sobre feminismo, proyecto ilustrado y postomodernidad*. Valencia: Universidad de Valencia.

Andersen, G. K. J. E. (2004). La política familiar y la nueva demografía. *Información Comercial Española, ICE: Revista de Economía*, (815), 45–60.

Ansa, T. A. (2012). Políticas de género y empleo en Euskadi. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, (4)

Aparicio, E. C., y Esteban, C. G. (2006). *Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI*. Madrid: Biblioteca Nueva.

Aragón, J., y Rocha, F. (2003). *La dimensión territorial de las políticas de fomento del empleo en España*. Madrid: Fundación 1º de Mayo.

Araya, M. J. (2003). *Un estancamiento a las encuestas sobre el uso del tiempo con orientación de género*. Santiago de Chile: CEPAL.

Ardanuy, F. S. (2014). Estatutos de Autonomía de “segunda generación”; competencias exclusivas frente al Proyecto de Ley de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, *4*(1), 80–105.

Arendt, H. (1993). *La condición humana* (Vol. 306). Barcelona: Paidós Ibérica.

Astelarra, J. (2003). Veinte años de políticas de igualdad de oportunidades. *Debate Feminista*, 179-210

Astelarra, J. (2005). *Veinte años de políticas de igualdad*. Valencia: Universidad de Valencia.

Atkinson, A. B. (2002). *Social indicators: The EU and social inclusion*. Oxford: Oxford University Press.

Balaguer, M.L. (2003). Ley 30/2003, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones que elabore el Gobierno, *en Artículo 14. Una perspectiva de género*, *Boletín de Información y Análisis Jurídico,* 14.

Banting, K. (2004). *Canada: National-building in a federal welfare state*. Bremen: Centro de Política Social, Universidad de Bremen.

Bauhardt, C. 2014. Solutions to the crisis? The Green New Deal, Degrowth, and the Solidarity Economy: Alternatives to the capitalist growth economy from an ecofeminist economics. *Ecological Economics,* Vol. 102, pp 60-68.

Beckwith, K. (2000). Beyond compare? Women's movements in comparative perspective. *European Journal of Political Research*, *37*(4), 431–468.

Beckwith, K. (2007). Numbers and newness: the descriptive and substantive representation of women. *Canadian Journal of Political Science*, *40*(01), 27–49.

Beeri, I., y Yuval, F. (2013). New Localism and Neutralizing Local Government: Has Anyone Bothered Asking the Public for Its Opinion? *Journal of Public Administration Research and Theory*, 031.

Bellamy, K. (2002). *Presupuestos de género*. Documento de Información Para La Red, Londres: Consejo de Europa.

Beveridge, F. (2012). "Going soft"? Analysing the contribution of soft and hard measures in EU gender law and policy. *The Europeanization of Gender Equality Policies,* Basingstoke: Palgrave Macmillan, 28–48.

Beveridge, F., Nott, S., y Stephen, K. (2000). Mainstreaming and the engendering of policy-making: a means to an end? *Journal of European Public Policy*, *7*(3), 385–405.

Bjørn\a a, H. (2012). Women in charge: politics in a women majority local council in Australia. *Commonwealth Journal of Local Governance*, (10)

Blanco, I. (2002). *Presupuestos participativos y democracia local: una comparación entre las experiencias brasileñas y españolas*. VII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Lisboa, Portugal (pp. 8–11).

Blanco, I., y Gomà, R. (2003). Gobiernos locales y redes participativas: retos e innovaciones. *Reforma Y Democracia*, *26*, 75–100.

Bonino, L. (1995). Los micromachismos en la vida conyugal. En *Corsi, J.: Violencia Masculina En La Pareja,* Buenos Aires: Paidós.

Bonino, L. (2004). Los micromachismos y sus efectos: claves para su detección. *En Ruiz Jarabo, Consuelo y Blanco, La Violencia Contra Las Mujeres. Prevención Y Detección.* Madrid: Díaz de Santos.

Bonino, L. (2007). Micromachismos-el poder masculino en la pareja moderna. *José Ángel Lozoya y José María Bedoya (compiladores) Voces de Hombres Por La Igualdad*, *95. (Ed. online)*

Bonino, L. (2010). Los varones frente al cambio de las mujeres. *Lectora: Revista de Dones I Textualitat*, (4), 7–22.

Bookchin, M. (1980). *Toward an ecological society*. Montreal: Black Rose Books.

Boulding, E. (1976). *Handbook of international data on women*. London: Sage Publications.

Bourdieu, P. y Passeron, J.C. (1977). *La reproducción. Elementos para una teoría del sistema de enseñanza*. Barcelona: Laia

Brugué, J., Gomà, R., y Política, A. C. (1998). *Gobiernos locales y políticas públicas: bienestar social, promoción económica y territorio*. Barcelona: Ariel.

Bruno, I., Jacquot, S., y Mandin, L. (2006). Europeanization through its instrumentation: benchmarking, mainstreaming and the open method of co-ordination… toolbox or Pandora's box? *Journal of European Public Policy*, *13*(4), 519–536.

Bucholtz, M. (1999). You da man: Narrating the racial other in the production of white masculinity. *Journal of Sociolinguistics*, *3*(4), 443–460.

Budlender, D., y Hewitt, G. (2002). *Gender budgets make more cents*. London: Commonwealth Secretariat.

Bustelo, M. (1999). Políticas Públicas de Igualdad de Género en España: evolución y evaluación. En *Género y ciudadanía: revisiones desde el ámbito privado: XII*

Jornadas de Investigación Interdisciplinaria (pp. 367–390). Madrid: Instituto Universitario de Estudios de la Mujer.

Bustelo, M. (2004a). *La evaluación de las políticas de género en España*. Madrid: Los libros de la catarata.

Bustelo, M. (2004b). *La evaluación de las políticas públicas de igualdad de género de los gobiernos central y autonómicos en España: 1995-1999*. Madrid: Servicio de Publicaciones, Universidad Complutense de Madrid.

Bustelo, M. (2009). *Mucho camino por recorrer: la institucionalización de la "interseccionalidad" en España*. IX Congreso de la AECPA, 25-23 de septiembre, Málaga (Vol. 23, p. 24).

Bustelo, M., y Lombardo, E. (2006). Los "marcos interpretativos" de las políticas de igualdad en Europa: conciliación, violencia y desigualdad de género en la política. *Revista Española de Ciencia Política*, *14*, 117–140.

Bustelo, M., y Ortbals, C. D. (2007). The evolution of Spanish state feminism: A fragmented landscape. En *Changing State Feminism: Women's Policy Agencies Confront Shifting Institutional Terrain*, eds. Joyce Outshoom and Johanna Kantola, 201-33. New York: Palgrave.

Butler, J., y Soley-Beltrán, P. (2006). *Deshacer el género*. Barcelona: Paidós.

Calderón, R. G., y Gomà, R. (2003). *Estado de Bienestar y Comunidades Autónomas: la descentralización de las políticas sociales en España*. Madrid: Tecnos.

Camisón, C., Cruz, S., y González, T. (2007). *Gestión de la calidad: conceptos, enfoques, modelos y sistemas*. Madrid: Pearson.

Campillo, N. (1998). Celia Amorós: Tiempo de feminismo. En *Logos. Anales del Seminario de Metafísica* (Vol. 32, p. 369).

Carballada, A. M., Antelo, A. P., González, R. R., y González, R. C. L. (2005). Los pactos territoriales a favor del empleo en España. *Boletín de La Asociación de Geógrafos Españoles*, (39), 335–360.

Carrasco, C. (2001). *Tiempos, trabajos y género* (Vol. 78). Barcelona: Edicions Universitat Barcelona.

Carrasquer, P. y Torns, T. (2008). Les Dones i el treball: la transformació de les desigualtats de gènere. In *Desenvolupant els drets de les dones: ámbits d´intervenció de les polítiques de gènere*. Barcelona: Diputación de Barcelona.

Castro García, C., y Pazos Morán, M. (2007). Permisos de maternidad, paternidad y parentales en Europa: algunos elementos para el análisis de la situación actual. *Papeles de Trabajo Del Instituto de Estudios Fiscales. Serie Economía*, (26), 1–55.

Caul, M. (1999). Women's Representation in Parliament The Role of Political Parties. *Party Politics*, *5*(1), 79–98.

Celis, K., Childs, S., Kantola, J., y Krook, M. L. (2008). Rethinking women's substantive representation. *Representation*, *44*(2), 99–110.

Council of European Municipalities and Regions. (2006). *The European Charter for equality of women and men in local life.* Innsbruck: CERM.

Chappell, L. (2008). *Comparing Gender and Institutions across time and place*. ECPR Joint Sessions, 11-16 april, Rennes

Chappell, L. (2010). Comparative gender and institutions: Directions for research. *Perspectives on Politics*, *8*(01), 183–189.

Childs, S., y Krook, M. L. (2006). Gender and politics: The state of the art. *Politics*, *26*(1), 18–28.

Childs, S., y Krook, M. L. (2009). Analysing women's substantive representation: From critical mass to critical actors. *Government and Opposition*, *44*(2), 125–145.

Collantes, B y Sanchís, A. 2009, L*a evaluación del impacto de género en la normativa estatal y andaluza*. Instituto de Estudios Giennenses. Jaén: Diputación provincial de Jaén.

Collins, R. L. (2011). Content analysis of gender roles in media: Where are we now and where should we go? *Sex Roles*, *64*(3-4), 290–298.

Comisión Europea. (2005). *El empleo en Europa 2005: informe.* Bruselas: Comisión Europea.

Consejo de Europa. (1999). *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas". Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS).* Madrid: Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 139.

Cruells, M. Alfama, E. (2010). Procés de transversalització de la perspectiva de gènere. L'experiència de l'Ajuntament de Terrassa. *Colleccions CiP*, *número 4*.

Dahl, R. A. (1973). *Polyarchy: Participation and opposition*. New Haven:Yale University Press.

de Sivatte, I., y Guadamillas, F. (2012). The measurement of work–family culture in Spain and some applications to other economies. *The International Journal of Human Resource Management*, *23*(9), 1930–1949.

Díaz, X., Guzmán, V., Mauro, A., Todaro, R., Yáñez, S., et al. (2004). *El trabajo se transforma: relaciones de producción y relaciones de género*. Santiago de Chile: Centro de Estudios de la Mujer.

Dietz, M.G. (2003). Current controversies in feminist theory. *Annual Review of Political Science*, Vol. 6: 399-431

Digby, T. (2013). *Men doing feminism*. London: Routledge.

DiMaggio, P. J., y Powell, W. W. (2005). A gaiola de ferro revisitada: isomorfismo institucional e racionalidade coletiva nos campos organizacionais. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, *45*(2), 74–89.

Diz, I., y Lois, M. I. (2011). La institucionalización de la igualdad de género en Galicia: un camino abierto. *Gestión Y Análisis de Políticas Públicas*, (5).

Dobrowolsky, A., y Jenson, J. (2004). Shifting representations of citizenship: Canadian politics of "women" and "children." *Social Politics: International Studies in Gender, State y Society*, *11*(2), 154–180.

Dolan, K. (2011). Do women and men know different things? Measuring gender differences in political knowledge. *The Journal of Politics*, *73*(01), 97–107.

Donaghy, T. B. (2004). Applications of mainstreaming in Australia and Northern Ireland. *International Political Science Review*, *25*(4), 393–410.

Dye, T. R. (1992). *Understanding public policy*. New Jersey: Prentice Hall Englewood Cliffs.

Eagly, A. H., y Steffen, V. J. (1984). Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles. *Journal of Personality and Social Psychology*, *46*(4), 735.

Edlund, L., y Pande, R. (2002). Why have women become left-wing? The political gender gap and the decline in marriage. *Quarterly Journal of Economics*, 917–961.

Roldán, E. (2004). *Género, políticas locales e intervención social: un análisis de los servicios de bienestar social municipal para la población femenina en España*.Madrid: Editorial Complutense.

ECOTEC (2008). *Estudio sobre la Evaluación de las Políticas de Igualdad en el Ámbito Laboral en España. Informe Final de Evaluación para el Instituto de la Mujer.* Madrid: Instituto de la Mujer.

Elizondo, A., Martínez, E., y Novo, A. (2001). *Políticas de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en los ayuntamientos de Bizkaia*. Leoia: Universidad Del País Vasco.

Elson, D. (2002). Gender Responsive Budget Initiatives: Key Dimensions and Practical Examples. *Gender Budget Initiatives*, 16.

Esping-Andersen, G. (2002). *Why we need a new welfare state*. Oxford: Oxford University Press.

Esping-Andersen, G. (2008). Un nuevo equilibrio de bienestar. *Política y Sociedad*, *44*(2), 11–30.

Eveline, J., y Bacchi, C. (2005). What are we mainstreaming when we mainstream gender? *International Feminist Journal of Politics*, *7*(4), 496–512.

Fausto-Sterling, A. (2006). *Cuerpos sexuados. La Política de Género y la Construcción de La Sexualidad*. Santa Cruz de Tenerife: Melusina.

Federación Española de Municipios y Provincias. (2006a). *Documento Marco para la Gestión de las Políticas Locales de Igualdad*. Madrid: FEMP.

Federación Española de Municipios y Provincias. (2006b). *Guía para Elaborar Planes Locales de Igualdad.* Madrid: FEMP.

Federación Española de Municipios y Provincias. (2007). *Dossier de Prensa*. Madrid: FEMP.

Federación Española de Municipios y Provincias. (2009a). *Guía para la constitución de Consejos Municipales de las Mujeres*. Madrid: FEMP, Instituto de La Mujer, Ministerio de Igualdad.

Federación Española de Municipios y Provincias. (2009b). *Guía para la Gestión de las Políticas Locales de Igualdad en los Gobiernos Locales de Municipios de menos de 10.000 Habitantes*. Madrid: FEMP.

Federación Española de Municipios y Provincias. (2011). *Manual de buenas prácticas en políticas activas de empleo en el ámbito municipal*. Madrid: FEMP, Instituto de La Mujer, Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

Federación Española de Municipios y Provincias, y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2005). *Aspectos de la intervención de las administraciones públicas locales en las políticas activas de empleo en España*. Madrid: FEMP.

Ferraro, F., Pfeffer, J., y Sutton, R. I. (2005). Economics language and assumptions: How theories can become self-fulfilling. *Academy of Management Review*, *30*(1), 8–24.

Fondo Social Europeo (2007). Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en el próximo período 2007-2013 de la Programación del Fondo Social Europeo. UAFSE /. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Foubert, P. (2010). *The Gender Pay Gap in Europe from a Legal Perspective*. Brussels: European Comission.

Freeman, J. (2010). Building a base: Women in local Party Politics. En M.L. Crooks y S. Child *Women, Gender and Politics*, Nueva York: Oxford University Press

Galardón, M. J., Lorente, A., y Cortés, J. M. (2012). *Políticas activas y territorio: análisis de las formas de provisión de la formación y la orientación profesional a nivel territorial*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Gallego, R., Góma, R., Subirats, J., y Adelantado, J. (2003). *Estado de bienestar y comunidades autónomas: la descentralización de las políticas sociales en España* (Vol. 6). Madrid: Tecnos.

García Dauder, S. (2005). Psicología y feminismo. *Historia Olvidada de Mujeres Pioneras en Psicología.* Madrid: Narcea.

García, M. y Córdoba, A. (2013). Impacto de los estereotipos de género en la construcción de la identidad profesional de estudiantes universitarios. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, *24*(1), 121–131.

Garrosa, V. C. (2013). De la conciliación de la vida laboral y personal a la corresponsabilidad: posibles instrumentos y medidas concretas para su consecución. En *Violencia de género e igualdad: una cuestión de derechos humanos* (pp. 313–321). Granada: Comares.

Gavilanes, R. V. (2010). Hacia una nueva definición del concepto "política pública." *Desafíos*, *20*, 149–187.

Geisler, G., Keller, B., y Norman, A.-L. (1999). WID/Gender Units and the Experience of Gender Mainstreaming in Multilateral Organisations:"Knights on White Horses"? *MFA Evaluation Report*, *1*, 99, Oslo.

Gelambí, M. (2005). *La introducción de la gestión transversal de género en las políticas municipales catalanas y lombardas*. VII Congreso AECPA, 21-23 de septiembre, Madrid.

Gelambí, M. (2005a). *Les polítiques de gènere als ajuntaments catalans: un procés en construcció* (Vol. 243). Barcelona: Institut de Ciències Polítiques i Socials, Universitat de Barcelona.

Gelambí, M. (2008). *¿La presència de les dones en política és garantia de sensibilitat de gènere als ajuntaments?.* Barcelona: Institut de Ciències Polítiques i Socials, Universitat de Barcelona.

Giráldez, T. (2004). La complejidad de las políticas municipales de género. Complejidad de las políticas municipales de género. En Roldán (ed.) *Género, políticas locales e intervención social. Un análisis de los servicios de bienestar social municipal para la población femenina en España.* Madrid: Editorial Complutense.

González, G. U. (2012). Municipalismo alternativo y popular: Hacia una consolidación de las tesis del nuevo localismo y la politización del mundo local. *Revista de Estudios Políticos*, (157), 135–162.

Grosser, K., y Moon, J. (2005). The role of corporate social responsibility in gender mainstreaming. *International Feminist Journal of Politics*, *7*(4), 532–554.

Heras, M. A. D. (2006). Dependientes y cuidadores: el desafío de los próximos años. *Revista Del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, (60), 57–74.

Instituto de Economía de Barcelona. (2003). *El Gasto no Obligatorio de los Ayuntamientos de Cataluña:Ejercicio 2000*. Papeles de Política Territorial, Barcelona: Diputación de Barcelona.

Instituto de la Mujer (2005). *Estudio Comparativo de Planes de Igualdad Autonómicos y Nacional: año 2004.* Madrid: Instituto de la Mujer.

Instituto de la Mujer y Federación Española de Municipios y Provincias. (2001). *Situación de las políticas y planes de igualdad en el ámbito municipal*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer.

Jalusic, V. (2002). Between the Social and the Political Feminism, Citizenship and the Possibilities of an Arendtian Perspective in Eastern Europe. *European Journal of Women's Studies*, *9*(2), 103–122.

Jardine, A., y Smith, P. (2013). *Men in Feminism.* London: Routledge.

Joan Subirats, y Vallés, J. M. (1990). Diez años de democracia local. La situación del gobierno local catalán. *Revista de Estudios Políticos*, (67), 41–91.

Kantola, J. (2006). *Feminists theorize the state*. London: Palgrave Macmillan.

Kantola, J., y Nousiainen, K. (2009). Institutionalizing intersectionality in Europe: Introducing the theme. *International Feminist Journal of Politics*, *11*(4), 459–477.

Kantola, J., y Squires, J. (2012). From state feminism to market feminism? *International Political Science Review*, *33*(4), 382–400.

Karamessini, M., y Rubery, J. (2013). *Women and austerity: the economic crisis and the future for gender equality*. London: Routledge.

Krizsan, A., y Lombardo, E. (2013). The quality of gender equality policies: A discursive approach. *European Journal of Women's Studies*, *20*(1), 77–92.

Krook, M. L. (2006). Reforming representation: The diffusion of candidate gender quotas worldwide. *Politics y Gender*, *2*(03), 303–327.

Krook, M. L., Lovenduski, J., y Squires, J. (2009). Gender quotas and models of political citizenship. *British Journal of Political Science*, *39*(04), 781–803.

Lagarde, M. (1996). Identidad de género y derechos humanos. La construcción de las humanas. En Guzmán Stein, Laura y Silvia Pacheco (comps.) *Estudios básicos de derechos humanos IV*. San José, Costa Rica: Instituto Interamericano de Derechos Humanos.

Lagarde, M. (1992). Enemistad y sororidad: hacia una nueva cultura feminista. Santiago de Chile: Isis Internacional, Centro de Documentación de las Mujeres de América Latina y Caribe.

Lang, S. (1997). The NGO-ization of feminism.En: Joan W. Scott, Cora Kaplan, Debra Keates (eds.): *Transitions, Enviroments, Translations. Feminism and International Politics*. New York: Routldlege.

Lewis-Beck, M., Bryman, A. E., y Liao, T. F. (2003). *The Sage encyclopedia of social science research methods*. London: Sage Publications.

Liebert, U. (2003). Europeanization and the "Needle's Eye": The Transformation of Employment Policy in Germany1. *Review of Policy Research*, *20*(3), 479–492.

Lizotte, M. Sidman, A. (2009). Explaining the gender gap in political knowledge. *Politics & Gender*, Vol.5, 2, pp 127-151.

Lluch, J. (2011). Autonomism and federalism. *Publius: The Journal of Federalism*, 016.

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*, (25), 79–94.

Lombardo, E. (2003a). El mainstreaming de género en la Unión Europea. *Aequalitas. Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades Entre Mujeres Y Hombres*, *10*, 15.

Lombardo, E. (2003b). EU Gender Policy Trapped in the Wollstonecraft Dilemma? *European Journal of Women's Studies*, *10*(2), 159–180.

Lombardo, E. (2003c). La europeización de la política española de igualdad de género. *Revista Española de Ciencia Política*, *9*, 65–82.

Lombardo, E. (2004). *La europeización de la política española de igualdad de género*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Lombardo, E., y Agustín, L. R. (2012). Framing gender intersections in the European Union: What implications for the quality of intersectionality in policies? *Social Politics: International Studies in Gender, State y Society*, *19*(4), 482–512.

Lombardo, E., y Bustelo, M. (2009). *QUING WHY paper The political treatment of inequalities in Europe: a comparative analysis of Italy, Portugal and Spain*. 5th ECPR Conference, 10-12 september, Potsdam.

Lombardo, E., y León, M. (2015). Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica. *Investigaciones Feministas*, *5*, 13–35.

Lombardo, E., Meier, P., y Verloo, M. (2009a). *The discursive politics of gender equality: Stretching, bending and policy-making*. London: Routledge.

Lombardo, E., y Verloo, M. (2009). Institutionalizing intersectionality in the European Union? Policy developments and contestations. *International Feminist Journal of Politics*, *11*(4), 478–495.

Lombardo, E., y Verloo, M. (2010). La interseccionalidad del género con otras desigualdades en la política de la Unión Europea. *Revista Española de Ciencia Política*, *23*, 11–30.

Lovenduski, J. (1998). Gendering research in political science. *Annual Review of Political Science*, *1*(1), 333–356.

Lovenduski, J., y Norris, P. (1993). *Gender and party politics*. London: Sage Publications.

Lovenduski, J., y Norris, P. (2003). Westminster women: The politics of presence. *Political Studies*, *51*(1), 84–102.

Mackay, F., Kenny, M., y Chappell, L. (2010). New institutionalism through a gender lens: Towards a feminist institutionalism? *International Political Science Review*, *31*(5), 573–588.

Magin, R. (2013). Women in local assemblies–rare guests or (almost) equal partners?En *Women and Representation in Local Government: International Case Studies*, 37, London: Routledge.

Mahou, X. M., y Bouzas, R. (2012). Atención al usuario y comunicación en los portales web de salud autonómicos en España. *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, (8).

Maiz, R., Caamaño, F., y Azpitarte, M. (2010). The hidden counterpoint of Spanish federalism: Recentralization and resymmetrization in Spain (1978–2008). *Regional and Federal Studies*, *20*(1), 63–82.

Mansbridge, J. (1999). Should Blacks Represent Blacks and Women Represent Women? A Contingent" Yes. *The Journal of Politics, 61*(3), 628–57.

Marradi, A., Archenti, N., y Piovani, J. I. (2010). *Metodología de las ciencias sociales*. Buenos Aires: Cengage Learning.

Martínez, E., Novo, A., y Elizondo, A. (2005). La integración de la perspectiva de género en la Administración Pública: un caso de estudio en el ámbito municipal. En *Igualdad de Oportunidades E Igualdad de Género: Una Relación a Debate,* 187–210, Madrid: Dykinson.

Martínez, M. (2010). *El estudio del movimiento feminista del Estado Español: estado de la cuestión y algunas propuestas para su abordaje*. Madrid: Federación Española de Sociología.

Maruani, M., Rogerat, C., y Torns, T. (2000). *Las nuevas fronteras de la desigualdad: Hombres y mujeres en el mercado de trabajo* (Vol. 156). Barcelona: Icaria Editorial.

Mayeri, S. (2001). " A Common Fate of Discrimination": Race-Gender Analogies in Legal and Historical Perspective. *Yale Law Journal*, 1045–1087.

Mayordomo, M., y Carrasco, C. (2000). Los modelos y estadísticas de empleo como construcción social: la encuesta de población activa y el sesgo de género. *Política y Sociedad*, *34*, 101.

Mazur, A. G. (2009). Comparative gender and policy projects in Europe: Current trends in theory, method and research. *Comparative European Politics*, *7*(1), 12–36.

Mazur, A. G., McBride, D., y Hoard, S. (2012). Women's Movement Change: Conceptualization, Measurement and Investigation. En *APSA 2012 Annual Meeting Paper,* New Orleans.

Mazzaferro, C., y Zanardi, A. (2008). Centralisation versus Decentralisation of Public Policies: Does the Heterogeneity of Individual Preferences Matter?. *Fiscal Studies*, *29*(1), 35–73.

McBride, D. E., y Mazur, A. G. (2010). *The politics of state feminism: Innovation in comparative research*. Philadelphia: Temple University Press.

McBride, D., y Mazur, A. (2012). Gender Machineries Worldwide. *World Development Report, Gender Equality and Development*, Whasington: Banco Mundial.

McBride, D. M., y Mazur, A. G. (2008). *Women's movements, feminism, and feminist movements*. Cambridge: Cambridge University Press.

McDermott, M. L. (1998). Race and gender cues in low-information elections. *Political Research Quarterly*, *51*(4), 895–918.

McEwen, N. (2002). State welfare nationalism: the territorial impact of welfare state development in Scotland. *Regional y Federal Studies*, *12*(1), 66–90.

Mendoza, X., y Vernis, A. (2007). El Estado relacional y la transformación de las Administraciones públicas. En *Los Escenarios de la Gestión Pública En El Siglo XXI. Eds. Francisco Longo, Tamyko Ysa. Col· Lecció Estudis*, *26*, Barcelona: Escola d´Administració Pública de Catalunya.

Midttun, A. (2004). *Corporate (Social) Responsibility: Governance in the Interface Between Business, the State and Civil Society*. 3rd Annual Colloquium of the European Academy of Business in Society, Leuven.

Miguélez, F. (2004). La flexibilidad laboral. *Trabajo*, (*13).*

Miguélez, F., Prieto, C., Martínez, M. J. A., y Rebollo, Ó. (1999). *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI.

Morales, M. C. M. (2004). Actitudes sexistas y nuevas formas de sexismo. En *Psicología y género* Eds. Isabel Martínez, Esther Barberá (pp. 271–294). Madrid: Pearson Educación.

Morokvasic, M. (2003). *Transnational mobility and gender: a view from post-wall Europe*. Berlín: Springer.

Morokvasic, M. (2007). Migración, género y empoderamiento. *Puntos de Vista*, *9*, 33–49.

Morphet, J. (2004). The new localism: local government, the increasing acceptance of the principles of the new localism. *Town and Country Planning Association*, *73*, 291–293.

Souto, M y Vega, S (2007). Igualdad de Género en el Mercado de Trabajo en España: lecciones aprendidas de la iniciativa comunitaria EQUAL. En *Mujeres, Instituciones y Política Eds. Marta Lois, Isabel Diz*. Barcelona: Edicións Bellaterra.

Muñoz, L. G., y Modroño, P. R. (2013). El empleo de las mujeres en la España democrática y el impacto de la Gran Recesión. *Areas: Revista Internacional de Ciencias Sociales*, (32), 105–123.

Navarro, V., et al. (2004). *El Estado de bienestar en España*. Madrid: Tecnos.

Norris, P., y Lovenduski, J. (1989). Women Candidates for Parliament: Transforming the Agenda? *British Journal of Political Science*, *19*(01), 106–115.

Norris, P., Vallance, E., y Lovenduski, J. (1992). Do candidates make a difference? Gender, race, ideology and incumbency. *Parliamentary Affairs*, *45*(4), 496–517.

Observatorio Mujer Empresa Economía (2012).'La pérdida de talento femenino en el sector privado en Catalunya'. Barcelona: Cámara de Comercio.

Obinger, H., Leibfried, S., y Castles, F. G. (2005). *Federalism and the welfare state: new world and European experiences*. Cambridge: Cambridge University Press.

Ortbals, C. D. (2007). Jumbled Women's Activism: Subnational And International Influences On Galician Equality Politics. *International Feminist Journal of Politics*, *9*(3), 359–378.

Ortbals, C. D. (2008). Subnational politics in Spain: New avenues for feminist policymaking and activism. *Politics y Gender*, *4*(01), 93–119.

Ortbals, C. D. (2010). The potential of local women's associations in Andalusia: Pursuing culture, enriching lives and constructing equality. *South European Society and Politics*, *15*(2), 203–223.

Ortbals, C. D., Rincker, M., y Montoya, C. (2011). Politics close to home: The impact of meso-level institutions on women in politics. *Publius: The Journal of Federalism*, 29.

Ostrom, E., y Sánchez, L. M. (2011). *El gobierno de los bienes comunes: La evolución de las Instituciones de Acción Colectiva*. México D.F: Fondo de Cultura Económica.

Otero, P. (2009). *Acciones para la igualdad en el ámbito empresarial: las políticas públicas de RSC para PYME*. Barcelona: Centro de Investigación Economía y Sociedad, Universidad de Barcelona.

Otero, P. y Bouzas, R. (2012). Estructura, recursos y desarrollo de las políticas de igualdad en el ámbito local. *Revista de Estudios Políticos*, (158), 139–163.

Outshoorn, J. (2004). *The politics of prostitution: women's movements, democratic states and the globalisation of sex commerce*. Cambridge: Cambridge University Press.

Paleo, N. (2011). *Políticas municipales de género en España. Análisis empírico del caso gallego*. X Congreso AECPA, 7-9 septiembre, Murcia.

Paleo, N. (2015), *Las Políticas Municipales de Género: Nivel de Desarrollo y Variables Explicativas en el Caso Gallego*. Tesis doctoral. Santiago de Compostela: Universidad de Santiago de Compostela.

Pandiello, J. S. (1999). Fiscal federalism in Spain. The decentralisation: an unfinished work. *Económica*, *45*(3), 7–39.

Parent, M. C., DeBlaere, C., y Moradi, B. (2013). Approaches to research on intersectionality: Perspectives on gender, LGBT, and racial/ethnic identities. *Sex Roles*, *68*(11-12), 639–645.

Parsons, T. (1942). Age and sex in the social structure of the United States. *American Sociological Review*, 604–616.

Picó, C. 2008. "Una visión jurisdiccional sobre algunos aspectos de la Ley para la Igualdad". *Cuadernos digitales de formación*, 24.

Pierson, P. (1995). Fragmented welfare states: federal institutions and the development of social policy. *Governance*, *8*(4), 449–478.

Pini, B. (2013). *Women and representation in local government: international case studies*. London: Routledge.

Pinker, S. (2009). *La paradoja sexual: De mujeres, hombres y la verdadera frontera del género*. Barcelona: Paidós.

Pitkin, H. F. (2004). Representation and democracy: uneasy alliance. *Scandinavian Political Studies*, *27*(3), 335–342.

Portillo, P. T. (2002). El desarrollo de las políticas activas en España: Un análisis de los planes de acción para el empleo. *Revista Del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, (36), 15–44.

Poulain de la Barre. (1993). *De L'Egalité des deux sexes, Discourse physique et moral our l'on voit l'importance de se défaire des prejugés, 1673. Traducción: Sobre la igualtat dels dos Sexes*. Valencia: Universidad de Valencia.

Powell, M. (2004). In search of new and old localism. *Paper presented at ESPAnet Conference* (Vol. 9, p. 11), 9-11 september, Oxford.

Pratchett, L. (2004). Local autonomy, local democracy and the "new localism." *Political Studies*, *52*(2), 358–375.

Prieto, C., y Miguélez, F. (2009). Trasformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa. *Política y Sociedad*, *46*(1), 275–287.

Puleo, A. H. (2014). *Ecofeminismo para otro mundo posible*. Madrid: Cátedra.

Putnam, R. (1995). Bowling alone. *Journal of Democracy*, *6*(1), 65–78.

Putnam, R. D. (1995). Bowling alone: America's declining social capital. *Journal of Democreacy*, *6*, 68.

Putnam, R. D., Leonardi, R., y Nanetti, R. Y. (1994). *Making democracy work: Civic traditions in modern Italy*. Princeton: Princeton University Press.

Radaelli, C. M. (2003). The Europeanization of public policy. *The Politics of Europeanization*, 27–56.

Ramió, C., y Salvador, M. (2012). El proceso de descentralización regional en España y el fenómeno de no innovación ni mejora de las nuevas instituciones administrativas. *Studia Politica*, (4), 21–49.

Ramírez, M.R. Gascó, J.L. Taverner,J.L. (2011).Relaciones entre" outsourcing" y estrategia en los ayuntamientos españoles. *Auditoría Pública.*

Ransford, P., y Thomson, M. (2013). Moving through the pipeline. *Women and Representation in Local Government: International Case Studies*, *Ed. Barbara Pini* , London: Routdledge.

Rees, T. (2001). Mainstreaming gender equality in science in the European Union: The 'ETAN report'. *Gender and Education*, Vol. 13 Issue 3.

Rees, T. (2005). Reflections on the uneven development of gender mainstreaming in Europe. *International Feminist Journal of Politics*, *7*(4), 555–574.

Rees, T. (2006). *Mainstreaming equality in the European Union*. London:Routledge

Requejo, F. (2004). Value pluralism and multinational federalism. *Australian Journal of Politics y History*, *50*(1), 23–40.

Ribas, J. M. B. (2003). *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos* (Vol. 5). Barcelona:Editorial UOC.

Rincker, M. E., y Ortbals, C. D. (2009). Leaders or Laggards: engendering sub-national governance through women's policy machineries in Spain and Poland. *Democratization*, *16*(2), 269–297.

Rivero, Á., Caunedo, P., y Rodríguez, A. (2008). *De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones*. Madrid :Instituto de la Mujer y GPI Consultores.

Rodríguez García, M. J., y Navarro Yáñez, C. J. (2012). La feminización de la dinámica política municipal. el caso de los municipios españoles. *Revista Internacional de Sociología*, *70*(1), 181–201.

Rodríguez, M. (2012). *Género, participación y sistemas locales de bienestar.* Madrid: Instituto de la Mujer

Roggeband, C., van Eerdewijk, A., y van der Vleuten, A. (2014). Reconceptualizing Gender Equality Norm Diffusion and Regional Governance: Logics and Geometries. *Gender Equality Norms in Regional Governance: Transnational Dynamics in Europe, South America and Southern Africa*, 221.

Rubery, J., Ellings\a eter, A.-L., Gonzalez, M. P., Karamessini, M., Ilmakunnas, S., Plasman, R., Villa, P. (2002). Gender mainstreaming in European employment policy. *Industrial Relations Journal*, 33(5)

Rubery, J., Smith, M., Figueiredo, H., Fagan, C., y Grimshaw, D. (2004). *Gender mainstreaming and the European Employment Strategy and Social Inclusion Process*. Manchester: University of Manchester

Ruiz, J. A. A. (2004). La política de fomento del empleo: Eje fundamental de las políticas activas de mercado de trabajo en España. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, (51), 15–3

Ruiz, J. M. G. (2012). Los Informes de Evaluación de Impacto de Género (IEIG) como garantía del gender mainstreaming y su incidencia en la normativa y jurisprudencia española. *Revista Vasca de Administración Pública. Herri-Arduralaritzako Euskal Aldizkaria*, (92), 17–55

Ryan, C., Pini, B., y Brown, K. (2005). Beyond stereotypes: An exploratory profile of Australian women mayors. *Local Government Studies*, *31*(4), 433–448

Saavedra Macías, F. J., y others. (2011). Hannah Arendt y el animal laborans: reflexiones en torno a la condición humana postmoderna. *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 29

Sabatier, P. A., y Weible, C. (2014). *Theories of the policy process*. Boulder: Westview Press

Sampedro, M. R. (1992). *Administración local y políticas de igualdad de la mujer.* Madrid: Federación Española de Municipios y Provincias.

Seaford, W. (2008). *Gender mainstreaming in local authorities: best practices.* New York: United Nations Human Settlements Programme.

Sellers, J. M., y Lidström, A. (2007). Decentralization, local government, and the welfare state. *Governance*, *20*(4), 609–632.

Sellers, J. M., y others. (2002). Governing from below. *Urban Regions and the Global Economy.* Cambridge:Cambridge University Press.

Sennet, R. (2006). *La cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.

Serrano Argüello, N. (2012). Desafíos y nuevas líneas de actuación del Fondo Social Europeo: Examen de los periodos 2007-2013 y 2014-2020. R*evista de Estudios Europeos, 59*, 87-117.

Shaw, J. (2002). The European Union and gender mainstreaming: constitutionally embedded or comprehensively marginalised? *Feminist Legal Studies*, *10*(3), 213–226.

Sloat, A. (2005). The Rebirth of Civil Society The Growth of Women's NGOs in Central and Eastern Europe. *European Journal of Women's Studies*, *12*(4), 437–452.

Squires, J. (2007). From the Substantive Representation of Women to the Constitutive Representation of Gender: The Representative Process in WPA and GM. In *Workshop* (Vol. 16, pp. 7–12)

Squires, J. (2013). *Gender in political theory*. Cambridge: Wiley.

Squires, J., y Wickham-Jones, M. (2002). Mainstreaming in Westminster and Whitehall: from Labour's ministry for women to the Women and Equality Unit. *Parliamentary Affairs*, *55*(1), 57–70.

Squires, J., y Wickham-Jones, M. (2004). New Labour, gender mainstreaming and the Women and Equality Unit. *The British Journal of Politics y International Relations*, *6*(1), 81–98.

Stoker, G. (2004). New localism, progressive politics and democracy. *The Political Quarterly*, *75*(s1), 117–129.

Stratigaki, M. (2004). The cooptation of gender concepts in EU policies: The case of "Reconciliation of Work and Family". *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 11(1), 30-56.

Stratigaki, M. (2005). Gender Mainstreaming vs Positive Action an Ongoing Conflict in EU Gender Equality Policy. *European Journal of Women's Studies*, *12*(2), 165–186.

Teghtsoonian, K., y Chappell, L. (2008). The rise and decline of women's policy machinery in British Columbia and New South Wales: A cautionary tale. *International Political Science Review*, *29*(1), 29–51.

Thomas, S. (1991). The impact of woman on legislative politics. *The Journal of Politics,* Vol.53, 4, 958-976.

Threlfall, M. (1998). State feminism or party feminism? Feminist politics and the Spanish Institute of Women. *European Journal of Women's Studies*, *5*(1), 69–93.

Threlfall, M. (2007). Explaining gender parity representation in Spain: the internal dynamics of parties. *West European Politics*, *30*(5), 1068–1095.

Tobes, P. (2002). El desarrollo de las políticas activas en España: Un análisis de los planes de acción para el empleo. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, (36), 15–44.

Tobes, P., y Angoitia, M. (2005). La financiación autonómica de la segunda descentralización. *Presupuesto y Gasto Público*, *40*, 97–112.

Toharia, L. (2003). El mercado de trabajo en España, 1978-2003. *Información Comercial Española, ICE: Revista de Economía*, (811), 203–220.

Torns, T. (2011). Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿el mismo discurso? *RIDEG: revista interdisciplinar de estudios de género*, 13

Trujillo, G. (2006). Cultural y político: el feminismo autónomo en los espacios autogestionados. *Revista de Estudios de Juventud*, (75), 61–73.

Tsikata, D. (2001). National machineries for the advancement of women in Africa: Are they transforming gender relations. *Ghana: Third World Network-Africa*

Unión General de Trabajadores. (2015). *Trabajar igual, cobrar igual, conciliar igual.* Madrid:UGT.

Valdés, R. L. B., Usera, R. C., de Carreras Serra, F., Castro, J. L. C., Roca, J. G., y Alfonso, L. P. (2009). Encuesta: Estado Autonómico. *Teoría y Realidad Constitucional*, (24), 11–105.

Valiente, C. (1995). The power of persuasion: The Instituto de la Mujer in Spain. *Comparative state feminism*. 221-236, London: Sage publications.

Valiente, C. (1996). El feminismo institucional en España: El Instituto de la Mujer, 1983-1994. *Revista Internacional de Sociología*, (13), 163–204.

Valiente, C. (1998). Feminismo de Estado en los ayuntamientos de la Comunidad Autónoma de Madrid. *Gestión y análisis de políticas publicas,* nº 13/14, 173-190.

Valiente, C. (2004). La política de la prostitución: el papel del movimiento de mujeres y los organismos de igualdad en España. *Reis*, 103-132 .

Valiente, C. (2005). The women's movement, gender equality agencies and central-state debates on political representation in Spain. *State Feminism and Political Representation*, 174–194.

Valiente, C. (2006). *El feminismo de estado en España: el Instituto de la Mujer (1983-2003)*. Valencia: Universitat de València. Institut Universitari d'Estudis de la Dona.

Valiente. C. (2007). ¿Es la Unión Europea importante para las mujeres? La nueva reforma de la legislación laboral en la España postautoritaria (1975-2001). En *Mujeres, Instituciones y Política Eds. Marta Lois, Isabel Diz*. Barcelona: Edicións Bellaterra.

Vallés, J. M., y Brugué, Q. (2001). El gobierno local. *Política y Gobierno en España*, pp 267-302.

Vázquez, María. (2007). *Les árees de serveis personals: donant perspectiva de gènere a les polítiques socials d´àmbit local*. Barcelona: Col.lecció Grana, ICPS.

Verba, S. Burns, N. Scholozman, K.L. (1997) Knowing and caring about politics: Gender and political engagement. *The Journal of Politics*, Vol. 59, 4, pp 1051-1072

Verge, T. (2006). Mujer y partidos políticos en España: las estrategias de los partidos y su impacto institucional, 1978-2004. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, *115*(1), 165–196.

Verge, T. (2011). Cuotas de género y reclutamiento político: Análisis del Parlament de Catalunya (1980-2010). *Revista Española de Ciencia Política*, (26), 87–104.

Verge, T., y Kenny, M. (2013). Contagion theory revisited: When do political parties compete on women's representation? *III Annual meeting of the European Political Science Association, Barcelona* (pp. 20–22).

Verloo,M. Maratou-Alipranti,L. Tertinegg. K y Beveren.J van.(2004).*Framing the organization of intimacy as a policy problem accross Europe*. Paper for the 2d Pan-European Conference on European Politics of the ECPR Standing Group on European Union Politics, Bologna, 24-26 June

Verloo, M. (2005a). Displacement and empowerment: Reflections on the concept and practice of the Council of Europe approach to gender mainstreaming and gender equality. *Social Politics: International Studies in Gender, State y Society*, *12*(3), 344–365.

Verloo, M. (2005b). Mainstreaming gender equality in Europe. A critical frame analysis approach. *The Greek Review of Social Research*, *117*(11-34).

Verloo, M. (2006). Multiple inequalities, intersectionality and the European Union. *European Journal of Women's Studies*, *13*(3), 211–228.

Verloo, M. (Ed.). (2007). *Multiple meanings of gender equality: a critical frame analysis of gender policies in Europe*. Budapest: Central European University Press

Verloo, M., y Lombardo, E. (2007). Contested gender equality and policy variety in Europe: Introducing a critical frame analysis approach. En *Multiple Meaning of Gender Equality: A Critical Frame Analysis of Gender Policies in Europe,* 21-49

Vernis, A., y Mendoza, X. (2009). Una aproximación a la conceptualización del nuevo rol del Estado: el Estado relacional. *Reforma y Democracia, CLAD*, (44)

Waarden, F. (1992). Dimensions and types of policy networks. *European Journal of Political Research*, *21*(1-2), 29–52.

Walby, S. (2004). The European Union and gender equality: Emergent varieties of gender regime. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society,* 11(1), 4-29

Walby, S. (2005). Gender mainstreaming: Productive tensions in theory and practice. *Social Politics: International Studies in Gender, State y Society*, *12*(3), 321–343.

Walby, S., Armstrong, J., y Strid, S. (2012a). Intersectionality and the quality of the gender equality architecture. *Social Politics: International Studies in Gender, State y Society*, *19*(4), 446–481.

Walby, S., Armstrong, J., y Strid, S. (2012b). Intersectionality: multiple inequalities in social theory. *Sociology*, 10.

Waylen, G. (2008). Transforming Global Governance: Challenges and Opportunities. *Global Governance: Feminist Perspectives.* Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Weldon, S. L. (2002). Beyond bodies: Institutional sources of representation for women in democratic policymaking. *The Journal of Politics*, *64*(04), 1153–1174.

Woodward, A. (2003). European gender mainstreaming: Promises and pitfalls of transformative Policy1. *Review of Policy Research*, *20*(1), 65–88.

Woodward, A. (2004). Building velvet triangles: gender and informal governance. *Informal Governance in the European Union. Cheltenham: Edward Elgar*, 76–93.

Woodward, A. (2005). Too late for mainstreaming? Dealing with difference in Brussels. *ECPR Joint Sessions*, 14–19, Granada.

Yáñez, C. J. N. (1998). Límites al nuevo localismo: gobierno municipal de las democracias occidentales en perspectiva comparada. *Revista de Estudios Políticos*, (100), 273–289.

Yves, M., y Thoenig, J.-P. (1992). Las políticas públicas. Madrid: Ariel.

USC UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

ÍNDICE DE LEGISLACIÓN

Legislación estatal (por fecha de publicación)

Ley 7/1985, de 2 de abril Reguladora de las Bases del Régimen Local

Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General

Ley 30/2003, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno

Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral para la Violencia de Género

Ley de Promoción y Mejora del Empleo 43/2006 del 28 de diciembre

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo

Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad

Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local

Legislación autonómica (por fecha de publicación)

Ley foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Navarra.

Ley 1/2003 de 3 de marzo de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León.

Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres de la Comunidad Valenciana.

Ley 7/2004 de Galicia, de 16 de julio, para la igualdad de mujeres y hombres.

Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres del País Vasco.

Ley 12/2006, de 20 de septiembre, para la mujer de Baleares.

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía.

Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista de Cataluña.

Ley 3/2008, de 3 de julio, de modificación de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia

Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres

Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-la Mancha.

Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género.

Ley 8/2011, de 23 de marzo Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la violencia de género en Extremadura.

Decreto 63/2013, de 14 de junio, por el que se crea y regula la Comisión Interdepartamental para la igualdad entre mujeres y hombres de Murcia.

USC
UNIVERSIDADE
DE SANTIAGO
DE COMPOSTELA

ANEXO 1

CUESTIONARIO: ESTADO ACTUAL DE LAS POLÍTICAS DE GÉNERO EN LOS MUNICIPIOS ESPAÑOLES

IDENTIFICACIÓN DEL DESTINATARIO	
Municipio:	
Concejalía / Departamento:	
Denominación del Puesto de Trabajo de quien responde al cuestionario:	
Datos de Contacto de quien responde el cuestionario	
Nombre y Apellidos:	
Teléfono de contacto:	
Correo electrónico:	

BLOQUE 1: EL MUNICIPIO Y ACTUACIONES MUNICIPALES GENERALES EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO

ENTORNO POLÍTICO-ADMINISTRATIVO

P.1. Indique, por favor, el sexo del/a responsable de la Alcaldía y su partido político de pertenencia

P.1.a Sexo:

-Hombre.....1

-Mujer.....2

P.1.b. Partido Político de Pertenencia:

Nombre del Partido Político	***Cód***
Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	1
Partido Popular (PP)	2
Aralar (Aralar)	3
Bloque Nacionalista Galego (BNG)	4

Bloque por Asturies (BA)	5
Chunta Aragonesista (CHA)	6
Ciudadanos - Partido de la Ciudadanía (C's)	7
Ciutadans pel Canvi (CpC)	8
Coalición Canaria (CC)	9
Coalición por Melilla (CpM)	10
Convergencia de Demócratas de Navarra (CDN)	11
Convergència i Unió (CiU)	12
Esquerra Republicana de Catalunya (ERC)	13
Eusko Alkartasuna (EA)	14
Euzko Alderdi Jeltzalea/Partido Nacionalista Vasco (EAJ-PNV)	15
Izquierda Unida (IU)	16
Los Verdes	17
Nafarroa Bai (NaBai)	18
Partido Aragonés (PAR)	19
Partido Regionalista de Cantabria (PRC)	20
Partido Riojano (PR)	21
Unión del Pueblo Leonés (UPL)	22
Unión del Pueblo Navarro (UPN)	23
Unión Democrática Ceutí (UDCE)	24
Otros: _____	25

P.2 Por favor, indique:

P.2.a Nº Total de Concejales/as del municipio	
P.2.b Nº de Mujeres Concejalas del municipio	

P.2.c Marque en la siguiente tabla aquellas Áreas / Concejalías que son competencia de las mujeres Concejalas de su municipio.

Complete la tabla según las concejalías existentes en su ayuntamiento. En caso de que su denominación no coincida exactamente con las propuestas en la tabla, escoja aquella área de actividad que se aproxime más a cada caso (dada la competencia prioritaria gestionada). Si no se ajustase en absoluto, complete las casillas "otros" con el/los nombre/s de la/s concejalía/s

.**Concejalía**		**Concejalías ocupadas por mujeres Concejalas**
1. Asuntos Económicos/ Hacienda		1
2. Industria/Comercio		2
3.Empleo		3
4.Mujer/Igualdad		4
5.Cultura/Deportes		5
6.Familia/ Juventud		6
7.Educación/Formación		7
8.Bienestar/Servicios Sociales		8
9.Urbanismo/Transportes		9
10.Infraestructuras		10
11.Seguridad Ciudadana		11
12.Rural		12
13.Medio Ambiente		13
14.Salud/Consumo		14
15. Otros		15
16. Otros		16

P.3. ¿Considera que la igualdad de género es una prioridad política para el equipo de gobierno municipal?

-Mucho……..1

-Bastante……..2

-Poco……..3

-Nada……4

EMPLEADAS/OS MUNICIPALES

P.4. Por favor, indique el número de personas que trabajan con cargo al presupuesto del municipio

P.4.a Nº de Mujeres

P.4.b Nº de Hombres

P.5. ¿Ha puesto en marcha el municipio iniciativas formativas en materia de género/igualdad para sus empleados/as?

-Sí……..1 **(Pasar a P.6)**

-No……..2 **(Pasar a P.7)**

P.6. **(Si P.5.= 1)** En su opinión, en estas iniciativas en materia de igualdad destinadas a sus empleados/as han participado…

-Prácticamente sólo mujeres…… 1

-Más mujeres que hombres……..2

-Más o menos tantas mujeres como hombres…3

-Más hombres que mujeres……4

-Prácticamente sólo hombres……..5

ESTRUCTURA MUNICIPAL E IGUALDAD DE GÉNERO:

ENTIDAD MUNICIPAL DEDICADA A MUJER / IGUALDAD

P.7. ¿Cómo se denomina la principal entidad dependiente del Gobierno Local dedicada a mujer y/o igualdad?

P.8. Indique, por favor, en qué nivel gerencial (rango orgánico) se sitúa la entidad municipal dedicada a mujer / igualdad. *(Si es uno distinto de los citados, marque la opción "Otros" y especifique cuál)*

-Alcaldía……..1

-Concejalía……2

-Área……3

-Sección……4

-Otros:_____....6

P.9. Indique, por favor, el sexo del /a principal responsable de la entidad municipal dedicada a mujer / igualdad:

-Hombre……1

-Mujer……2

P.10. Señale, por favor, si la entidad municipal dedicada a mujer / igualdad se dedica en exclusiva a esta competencia ode qué otras competencias es responsable *(RESPUESTA MÚLTIPLE: marque todas las que procedan):*

-Competencia exclusiva	1	-Educación……	2
-Asuntos Económicos….	2	Transportes……..	3
-Hacienda……	3	Infraestructuras……	4
-Industria……	4	Seguridad Ciudadana……	5
-Comercio……	5	Rural……..	6
-Empleo……	6	Medio Ambiente……	7
-Cultura……	7	Salud……	8

-Deportes…….. 8 Consumo…….. 9

-Servicios Sociales…….. 9 Urbanismo…….. 10

-Familia…….. 10 Otros:_____ 6

-Juventud…….. 11

P.11. ¿En qué medida está satisfecha/o con el presupuesto del que dispone la entidad municipal de mujer/igualdad?

-Muy insuficiente para desenvolver las funciones básicas……..

-Insuficiente para desenvolver las funciones básicas.....

-Ajustado para desenvolver las funciones básicas……

-Suficiente para desenvolver las funciones básicas holgadamente……

-Permite no sólo desenvolver las funciones básicas sino también implementar otras acciones complementarias……

P.12. Por favor, indique, en caso de existir, el número de personas con la cualificación que se indica entre la plantilla de personal destinado a la entidad municipal dedicada a Mujer y/o Igualdad:

Nº de Técnicas/os de Igualdad de Género ☐

P.13 Nº Total de empleadas/os de la entidad municipal dedicada a mujer y/o igualdad: ☐

P.14. ¿En qué medida, en términos de coordinación (para la prestación de servicios) y colaboración (apoyo recibido), está satisfecha/o con la relación de la entidad municipal de mujer / igualdad con otras áreas del municipio?

	Muy insatisfecha/o	Insatisfecha/o	Normal	Satisfecha/o	Muy satisfecha/o
Coordinación	1	2	3	4	5
Colaboración	1	2	3	4	5

P.15. Dentro del presupuesto de la entidad municipal dedicada a mujer o igualdad, ¿cuál es la cantidad destinada al ámbito de la **igualdad y el empleo** para el año en curso?

_____ €

No hay partida presupuestaria específica para esta materia ☐
(Indique con una cruz si procede)

P.16. ¿Existe aportación presupuestaria o de medios de otras áreas a la igualdad en el empleo?

-Sí.....1

-No.....2

P.17. ¿Se realiza una evaluación del impacto de las políticas ejecutadas dentro del área de mujer / igualdad?

-Sí.....1

-No.....2

PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL

P.18. ¿Existe un Plan de Igualdad Municipal vigente?

-Sí.....1 **(Pasar a P.19)**

-No.....2 **(Pasar a P.23)**

P.19. (Si P.18 = 1) ¿El Plan de Igualdad Municipal vigente fue aprobado por el Pleno Municipal?

Sí.....1

No.....2

P.20. Indique, por favor, las cantidades dedicadas en el presupuesto del año 2009 al Plan de Igualdad y al apartado del Plan de Igualdad que trate de igualdad y empleo:

-Presupuesto Plan de Igualdad vigente:

_____€

-Partida destinada a la Igualdad de Oportunidades entre el

hombre y la mujer en materia de Empleo:

_____€

P.21. ¿Contempla el Plan de Igualdad asignaciones presupuestarias a las Concejalías para que desarrollen el Plan?

-Sí, a todas las Concejalías.....1

-Sí, a algunas Concejalías.....2

-No.....3

P.22. ¿Cuál es su grado de satisfacción con el cumplimiento del actual Plan de Igualdad?

-Muy insatisfecha/o.....1

-Insatisfecha/o.....2

-Normal.....3

-Satisfecha/o.....4

-Muy satisfecha/o.....5

	Sí, para todo	Sí, en algunos casos	No	Ns/Nc
P.23. ¿El municipio genera información con datos desagregados por sexo para el diseño de las políticas municipales?	1	2	3	9
P.24. ¿Existe algún programa que cuente con la elaboración de presupuestos de género?	1	2	3	9
P.25. ¿Se evalúa el impacto de género de los programas de las políticas municipales que no están directamente vinculadas con el área de mujer/ igualdad?	1	2	3	9

P.26. ¿Existen criterios de igualdad de género en alguno de los pliegos de contratación que el Ayuntamiento elabora para contratar empresas y otras entidades?	1	2	3	9
P.27. ¿Existe algún criterio de discriminación positiva en la concesión de subvenciones municipales para subvenciones NO destinadas específicamente a la mujer?	1	2	3	9

P.28. ¿Ha puesto en marcha el municipio iniciativas formativas en materia de igualdad de género para sus ciudadanos/as?

-Sí……..1 **(Pasar a P.28.b)**

-No……..2 **(Pasar a P.29)**

P.28.b (Si P.28.= 1) En su opinión, en estas iniciativas formativas en materia de igualdad de género destinadas a los ciudadanos han participado…

-Prácticamente sólo mujeres……..1

-Más mujeres que hombres……..2

-Má o menos tantas mujeres como hombres…….3

-Más hombres que mujeres……..4

-Prácticamente sólo hombres……..5

P.29. ¿Promueve el municipio la formación de Agentes de Igualdad de Oportunidades?

-Sí……..1

-No……..2

P.30. Los planes de racionalización del uso del tiempo actúan sobre diversas áreas, entre ellas los servicios sociales de cuidado (escuelas infantiles, comedores escolares, horarios escolares, actividades extraescolares en las escuelas municipales, horarios de centros de mayores, etc.) con el fin de mejorar la conciliación de la vida laboral y personal. En relación con esto…

P.30.a. ¿Existe un Plan Municipal de Organización del Uso del Tiempo?

-Sí……..1

-No……..2

P.30.b. ¿Ha realizado el municipio actividades de concienciación en esta área?

-Sí……..1

-No.……..2

CENTRO MUNICIPAL DE LA MUJER

P.31. ¿Cuenta el municipio con algún centro dedicado a la atención a la mujer?

-Sí……..1 **(Pasar a P.31.b)**

-No.……..2 **(Pasar a P.37)**

P.31.b (Si P.31.= 1) En caso afirmativo, ¿cuál es su denominación?

_____

P.32. ¿Qué administración / institución es la titular del centro?, y ¿quiénes colaboran en su financiación? *(Indique, por una parte, si las siguientes instituciones Sí son o No son titulares; y por otra, si cada una de ella Sí da o No da apoyo financiero)*

	Titular		Financiadores		Ns/Nc
	Sí	No	Sí	No	
Municipio	1	2	1	2	9
Comarca / Mancomunidad	1	2	1	2	9
Diputación Provincial	1	2	1	2	9
Administración Autonómica	1	2	1	2	9
Admón Gral. del Estado	1	2	1	2	9
Unión Europea	1	2	1	2	9
Entidades Privadas	1	2	1	2	9
Organizaciones del Tercer Sector (ONG)	1	2	1	2	9

P.33. ¿Cuántos años lleva en funcionamiento el Centro Municipal de la Mujer?

_____ años

P.34.a. ¿Qué tipo de actividades realiza el Centro? *Por favor, marque en la casilla correspondiente si el Centro Sí o No realiza cada una de ellas. Si realiza otras actividades que no aparecen mencionadas consígnelas en letras mayúsculas en los apartados finales Actividad 1: Actividad 2, etc.*

	Sí	No	Ns
Orientación laboral	1	2	9
Orientación jurídica	1	2	9
Orientación pedagógica	1	2	9
Asistencia a la planificación familiar	1	2	9
Cuidado temporal de niños y ancianos	1	2	9
Asistencia psicológica	1	2	9
Atención a víctimas de violencia de género	1	2	9
Atención específica a mujeres inmigrantes	1	2	9
Actividades Educativas y Formativas	1	2	9
Actividades Lúdicas y Deportivas	1	2	9
Campañas de sensibilización en igualdad dirigidas a mujeres	1	2	9
Campañas de sensibilización dirigidas a hombres	1	2	9
Otra Actividad 1:	1	2	9
Otra Actividad 2:	1	2	9
Otra Actividad 3:	1	2	9
Otra Actividad 4:	1	2	9
Otra Actividad 5	1	2	9

P.34.b. Señale cuáles son las tres actividades más demandadas que realiza el Centro *(RESPUESTA MÚLTIPLE: MÁX. 3 RESPUESTAS)*

Orientación laboral……

Orientación jurídica……

Orientación pedagógica……

Asistencia a la planificación familiar……

Cuidado temporal de niños y ancianos……

Asistencia psicológica……

Atención a víctimas de violencia de género……

Atención específica a mujeres inmigrantes……

Actividades Educativas y Formativas……

Actividades Lúdicas y Deportivas……

Campañas de sensibilización en igualdad dirigidas a mujeres….

Campañas de sensibilización dirigidas a hombres……

Otra Actividad 1: _____

Otra Actividad 2: _____

Otra Actividad 3: _____

P.35. ¿Qué canales de relación ofrece el centro?

	Sí	**No**
Presencial en Oficina	1	2
Presencial fuera de Oficina	1	2
Telefónica	1	2
Virtual (mediante correo electrónico)	1	2

P.36. Por favor, indique el volumen de personal con el que cuenta el Centro de la Mujer:

P.36.a Nº Total de empleadas/os en el Centro de la Mujer	
P.36.b Nº de Mujeres empleadas en el Centro de la Mujer	
P.36.c Nº de Hombres empleados en el Centro de la Mujer	

P.36.d ¿En qué tramos están comprendidas las edades de la mayoría de las/os empleadas/os del Centro Municipal de la Mujer?

-La mayoría tienen 30 o menos años……..1

-Entre 31 y 40 años……..2

-Entre 41 y 50 años……..3

-Más de 50 años……..4

-Ns/Nc……9

P.36.e Nº de personas empleadas en el centro que poseen formación específica en Género / Igualdad

……..

PARTICIPACIÓN, APOYO INSTITUCIONAL EXTERNO, REDES E IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MUNICIPIO

P.37. ¿Existe un Consejo Municipal de la Mujer u órgano análogo donde puedan participar las asociaciones pro igualdad de su localidad en la política municipal?

-Sí, Consejo Municipal de la Mujer……..1

-Sí, Consejo Municipal de la Igualdad……..2 **(Pasar a P.37.b)**

-Sí, un órgano similar……..3

-No……..4 **(Pasar a P.38)**

P.37.b. (Si P.37 = 1, 2 o 3) ¿Con qué frecuencia se reúne?

-Mensual……..1

-Trimestral……..2

-Semestral……..3

-Anual……4

-No se reúne, salvo en ocasión extraordinaria……5

P.38. ¿Apoya el municipio el asociacionismo pro igualdad?

-Sí.....1 **(Pasar a P.38.b)**

-No.....2 **(Pasar a P.39)**

P.38.b. (Si P.38 = 1) ¿Cuál es la fórmula de apoyo? *(Especifique para cada uno de los siguientes casos si Sí es o No es una fórmula de apoyo)*

	Sí	No	Ns
Subvenciones	1	2	9
Prestación de instalaciones y materiales	1	2	9
Apoyo técnico y asesoría	1	2	9

P.39. ¿Existen asociaciones pro igualdad dirigidas a los hombres en su municipio?

-Sí.....1

-No.....2

-Ns/Nc.....9

P.40. ¿Existe un Pacto Local por la Igualdad de Oportunidades en el Empleo?

-Sí.....1 **(Pasar a P.40.b)**

-No.....2 **(Pasar a P.41)**

P.40.b. **(Si P.40 = 1)** ¿Quiénes participan en dicho Pacto? *(Especifique para cada uno de los siguientes casos si Sí participa o No participa en el Pacto)*

	Sí	No	Ns
Asociaciones pro igualdad	1	2	9
Sindicatos	1	2	9
Empresarios/as	1	2	9
Organizaciones Empresariales	1	2	9
Centros Educativos	1	2	9
Organizaciones sociales	1	2	9

P.40.c. ¿Cuántos años lleva en vigor el Pacto Local?

_____ años

P.40.d. ¿Con qué frecuencia se reúnen los miembros del Pacto?

-Mensual……

-Trimestral……

-Semestral……

-Anual……

-No se reúne, salvo en ocasión extraordinaria……

APOYO EXTERNO

P.41. ¿Ha solicitado el municipio apoyo a otras administraciones y/o entidades para el desarrollo de políticas de Igualdad de Género?

-Sí……..1 **(Pasar a P.42)**

-No……2 **(Pasar a P.43)**

P.42. En relación con las políticas de igualdad de género, ¿de qué organismos ha recibido apoyo y de qué tipo? *En caso de que no hayan recibido apoyo de un tipo de entidad , marque "Ningún apoyo".*

	Recursos Financieros	Recursos Humanos	Asesoría Jurídica	Asesoría Técnica	Ningún apoyo	Ns/Nc
Universidades	1	2	3	4	7	9
Unión Europea	1	2	3	4	7	9
Admón. Gral. del Estado	1	2	3	4	7	9
Administración Autonómica	1	2	3	4	7	9
Diputación Provincial	1	2	3	4	7	9
Comarca / Mancomunidad	1	2	3	4	7	9
Asociaciones pro Igualdad	1	2	3	4	7	9
Otras organizaciones del Tercer Sector / ONG	1	2	3	4	7	9
Organizaciones Sindicales	1	2	3	4	7	9
Otros:_____	1	2	3	4	7	9

P.43. ¿Participa el Ayuntamiento en alguna red de intercambio de experiencias en materia de políticas de género con otras administraciones y entidades?

-Sí.....1 **(Pasar a P.44)**

-No.....2 **(Pasar a P.45)**

P.44. **(Si P.43 = 1)**¿Con qué Administraciones y entidades? *(Por favor, marque en cada caso Sí o No según proceda)*

	Sí	No	Ns
Con otros municipios del Estado	1	2	9
Con otros municipios de otros Estados	1	2	9
Con organismos de la Comarca / Mancomunidad	1	2	9
Con organismos de la Diputación Provincial	1	2	9
Con organismos de la Administración Autonómica	1	2	9
Con organismos de la Admón. General del Estado	1	2	9
Con organismos de la Unión Europea	1	2	9
Con asociaciones de mujeres	1	2	9
Con asociaciones de hombres pro igualdad	1	2	9
Con organizaciones del tercer sector / ONG	1	2	9
Con organizaciones sindicales	1	2	9
Con empresas	1	2	9
Con asociaciones empresariales	1	2	9
Otros:_____	1	2	9

POLÍTICAS DE EMPLEO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

P.45. A continuación le mostramos una lista con una serie de públicos objetivos a los que pueden dirigirse las actuaciones en el marco de las políticas de igualdad y empleo. Podría indicarme si su municipio lleva a cabo…:

	Sí	No	Ns
1. Actuaciones Dirigidas a la Administración Pública Local en El Ámbito Del Empleo	1	2	9
2. Actuaciones Dirigidas a Personas Inactivas o Desempleadas	1	2	9
3. Actuaciones Dirigidas a Trabajadoras y Trabajadores	1	2	9
4. Actuaciones Dirigidas a Emprendedores y Promoción Empresarial	1	2	9
5 Actuaciones Dirigidas a Empresas	1	2	9
6. Actuaciones Dirigidas al Área Rural	1	2	9
7.Otras actuaciones: _____	1	2	9

POLÍTICAS DE EMPLEO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

A continuación le mostramos una lista con una serie de actividades dirigidas a la administración local que potencialmente pueden llevarse a cabo en el marco de las políticas de igualdad y empleo. Es una lista exhaustiva, y es posible que no todas ellas se lleven a cabo en su municipio.

Por favor, responda sólo a las actuaciones que el municipio realice actualmente, indicando durante cuántos años se ha llevado a la práctica, si el centro municipal de la mujer u organismo análogo participa en su gestión, si participan asociaciones por la igualdad, sindicatos o entidades del sector privado en su gestión o financiación y, finalmente, manifieste su grado de satisfacción con el desarrollo de esta actividad (Califique, por favor, su grado de satisfacción otorgando una valoración entre 1 y 10, siendo 1 muy insatisfecha/o y 10 muy satisfecha/o).

	Años de práctica	Participación organismo municipal mujer	Participación asociaciones(A), sindicatos (S), sector privado (SP)	Grado satisfacción (1-5)
ACTUACIONES DIRIGIDAS A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA LOCAL EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO				
1. Impulso de los indicadores de género y conciliación en los diagnósticos previos a programas y proyectos lanzados desde la administración local en el área de empleo y promoción económica		Sí □ No □	A □ S □ SP □	
2. Realización de estudios específicos de género en el área local: medición del trabajo no remunerado por sexos, estadísticas de empleo locales por sexo etc.		Sí □ No □	A □ S □ SP □	
3. Creación de herramientas de evaluación del impacto de género en la negociación colectiva		Sí □ No □	A □ S □ SP □	
4. Promoción de la formación en género de los servicios de empleo municipales		Sí □ No □	A □ S □ SP □	
5. Creación de Puntos de Denuncia por discriminación		Sí □ No □	A □ S □ SP □	
6. Mujer y Administración pública: fomento del debate y la formación en el seno administrativo		Sí □ No □	A □ S □ SP □	

	Años de práctica	Participación organismo municipal mujer	Participación asociaciones (A), sindicatos (S), sector privado (SP)	Grado satisfacción (1-10)
ACTUACIONES DIRIGIDAS A PERSONAS INACTIVAS O DESEMPLEADAS				
7. Formación Ocupacional y acompañamiento a la inserción laboral destinada a mujeres		Sí □ No □	A □ S □ SP □	
8. Acciones de promoción y formación en el empleo de colectivos de mujeres vulnerables: inmigrantes.		Sí □ No □	A □ S □ SP □	
9. Acciones de promoción y formación en el empleo de colectivos de mujeres vulnerables: víctimas de violencia de género		Sí □ No □	A □ S □ SP □	
10. Talleres de motivación y autoafirmación para mujeres inactivas.		Sí □ No □	A □ S □ SP □	
11. Programas de educación no sexista, fomento de incorporación de estudiantes a áreas de estudio no prototípicas de su sexo.		Sí □ No □	A □ S □ SP □	
12. Formación e inserción de mujeres en profesiones masculinizadas hombres en profesiones feminizadas.		Sí □ No □	A □ S □ SP □	
13. Apoyo a las responsabilidades de cuidado durante las actividades de inserción y formación		Sí □ No □	A □ S □ SP □	
14. Programas de valorización del trabajo no remunerado		Sí □ No □	A □ S □ SP □	
15. Programas de valorización de trabajos típicamente femeninos		Sí □ No □	A □ S □ SP □	

	Años de práctica	Participación organismo municipal mujer	Participación asociaciones (A), sindicatos (S), sector privado (SP)	Grado satisfacción (1-10)
ACTUACIONES DIRIGIDAS A TRABAJADORAS Y TRABAJADORES				
16. Promoción profesional de mujeres:acciones de capacitación y fomento del liderazgo destinados a las trabajadoras		Sí □ No □	A □ S □ SP □	
17. Puntos de apoyo para víctimas de acoso sexual en el trabajo.		Sí □ No □	A □ S □ SP □	
18. Formación en Igualdad de oportunidades.		Sí □ No □	A □ S □ SP □	
19. Apoyo a la emergencia del trabajo sumergido (ej: trabajos de limpieza, cuidado, etc.).		Sí □ No □	A □ S □ SP □	
20. Programas de valorización y formalización de los servicios de cuidado. Reconocimiento y acreditación de las competencias en el campo.		Sí □ No □	A □ S □ SP □	
21. Sensibilización acerca del permiso de paternidad		Sí □ No □	A □ S □ SP □	
22. Apoyo a las responsabilidades familiares de las trabajadoras y trabajadores: creación de centros de día, guarderías y comedores escolares		Sí □ No □	A □ S □ SP □	
23. Fomento del teletrabajo.		Sí □ No □	A □ S □ SP □	

24. Creación de bancos del tiempo.		Sí □ No □	A □ S □ SP □	
25. Apoyo a sistemas de rotación laboral.		Sí □ No □	A □ S □ SP □	
ACTUACIONES DIRIGIDAS A EMPRENDEDORES Y PROMOCIÓN EMPRESARIAL				
26. Ayudas al autoempleo de las mujeres; subvenciones y/o asesoría.		Sí □ No □	A □ S □ SP □	
27. Fomento de la creación de redes de emprendedoras.		Sí □ No □	A □ S □ SP □	
ACTUACIONES DIRIGIDAS A EMPRESAS				
28. Sensibilización contra la discriminación femenina en el empleo y el acoso sexual.		Sí □ No □	A □ S □ SP □	
29. Sensibilización de género para una mayor atención a colectivos con posibilidad de discriminaciones combinadas: mujeres inmigrantes, homosexuales, mujeres discapacitadas…		Sí □ No □	A □ S □ SP □	
30. Programas de contratación de mujeres.		Sí □ No □	A □ S □ SP □	
31. Programas específicos de contratación estable de mujeres.		Sí □ No □	A □ S □ SP □	
32. Fomento del poyo a las responsabilidades familiares de las trabajadoras y trabajadores en la empresa: guarderías (infantiles, mayores).		Sí □ No □	A □ S □ SP □	
33. Fomento del permiso de paternidad.		Sí □ No □	A □ S □ SP □	

34. Fomento de la flexibilidad horaria y reorganización del trabajo para mujeres.		Sí □ No □	A □ S □ SP □	
35. Fomento de la flexibilidad horaria y reorganización del trabajo en proporciones paritarias entre ambos sexos.		Sí □ No □	A □ S □ SP □	
36. Apoyo (asesoría o apoyo económico) a la realización de planes de igualdad en las empresas, especialmente de las Pymes.		Sí □ No □	A □ S □ SP □	
37. Apoyo a la creación de la figura del Agente de Igualdad en la Empresa.		Sí □ No □	A □ S □ SP □	
38. Difusión de mecanismos de selección de personal no discriminatorios.		Sí □ No □	A □ S □ SP □	
39. Acciones de promoción de la lucha empresarial contra el "techo de cristal": más mujeres en puestos directivos y consejos de administración.		Sí □ No □	A □ S □ SP □	
ACTUACIONES DIRIGIDAS AL ÁREA RURAL				
41. Fomento del teletrabajo.		Sí □ No □	A □ S □ SP □	
42. Apoyo a la emergencia del trabajo sumergido: artesanía, empresariado agrícola informal.		Sí □ No □	A □ S □ SP □	
43. Acciones para la visibilización del trabajo agrícola femenino: co-propiedad de explotaciones.		Sí □ No □	A □ S □ SP □	
44. Acciones de autoafirmación de la mujer rural.		Sí □ No □	A □ S □ SP □	
OTRAS ACTUACIONES: Por favor, incluya las actuaciones que s municipio realice en materia de empleo e igualdad que no estén en la lista cuyos objetivos no se correspondan correctamente con las actividade anteriores.				

GUIÓN DE ENTREVISTAS ESTUDIOS DE CASO

BLOQUE 1. ACTIVIDADES EN MATERIA DE GÉNERO Y EMPLEO

1. ¿Qué actividades realiza el ayuntamiento en el campo de la igualdad y el empleo?

Descripción de las actividades: funcionamiento de la actividad, público objetivo, porcentaje de financiación municipal. Contribución a la igualdad de género y al desarrollo local.

Especial atención a los siguientes aspectos:

- Formación: ***temas prioritarios, porqué. Formación en igualdad dentro de esta oferta.***

- Inserción laboral: bolsas de empleo ***específicas para mujeres, cómo funcionan en comparación con las mixtas.***

- Relación con la empresa ***consultas planes de igualdad, acciones con ellas y barreras. ¿Responsabilidad Social?***

- Emprendimiento femenino ***medios disponibles, qué tipo de empresa se favorece.***

- Conciliación y organización de usos del tiempo

2. Responsable de área y técnico del programa, características *contrato, formación y experiencia*

3. ¿Existe coordinación con el área de Empleo? ¿Cómo es la relación entre áreas? *Perspectiva de género en el área de empleo que no llevan desde el área de igualdad/ mujer?*

4. Opinión respecto a los medios disponibles y las necesidades existentes

5. Satisfacción de las/los participantes. Evaluación

6. ¿Qué relación se establece con la Comunidad Autónoma en la materia? Relación en la realización de actividades y programas, participación municipal en el diseño de las políticas autonómicas.

7. ¿Qué es lo que consideraría que ha sido decisivo en la puesta en marcha de esta actividad? *Voluntad política, programas Europeos*

8. Participación de agentes sociales en las actividades. Pactos Locales por el Empleo

BLOQUE 2. POLÍTICAS DE IGUALDAD DE LOS TRABAJADORES DEL AYUNTAMIENTO

1. Con respecto a los propios empleados del ayuntamiento, ¿calificaría la situación de igualitaria? ¿Qué aspectos señalaría como menos igualitarios?

2. ¿Tiene el ayuntamiento alguna política para la mejora de las condiciones de igualdad de género de sus propios empleados? En caso afirmativo, por favor, describa la política y las medidas adoptadas.

3. ¿La Concejal de Mujer o Igualdad tiene dedicación completa a su cargo? ¿Lo compagina con otras actividades profesionales o familiares?

BLOQUE 3. VISIÓN DE LA POLÍTICA LOCAL DE IGUALDAD Y EMPLEO

1. ¿Qué importancia cree que tienen las políticas de empleo para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres? ¿Serían más importantes otros aspectos no relacionados con el empleo ¿porqué?

2. ¿Cree que es una prioridad política en el gobierno municipal la igualdad en el empleo?

3. ¿Qué papel cree que deberían desarrollar los ayuntamientos en materia de género y empleo?

4. ¿Considera adecuado el apoyo que otras administraciones prestan para la igualdad en el empleo?

5. ¿Qué considera que sería necesario aportar para la mejora de la política?

6. ¿Cree que existe un apoyo mayor a la política de igualdad y empleo desde 2007?

7. ¿Cree que ha afectado la crisis económica a las políticas de empleo con perspectiva de género? ¿De qué modo?

8. ¿Qué otras acciones considera que sería necesario realizar en cuanto a género y empleo? ¿Por qué?

BLOQUE 4. OTRAS PREGUNTAS

Políticas de igualdad y acciones destinadas a hombres

Sugerencias, aportaciones, aspectos no interrogados que le gustaría comentar

ANEXO 2: Tablas de resultados de investigación

(En orden de respuesta al cuestionario)

		Sexo del/a responsable de la Alcaldía		Total
		Hombre	Mujer	
Tamaño de Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	69.8	30.2	100.0
	De 50.000 a 100.000 habitantes	79.2	20.8	100.0
Total		73.2	26.8	100.0
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	68.0	32.0	100.0
	Partido Popular (PP)	75.0	25.0	100.0
	Otros partidos político	83.8	16.2	100.0
Total		73.2	26.8	100.0

Porcentaje de Mujeres Concejalas en el Municipio		
	N	Porcentaje
Menos del 40% de Concejalas	88	44,4
Entre el 40% y el 60% de Concejalas	108	54,5
Más del 60% de Concejalas	2	1,1
Total	198	100,0

UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

		Porcentaje de Concejalas del Municipio			
		Menos del 40% de Concejalas	Entre el 40% y el 60% de Concejalas	Más del 60% de Concejalas	Total
Tamaño da Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	42.1	56.3	1.6	100.0
	De 50.000 a 100.000 habitantes	48.6	51.4		100.0
Total		44.4	54.5	1.0	100.0
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	50.3	48.3	1.4	100.0
	Mujer	28.3	71.7		100.0
Total		44.4	54.5	1.0	100.0
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	44.3	55.7		100.0
	Partido Popular (PP)	34.4	64.1	1.6	100.0
	Otros partidos políticos	62.2	35.1	2.7	100.0
Total		44.4	54.5	1.0	100.0
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía		100.0		100.0
	Concejalía (Competencia exclusiva)	31.1	68.9		100.0
	Concejalía (Competencia compartida)	50.9	48.1	.9	100.0
	Otros (inferiores a Concejalía)	47.6	50.0	2.4	100.0
Total		44.4	54.5	1.0	100.0
Existencia de un Plan de Igualdad Municipal	Sí	42.1	57.0	.9	100.0
	No	47.3	51.6	1.1	100.0
Total		44.4	54.5	1.0	100.0

Áreas / Concejalías competencia de Mujeres Concejalas en el Municipio		
	N	Porcentaje
Mujer/Igualdad	175	88,4
Bienestar/Servicios Sociales	167	84,3
Educación/Formación	124	62,6
Familia/Juventud	121	61,1
Salud/Consumo	117	59,1
Cultura/Deportes	115	58,1
Medio Ambiente	81	40,9
Empleo	80	40,4
Asuntos Económicos/Hacienda	77	38,9
Industria/Comercio	65	32,8
Urbanismo/Transportes	59	29,8
Seguridad Ciudadana	46	23,2
Infraestructuras	29	14,6
Turismo/Fiestas	29	14,6
Participación Ciudadana	18	9,1
RRHH/Personal	16	8,1
Rural	14	7,1
Total	1.382	698,0

		Mujer/Igualdad +	Cultura/Deportes +	Familia/Juventud +	Educación/Formación +	Bienestar/Servicios Sociales +	Urbanismo/Transportes +	Infraestructuras +	Seguridad Ciudadana +	Rural +	Medio Ambiente +	Salud/Consumo +	Turismo / Fiestas +	Participación Ciudadana +	RRHH / Personal +	Otras +
Tamaño da Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	92.1	57.9	62.7	63.5	85.7	31.7	16.8	26.4	6.5	38.4	57.9	15.1	8.8	8.2	26.2
	De 50.000 a 100.000 habitantes	81.9	58.3	59.2	62.0	81.9	26.4	11.4	18.6	8.8	45.7	61.1	13.9	10.0	12.7	22.2
Total		88.4	58.1	61.4	62.9	84.3	29.8	14.9	23.6	7.3	41.0	59.1	14.6	9.2	9.8	24.7
Sexo del/a responsable de la	Hombre	89.0	57.2	62.5	64.6	87.6	26.2	14.8	21.0	6.4	43.0	60.0	15.2	12.6	9.8	25.5
	Mujer	86.8	60.4	58.5	58.5	75.5	39.6	15.1	30.8	9.8	35.8	56.6	13.2		9.8	22.6
Total		88.4	58.1	61.4	62.9	84.3	29.8	14.9	23.6	7.3	41.0	59.1	14.6	9.2	9.8	24.7
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	89.7	56.7	59.8	61.9	86.6	30.9	10.5	26.6	8.4	41.5	63.9	17.5	9.3	9.1	24.7
	Partido Popular (PP)	85.9	59.4	64.1	64.1	85.9	21.9	21.9	21.9	4.8	40.6	53.1	12.5	9.8	12.3	26.6
	Otros partidos políticos	89.2	59.5	61.1	63.9	75.7	40.5	13.9	18.9	8.6	40.5	56.8	10.8	8.1	6.7	21.6
Total		88.4	58.1	61.4	62.9	84.3	29.8	14.9	23.6	7.3	41.0	59.1	14.6	9.2	9.8	24.7
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía	80.0	80.0	80.0	60.0	80.0	40.0		80.0	20.0	40.0	80.0		20.0	25.0	
	Concejalía (Competencia exclusiva)	93.3	68.9	64.4	57.8	84.4	33.3	15.9	25.0	11.6	48.9	64.4	17.8	2.3	11.8	28.9
	Concejalía (Competencia compartida)	93.4	52.8	67.0	67.9	84.9	29.2	16.3	14.3	5.8	41.0	58.5	14.2	11.4	7.1	25.5
	Otros (inferiores a Concejalía)	71.4	57.1	41.5	56.1	83.3	26.2	11.9	39.0	5.0	32.5	52.4	14.3	9.8	12.9	21.4
Total		88.4	58.1	61.4	62.9	84.3	29.8	14.9	23.6	7.3	41.0	59.1	14.6	9.2	9.8	24.7
Existencia de un Plan de Igualdad	Sí	88.8	61.7	62.6	62.6	83.2	29.9	18.9	23.8	8.5	36.8	63.6	17.8	8.4	10.8	29.9
	No	87.9	53.8	60.0	63.3	85.7	29.7	10.1	23.3	5.8	46.1	53.8	11.0	10.2	8.9	18.7
Total		88.4	58.1	61.4	62.9	84.3	29.8	14.9	23.6	7.3	41.0	59.1	14.6	9.2	9.8	24.7

Igualdad de Género como prioridad política para los equipos de gobierno municipales

	N	Porcentaje
Mucho	37	18,7
Bastante	90	45,5
Poco	64	32,3
Nada	2	1,0
Ns/Nc	5	2,5
Total	198	100,0

Media del porcentaje de mujeres y hombres que trabajan con cargo al presupuesto del Municipio

	Media del porcentaje	Desviación típica
Mujeres	41,9	14,41
Hombres	58,1	14,41
TOTAL	100,0	--

Media del número de mujeres y hombres que trabajan con cargo al presupuesto del Municipio

	Media del número	Desviación típica
Mujeres	183,4	91,7
Hombres	254,5	130,3
TOTAL	437,9	--

		Porcentaje de Empleadas del municipio		Porcentaje de Empleados del municipio	
		Media	Desviación típ.	Media	Desviación típ.
Tamaño da Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	42.54	11.49	57.46	11.49
	De 50.000 a 100.000 habitantes	40.88	8.30	59.12	8.30
Total		41.93	10.41	58.07	10.41
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	42.08	10.62	57.92	10.62
	Mujer	41.44	9.90	58.56	9.90
Total		41.93	10.41	58.07	10.41
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	41.80	11.09	58.20	11.09
	Partido Popular (PP)	41.46	10.60	58.54	10.60
	Otros partidos políticos	43.23	8.25	56.77	8.25
Total		41.93	10.41	58.07	10.41
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía	45.19	2.41	54.81	2.41
	Concejalía (Competencia exclusiva)	42.05	8.45	57.95	8.45
	Concejalía (Competencia compartida)	42.66	10.97	57.34	10.97
	Otros (inferiores a Concejalía)	39.85	11.59	60.15	11.59
Total		41.93	10.41	58.07	10.41
Existencia de un Plan de Igualdad Municipal	Sí	42.28	11.19	57.72	11.19
	No	41.40	9.24	58.60	9.24
Total		41.93	10.41	58.07	10.41

Puesta en marcha de iniciativas formativas en Género/Igualdad destinadas a empleados/as municipales		
	N	Porcentaje
Si	124	62,6
No	72	36,4
Ns/Nc	2	1,0
Total	198	100,0

		P.5. ¿Ha puesto en marcha el municipio iniciativas formativas en materia de género/igualdad para sus empleados/as?			
		Sí	No	Ns/Nc	Total
Tamaño da Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	61.1	38.1	.8	100.0
	De 50.000 a 100.000 habitantes	65.3	33.3	1.4	100.0
Total		62.6	36.4	1.0	100.0
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	64.8	35.2		100.0
	Mujer	56.6	39.6	3.8	100.0
Total		62.6	36.4	1.0	100.0
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	63.9	35.1	1.0	100.0
	Partido Popular (PP)	57.8	40.6	1.6	100.0
	Otros partidos políticos	67.6	32.4		100.0
Total		62.6	36.4	1.0	100.0
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía	80.0	20.0		100.0
	Concejalía (Competencia exclusiva)	64.4	33.3	2.2	100.0
	Concejalía (Competencia compartida)	58.5	40.6	.9	100.0
	Otros (inferiores a Concejalía)	69.0	31.0		100.0
Total		62.6	36.4	1.0	100.0
Existencia de un Plan de Igualdad Municipal	Sí	77.6	22.4		100.0
	No	45.1	52.7	2.2	100.0
Total		62.6	36.4	1.0	100.0

En estas iniciativas en materia de igualdad destinadas a sus empleados/as han participado...		
	N	Porcentaje
Prácticamente solo mujeres	20	16,1
Más mujeres que hombres	77	62,1
Más o menos tantas mujeres como hombres	23	18,5
Más hombres que mujeres	2	1,6
Prácticamente solo hombres	--	--
Ns/Nc	2	1,6
Total	124	100,0
Fuente: Elaboración Propia		

		¿En su opinión, en estas iniciativas en materia de igualdad destinadas a sus empleados/as han participado...					
		Prácticamente sólo mujeres	Más mujeres que hombres	Más o menos tantas mujeres como hombres	Más hombres que mujeres	Ns/Nc	Total
Tamaño da Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	15.6	58.4	22.1	2.6	1.3	100.0
	De 50.000 a 100.000 habitantes	17.0	68.1	12.8		2.1	100.0
Total		16.1	62.1	18.5	1.6	1.6	100.0
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	14.9	62.8	19.1	1.1	2.1	100.0
	Mujer	20.0	60.0	16.7	3.3		100.0
Total		16.1	62.1	18.5	1.6	1.6	100.0
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	19.4	54.8	21.0	3.2	1.6	100.0
	Partido Popular (PP)	13.5	73.0	13.5			100.0
	Otros partidos políticos	12.0	64.0	20.0		4.0	100.0
Total		16.1	62.1	18.5	1.6	1.6	100.0
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía	50.0	25.0	25.0			100.0
	Concejalía (Competencia exclusiva)	13.8	69.0	10.3	3.4	3.4	100.0
	Concejalía (Competencia compartida)	14.5	61.3	22.6	1.6		100.0
	Otros (inferiores a Concejalía)	17.2	62.1	17.2		3.4	100.0
Total		16.1	62.1	18.5	1.6	1.6	100.0
Existencia de un Plan de Igualdad Municipal	Sí	16.9	61.4	19.3	2.4		100.0
	No	14.6	63.4	17.1		4.9	100.0
Total		16.1	62.1	18.5	1.6	1.6	100.0

Denominación de la principal entidad dependiente del Gobierno Local dedicada a Mujer y/o Igualdad		
	Frecuencia	Porcentaje
Su denominación incluye el término Igualdad	87	43,9
Su denominación incluye el término Mujer	63	31,8
Su denominación incluye los términos Mujer e Igualdad	23	11,6
Su denominación se remite a Bienestar / Servicios Sociales	19	9,6
Otras denominaciones	6	3,0
Total	198	100,0

		7. ¿Cómo se denomina la principal entidad dependiente del Gobierno Loca dedicada a mujer y/o igualdad?					Total
		Su denominación incluye el término Igualdad	Su denominación incluye el término Mujer	Su denominación incluye los términos Mujer e Igualdad	Su denominación se remite a Bienestar / Servicios Sociales	Otras denominaciones	
Tamaño da Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	44.4	31.0	11.9	9.5	3.2	100.0
	De 50.000 a 100.000 habitantes	43.1	33.3	11.1	9.7	2.8	100.0
Total		43.9	31.8	11.6	9.6	3.0	100.0
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	43.4	32.4	13.1	9.0	2.1	100.0
	Mujer	45.3	30.2	7.5	11.3	5.7	100.0
Total		43.9	31.8	11.6	9.6	3.0	100.0
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	50.5	24.7	11.3	8.2	5.2	100.0
	Partido Popular (PP)	37.5	42.2	9.4	10.9		100.0
	Otros partidos políticos	37.8	32.4	16.2	10.8	2.7	100.0
Total		43.9	31.8	11.6	9.6	3.0	100.0
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía	20.0	40.0	40.0			100.0
	Concejalía (Competencia exclusiva)	53.3	33.3	11.1		2.2	100.0
	Concejalía (Competencia compartida)	45.3	30.2	13.2	8.5	2.8	100.0
	Otros (inferiores a Concejalía)	33.3	33.3	4.8	23.8	4.8	100.0
Total		43.9	31.8	11.6	9.6	3.0	100.0
Existencia de un Plan de Igualdad Municipal	Sí	46.7	29.9	13.1	7.5	2.8	100.0
	No	40.7	34.1	9.9	12.1	3.3	100.0
Total		43.9	31.8	11.6	9.6	3.0	100.0

Nivel gerencial (rango orgánico) en que se sitúa la entidad municipal dedicada a Mujer y/o Igualdad

	Frecuencia	Porcentaje
Alcaldía	5	2,5
Concejalía (competencia compartida)	106	53,5
Concejalía (competencia exclusiva)	45	22,7
Área	28	14,1
Sección	9	4,5
Otros	5	2,5
Total	198	100,0

		Nivel gerencial en que se sitúa la entidad municipal dedicada a Mujer y/ Igualdad						Total
		Alcaldía	Concejalía (competencia compartida)	Concejalía (competencia exclusiva)	Área	Sección	Otros	
Tamaño da Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	2.4	57.1	20.6	15.1	4.0	.8	100.0
	De 50.000 a 100.000 habitantes	2.8	47.2	26.4	12.5	5.6	5.6	100.0
Total		2.5	53.5	22.7	14.1	4.5	2.5	100.0
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	1.4	53.8	20.0	16.6	5.5	2.8	100.0
	Mujer	5.7	52.8	30.2	7.5	1.9	1.9	100.0
Total		2.5	53.5	22.7	14.1	4.5	2.5	100.0
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	4.1	51.5	25.8	10.3	5.2	3.1	100.0
	Partido Popular (PP)		67.2	20.3	9.4	3.1		100.0
	Otros partidos políticos	2.7	35.1	18.9	32.4	5.4	5.4	100.0
Total		2.5	53.5	22.7	14.1	4.5	2.5	100.0
Existencia de un Plan de Igualdad Municipal	Sí	3.7	48.6	25.2	14.0	6.5	1.9	100.0
	No	1.1	59.3	19.8	14.3	2.2	3.3	100.0
Total		2.5	53.5	22.7	14.1	4.5	2.5	100.0

Sexo del /a principal responsable de la entidad municipal dedicada a Mujer y/o Igualdad		
	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	13	6,6
Mujer	185	93,4
Total	198	100,0

		P.9. Sexo del /a principal responsable de la entidad municipal dedicada a mujer / igualdad:		
		Hombre	Mujer	Total
Tamaño da Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	4.8	95.2	100.0
	De 50.000 a 100.000 habitantes	9.7	90.3	100.0
Total		6.6	93.4	100.0
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	4.8	95.2	100.0
	Mujer	11.3	88.7	100.0
Total		6.6	93.4	100.0
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	8.2	91.8	100.0
	Partido Popular (PP)	6.3	93.8	100.0
	Otros partidos políticos	2.7	97.3	100.0
Total		6.6	93.4	100.0
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía		100.0	100.0
	Concejalía (Competencia exclusiva)	6.7	93.3	100.0
	Concejalía (Competencia compartida)	3.8	96.2	100.0
	Otros (inferiores a Concejalía)	14.3	85.7	100.0
Total		6.6	93.4	100.0
Existencia de un Plan de Igualdad Municipal	Sí	7.5	92.5	100.0
	No	5.5	94.5	100.0
Total		6.6	93.4	100.0

		Competencia exclusiva	Comercio	Empleo	Cultura	Deportes	Servicios Sociales	Familia	Juventud	Educación	Transportes	Seguridad Ciudadana	Rural	Medio Ambiente	Salud	Consumo	Urbanismo	Otros	Ns/Nc
Tamaño da Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	28,6	2,4	8,7	3,2	3,2	47,6	19,8	10,3	11,9	0,8	0,8		0,8	17,5	7,1	1,6	17,5	
	De 50.000 a 100.000 habitantes	34,7	1,4	2,8	4,2	1,4	36,1	15,3	8,3	13,9	1,4		1,4	1,4	15,3	11,1		25,0	2,8
Total		30,8	2,0	6,6	3,5	2,5	43,4	18,2	9,6	12,6	1,0	0,5	0,5	1,0	16,7	8,6	1,0	20,2	1,0
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	29,0	1,4	7,6	4,1	3,4	44,1	20,7	11,7	13,8				1,4	15,9	9,0	0,7	20,0	0,7
	Mujer	35,8	3,8	3,8	1,9		41,5	11,3	3,8	9,4	3,8	1,9	1,9		18,9	7,5	1,9	20,8	1,9
Total		30,8	2,0	6,6	3,5	2,5	43,4	18,2	9,6	12,6	1,0	0,5	0,5	1,0	16,7	8,6	1,0	20,2	1,0
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	32,0	2,1	7,2	2,1	1,0	39,2	11,3	10,3	12,4	2,1	1,0		1,0	14,4	7,2	1,0	20,6	1,0
	Partido Popular (PP)	26,6	1,6	7,8	6,3	1,6	53,1	28,1	4,7	15,6			1,6		15,6	6,3	1,6	21,9	
	Otros partidos políticos	35,1	2,7	2,7	2,7	8,1	37,8	18,9	16,2	8,1				2,7	24,3	16,2		16,2	2,7
Total		30,8	2,0	6,6	3,5	2,5	43,4	18,2	9,6	12,6	1,0	0,5	0,5	1,0	16,7	8,6	1,0	20,2	1,0
Existencia de un Plan de Igualdad Municipal vigente	Sí	35,5	2,8	9,3	3,7	2,8	37,4	13,1	10,3	8,4	0,9	0,9		0,9	13,1	6,5		21,5	
	No	25,3	1,1	3,3	3,3	2,2	50,5	24,2	8,8	17,6	1,1		1,1	1,1	20,9	11,0	2,2	18,7	2,2
Total		30,8	2,0	6,6	3,5	2,5	43,4	18,2	9,6	12,6	1,0	0,5	0,5	1,0	16,7	8,6	1,0	20,2	1,0

Competencias de las que es responsable la entidad municipal dedicada a Mujer y/o Igualdad *(Respuesta Múltiple)*	Frecuencia	Porcentaje
Competencia exclusiva	61	30,8
Comercio	4	2,0
Empleo	13	6,6
Cultura	7	3,5
Deportes	5	2,5
Servicios Sociales	86	43,4
Familia	36	18,2
Juventud	19	9,6
Educación	25	12,6
Transportes	2	1,0
Seguridad Ciudadana	1	0,5
Rural	1	0,5
Medio Ambiente	2	1,0
Salud	33	16,7
Consumo	17	8,6
Urbanismo	2	1,0
Otros	40	20,2
Ns/Nc	2	1,0

El presupuesto del que dispone la entidad municipal de mujer/igualdad es...	Frecuencia	Porcentaje
Muy insuficiente para desenvolver las funciones básicas	12	6,1
Insuficiente para desenvolver las funciones básicas	36	18,2
Ajustado para desenvolver las funciones básicas	98	49,5
Suficiente para desenvolver las funciones básicas	36	18,2
Permite desenvolverlas y también implementar otras acciones complementarias	9	4,5
Ns/Nc	7	3,5
Total	198	100,0

		P.11. El presupuesto del que dispone la entidad municipal de mujer/igualdad es...						
		Muy insuficiente para desenvolver las funciones básicas	Insuficiente para desenvolver las funciones básicas	Ajustado para desenvolver las funciones básicas	Suficiente para desenvolver las funciones básicas holgadamen	Permite no sólo desenvolver las funciones básicas sino tambi	Ns/Nc	Total
Tamaño da Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	7.9	16.7	51.6	14.3	6.3	3.2	100.0
	De 50.000 a 100.000 habitantes	2.8	20.8	45.8	25.0	1.4	4.2	100.0
Total		6.1	18.2	49.5	18.2	4.5	3.5	100.0
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	5.5	18.6	46.9	20.0	4.8	4.1	100.0
	Mujer	7.5	17.0	56.6	13.2	3.8	1.9	100.0
Total		6.1	18.2	49.5	18.2	4.5	3.5	100.0
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	6.2	18.6	48.5	16.5	4.1	6.2	100.0
	Partido Popular (PP)	3.1	21.9	51.6	17.2	4.7	1.6	100.0
	Otros partidos políticos	10.8	10.8	48.6	24.3	5.4		100.0
Total		6.1	18.2	49.5	18.2	4.5	3.5	100.0
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía			60.0	40.0			100.0
	Concejalía (Competencia exclusiva)	4.4	15.6	57.8	13.3	6.7	2.2	100.0
	Concejalía (Competencia compartida)	7.5	23.6	44.3	17.0	3.8	3.8	100.0
	Otros (inferiores a Concejalía)	4.8	9.5	52.4	23.8	4.8	4.8	100.0
Total		6.1	18.2	49.5	18.2	4.5	3.5	100.0
Existencia de un Plan de Igualdad Municipal	Sí	6.5	15.9	55.1	15.0	5.6	1.9	100.0
	No	5.5	20.9	42.9	22.0	3.3	5.5	100.0
Total		6.1	18.2	49.5	18.2	4.5	3.5	100.0

Porcentaje de Técnicas/os de Igualdad en la entidad municipal dedicada a Mujer y/o Igualdad		
	Frecuencia	Porcentaje
0% de Técnicas/os de Igualdad de Género	33	16,7
Hasta el 24,99% de Técnicas/os de Igualdad de Género	22	11,1
De 25,00% a 49,99% de Técnicas/os de Igualdad de Género	40	20,2
De 50,00% a 74,99% de Técnicas/os de Igualdad de Género	43	21,7
De 75,00% a 100,00% de Técnicas/os de Igualdad de Género	60	30,3
Total	198	100,0

Porcentaje de Técnicas/os de Igualdad	
Media	Desv.Típ.
51,00	35,53

		Porcentaje de Técnicas/os de Igualdad en la entidad municipal dedicada a mujer y/o igualdad					
		0% de Técnicas/os de Igualdad de Género	Hasta el 24,99% de Técnicas/os de Igualdad de Género	De 25,00% a 49,99% de Técnicas/os de Igualdad de Género	De 50,00% a 74,99% de Técnicas/os de Igualdad de Género	De 75,00% a 100,00% de Técnicas/os de Igualdad de Género	Total
Tamaño da Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	15.9	13.5	20.6	23.8	26.2	100.0
	De 50.000 a 100.000 habitantes	18.1	6.9	19.4	18.1	37.5	100.0
Total		16.7	11.1	20.2	21.7	30.3	100.0
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	16.6	12.4	20.0	22.8	28.3	100.0
	Mujer	17.0	7.5	20.8	18.9	35.8	100.0
Total		16.7	11.1	20.2	21.7	30.3	100.0
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	12.4	7.2	21.6	26.8	32.0	100.0
	Partido Popular (PP)	26.6	18.8	15.6	9.4	29.7	100.0
	Otros partidos políticos	10.8	8.1	24.3	29.7	27.0	100.0
Total		16.7	11.1	20.2	21.7	30.3	100.0
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía			20.0	40.0	40.0	100.0
	Concejalía (Competencia exclusiva)	13.3	6.7	31.1	26.7	22.2	100.0
	Concejalía (Competencia compartida)	19.8	15.1	17.0	17.9	30.2	100.0
	Otros (inferiores a Concejalía)	14.3	7.1	16.7	23.8	38.1	100.0
Total		16.7	11.1	20.2	21.7	30.3	100.0
Existencia de un Plan de Igualdad Municipal	Sí	10.3	11.2	25.2	23.4	29.9	100.0
	No	24.2	11.0	14.3	19.8	30.8	100.0
Total		16.7	11.1	20.2	21.7	30.3	100.0

Grado de satisfacción con la Coordinación para la prestación de servicios por parte de otras áreas con la entidad de Mujer / Igualdad		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecha/o	6	3,0
Insatisfecha/o	23	11,6
Normal	86	43,4
Satisfecha/o	62	31,3
Muy satisfecha/o	14	7,1
Ns/Nc	7	3,5
Total	198	100,0

Grado de satisfacción con la Colaboración (apoyo recibido) por parte de otras áreas con la entidad de Mujer / Igualdad		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecha/o	5	2,5
Insatisfecha/o	31	15,7
Normal	83	41,9
Satisfecha/o	59	29,8
Muy satisfecha/o	14	7,1
Ns/Nc	6	3,0
Total	198	100,0

		P.14. ¿En qué medida, en términos de coordinación (para la prestación de servicios) está satisfecha/o con la relación de la entidad municipal de mujer / igualdad con otras áreas del municipio?						
		Muy insatisfecha/o	Insatisfecha/o	Normal	Satisfecha/o	Muy satisfecha/o	Ns/Nc	Total
Tamaño da Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	4.8	11.1	42.1	30.2	8.7	3.2	100.0
	De 50.000 a 100.000 habitantes		12.5	45.8	33.3	4.2	4.2	100.0
Total		3.0	11.6	43.4	31.3	7.1	3.5	100.0
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	2.8	11.7	44.8	30.3	7.6	2.8	100.0
	Mujer	3.8	11.3	39.6	34.0	5.7	5.7	100.0
Total		3.0	11.6	43.4	31.3	7.1	3.5	100.0
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	1.0	13.4	49.5	26.8	6.2	3.1	100.0
	Partido Popular (PP)	4.7	10.9	32.8	37.5	10.9	3.1	100.0
	Otros partidos políticos	5.4	8.1	45.9	32.4	2.7	5.4	100.0
Total		3.0	11.6	43.4	31.3	7.1	3.5	100.0
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía			80.0		20.0		100.0
	Concejalía (Competencia exclusiva)	4.4	11.1	48.9	31.1	4.4		100.0
	Concejalía (Competencia compartida)	2.8	12.3	37.7	34.9	8.5	3.8	100.0
	Otros (inferiores a Concejalía)	2.4	11.9	47.6	26.2	4.8	7.1	100.0
Total		3.0	11.6	43.4	31.3	7.1	3.5	100.0
Existencia de un Plan de Igualdad Municipal	Sí	3.7	10.3	49.5	29.0	5.6	1.9	100.0
	No	2.2	13.2	36.3	34.1	8.8	5.5	100.0
Total		3.0	11.6	43.4	31.3	7.1	3.5	100.0

		P.14. ¿En qué medida, en términos de colaboración (apoyo recibido) está satisfecha/o con la relación de la entidad municipal de mujer / igualdad con otra áreas del municipio?						
		Muy insatisfecha/o	Insatisfecha/o	Normal	Satisfecha/o	Muy satisfecha/o	Ns/Nc	Total
Tamaño da Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	3.2	16.7	40.5	28.6	8.7	2.4	100.0
	De 50.000 a 100.000 habitantes	1.4	13.9	44.4	31.9	4.2	4.2	100.0
Total		2.5	15.7	41.9	29.8	7.1	3.0	100.0
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	2.8	15.2	42.1	29.7	7.6	2.8	100.0
	Mujer	1.9	17.0	41.5	30.2	5.7	3.8	100.0
Total		2.5	15.7	41.9	29.8	7.1	3.0	100.0
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)		23.7	41.2	24.7	7.2	3.1	100.0
	Partido Popular (PP)	4.7	7.8	43.8	32.8	9.4	1.6	100.0
	Otros partidos políticos	5.4	8.1	40.5	37.8	2.7	5.4	100.0
Total		2.5	15.7	41.9	29.8	7.1	3.0	100.0
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía		20.0	40.0	20.0	20.0		100.0
	Concejalía (Competencia exclusiva)	2.2	15.6	44.4	31.1	6.7		100.0
	Concejalía (Competencia compartida)	2.8	17.9	36.8	32.1	7.5	2.8	100.0
	Otros (inferiores a Concejalía)	2.4	9.5	52.4	23.8	4.8	7.1	100.0
Total		2.5	15.7	41.9	29.8	7.1	3.0	100.0
Existencia de un Plan de Igualdad Municipal	Sí	3.7	16.8	44.9	27.1	5.6	1.9	100.0
	No	1.1	14.3	38.5	33.0	8.8	4.4	100.0
Total		2.5	15.7	41.9	29.8	7.1	3.0	100.0

Cantidad presupuestaria media destinada al Ámbito de la Igualdad y el Empleo para el año en curso	
Media	Desv.Típ.
59.840,56	118.252,758

Cantidad presupuestaria destinada al Ámbito de la Igualdad y el Empleo para el año en curso, dentro del presupuesto de la entidad municipal dedicada a Mujer y/o Igualdad		
	Frecuencia	Porcentaje
0 euros	76	38,4
Hasta 30.000 euros	35	17,7
De 30.001 a 90.000 euros	30	15,2
De 90.001 a 200.000 euros	16	8,1
Más de 200.000 euros	17	8,6
Ns/Nc	24	12,1
Total	198	100,0

		P.15. Dentro del presupuesto de la entidad municipal dedicada a mujer o igualdad, ¿cuál es la cantidad destinada al ámbito de la gualdad y el empleo para el año en curso?	
		Media	Desviación típica
Tamaño da Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	53,020.3	106.425,47
	De 50.000 a 100.000 habitantes	71,857.3	136.725,54
	Total	59,840.6	118.252,76
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	66,194.1	129.372,54
	Mujer	43,632.5	82.391,95
	Total	59,840.6	118.252,76
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	67,104.0	121.251,72
	Partido Popular (PP)	65,924.4	136.498,45
	Otros partidos políticos	31,909.9	64.485,22
	Total	59,840.6	118.252,76
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía	1,400.0	2.607,68
	Concejalía (Competencia exclusiva)	93,210.0	163.690,50
	Concejalía (Competencia compartida)	54,759.1	108.424,35
	Otros (inferiores a Concejalía)	42,862.5	76.168,26
	Total	59,840.6	118.252,76
Existencia de un Plan de Igualdad Municipal vigente	Sí	57,676.9	105.084,43
	No	62,212.8	131.800,07
	Total	59,840.6	118.252,76

		Cantidad presupuestaria destinada al Ámbito de la Igualdad y e Empleo para el año en curso					
		0 euros	Hasta 30. 000 euros	De 30.001 a 90.000 euros	De 90.001 a 200.000 euros	Más de 200.000 euros	Total
Tamaño da Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	47.7	18.9	16.2	7.2	9.9	100.0
	De 50.000 a 100.000 habitantes	36.5	22.2	19.0	12.7	9.5	100.0
Total		43.7	20.1	17.2	9.2	9.8	100.0
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	40.8	20.8	18.4	8.8	11.2	100.0
	Mujer	51.0	18.4	14.3	10.2	6.1	100.0
Total		43.7	20.1	17.2	9.2	9.8	100.0
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	44.6	19.3	13.3	10.8	12.0	100.0
	Partido Popular (PP)	38.6	19.3	22.8	10.5	8.8	100.0
	Otros partidos políticos	50.0	23.5	17.6	2.9	5.9	100.0
Total		43.7	20.1	17.2	9.2	9.8	100.0
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía	60.0	40.0				100.0
	Concejalía (Competencia exclusiva)	45.2	7.1	16.7	19.0	11.9	100.0
	Concejalía (Competencia compartida)	38.6	25.0	21.6	5.7	9.1	100.0
	Otros (inferiores a Concejalía)	51.3	20.5	10.3	7.7	10.3	100.0
Total		43.7	20.1	17.2	9.2	9.8	100.0
Existencia de un Plan de Igualdad Municipal	Sí	46.2	13.2	22.0	9.9	8.8	100.0
	No	41.0	27.7	12.0	8.4	10.8	100.0
Total		43.7	20.1	17.2	9.2	9.8	100.0

¿Existe aportación presupuestaria o de medios de otras áreas a la igualdad en el empleo?		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	85	42,9
No	98	49,5
Ns/Nc	15	7,6
Total	198	100,0

¿Se realiza una evaluación del impacto de las políticas ejecutadas dentro del área de Mujer / Igualdad?		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	91	46,0
No	101	51,0
Ns/Nc	6	3,0
Total	198	100,0

		P.17. ¿Se realiza una evaluación del impacto de las políticas ejecutadas dentro del área de mujer / igualdad ?			
		Sí	No	Ns/Nc	Total
Tamaño da Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	47.6	50.0	2.4	100.0
	De 50.000 a 100.000 habitantes	43.1	52.8	4.2	100.0
Total		46.0	51.0	3.0	100.0
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	49.0	48.3	2.8	100.0
	Mujer	37.7	58.5	3.8	100.0
Total		46.0	51.0	3.0	100.0
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	46.4	48.5	5.2	100.0
	Partido Popular (PP)	46.9	53.1		100.0
	Otros partidos políticos	43.2	54.1	2.7	100.0
Total		46.0	51.0	3.0	100.0
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía	60.0	40.0		100.0
	Concejalía (Competencia exclusiva)	46.7	48.9	4.4	100.0
	Concejalía (Competencia compartida)	44.3	52.8	2.8	100.0
	Otros (inferiores a Concejalía)	47.6	50.0	2.4	100.0
Total		46.0	51.0	3.0	100.0
Existencia de un Plan de Igualdad Municipal	Sí	62.6	36.4	.9	100.0
	No	26.4	68.1	5.5	100.0
Total		46.0	51.0	3.0	100.0

Existencia de un Plan Municipal de Igualdad vigente		
	N	Porcentaje
Si	107	54,0
No	91	46,0
Total	198	100,0
Fuente: Elaboración Propia		

¿El Plan de Igualdad Municipal vigente fue aprobado por el Pleno Municipal?		
	N	Porcentaje
Si	98	91,6
No	5	4,7
Ns/Nc	4	3,7
Total	107	100,0

		Existencia de un Plan de Igualdad Municipal vigente		Total
		Sí	No	
Tamaño da Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	54.8	45.2	100.0
	De 50.000 a 100.000 habitantes	52.8	47.2	100.0
Total		54.0	46.0	100.0
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	53.1	46.9	100.0
	Mujer	56.6	43.4	100.0
Total		54.0	46.0	100.0
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	61.9	38.1	100.0
	Partido Popular (PP)	39.1	60.9	100.0
	Otros partidos políticos	59.5	40.5	100.0
Total		54.0	46.0	100.0
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía	80.0	20.0	100.0
	Concejalía (Competencia exclusiva)	60.0	40.0	100.0
	Concejalía (Competencia compartida)	49.1	50.9	100.0
	Otros (inferiores a Concejalía)	57.1	42.9	100.0
Total		54.0	46.0	100.0

		P.19. ¿El Plan de Igualdad Municipal vigente fue aprobado por el Pleno Municipal?			Total
		Sí	No	Ns/Nc	
Tamaño da Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	91.3	5.8	2.9	100.0
	De 50.000 a 100.000 habitantes	92.1	2.6	5.3	100.0
Total		91.6	4.7	3.7	100.0
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	92.2	5.2	2.6	100.0
	Mujer	90.0	3.3	6.7	100.0
Total		91.6	4.7	3.7	100.0
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	91.7	6.7	1.7	100.0
	Partido Popular (PP)	92.0	4.0	4.0	100.0
	Otros partidos políticos	90.9		9.1	100.0
Total		91.6	4.7	3.7	100.0
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía	100.0			100.0
	Concejalía (Competencia exclusiva)	88.9	7.4	3.7	100.0
	Concejalía (Competencia compartida)	92.3	1.9	5.8	100.0
	Otros (inferiores a Concejalía)	91.7	8.3		100.0
Total		91.6	4.7	3.7	100.0

Presupuesto del Plan de Igualdad vigente		
	N	Porcentaje
0 Euros	27	29,7
Hasta 30.000 Euros	20	22,0
De 30.001 a 60.000 Euros	19	20,9
De 60.001 a 150.000 Euros	13	14,3
Más de 150.000 Euros	12	13,2
Total	91	100,0

Monto medio destinado al Presupuesto del Plan de Igualdad vigente	
Media	Desv. Típica
90.061,19 EUR	205.147,03

		Presupuesto del Plan de Igualdad vigente					Total
		0 euros	Hasta 30.000 euros	De 30.001 a 60.000 euros	De 60.001 a 150.000 euros	Más de 150.000 euros	
Tamaño da Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	33.9	18.6	27.1	8.5	11.9	100.0
	De 50.000 a 100.000 habitantes	21.9	28.1	9.4	25.0	15.6	100.0
Total		29.7	22.0	20.9	14.3	13.2	100.0
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	30.8	18.5	21.5	15.4	13.8	100.0
	Mujer	26.9	30.8	19.2	11.5	11.5	100.0
Total		29.7	22.0	20.9	14.3	13.2	100.0
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	35.8	20.8	20.8	13.2	9.4	100.0
	Partido Popular (PP)	23.8	28.6	14.3	19.0	14.3	100.0
	Otros partidos políticos	17.6	17.6	29.4	11.8	23.5	100.0
Total		29.7	22.0	20.9	14.3	13.2	100.0
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía	33.3	33.3		33.3		100.0
	Concejalía (Competencia exclusiva)	37.0	11.1	25.9	7.4	18.5	100.0
	Concejalía (Competencia compartida)	22.5	27.5	17.5	20.0	12.5	100.0
	Otros (inferiores a Concejalía)	33.3	23.8	23.8	9.5	9.5	100.0
Total		29.7	22.0	20.9	14.3	13.2	100.0

		P.20. Presupuesto Plan de Igualdad vigente	
		Media	Desviación típ.
Tamaño da Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	82,815.22	199,450.99
	De 50.000 a 100.000 habitantes	103,420.94	217,877.46
Total		90,061.19	205,147.04
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	101,897.71	233,571.22
	Mujer	60,469.88	102,810.75
Total		90,061.19	205,147.04
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	68,197.17	168,477.57
	Partido Popular (PP)	121,668.62	270,601.65
	Otros partidos políticos	119,181.00	221,703.33
Total		90,061.19	205,147.04
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía	34,924.67	41,480.37
	Concejalía (Competencia exclusiva)	135,100.67	284,765.86
	Concejalía (Competencia compartida)	87,562.25	194,602.44
	Otros (inferiores a Concejalía)	44,789.81	67,727.54
Total		90,061.19	205,147.04

Monto medio de la partida destinada a la Igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer en el Empleo	
Media	Desv. Típica
5.773,57 EUR	22.195,95

		artida destinada a la Igualdad de Oportunidades entre el hombre y l mujer en materia de Empleo					Total
		0 euros	Hasta 6.000 euros	De 6.001 a 20.000 euros	De 20.001 a 33.000 euros	Más de 33.000 euros	
Tamaño da Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	80.7	3.5	3.5	5.3	7.0	100.0
	De 50.000 a 100.000 habitantes	81.3	6.3	6.3	3.1	3.1	100.0
Total		80.9	4.5	4.5	4.5	5.6	100.0
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	76.6	6.3	4.7	6.3	6.3	100.0
	Mujer	92.0		4.0		4.0	100.0
Total		80.9	4.5	4.5	4.5	5.6	100.0
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	84.0	2.0	4.0	4.0	6.0	100.0
	Partido Popular (PP)	70.0	5.0	10.0	5.0	10.0	100.0
	Otros partidos políticos	84.2	10.5		5.3		100.0
Total		80.9	4.5	4.5	4.5	5.6	100.0
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía	66.7	33.3				100.0
	Concejalía (Competencia exclusiva)	85.2		7.4	7.4		100.0
	Concejalía (Competencia compartida)	78.9	2.6	5.3	2.6	10.5	100.0
	Otros (inferiores a Concejalía)	81.0	9.5		4.8	4.8	100.0
Total		80.9	4.5	4.5	4.5	5.6	100.0

		P.20. Partida destinada a la gualdad de Oportunidades entre el hombre y la mujer en materia de Empleo	
		Media	Desviación típ.
Tamaño da Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	7,335.93	27,034.86
	De 50.000 a 100.000 habitantes	2,990.63	8,107.52
Total		5,773.57	22,195.96
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	7,442.94	25,841.76
	Mujer	1,500.00	5,196.15
Total		5,773.57	22,195.96
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	6,930.00	28,387.27
	Partido Popular (PP)	6,587.40	11,803.62
	Otros partidos políticos	1,873.68	6,879.34
Total		5,773.57	22,195.96
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía	2,000.00	3,464.10
	Concejalía (Competencia exclusiva)	3,166.67	8,769.48
	Concejalía (Competencia compartida)	9,424.95	32,478.46
	Otros (inferiores a Concejalía)	3,057.14	8,406.46
Total		5,773.57	22,195.96

Porcentaje del presupuesto del Plan de Igualdad vigente destinado a la Igualdad de Oportunidades entre el hombre y la mujer en materia de Empleo		
	N	Porcentaje
0%	45	73,8
Hasta un 20,00%	8	13,1
De 20,01% hasta un 60,00%	5	8,2
Más de un 60,00%	3	4,9
Total	61	100,0

Media del porcentaje del presupuesto del Plan de Igualdad destinado a la Igualdad de Oportunidades en materia de Empleo	
Media	Desv. Típica
10,03%	24,36

Asignaciones presupuestarias a las Concejalías para que desarrollen el Plan de Igualdad Municipal		
	N	Porcentaje
Sí, a todas las Concejalías	8	7,5
Sí, a algunas Concejalías	11	10,3
No	80	74,8
Ns/Nc	8	7,5
Total	107	100,0

		P.21. ¿Contempla el Plan de Igualdad asignaciones esupuestarias a las Concejalías para que desarrolle el Plan?				Total
		Sí, a todas las Concejalías	Sí, a algunas Concejalías	No	Ns/Nc	
Tamaño da Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	7.2	11.6	73.9	7.2	100.0
	De 50.000 a 100.000 habitantes	7.9	7.9	76.3	7.9	100.0
Total		7.5	10.3	74.8	7.5	100.0
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	7.8	11.7	72.7	7.8	100.0
	Mujer	6.7	6.7	80.0	6.7	100.0
Total		7.5	10.3	74.8	7.5	100.0
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	5.0	11.7	76.7	6.7	100.0
	Partido Popular (PP)	16.0	8.0	68.0	8.0	100.0
	Otros partidos políticos	4.5	9.1	77.3	9.1	100.0
Total		7.5	10.3	74.8	7.5	100.0
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía	25.0		75.0		100.0
	Concejalía (Competencia exclusiva)	3.7	7.4	81.5	7.4	100.0
	Concejalía (Competencia compartida)	5.8	13.5	73.1	7.7	100.0
	Otros (inferiores a Concejalía)	12.5	8.3	70.8	8.3	100.0
Total		7.5	10.3	74.8	7.5	100.0

Grado de satisfacción con el cumplimiento del actual Plan de Igualdad Municipal		
	N	Porcentaje
Muy insatisfecho/a	2	1,9
Insatisfecho/a	25	23,4
Normal	42	39,3
Satisfecho/a	26	24,3
Muy satisfecho/a	5	4,7
Ns/Nc	7	6,5
Total	107	100,0

		P.22. ¿Cuál es su grado de satisfacción con el cumplimiento del actual Plan de Igualdad?						Total
		Muy insatisfecha/o	Insatisfecha/o	Normal	Satisfecha/o	Muy satisfecha/o	Ns/Nc	
Tamaño da Población	De 25.000 a 49.999 habitantes		26.1	40.6	24.6	4.3	4.3	100.0
	De 50.000 a 100.000 habitantes	5.3	18.4	36.8	23.7	5.3	10.5	100.0
Total		1.9	23.4	39.3	24.3	4.7	6.5	100.0
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	2.6	16.9	40.3	28.6	3.9	7.8	100.0
	Mujer		40.0	36.7	13.3	6.7	3.3	100.0
Total		1.9	23.4	39.3	24.3	4.7	6.5	100.0
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	3.3	21.7	41.7	25.0	5.0	3.3	100.0
	Partido Popular (PP)		16.0	44.0	28.0	4.0	8.0	100.0
	Otros partidos políticos		36.4	27.3	18.2	4.5	13.6	100.0
Total		1.9	23.4	39.3	24.3	4.7	6.5	100.0
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía		75.0		25.0			100.0
	Concejalía (Competencia exclusiva)	7.4	29.6	29.6	25.9	3.7	3.7	100.0
	Concejalía (Competencia compartida)		15.4	42.3	25.0	7.7	9.6	100.0
	Otros (inferiores a Concejalía)		25.0	50.0	20.8		4.2	100.0
Total		1.9	23.4	39.3	24.3	4.7	6.5	100.0

¿El Municipio genera información con datos desagregados por sexo para el diseño de las políticas municipales?		
	N	Porcentaje
Sí, para todo	16	8,1
Sí, para algunos casos	97	49,0
No	60	30,3
Ns/Nc	25	12,6
Total	198	100,0

		P.23. ¿El municipio genera información con datos desagregados por sexo para el diseño de las política municipales?				
		Sí, para todo	Sí, en algunos casos	No	Ns/Nc	Total
Tamaño da Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	8.7	43.7	33.3	14.3	100.0
	De 50.000 a 100.000 habitantes	6.9	58.3	25.0	9.7	100.0
Total		8.1	49.0	30.3	12.6	100.0
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	8.3	50.3	31.0	10.3	100.0
	Mujer	7.5	45.3	28.3	18.9	100.0
Total		8.1	49.0	30.3	12.6	100.0
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	8.2	51.5	26.8	13.4	100.0
	Partido Popular (PP)	7.8	45.3	32.8	14.1	100.0
	Otros partidos políticos	8.1	48.6	35.1	8.1	100.0
Total		8.1	49.0	30.3	12.6	100.0
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía		80.0	20.0		100.0
	Concejalía (Competencia exclusiva)	15.6	35.6	35.6	13.3	100.0
	Concejalía (Competencia compartida)	5.7	50.0	29.2	15.1	100.0
	Otros (inferiores a Concejalía)	7.1	57.1	28.6	7.1	100.0
Total		8.1	49.0	30.3	12.6	100.0
Existencia de un Plan de Igualdad Municipal	Sí	11.2	57.0	21.5	10.3	100.0
	No	4.4	39.6	40.7	15.4	100.0
Total		8.1	49.0	30.3	12.6	100.0

¿Existe algún programa que cuente con la elaboración de presupuestos de género?		
	N	Porcentaje
Sí, para todo	5	2,5
Sí, para algunos casos	37	18,7
No	131	66,2
Ns/Nc	25	12,6
Total	198	100,0

		P.24. ¿Existe algún programa que cuente con la elaboración de presupuestos de género?				
		Sí, para todo	Sí, en algunos casos	No	Ns/Nc	Total
Tamaño da Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	2.4	17.5	66.7	13.5	100.0
	De 50.000 a 100.000 habitantes	2.8	20.8	65.3	11.1	100.0
Total		2.5	18.7	66.2	12.6	100.0
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	2.1	20.0	67.6	10.3	100.0
	Mujer	3.8	15.1	62.3	18.9	100.0
Total		2.5	18.7	66.2	12.6	100.0
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	3.1	16.5	68.0	12.4	100.0
	Partido Popular (PP)	1.6	26.6	60.9	10.9	100.0
	Otros partidos políticos	2.7	10.8	70.3	16.2	100.0
Total		2.5	18.7	66.2	12.6	100.0
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía		20.0	80.0		100.0
	Concejalía (Competencia exclusiva)	2.2	24.4	64.4	8.9	100.0
	Concejalía (Competencia compartida)	2.8	18.9	63.2	15.1	100.0
	Otros (inferiores a Concejalía)	2.4	11.9	73.8	11.9	100.0
Total		2.5	18.7	66.2	12.6	100.0
Existencia de un Plan de Igualdad Municipal	Sí	2.8	17.8	68.2	11.2	100.0
	No	2.2	19.8	63.7	14.3	100.0
Total		2.5	18.7	66.2	12.6	100.0

¿Se evalúa el impacto de género de los programas de las políticas municipales que no están directamente vinculadas con el Área de Mujer/Igualdad?		
	N	Porcentaje
Sí, para todo	5	2,5
Sí, para algunos casos	32	16,2
No	134	67,7
Ns/Nc	27	13,6
Total	198	100,0

		P.25. ¿Se evalúa el impacto de género de los programas de las políticas municipales que no están directamente vinculadas con el área de mujer/ igualdad?				
		Sí, para todo	Sí, en algunos casos	No	Ns/Nc	Total
Tamaño da Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	3.2	14.3	68.3	14.3	100.0
	De 50.000 a 100.000 habitantes	1.4	19.4	66.7	12.5	100.0
Total		2.5	16.2	67.7	13.6	100.0
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	3.4	16.6	67.6	12.4	100.0
	Mujer		15.1	67.9	17.0	100.0
Total		2.5	16.2	67.7	13.6	100.0
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	1.0	16.5	67.0	15.5	100.0
	Partido Popular (PP)	3.1	18.8	67.2	10.9	100.0
	Otros partidos políticos	5.4	10.8	70.3	13.5	100.0
Total		2.5	16.2	67.7	13.6	100.0
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía		40.0	60.0		100.0
	Concejalía (Competencia exclusiva)		17.8	71.1	11.1	100.0
	Concejalía (Competencia compartida)	2.8	14.2	66.0	17.0	100.0
	Otros (inferiores a Concejalía)	4.8	16.7	69.0	9.5	100.0
Total		2.5	16.2	67.7	13.6	100.0
Existencia de un Plan de Igualdad Municipal	Sí	2.8	19.6	63.6	14.0	100.0
	No	2.2	12.1	72.5	13.2	100.0
Total		2.5	16.2	67.7	13.6	100.0

¿Existen criterios de igualdad de género en alguno de los pliegos de contratación que el Ayuntamiento elabora para contratar empresas y otras entidades?		
	N	Porcentaje
Sí, para todo	16	8,1
Sí, para algunos casos	51	25,8
No	83	41,9
Ns/Nc	48	24,2
Total	198	100,0

		P.26. ¿Existen criterios de igualdad de género en alguno de los pliegos de contratación que el untamiento elabora para contratar empresas y otra entidades?				
		Sí, para todo	Sí, en algunos casos	No	Ns/Nc	Total
Tamaño da Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	10.3	26.2	39.7	23.8	100.0
	De 50.000 a 100.000 habitantes	4.2	25.0	45.8	25.0	100.0
Total		8.1	25.8	41.9	24.2	100.0
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	10.3	23.4	43.4	22.8	100.0
	Mujer	1.9	32.1	37.7	28.3	100.0
Total		8.1	25.8	41.9	24.2	100.0
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	9.3	25.8	43.3	21.6	100.0
	Partido Popular (PP)	6.3	23.4	42.2	28.1	100.0
	Otros partidos políticos	8.1	29.7	37.8	24.3	100.0
Total		8.1	25.8	41.9	24.2	100.0
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía		60.0	20.0	20.0	100.0
	Concejalía (Competencia exclusiva)	8.9	33.3	37.8	20.0	100.0
	Concejalía (Competencia compartida)	9.4	20.8	42.5	27.4	100.0
	Otros (inferiores a Concejalía)	4.8	26.2	47.6	21.4	100.0
Total		8.1	25.8	41.9	24.2	100.0
Existencia de un Plan de Igualdad Municipal	Sí	13.1	29.0	42.1	15.9	100.0
	No	2.2	22.0	41.8	34.1	100.0
Total		8.1	25.8	41.9	24.2	100.0

¿Existe algún criterio de discriminación positiva en la concesión de subvenciones municipales para subvenciones NO destinadas específicamente a la mujer?		
	N	Porcentaje
Sí, para todo	5	2,5
Sí, para algunos casos	42	21,2
No	110	55,6
Ns/Nc	41	20,7
Total	198	100,0

		27. ¿Existe algún criterio de discriminación positiva en la concesión de subvenciones municipales para subvenciones NO destinadas específicamente a la mujer?				
		Sí, para todo	Sí, en algunos casos	No	Ns/Nc	Total
Tamaño da Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	2.4	17.5	57.9	22.2	100.0
	De 50.000 a 100.000 habitantes	2.8	27.8	51.4	18.1	100.0
Total		2.5	21.2	55.6	20.7	100.0
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	2.8	22.1	55.9	19.3	100.0
	Mujer	1.9	18.9	54.7	24.5	100.0
Total		2.5	21.2	55.6	20.7	100.0
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	4.1	21.6	51.5	22.7	100.0
	Partido Popular (PP)		23.4	64.1	12.5	100.0
	Otros partidos políticos	2.7	16.2	51.4	29.7	100.0
Total		2.5	21.2	55.6	20.7	100.0
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía		40.0	60.0		100.0
	Concejalía (Competencia exclusiva)	4.4	17.8	62.2	15.6	100.0
	Concejalía (Competencia compartida)	.9	22.6	53.8	22.6	100.0
	Otros (inferiores a Concejalía)	4.8	19.0	52.4	23.8	100.0
Total		2.5	21.2	55.6	20.7	100.0
Existencia de un Plan de Igualdad Municipal	Sí	4.7	21.5	55.1	18.7	100.0
	No		20.9	56.0	23.1	100.0
Total		2.5	21.2	55.6	20.7	100.0

¿Ha puesto en marcha el Municipio iniciativas formativas en Igualdad de Género para sus ciudadanos/as?		
	N	Porcentaje
Si	175	88,4
No	21	10,6
Ns/Nc	2	1,0
Total	198	100,0

		P.28. ¿Ha puesto en marcha el municipio iniciativas formativas en materia de igualdad de género para sus ciudadanos/as?			
		Sí	No	Ns/Nc	Total
Tamaño da Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	87.3	11.1	1.6	100.0
	De 50.000 a 100.000 habitantes	90.3	9.7		100.0
Total		88.4	10.6	1.0	100.0
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	89.0	10.3	.7	100.0
	Mujer	86.8	11.3	1.9	100.0
Total		88.4	10.6	1.0	100.0
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	91.8	7.2	1.0	100.0
	Partido Popular (PP)	85.9	14.1		100.0
	Otros partidos políticos	83.8	13.5	2.7	100.0
Total		88.4	10.6	1.0	100.0
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía	100.0			100.0
	Concejalía (Competencia exclusiva)	91.1	8.9		100.0
	Concejalía (Competencia compartida)	88.7	10.4	.9	100.0
	Otros (inferiores a Concejalía)	83.3	14.3	2.4	100.0
Total		88.4	10.6	1.0	100.0
Existencia de un Plan de Igualdad Municipal	Sí	91.6	7.5	.9	100.0
	No	84.6	14.3	1.1	100.0
Total		88.4	10.6	1.0	100.0

Participación en las iniciativas formativas en materia de Igualdad de Género destinadas a los ciudadanos/as	N	Porcentaje
Prácticamente solo mujeres	61	34,9
Más mujeres que hombres	94	53,7
Más o menos tantas mujeres como hombres	16	9,1
Más hombres que mujeres	--	--
Prácticamente solo hombres	--	--
Ns/Nc	4	2,3
Total	175	100,0

		7.28.b En su opinión, en estas iniciativas formativas en materia de igualdad de género destinadas a los ciudadanos han participado...				
		Prácticamente sólo mujeres	Más mujeres que hombres	Más o menos tantas mujeres como hombres	Ns/Nc	Total
Tamaño da Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	36.4	51.8	9.1	2.7	100.0
	De 50.000 a 100.000 habitantes	32.3	56.9	9.2	1.5	100.0
Total		34.9	53.7	9.1	2.3	100.0
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	33.3	56.6	8.5	1.6	100.0
	Mujer	39.1	45.7	10.9	4.3	100.0
Total		34.9	53.7	9.1	2.3	100.0
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	38.2	53.9	4.5	3.4	100.0
	Partido Popular (PP)	25.5	56.4	16.4	1.8	100.0
	Otros partidos políticos	41.9	48.4	9.7		100.0
Total		34.9	53.7	9.1	2.3	100.0
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía	80.0	20.0			100.0
	Concejalía (Competencia exclusiva)	39.0	51.2	2.4	7.3	100.0
	Concejalía (Competencia compartida)	30.9	57.4	11.7		100.0
	Otros (inferiores a Concejalía)	34.3	51.4	11.4	2.9	100.0
Total		34.9	53.7	9.1	2.3	100.0
Existencia de un Plan de Igualdad Municipal	Sí	36.7	51.0	11.2	1.0	100.0
	No	32.5	57.1	6.5	3.9	100.0
Total		34.9	53.7	9.1	2.3	100.0

Promoción desde el Municipio de la formación de Agentes de Igualdad de Oportunidades		
	N	Porcentaje
Si	57	28,8
No	135	68,2
Ns/Nc	6	3,0
Total	198	100,0

		P.29. ¿Promueve el municipio la formación de Agentes de Igualdad de Oportunidades?			
		Sí	No	Ns/Nc	Total
Tamaño da Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	26.2	69.8	4.0	100.0
	De 50.000 a 100.000 habitantes	33.3	65.3	1.4	100.0
Total		28.8	68.2	3.0	100.0
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	30.3	66.9	2.8	100.0
	Mujer	24.5	71.7	3.8	100.0
Total		28.8	68.2	3.0	100.0
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	30.9	63.9	5.2	100.0
	Partido Popular (PP)	26.6	73.4		100.0
	Otros partidos políticos	27.0	70.3	2.7	100.0
Total		28.8	68.2	3.0	100.0
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía	60.0	40.0		100.0
	Concejalía (Competencia exclusiva)	33.3	66.7		100.0
	Concejalía (Competencia compartida)	26.4	68.9	4.7	100.0
	Otros (inferiores a Concejalía)	26.2	71.4	2.4	100.0
Total		28.8	68.2	3.0	100.0
Existencia de un Plan de Igualdad Municipal	Sí	29.9	67.3	2.8	100.0
	No	27.5	69.2	3.3	100.0
Total		28.8	68.2	3.0	100.0

¿Ha realizado el Municipio actividades de concienciación en esta Área?		
	N	Porcentaje
Si	124	62,6
No	68	34,3
Ns/Nc	6	3,0
Total	198	100,0

Existencia de un Plan Municipal de Organización del Uso del Tiempo		
	N	Porcentaje
Si	14	7,1
No	178	89,9
Ns/Nc	6	3,0
Total	198	100,0

		P.30.b. ¿Ha realizado el municipio actividades de concienciación en esta área?			
		Sí	No	Ns/Nc	Total
Tamaño da Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	60.3	37.3	2.4	100.0
	De 50.000 a 100.000 habitantes	66.7	29.2	4.2	100.0
Total		62.6	34.3	3.0	100.0
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	63.4	32.4	4.1	100.0
	Mujer	60.4	39.6		100.0
Total		62.6	34.3	3.0	100.0
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	64.9	32.0	3.1	100.0
	Partido Popular (PP)	54.7	40.6	4.7	100.0
	Otros partidos políticos	70.3	29.7		100.0
Total		62.6	34.3	3.0	100.0
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía	60.0	40.0		100.0
	Concejalía (Competencia exclusiva)	80.0	17.8	2.2	100.0
	Concejalía (Competencia compartida)	60.4	34.9	4.7	100.0
	Otros (inferiores a Concejalía)	50.0	50.0		100.0
Total		62.6	34.3	3.0	100.0
Existencia de un Plan de Igualdad Municipal	Sí	67.3	30.8	1.9	100.0
	No	57.1	38.5	4.4	100.0
Total		62.6	34.3	3.0	100.0

		P.30.a. ¿Existe un Plan Municipal de Organización del Uso del Tiempo?			
		Sí	No	Ns/Nc	Total
Tamaño da Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	7.9	88.9	3.2	100.0
	De 50.000 a 100.000 habitantes	5.6	91.7	2.8	100.0
Total		7.1	89.9	3.0	100.0
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	7.6	89.0	3.4	100.0
	Mujer	5.7	92.5	1.9	100.0
Total		7.1	89.9	3.0	100.0
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	8.2	88.7	3.1	100.0
	Partido Popular (PP)	6.3	90.6	3.1	100.0
	Otros partidos políticos	5.4	91.9	2.7	100.0
Total		7.1	89.9	3.0	100.0
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía	20.0	80.0		100.0
	Concejalía (Competencia exclusiva)	11.1	86.7	2.2	100.0
	Concejalía (Competencia compartida)	5.7	90.6	3.8	100.0
	Otros (inferiores a Concejalía)	4.8	92.9	2.4	100.0
Total		7.1	89.9	3.0	100.0
Existencia de un Plan de Igualdad Municipal	Sí	10.3	87.9	1.9	100.0
	No	3.3	92.3	4.4	100.0
Total		7.1	89.9	3.0	100.0

Existencia en el Ayuntamiento de un Centro Municipal de la Mujer		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	165	83,3
No	32	16,2
Ns/Nc	1	0,5
Total	198	100,0

Denominación del Centro Municipal de la Mujer		
	Frecuencia	Porcentaje
Su denominación incluye el término Igualdad	12	7,3
Su denominación incluye el término Mujer	142	86,1
Su denominación incluye los términos Mujer e Igualdad	8	4,8
Su denominación se remite a Bienestar / Servicios Sociales	2	1,2
Servicio de Atención a Víctimas de Violencia de Género	1	0,6
Total	165	100,0

		Denominación del Centro Municipal de la Mujer					
		Su denominación incluye el término Igualdad	Su denominación incluye el término Mujer	Su denominación incluye los términos Mujer e Igualdad	Su denominación se remite a Bienestar / Servicios Sociales	Servicio de Atención a Víctimas de Violencia de Género	Total
Tamaño da Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	7.4	86.1	4.6	.9	.9	100.0
	De 50.000 a 100.000 habitantes	7.0	86.0	5.3	1.8		100.0
Total		7.3	86.1	4.8	1.2	.6	100.0
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	8.4	84.0	5.9	.8	.8	100.0
	Mujer	4.3	91.3	2.2	2.2		100.0
Total		7.3	86.1	4.8	1.2	.6	100.0
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	6.0	90.5	3.6			100.0
	Partido Popular (PP)	8.2	83.7	2.0	4.1	2.0	100.0
	Otros partidos políticos	9.4	78.1	12.5			100.0
Total		7.3	86.1	4.8	1.2	.6	100.0
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía		100.0				100.0
	Concejalía (Competencia exclusiva)	12.2	80.5	7.3			100.0
	Concejalía (Competencia compartida)	8.0	83.9	4.6	2.3	1.1	100.0
	Otros (inferiores a Concejalía)		97.0	3.0			100.0
Total		7.3	86.1	4.8	1.2	.6	100.0
Existencia de un Plan de Igualdad Municipal	Sí	9.0	87.6	3.4			100.0
	No	5.3	84.2	6.6	2.6	1.3	100.0
Total		7.3	86.1	4.8	1.2	.6	100.0

Administración o entidad titular del Centro de la Mujer *(RESPUESTA MÚLTIPLE)*	Frecuencia	Porcentaje
Municipio	145	87,9
Comarca / Mancomunidad	4	2,4
Diputación Provincial	3	1,8
Administración Autonómica	24	14,5
Admón Gral. del Estado	1	0,6
Entidades Privadas	1	0,6
Otros	2	1,2

		Administración o entidad titular del Centro de la Mujer *(RESPUESTA MÚLTIPLE)*						
		Municipio	Comarca / Manco munidad	Diput. Provin cial	Admón. Autonó mica	Admón. Gral. del Estado	Entida des pri vadas	Otros
Tamaño de Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	88,0	3,7	1,9	13,9	0,0	0,0	1,9
	De 50.000 a 100.000 habitantes	87,7	0,0	1,8	15,8	1,8	1,8	0,0
	Total	87,9	2,4	1,8	14,5	0,6	0,6	1,2
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	89,1	1,7	0,8	13,4	0,0	0,8	1,7
	Mujer	84,8	4,3	4,3	17,4	2,2	0,0	0,0
	Total	87,9	2,4	1,8	14,5	0,6	0,6	1,2
Partido político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	89,3	2,4	1,2	13,1	0,0	1,2	2,4
	Partido Popular (PP)	79,6	2,0	4,1	20,4	2,0	0,0	0,0
	Otros partidos políticos	96,9	3,1	0,0	9,4	0,0	0,0	0,0
	Total	87,9	2,4	1,8	14,5	0,6	0,6	1,2
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Concejalía (Competencia exclusiva)	92,7	2,4	2,4	14,6	0,0	0,0	0,0
	Concejalía (Competencia compartida)	85,1	3,4	2,3	13,8	1,1	1,1	1,1
	Otros	87,9	0,0	0,0	18,2	0,0	0,0	3,0
	Total	87,9	2,4	1,8	14,5	0,6	0,6	1,2
Existencia de un Plan de Igualdad Municipal vigente	Sí	89,9	3,4	2,2	7,9	1,1	1,1	2,2
	No	85,5	1,3	1,3	22,4	0,0	0,0	0,0
	Total	87,9	2,4	1,8	14,5	0,6	0,6	1,2

Administraciones o entidades colaboradoras en el sostenimiento del Centro de la Mujer *(RESPUESTA MÚLTIPLE)*	Frecuencia	Porcentaje
Municipio	121	73,3
Comarca / Mancomunidad	7	4,2
Diputación Provincial	37	22,4
Administración Autonómica	109	66,1
Admón Gral. del Estado	7	4,2
Unión Europea	16	9,7
Entidades Privadas	7	4,2

		Administraciones o entidades colaboradoras en el sostenimiento del Centro de la Mujer *(RESPUESTA MÚLTIPLE)*						
		Muni cipio	Comarca / Manco munidad	Dipu tación Provin cial	Administra ción Autonó mica	Admón. Gral. del Estado	Unión Euro pea	Entidades Priva das
Tamaño de Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	70,4	5,6	21,3	64,8	2,8	7,4	2,8
	De 50.000 a 100.000 habitantes	78,9	1,8	24,6	68,4	7,0	14,0	7,0
	Total	73,3	4,2	22,4	66,1	4,2	9,7	4,2
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	73,1	3,4	24,4	68,9	4,2	12,6	5,0
	Mujer	73,9	6,5	17,4	58,7	4,3	2,2	2,2
	Total	73,3	4,2	22,4	66,1	4,2	9,7	4,2
Partido político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	81,0	6,0	27,4	67,9	3,6	11,9	4,8
	Partido Popular (PP)	57,1	2,0	6,1	67,3	6,1	10,2	4,1
	Otros partidos políticos	78,1	3,1	34,4	59,4	3,1	3,1	3,1
	Total	73,3	4,2	22,4	66,1	4,2	9,7	4,2
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía	100,0		50,0	100,0			
	Concejalía (Competencia exclusiva)	75,6	2,4	26,8	63,4		7,3	4,9
	Concejalía (Competencia compartida)	71,3	4,6	21,8	67,8	8,0	9,2	2,3
	Otros	72,7	6,1	15,2	60,6		15,2	9,1
	Total	73,3	4,2	22,4	66,1	4,2	9,7	4,2
Existencia de un Plan de Igualdad Municipal vigente	Sí	75,3	3,4	27,0	61,8	4,5	6,7	3,4
	No	71,1	5,3	17,1	71,1	3,9	13,2	5,3
	Total	73,3	4,2	22,4	66,1	4,2	9,7	4,2

Años de funcionamiento del Centro Municipal de la Mujer *(MEDIA)*			
	Frecuencia	Media	Desv.Típ.
Años	160	10,66	6,94

Años de funcionamiento del Centro Municipal de la Mujer		
	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5 años	50	30,3
De 6 a 10 años	39	23,6
De 11 a 15 años	26	15,8
De 16 a 20 años	29	17,6
Más de 20 años	16	9,7
Ns/Nc	5	3,0
Total	165	100,0

		Años que lleva en funcionamiento el Centro Municipal de la Mujer	
		Media	Desviación típica
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	10,82	7,06
	Mujer	10,27	6,69
	Total	10,66	6,94
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	10,78	6,92
	Partido Popular (PP)	11,42	6,85
	Otros partidos políticos	9,13	7,15
	Total	10,66	6,94
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía	5,75	2,87
	Concejalía (Competencia exclusiva)	11,49	7,46
	Concejalía (Competencia compartida	10,15	6,92
	Otros (inferiores a Concejalía)	11,58	6,49
	Total	10,66	6,94
Tamaño da Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	11,00	7,07
	De 50.000 a 100.000 habitantes	10,04	6,71
	Total	10,66	6,94

		Años que lleva en funcionamiento el Centro Municipal						Total
		De 1 a 5 años	De 6 a 10 años	De 11 a 15 años	De 16 a 20 años	Más de 20 años	Ns/Nc	
Tamaño da Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	29.6	20.4	17.6	17.6	11.1	3.7	100.0
	De 50.000 a 100.000 habitantes	31.6	29.8	12.3	17.5	7.0	1.8	100.0
Total		30.3	23.6	15.8	17.6	9.7	3.0	100.0
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	31.1	20.2	16.8	19.3	9.2	3.4	100.0
	Mujer	28.3	32.6	13.0	13.0	10.9	2.2	100.0
Total		30.3	23.6	15.8	17.6	9.7	3.0	100.0
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	29.8	22.6	16.7	19.0	9.5	2.4	100.0
	Partido Popular (PP)	26.5	22.4	22.4	14.3	12.2	2.0	100.0
	Otros partidos políticos	37.5	28.1	3.1	18.8	6.3	6.3	100.0
Total		30.3	23.6	15.8	17.6	9.7	3.0	100.0
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía	25.0	75.0					100.0
	Concejalía (Competencia exclusiva)	31.7	24.4	9.8	17.1	17.1		100.0
	Concejalía (Competencia compartida)	33.3	20.7	18.4	14.9	9.2	3.4	100.0
	Otros (inferiores a Concejalía)	21.2	24.2	18.2	27.3	3.0	6.1	100.0
Total		30.3	23.6	15.8	17.6	9.7	3.0	100.0
Existencia de un Plan de Igualdad Municipal	Sí	34.8	28.1	12.4	12.4	10.1	2.2	100.0
	No	25.0	18.4	19.7	23.7	9.2	3.9	100.0
Total		30.3	23.6	15.8	17.6	9.7	3.0	100.0

Tipo de actividades realizadas por el Centro de la Mujer *(RESPUESTA MÚLTIPLE)*		
	Frecuencia	Porcentaje
Orientación jurídica	155	93,9
Atención a víctimas de violencia de género	153	92,7
Campañas de sensibilización en igualdad para mujeres	152	92,1
Asistencia psicológica	136	82,4
Actividades educativas y formativas	134	81,2
Orientación laboral	116	70,3
Actividades lúdicas y deportivas	98	59,4
Campañas de sensibilización en igualdad para hombres	95	57,6
Atención específica a mujeres inmigrantes	65	39,4
Orientación pedagógica	54	32,7
Asistencia a la planificación familiar	24	14,5
Cuidado temporal de niños y ancianos	20	12,1
Otras actividades	55	33,3

		Tipo de actividades realizadas por el Centro de la Mujer *(RESPUESTA MÚLTIPLE)*												
		Orientación jurídica	At. víctimas violencia género	Sensib. en igualdad a mujeres	Asist. Psicológica	Activ. educ. / formativas	Orientación laboral	Activ. lúdicas / deportivas	Sensib. en igualdad a hombres	At. a mujeres inmigrantes	Orient. pedagógica	Asist. a la planificación familiar	Cuid. temporal niños / ancianos	Otras Activ.
Tamaño de Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	95,4	95,4	91,7	88,0	83,3	68,5	63,0	58,3	42,6	35,2	13,9	13,9	31,5
	De 50.000 a 100.000 habitantes	91,2	87,7	93,0	71,9	77,2	73,7	52,6	56,1	33,3	28,1	15,8	8,8	36,8
	Total	93,9	92,7	92,1	82,4	81,2	70,3	59,4	57,6	39,4	32,7	14,5	12,1	33,3
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	95,0	92,4	91,6	80,7	81,5	70,6	58,0	56,3	39,5	32,8	14,3	12,6	35,3
	Mujer	91,3	93,5	93,5	87,0	80,4	69,6	63,0	60,9	39,1	32,6	15,2	10,9	28,3
	Total	93,9	92,7	92,1	82,4	81,2	70,3	59,4	57,6	39,4	32,7	14,5	12,1	33,3
Partido político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	96,4	96,4	92,9	83,3	81,0	65,5	63,1	64,3	38,1	34,5	7,1	11,9	34,5
	Partido Popular (PP)	91,8	91,8	93,9	77,6	81,6	83,7	53,1	51,0	36,7	30,6	22,4	16,3	38,8
	Otros partidos políticos	90,6	84,4	87,5	87,5	81,3	62,5	59,4	50,0	46,9	31,3	21,9	6,3	21,9
	Total	93,9	92,7	92,1	82,4	81,2	70,3	59,4	57,6	39,4	32,7	14,5	12,1	33,3
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o gualdad	Alcaldía	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	50,0	75,0	100,0	25,0	50,0	25,0	0,0	50,0
	Concejalía (Competencia exclusiva)	95,1	95,1	95,1	82,9	90,2	73,2	63,4	61,0	39,0	31,7	12,2	14,6	46,3
	Concejalía (Competencia compartida)	95,4	92,0	90,8	80,5	78,2	71,3	62,1	52,9	40,2	32,2	13,8	12,6	26,4
	Otros	87,9	90,9	90,9	84,8	75,8	66,7	45,5	60,6	39,4	33,3	18,2	9,1	33,3
	Total	93,9	92,7	92,1	82,4	81,2	70,3	59,4	57,6	39,4	32,7	14,5	12,1	33,3
Existencia de un Plan de Igualdad Municipal vigente	Sí	95,5	89,9	92,1	83,1	77,5	64,0	55,1	68,5	37,1	36,0	14,6	11,2	38,2
	No	92,1	96,1	92,1	81,6	85,5	77,6	64,5	44,7	42,1	28,9	14,5	13,2	27,6
	Total	93,9	92,7	92,1	82,4	81,2	70,3	59,4	57,6	39,4	32,7	14,5	12,1	33,3

Actividades más demandadas del Centro de la Mujer *(RESPUESTA MÚLTIPLE)*		
	Frecuencia	Porcentaje
Orientación jurídica	116	70,3
Atención a víctimas de violencia de género	99	60,0
Asistencia psicológica	92	55,8
Orientación laboral	61	37,0
Actividades educativas y formativas	46	27,9
Campañas de sensibilización en igualdad para mujeres	19	11,5
Actividades lúdicas y deportivas	11	6,7
Atención específica a mujeres inmigrantes	4	2,4
Cuidado temporal de niños y ancianos	4	2,4
Orientación pedagógica	2	1,2
Asistencia a la planificación familiar	2	1,2
Otras actividades	8	4,8
Ns/Nc	5	3,0

		Actividades más demandadas del Centro de la Mujer *(RESPUESTA MÚLTIPLE)*												
		Orientación jurídica	At. víctimas violencia género	Asistencia psicológica	Orientación laboral	Activ. educativas / formativas	Sens. en igualdad a la mujer	Activ. lúdicas / deportivas	At. mujeres inmigrantes	Cuid. temp. niños / ancianos	Orientación pedagógica	Asist. planif. familiar	Otras actividades	Ns/Nc
Tamaño de Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	72,2	60,2	60,2	35,2	27,8	9,3	8,3	2,8	1,9	0,9	0,9	4,6	3,7
	De 50.000 a 100.000 habitantes	66,7	59,6	47,4	40,4	28,1	15,8	3,5	1,8	3,5	1,8	1,8	5,3	1,8
	Total	70,3	60,0	55,8	37,0	27,9	11,5	6,7	2,4	2,4	1,2	1,2	4,8	3,0
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	69,7	57,1	53,8	40,3	28,6	11,8	9,2	1,7	2,5	0,8	1,7	5,9	1,7
	Mujer	71,7	67,4	60,9	28,3	26,1	10,9	0,0	4,3	2,2	2,2	0,0	2,2	6,5
	Total	70,3	60,0	55,8	37,0	27,9	11,5	6,7	2,4	2,4	1,2	1,2	4,8	3,0
Partido político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	73,8	59,5	58,3	35,7	25,0	10,7	4,8	3,6	2,4	1,2	1,2	3,6	3,6
	Partido Popular (PP)	57,1	67,3	46,9	49,0	32,7	16,3	4,1	2,0	2,0	0,0	2,0	8,2	2,0
	Otros partidos políticos	81,3	50,0	62,5	21,9	28,1	6,3	15,6	0,0	3,1	3,1	0,0	3,1	3,1
	Total	70,3	60,0	55,8	37,0	27,9	11,5	6,7	2,4	2,4	1,2	1,2	4,8	3,0
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía	100,0	25,0	100,0	25,0	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Concejalía (Competencia exclusiva)	65,9	65,9	58,5	31,7	31,7	12,2	4,9	2,4	2,4	0,0	0,0	14,6	0,0
	Concejalía (Competencia compartida)	66,7	63,2	52,9	39,1	27,6	14,9	9,2	3,4	3,4	0,0	2,3	0,0	2,3
	Otros	81,8	48,5	54,5	39,4	21,2	3,0	3,0	0,0	0,0	6,1	0,0	6,1	9,1
	Total	70,3	60,0	55,8	37,0	27,9	11,5	6,7	2,4	2,4	1,2	1,2	4,8	3,0
Existencia de un Plan de Igualdad Municipal vigente	Sí	69,7	59,6	56,2	28,1	30,3	11,2	6,7	2,2	3,4	2,2	0,0	4,5	4,5
	No	71,1	60,5	55,3	47,4	25,0	11,8	6,6	2,6	1,3	0,0	2,6	5,3	1,3
	Total	70,3	60,0	55,8	37,0	27,9	11,5	6,7	2,4	2,4	1,2	1,2	4,8	3,0

Canales de relación ofrecidos por el Centro de la Mujer *(RESPUESTA MÚLTIPLE)*

	Sí	No	Ns/Nc	Total
Presencial en Oficina	97,0	1,2	1,8	100,0
Telefónica	92,1	6,1	1,8	100,0
Virtual (mediante correo electrónico)	69,1	29,1	1,8	100,0
Presencial fuera de Oficina	51,5	46,7	1,8	100,0

		Canales de relación ofrecidos por el Centro de la Mujer *(RESPUESTA MÚLTIPLE)*			
		Presencial en Oficina	Telefónica	Virtual (correo electrónico)	Presencial fuera de Oficina
Tamaño de Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	98,1	91,7	67,6	50,9
	De 50.000 a 100.000 habitantes	94,7	93,0	71,9	52,6
	Total	97,0	92,1	69,1	51,5
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	97,5	93,3	69,7	52,9
	Mujer	95,7	89,1	67,4	47,8
	Total	97,0	92,1	69,1	51,5
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	97,6	94,0	66,7	51,2
	Partido Popular (PP)	98,0	89,8	73,5	55,1
	Otros partidos políticos	93,8	90,6	68,8	46,9
	Total	97,0	92,1	69,1	51,5
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía	100,0	100,0	100,0	50,0
	Concejalía (Competencia	100,0	87,8	63,4	56,1
	Concejalía (Competencia	97,7	94,3	72,4	50,6
	Otros	90,9	90,9	63,6	48,5
	Total	97,0	92,1	69,1	51,5
Existencia de un Plan de Igualdad Municipal vigente	Sí	95,5	92,1	69,7	50,6
	No	98,7	92,1	68,4	52,6
	Total	97,0	92,1	69,1	51,5

Porcentaje de empleadas mujeres en el Centro de la Mujer *(MEDIAS)*			
	Frecuencia	Media	Desv.Típ.
Empleadas mujeres	159	94,75	10,98

		Porcentaje de Empleadas en el Centro de la Mujer	
		Media	Desviación típica
Tamaño da Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	95,45	10,15
	De 50.000 a 100.000 habitantes	93,42	12,38
	Total	94,75	10,98
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	93,88	11,68
	Mujer	96,96	8,68
	Total	94,75	10,98
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	94,76	10,69
	Partido Popular (PP)	92,05	13,52
	Otros partidos políticos	98,71	4,99
	Total	94,75	10,98
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía	100,00	,00
	Concejalía (Competencia exclusiva)	95,86	9,29
	Concejalía (Competencia compartida)	94,01	12,08
	Otros (inferiores a Concejalía)	94,57	10,66
	Total	94,75	10,98
Existencia de un Plan de Igualdad Municipal vigente	Sí	94,95	9,94
	No	94,52	12,13
	Total	94,75	10,98

Porcentaje de empleados/as con formación en Género / Igualdad *(MEDIAS)*			
	Frecuencia	Media	Desv.Típ.
Empleadas/os con formación en Género/Igualdad	152	74,27	30,27

Tramos de edad de la mayoría de las/os empleadas/os del Centro de la Mujer		
	Frecuencia	Porcentaje
0%	8	5,3
1% - 25%	5	3,3
26% - 50%	27	17,8
51% - 75%	27	17,8
76% - 100%	85	55,9
Total	152	100,0

		Porcentaje de Empleadas/os en el Centro que poseen formación específica en Género/Igualdad	
		Media	Desviación típica
Tamaño da Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	72,90	30,26
	De 50.000 a 100.000 habitantes	76,91	30,41
	Total	74,27	30,27
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	72,73	30,76
	Mujer	78,16	28,97
	Total	74,27	30,27
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	76,71	27,48
	Partido Popular (PP)	68,48	35,48
	Otros partidos políticos	76,11	29,16
	Total	74,27	30,27
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía	91,67	16,67
	Concejalía (Competencia exclusiva)	76,27	25,89
	Concejalía (Competencia compartida)	71,21	34,06
	Otros (inferiores a Concejalía)	77,22	26,09
	Total	74,27	30,27
Existencia de un Plan de Igualdad Municipal vigente	Sí	73,96	30,18
	No	74,61	30,58
	Total	74,27	30,27

		Porcentaje de Empleadas/os en el Centro que poseen formación específica en Género/Igualdad					Total
		0%	1% - 25%	26% - 50%	51% - 75%	76% - 100%	
Tamaño da Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	5,00	4,00	20,00	17,00	54,00	100.00
	De 50.000 a 100.000 habitantes	5,77	1,92	13,46	19,23	59,62	100.00
Total		5,26	3,29	17,76	17,76	55,92	100.00
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	6,42	1,83	19,27	19,27	53,21	100.00
	Mujer	2,33	6,98	13,95	13,95	62,79	100.00
Total		5,26	3,29	17,76	17,76	55,92	100.00
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	3,75	2,50	12,50	26,25	55,00	100.00
	Partido Popular (PP)	9,30	6,98	23,26	6,98	53,49	100.00
	Otros partidos políticos	3,45		24,14	10,34	62,07	100.00
Total		5,26	3,29	17,76	17,76	55,92	100.00
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía				25,00	75,00	100.00
	Concejalía (Competencia exclusiva)		5,00	20,00	20,00	55,00	100.00
	Concejalía (Competencia compartida)	8,97	3,85	17,95	15,38	53,85	100.00
	Otros (inferiores a Concejalía)	3,33		16,67	20,00	60,00	100.00
Total		5,26	3,29	17,76	17,76	55,92	100.00
Existencia de un Plan de Igualdad Municipal	Sí	5,00	3,75	16,25	18,75	56,25	100.00
	No	5,56	2,78	19,44	16,67	55,56	100.00
Total		5,26	3,29	17,76	17,76	55,92	100.00

Tramos de edad de la mayoría de las/os empleadas/os del Centro de la Mujer		
	Frecuencia	Porcentaje
30 o menos años	11	6,7
Entre 31 y 40 años	87	52,7
Entre 41 y 50 años	52	31,5
Más de 50 años	7	4,2
Ns/Nc	8	4,8
Total	165	100,0

		.36.d ¿En qué tramo están comprendidas las edades de la mayoría de las/os empleadas/os del Centro Municipal de la Mujer?					
		La mayoría tienen 30 o menos años	Entre 31 y 40 años	Entre 41 y 50 años	Más de 50 años	Ns/Nc	Total
Tamaño da Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	8.3	51.9	32.4	5.6	1.9	100.0
	De 50.000 a 100.000 habitantes	3.5	54.4	29.8	1.8	10.5	100.0
Total		6.7	52.7	31.5	4.2	4.8	100.0
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	7.6	54.6	30.3	3.4	4.2	100.0
	Mujer	4.3	47.8	34.8	6.5	6.5	100.0
Total		6.7	52.7	31.5	4.2	4.8	100.0
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	4.8	50.0	34.5	4.8	6.0	100.0
	Partido Popular (PP)	10.2	49.0	32.7	2.0	6.1	100.0
	Otros partidos políticos	6.3	65.6	21.9	6.3		100.0
Total		6.7	52.7	31.5	4.2	4.8	100.0
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía		75.0	25.0			100.0
	Concejalía (Competencia exclusiva)	7.3	51.2	29.3	4.9	7.3	100.0
	Concejalía (Competencia compartida)	9.2	51.7	31.0	4.6	3.4	100.0
	Otros (inferiores a Concejalía)		54.5	36.4	3.0	6.1	100.0
Total		6.7	52.7	31.5	4.2	4.8	100.0
Existencia de un Plan de Igualdad Municipal	Sí	7.9	51.7	29.2	6.7	4.5	100.0
	No	5.3	53.9	34.2	1.3	5.3	100.0
Total		6.7	52.7	31.5	4.2	4.8	100.0

Existencia de un Consejo Municipal de la Mujer / órgano análogo donde participen las Asociaciones Pro Igualdad		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí, Consejo Municipal de la Mujer	71	35,9
Sí, Consejo Municipal de la Igualdad	12	6,1
Sí, un órgano similar	33	16,7
No	81	40,9
Ns/Nc	1	0,5
Total	198	100,0

		P.37. ¿Existe un Consejo Municipal de la Mujer u órgano análogo donde puedan participar las asociaciones pro igualdad de su localidad en la política municipal?					
		Sí, Consejo Municipal de la Mujer	Sí, Consejo Municipal de la Igualdad	Sí, un órgano similar	No	Ns/Nc	Total
Tamaño de Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	37.3	4.8	15.1	42.1	.8	100.0
	De 50.000 a 100.000 habitantes	33.3	8.3	19.4	38.9		100.0
Total		35.9	6.1	16.7	40.9	.5	100.0
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	35.9	4.8	16.6	42.1	.7	100.0
	Mujer	35.8	9.4	17.0	37.7		100.0
Total		35.9	6.1	16.7	40.9	.5	100.0
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	47.4	6.2	14.4	30.9	1.0	100.0
	Partido Popular (PP)	21.9	7.8	20.3	50.0		100.0
	Otros partidos políticos	29.7	2.7	16.2	51.4		100.0
Total		35.9	6.1	16.7	40.9	.5	100.0
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía	40.0			60.0		100.0
	Concejalía (Competencia exclusiva)	48.9	2.2	11.1	37.8		100.0
	Concejalía (Competencia compartida)	30.2	5.7	19.8	43.4	.9	100.0
	Otros (inferiores a Concejalía)	35.7	11.9	16.7	35.7		100.0
Total		35.9	6.1	16.7	40.9	.5	100.0
Existencia de un Plan de Igualdad Municipal	Sí	45.8	10.3	19.6	24.3		100.0
	No	24.2	1.1	13.2	60.4	1.1	100.0
Total		35.9	6.1	16.7	40.9	.5	100.0

Frecuencia con la que se reúne el Consejo Municipal de la Mujer u órgano análogo		
	Frecuencia	Porcentaje
Mensual	21	18,1
Trimestral	55	47,4
Semestral	29	25,0
Anual	2	1,7
Solo extraordinariamente	7	6,0
Ns/Nc	2	1,7
Total	116	100,0

		P.37.b. ¿Con qué frecuencia se reúne?						Total
		Mensual	Trimestral	Semestral	Anual	No se reúne, salvo en ocasión extraordinaria	Ns/Nc	
Tamaño de Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	13.9	44.4	30.6	2.8	6.9	1.4	100.0
	De 50.000 a 100.000 habitantes	25.0	52.3	15.9		4.5	2.3	100.0
Total		18.1	47.4	25.0	1.7	6.0	1.7	100.0
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	19.3	45.8	25.3	1.2	6.0	2.4	100.0
	Mujer	15.2	51.5	24.2	3.0	6.1		100.0
Total		18.1	47.4	25.0	1.7	6.0	1.7	100.0
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	15.2	51.5	25.8	1.5	3.0	3.0	100.0
	Partido Popular (PP)	21.9	46.9	21.9	3.1	6.3		100.0
	Otros partidos políticos	22.2	33.3	27.8		16.7		100.0
Total		18.1	47.4	25.0	1.7	6.0	1.7	100.0
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía		100.0					100.0
	Concejalía (Competencia exclusiva)	14.3	42.9	28.6	3.6	7.1	3.6	100.0
	Concejalía (Competencia compartida)	16.9	47.5	27.1	1.7	6.8		100.0
	Otros (inferiores a Concejalía)	25.9	48.1	18.5		3.7	3.7	100.0
Total		18.1	47.4	25.0	1.7	6.0	1.7	100.0
Existencia de un Plan de Igualdad Municipal	Sí	16.0	53.1	22.2	1.2	6.2	1.2	100.0
	No	22.9	34.3	31.4	2.9	5.7	2.9	100.0
Total		18.1	47.4	25.0	1.7	6.0	1.7	100.0

Apoyo del municipio al asociacionismo pro igualdad		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	182	91,9
No	12	6,1
Ns/Nc	4	2,0
Total	198	100,0

Fórmula de apoyo del municipio al asociacionismo pro igualdad *(RESPUESTA MÚLTIPLE)*		
	Frecuencia	Porcentaje
Apoyo técnico y asesoría	165	90,7
Prestación instalaciones / materiales	159	87,4
Subvenciones	149	81,9

		P.38. ¿Apoya el municipio el asociacionismo pro igualdad?			
		Sí	No	Ns/Nc	Total
Tamaño de Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	90.5	6.3	3.2	100.0
	De 50.000 a 100.000 habitantes	94.4	5.6		100.0
Total		91.9	6.1	2.0	100.0
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	92.4	5.5	2.1	100.0
	Mujer	90.6	7.5	1.9	100.0
Total		91.9	6.1	2.0	100.0
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	93.8	5.2	1.0	100.0
	Partido Popular (PP)	89.1	7.8	3.1	100.0
	Otros partidos políticos	91.9	5.4	2.7	100.0
Total		91.9	6.1	2.0	100.0
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía	80.0	20.0		100.0
	Concejalía (Competencia exclusiva)	97.8	2.2		100.0
	Concejalía (Competencia compartida)	91.5	5.7	2.8	100.0
	Otros (inferiores a Concejalía)	88.1	9.5	2.4	100.0
Total		91.9	6.1	2.0	100.0
Existencia de un Plan de Igualdad Municipal	Sí	93.5	4.7	1.9	100.0
	No	90.1	7.7	2.2	100.0
Total		91.9	6.1	2.0	100.0

		Fórmula de apoyo del municipio al asociacionismo pro igualdad *(RESPUESTA MÚLTIPLE)*		
		Apoyo técnico y asesoría	Instalaciones y materiales	Subvenciones
Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	92,1	87,7	79,8
	De 50.000 a 100.000 habitantes	88,2	86,8	85,3
	Total	90,7	87,4	81,9
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	88,8	87,3	80,6
	Mujer	95,8	87,5	85,4
	Total	90,7	87,4	81,9
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	94,5	92,3	86,8
	Partido Popular (PP)	87,7	80,7	80,7
	Otros partidos políticos	85,3	85,3	70,6
	Total	90,7	87,4	81,9
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía	100,0	100,0	100,0
	Concejalía (Competencia exclusiva)	90,9	88,6	86,4
	Concejalía (Competencia compartida)	90,7	88,7	78,4
	Otros	89,2	81,1	83,8
	Total	90,7	87,4	81,9
Existencia de un Plan de Igualdad Municipal vigente	Sí	92,0	85,0	81,0
	No	89,0	90,2	82,9
	Total	90,7	87,4	81,9

Existencia en el municipio de Asociaciones Pro Igualdad dirigidas a los hombres		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	14	7,1
No	171	86,4
Ns/Nc	13	6,6
Total	198	100,0

		P.39. ¿Existen asociaciones pro gualdad dirigidas a los hombres en su municipio?			
		Sí	No	Ns/Nc	Total
Tamaño de Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	7.1	85.7	7.1	100.0
	De 50.000 a 100.000 habitantes	6.9	87.5	5.6	100.0
Total		7.1	86.4	6.6	100.0
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	5.5	86.2	8.3	100.0
	Mujer	11.3	86.8	1.9	100.0
Total		7.1	86.4	6.6	100.0
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	7.2	86.6	6.2	100.0
	Partido Popular (PP)	6.3	85.9	7.8	100.0
	Otros partidos políticos	8.1	86.5	5.4	100.0
Total		7.1	86.4	6.6	100.0
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía	20.0	80.0		100.0
	Concejalía (Competencia exclusiva)	8.9	88.9	2.2	100.0
	Concejalía (Competencia compartida)	5.7	86.8	7.5	100.0
	Otros (inferiores a Concejalía)	7.1	83.3	9.5	100.0
Total		7.1	86.4	6.6	100.0
Existencia de un Plan de Igualdad Municipal	Sí	5.6	88.8	5.6	100.0
	No	8.8	83.5	7.7	100.0
Total		7.1	86.4	6.6	100.0

Existencia en el municipio de un Pacto Local por la Igualdad de Oportunidades en el Empleo		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	15	7,6
No	176	88,9
Ns/Nc	7	3,5
Total	198	100,0

		P.40. ¿Existe un Pacto Local por la Igualdad de Oportunidades en el Empleo?			
		Sí	No	Ns/Nc	Total
Tamaño de Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	5.6	89.7	4.8	100.0
	De 50.000 a 100.000 habitantes	11.1	87.5	1.4	100.0
Total		7.6	88.9	3.5	100.0
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	6.9	89.0	4.1	100.0
	Mujer	9.4	88.7	1.9	100.0
Total		7.6	88.9	3.5	100.0
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	5.2	89.7	5.2	100.0
	Partido Popular (PP)	14.1	82.8	3.1	100.0
	Otros partidos políticos	2.7	97.3		100.0
Total		7.6	88.9	3.5	100.0
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía		100.0		100.0
	Concejalía (Competencia exclusiva)	8.9	88.9	2.2	100.0
	Concejalía (Competencia compartida)	6.6	88.7	4.7	100.0
	Otros (inferiores a Concejalía)	9.5	88.1	2.4	100.0
Total		7.6	88.9	3.5	100.0
Existencia de un Plan de Igualdad Municipal	Sí	7.5	91.6	.9	100.0
	No	7.7	85.7	6.6	100.0
Total		7.6	88.9	3.5	100.0

Participantes en el Pacto Local por la Igualdad de Oportunidades en el Empleo *(RESPUESTA MÚLTIPLE)*		
	Frecuencia	Porcentaje
Sindicatos	13	86,7
Empresarios	11	73,3
Organizaciones empresariales	10	66,7
Asociaciones pro igualdad	10	66,7
Organizaciones sociales	10	66,7
Centros educativos	8	53,3
Fuente: Elaboración Propia		

Años en vigor del Pacto Local por la Igualdad de Oportunidades en el Empleo *(MEDIA)*			
	Frecuencia	Media	Desv.Típ.
Años	12	4,25	5,83

Años en vigor del Pacto Local por la Igualdad de Oportunidades en el Empleo		
	Frecuencia	Porcentaje
Un año en vigor	7	46,7
De 2 a 5 años en vigor	2	13,3
Más de 5 años en vigor	3	20,0
Ns/Nc	3	20,0
Total	15	100,0

Frecuencia con la que se reúnen los miembros del Pacto Local por la Igualdad de Oportunidades en el Empleo		
	Frecuencia	Porcentaje
Mensual	1	6,7
Trimestral	8	53,3
Semestral	2	13,3
Anual	1	6,7
Ns/Nc	3	20,0
Total	15	100,0

Solicitud de ayuda a otras administraciones o entidades para el desarrollo de políticas de Igualdad de Género		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	183	92,4
No	11	5,6
Ns/Nc	4	2,0
Total	198	100,0

		P.41. ¿Ha solicitado el municipio apoyo a otras administraciones y/o entidades para el desarrollo de políticas de Igualdad de Género?			
		Sí	No	Ns/Nc	Total
Tamaño de Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	92.1	4.8	3.2	100.0
	De 50.000 a 100.000 habitantes	93.1	6.9		100.0
Total		92.4	5.6	2.0	100.0
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	93.1	4.8	2.1	100.0
	Mujer	90.6	7.5	1.9	100.0
Total		92.4	5.6	2.0	100.0
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	93.8	4.1	2.1	100.0
	Partido Popular (PP)	92.2	6.3	1.6	100.0
	Otros partidos políticos	89.2	8.1	2.7	100.0
Total		92.4	5.6	2.0	100.0
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía	80.0	20.0		100.0
	Concejalía (Competencia exclusiva)	93.3	6.7		100.0
	Concejalía (Competencia compartida)	94.3	2.8	2.8	100.0
	Otros (inferiores a Concejalía)	88.1	9.5	2.4	100.0
Total		92.4	5.6	2.0	100.0
Existencia de un Plan de Igualdad Municipal	Sí	97.2	1.9	.9	100.0
	No	86.8	9.9	3.3	100.0
Total		92.4	5.6	2.0	100.0

Solicitud de ayuda a otras administraciones o entidades para el desarrollo de políticas de Igualdad de Género *(RESPUESTA MÚLTIPLE)*						
	Recursos Financieros	Recursos Humanos	Asesoría Jurídica	Asesoría Técnica	Ningún apoyo	Ns/Nc
Universidades	0,5	7,1	1,1	6,0	80,9	5,5
Unión Europea	30,6	2,7	0,0	2,7	64,5	3,8
Admón. Gral. del Estado	18,0	2,2	0,5	4,9	70,5	6,0
Admón. Autonómica	83,6	19,7	7,1	27,9	8,7	1,1
Diputación Provincial	43,2	18,0	2,2	15,3	49,7	2,2
Comarca / Mancomunidad	4,9	4,9	0,5	5,5	82,5	3,8
Asociaciones Pro Igualdad	1,6	12,0	2,7	13,1	74,3	2,7
Org. Tercer Sector / ONG	1,1	7,1	1,1	9,8	78,7	5,5
Org. Sindicales	0,5	3,8	6,6	8,7	77,6	7,1
Otros organismos	3,3	4,4	1,6	4,9	89,1	1,6

Tipo de apoyo recibido por parte de las Universidades *(RESPUESTA MÚLTIPLE)*		
	Frecuencia	Porcentaje
Recursos Humanos	13	7,1
Asesoría Técnica	11	6,0
Asesoría Jurídica	2	1,1
Recursos Financieros	1	0,5
Ningún apoyo	148	80,9
Ns/Nc	10	5,5

Tipo de apoyo recibido por parte de la UE *(RESPUESTA MÚLTIPLE)*		
	Frecuencia	Porcentaje
Recursos Financieros	56	30,6
Asesoría Técnica	5	2,7
Recursos Humanos	5	2,7
Ningún apoyo	118	64,5
Ns/Nc	7	3,8

Tipo de apoyo recibido por parte de Administración General del Estado *(RESPUESTA MÚLTIPLE)*		
	Frecuencia	Porcentaje
Recursos Financieros	33	18,0
Asesoría Técnica	9	4,9
Recursos Humanos	4	2,2
Asesoría Jurídica	1	0,5
Ningún apoyo	129	70,5
Ns/Nc	11	6,0

Tipo de apoyo recibido por parte de la Administración Autonómica *(RESPUESTA MÚLTIPLE)*		
	Frecuencia	Porcentaje
Recursos Financieros	153,0	83,6
Asesoría Técnica	51,0	27,9
Recursos Humanos	36,0	19,7
Asesoría Jurídica	13,0	7,1
Ningún apoyo	16	8,7
Ns/Nc	2	1,1

Tipo de apoyo recibido por parte de Diputación Provincial *(RESPUESTA MÚLTIPLE)*		
	Frecuencia	Porcentaje
Recursos Financieros	79	43,2
Recursos Humanos	33	18,0
Asesoría Técnica	28	15,3
Asesoría Jurídica	4	2,2
Ningún apoyo	91	49,7
Ns/Nc	4	2,2

Tipo de apoyo recibido por parte de la Comarca / Mancomunidad *(RESPUESTA MÚLTIPLE)*		
	Frecuencia	Porcentaje
Asesoría Técnica	10	5,5
Recursos Humanos	9	4,9
Recursos Financieros	9	4,9
Asesoría Jurídica	1	0,5
Ningún apoyo	151	82,5
Ns/Nc	7	3,8

Tipo de apoyo recibido por parte de las Asociaciones Pro Igualdad *(RESPUESTA MÚLTIPLE)*		
	Frecuencia	Porcentaje
Asesoría Técnica	24	13,1
Recursos Humanos	22	12,0
Asesoría Jurídica	5	2,7
Recursos Financieros	3	1,6
Ningún apoyo	136	74,3
Ns/Nc	5	2,7

Tipo de apoyo recibido por parte de otras Organizaciones del Tercer Sector / ONG *(RESPUESTA MÚLTIPLE)*		
	Frecuencia	Porcentaje
Asesoría Técnica	18	9,8
Recursos Humanos	13	7,1
Asesoría Jurídica	2	1,1
Recursos Financieros	2	1,1
Ningún apoyo	144	78,7
Ns/Nc	10	5,5

Tipo de apoyo recibido por parte de Organizaciones Sindicales *(RESPUESTA MÚLTIPLE)*		
	Frecuencia	Porcentaje
Asesoría Técnica	16	8,7
Asesoría Jurídica	12	6,6
Recursos Humanos	7	3,8
Recursos Financieros	1	0,5
Ningún apoyo	142	77,6
Ns/Nc	13	7,1

El ayuntamiento intercambia experiencias en materia de políticas de género con otras administraciones y entidades		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	115	58,1
No	77	38,9
Ns/Nc	6	3,0
Total	198	100,0

		P.43. ¿Participa el Ayuntamiento en alguna red de intercambio de experiencias en materia de políticas de género con otras administraciones y entidades?			
		Sí	No	Ns/Nc	Total
Tamaño de Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	56.3	39.7	4.0	100.0
	De 50.000 a 100.000 habitantes	61.1	37.5	1.4	100.0
Total		58.1	38.9	3.0	100.0
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	57.2	39.3	3.4	100.0
	Mujer	60.4	37.7	1.9	100.0
Total		58.1	38.9	3.0	100.0
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	66.0	30.9	3.1	100.0
	Partido Popular (PP)	45.3	51.6	3.1	100.0
	Otros partidos políticos	59.5	37.8	2.7	100.0
Total		58.1	38.9	3.0	100.0
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía	60.0	40.0		100.0
	Concejalía (Competencia exclusiva)	60.0	37.8	2.2	100.0
	Concejalía (Competencia compartida)	59.4	36.8	3.8	100.0
	Otros (inferiores a Concejalía)	52.4	45.2	2.4	100.0
Total		58.1	38.9	3.0	100.0
Existencia de un Plan de Igualdad Municipal	Sí	75.7	23.4	.9	100.0
	No	37.4	57.1	5.5	100.0
Total		58.1	38.9	3.0	100.0

Administraciones o entidades con las que el ayuntamiento intercambia experiencias en materia de políticas de género *(RESPUESTA MÚLTIPLE)*		
	Frecuencia	Porcentaje
Organismos de la Admón. Autonómica	87	75,7
Asociaciones de mujeres	79	68,7
Otros municipios del Estado	63	54,8
Organismos de la Diputación Provincial	57	49,6
Organismos de la Comarca/Mancomunidad	42	36,5
Organizaciones sindicales	41	35,7
Asociaciones empresariales	36	31,3
Organizaciones del tercer sector / ONG	35	30,4
Empresas	31	27,0
Organismos de la Admón. Gral. del Estado	25	21,7
Asociaciones de hombres pro igualdad	21	18,3
Organismos de la Unión Europea	16	13,9
Otros municipios de otros Estados	14	12,2
Otras entidades	5	4,3

		Administraciones o entidades con las que el Ayuntamiento intercambia experiencias en materia de políticas de género *(RESPUESTA MÚLTIPLE)*													
		Con organismos de la Administración Autonómica	Con asociaciones de mujeres	Con otros municipios del Estado	Con organismos de la Diputación Provincial	Con organismos de la Comarca / Mancomunidad	Con organizaciones sindicales	Con asociaciones empresariales	Con organizaciones del tercer sector / ONG	Con empresas	Con organismos de la Admón. Gral. del Estado	Con asociaciones de hombres pro igualdad	Con organismos de la Unión Europea	Con otros municipios de otros Estados	Otras entidades
Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	80,3	67,6	52,1	46,5	38,0	33,8	31,0	35,2	22,5	23,9	18,3	9,9	5,6	5,6
	De 50.000 a 100.000 habitantes	68,2	70,5	59,1	54,5	34,1	38,6	31,8	22,7	34,1	18,2	18,2	20,5	22,7	2,3
	Total	75,7	68,7	54,8	49,6	36,5	35,7	31,3	30,4	27,0	21,7	18,3	13,9	12,2	4,3
Sexo del/a responsable de la Alcaldía	Hombre	79,5	75,9	57,8	56,6	41,0	36,1	33,7	32,5	28,9	19,3	19,3	14,5	9,6	3,6
	Mujer	65,6	50,0	46,9	31,3	25,0	34,4	25,0	25,0	21,9	28,1	15,6	12,5	18,8	6,3
	Total	75,7	68,7	54,8	49,6	36,5	35,7	31,3	30,4	27,0	21,7	18,3	13,9	12,2	4,3
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	75,0	64,1	56,3	56,3	39,1	32,8	18,8	28,1	20,3	25,0	17,2	15,6	15,6	6,3
	Partido Popular (PP)	75,9	79,3	58,6	27,6	31,0	51,7	62,1	41,4	41,4	20,7	17,2	13,8	10,3	3,4
	Otros partidos políticos	77,3	68,2	45,5	59,1	36,4	22,7	27,3	22,7	27,3	13,6	22,7	9,1	4,5	0,0
	Total	75,7	68,7	54,8	49,6	36,5	35,7	31,3	30,4	27,0	21,7	18,3	13,9	12,2	4,3
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía	66,7	66,7	66,7	66,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Concejalía (Competencia exclusiva)	74,1	70,4	63,0	51,9	48,1	33,3	37,0	29,6	25,9	22,2	18,5	18,5	14,8	3,7
	Concejalía (Competencia compartida)	79,4	69,8	49,2	41,3	33,3	38,1	34,9	33,3	28,6	23,8	17,5	14,3	11,1	4,8
	Otros	68,2	63,6	59,1	68,2	36,4	36,4	18,2	27,3	27,3	18,2	22,7	9,1	13,6	4,5
	Total	75,7	68,7	54,8	49,6	36,5	35,7	31,3	30,4	27,0	21,7	18,3	13,9	12,2	4,3
Existencia de un Plan de Igualdad Municipal vigente	Sí	72,8	61,7	55,6	45,7	37,0	34,6	27,2	29,6	24,7	19,8	11,1	13,6	13,6	3,7
	No	82,4	85,3	52,9	58,8	35,3	38,2	41,2	32,4	32,4	26,5	35,3	14,7	8,8	5,9
	Total	75,7	68,7	54,8	49,6	36,5	35,7	31,3	30,4	27,0	21,7	18,3	13,9	12,2	4,3

El ayuntamiento lleva a cabo acciones… *(RESPUESTA MÚLTIPLE)*		
	Frecuencia	Porcentaje
1. Dirigidas a la administración pública local en materia de empleo	68	34,3
2. Dirigidas a personas inactivas o desempleadas	123	62,1
3. Dirigidas a trabajadoras y trabajadores	92	46,5
4. Dirigidas a emprendedores y promoción empresarial	95	48,0
5. Dirigidas a empresas	80	40,4
6. Dirigidas al área rural	32	16,2
7. Otras actuaciones	6	3,0

		El Ayuntamiento lleva a cabo acciones… *(RESPUESTA MÚLTIPLE)*						
		Dirigidas a personas inactivas o desempleadas	Dirigidas a emprendedores y promoción empresarial	Dirigidas a trabajadoras y trabajadores	Dirigidas a empresas	Dirigidas a la admón. pública local en el ámbito del empleo	Dirigidas al área rural	Otras actuaciones
Población	De 25.000 a 49.999 habitantes	60,3	42,9	40,5	36,5	33,3	16,7	4,0
	De 50.000 a 100.000 habitantes	65,3	56,9	56,9	47,2	36,1	15,3	1,4
	Total	62,1	48,0	46,5	40,4	34,3	16,2	3,0
Sexo del/a	Hombre	63,4	49,0	49,0	43,4	36,6	16,6	3,4
	Mujer	58,5	45,3	39,6	32,1	28,3	15,1	1,9
	Total	62,1	48,0	46,5	40,4	34,3	16,2	3,0
Partido Político de pertenencia del/a responsable de la Alcaldía	Partido Socialista Obrero Español (PSOE)	56,7	40,2	41,2	35,1	30,9	12,4	3,1
	Partido Popular (PP)	71,9	60,9	56,3	45,3	39,1	18,8	3,1
	Otros partidos políticos	59,5	45,9	43,2	45,9	35,1	21,6	2,7
	Total	62,1	48,0	46,5	40,4	34,3	16,2	3,0
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a Mujer y/o Igualdad	Alcaldía	80,0	60,0	60,0	60,0	20,0	0,0	0,0
	Concejalía (Competencia exclusiva)	60,0	44,4	51,1	42,2	33,3	8,9	2,2
	Concejalía (Competencia compartida)	58,5	43,4	45,3	36,8	32,1	19,8	2,8
	Otros	71,4	61,9	42,9	45,2	42,9	16,7	4,8
	Total	62,1	48,0	46,5	40,4	34,3	16,2	3,0
Existencia de un Plan de Igualdad Municipal vigente	Sí	60,7	40,2	43,9	40,2	39,3	14,0	5,6
	No	64,4	57,8	50,0	41,1	28,9	18,9	0,0
	Total	62,1	48,0	46,5	40,4	34,3	16,2	3,0

ANEXO 3: Referencias al ámbito local en las leyes autonómicas de igualdad

Legislación Autonómica de Igualdad de Género y Mandato al ámbito municipal
Artículo 50. Planeamiento urbanístico y vivienda. 1. Los poderes públicos de Andalucía integrarán la perspectiva de género en el diseño de las políticas y los planes en materia de vivienda, desarrollando programas y actuaciones específicas para distintos grupos sociales y modelos de familia. 2. Asimismo, los poderes públicos de Andalucía, en coordinación y colaboración con las entidades locales en el territorio andaluz, tendrán en cuenta la perspectiva de género en el diseño de las ciudades, en las políticas urbanas, y en la definición y ejecución de los planeamientos urbanísticos. Artículo 55.3. Igualmente, fomentarán la creación de órganos locales de participación en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y su coordinación con otros órganos de ámbito territorial similares.
Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía
Artículo 41. Competencia de los municipios. 1. Además de todas las otras funciones establecidas en esta Ley que, en razón de sus competencias, les corresponda asumir en relación a las mujeres que sufren o han sufrido violencia de género, corresponden a los municipios: a) Colaborar con la Administración andaluza en la atención e información a las mujeres. b) Crear las unidades de información y atención a mujeres víctimas de cualquier tipo de violencia de género. c) Derivar a los servicios especializados todos los casos de violencia de género de los que tenga conocimiento y no puedan ser atendidos por la entidad local. Si bien en articulado posterior especifica que los municipios menores de 20.000 habitantes podrán delegar sus competencias. Artículo 23. Formación en el ámbito de la seguridad. 1. En el marco de sus competencias, la Administración de la Junta de Andalucía y las entidades locales que cuenten con cuerpos de policía promoverán la organización de cursos de formación en materia de violencia de género.
Ley del Principado de Asturias 2/2011 de 11 de marzo para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género
17. El Título I establece las políticas públicas para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, aludiendo a la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas, la promoción de la igualdad de género por la Administración Pública del Principado de Asturias, así como las acciones administrativas para el fomento de la igualdad, destacando las medidas destinadas a la atención a las víctimas de la violencia de género y la prevención de este fenómeno, entre las que sobresale la Red de casas de acogida del Principado de Asturias, así como la integración del principio de igualdad en el modelo educativo asturiano. Se alude asimismo a la integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres en la salud, en las políticas de bienestar social, en los ámbitos de la cultura, el deporte y las políticas de impulso de la sociedad de la información, en el desarrollo rural, en la cooperación para el desarrollo, así como en la formación de las Policías Locales y en los medios de comunicación. 21.6. Los servicios sociales de las Administraciones autonómica y local adoptarán un protocolo de atención a víctimas de la violencia de género en coordinación con el resto de servicios públicos implicados. Dicho protocolo formará parte del Protocolo Interdepartamental de Atención a Víctimas de la Violencia de Género Artículo 27. Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. 1. La Administración del Principado de Asturias, en cooperación con las concejos que cuenten con Cuerpos de Policía Local, fomentará su formación a fin de conseguir la máxima eficacia en la prevención y detección de la violencia de género y en el control y cumplimiento de las medidas judiciales de protección. Asimismo, colaborará en la formación y especialización de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado ubicados en el Principado de Asturias. 2. El Principado de Asturias, en el ejercicio de las competencias propias de coordinación de las Policías Locales en materia de formación, incluirá en los programas formativos dirigidos a la capacitación de Policías Locales de nuevo ingreso y en los programas orientados a su especialización módulos formativos sobre igualdad de trato y

oportunidades de mujeres y hombres, erradicación de la violencia de género y protección y atención a las víctimas.

Ley 12/2006 de 20 de septiembre para la mujer de Baleares

II. La regulación en una única normativa permite que, en el marco de las competencias de la comunidad autónoma de las Illes Balears en materia de régimen local (artículo 11.2 del Estatuto de Autonomía de las Illes Balears) y de organización de sus instituciones de autogobierno (artículo 10.1 del Estatuto), la ley sea aplicable a todas las administraciones públicas de las Illes Balears y a las personas físicas y jurídicas privadas en los términos que la misma establece.

Artículo 4. Ámbito de aplicación. 1. La presente ley será de aplicación en todo el ámbito territorial de las Illes Balears, en todas las actuaciones relativas a planificación, acciones, gestión y ejecución de actuaciones en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. Concretamente la presente ley se aplicará a:

a) La administración autonómica, las entidades

autónomas y empresas públicas y vinculadas a la comunidad autónoma.

b) La administración de los consejos insulares, los

organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados a aquélla.

c) La administración local, los organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados a aquélla.

Ley 1/2010 de 26 de febrero de igualdad entre mujeres y hombres de Canarias

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. La presente ley será de aplicación en el ámbito

territorial del archipiélago canario, así como a

quien tenga la condición política de canario o canaria y resida en el exterior.

2. En particular, en los términos establecidos en

la propia ley, será de aplicación:

a) A la Administración autonómica de Canarias: a sus organismos autónomos, a sus entidades públicas empresariales, a las empresas públicas de la Comunidad Autónoma de Canarias, a los consorcios, fundaciones y demás entidades con personalidad jurídica propia en los que sea mayoritaria la representación directa del Gobierno de Canarias.

b) A las entidades que integran la Administración local, tanto ayuntamientos como cabildos, sus organismos autónomos, consorcios, fundaciones y demás entidades con personalidad jurídica propia en los que sea mayoritaria la representación directa de dichas entidades.

2. En la aplicación de la transversalidad de género

se debe tener en cuenta lo siguiente:

a) El fomento de la colaboración de todas las

administraciones implicadas, de ámbito internacional, comunitario, estatal, autonómico, insular y local, en las políticas de igualdad e igualdad de oportunidades.

Artículo 41. Organización de espacios, horarios

y creación de servicios.

1. Para facilitar la conciliación de la vida laboral , familiar y personal a través de un reparto equilibrado de las cargas entre hombres y mujeres, la Administración autonómica canaria, en colaboración con las entidades locales, promoverá la elaboración de planes de diseño y organización de los espacios que faciliten la funcionalidad de la ciudad, propicien la proximidad de las dotaciones y servicios y minimicen los desplazamientos y tiempos de acceso.

2. Se promoverá la coordinación entre los horarios laborales y el de los centros educativos, propiciando, a estos efectos, la colaboración con las instituciones locales.

3. Asimismo, se impulsará la creación de infraestructuras y servicios para facilitar el cumplimiento de las responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y de personas en situación de dependencia.

57.2. Asimismo, los poderes públicos de Canarias,

en coordinación y colaboración con las entidades

locales de la Administración de la Comunidad

Autónoma de Canarias, tendrán en cuenta la perspectiva de género en el diseño de las ciudades, en las políticas urbanas, y la definición y ejecución de los planeamientos urbanísticos

art. 56 Del derecho al embarazo y la maternidad d) Se potenciará la existencia de centros de asistencia y asesoramiento públicos que proporcionen a las mujeres que acudan información detallada sobre los recursos de protección social existentes en el ámbito estatal, autonómico y local.

Art.63.3 Igualmente, fomentarán la creación de órganos locales de participación en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y su coordinación con otros órganos de ámbito territorial similares.

Artículo 71. Coordinación de los poderes públicos

de Canarias para la igualdad entre mujeres y hombres. Se creará la Comisión de coordinación de las políticas autonómicas y locales para la igualdad de género con el objeto de coordinar e impulsar la integración del enfoque de género en las políticas y programas, en materia de igualdad entre mujeres y hombres, desarrollados por las distintas administraciones públicas de la Comunidad Autónoma, adscrita al Instituto Canario de Igualdad.

Dicha Comisión estará compuesta por representantes de la Administración autonómica, de los siete cabildos insulares y de los ayuntamientos. Se establecerá

reglamentariamente su composición y funcionamiento

2. Entre otras, son funciones del Consejo

Canario de Igualdad de Género:

a) La promoción de estudios de diagnóstico e

investigación sobre la situación de las empresas y

la ciudadanía en relación a la igualdad de género.

b) Impulsar y coordinar planes, proyectos y programas de actuaciones para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, que incorporen siempre la formación especializada en materia de igualdad de género.

c) Proponer, impulsar y, en su caso, elaborar las

medidas necesarias para la adaptación de la normativa autonómica a la normativa comunitaria en materia de igualdad de género.

d) Proponer a los cabildos insulares y a los

ayuntamientos, en el ámbito de sus competencias, la constitución de consejos de participación en materia de igualdad de género.

Ley 12/2010 de 18 de noviembre de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-la Mancha

Artículo 3. Ámbito de aplicación.

1. La presente Ley será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

2. En particular, en los términos establecidos en la propia Ley, será de aplicación:

a) A la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos, y a todas las entidades que conforman el sector público de la Junta de Comunidades.

b) A las entidades que integran la Administración Local, sus organismos autónomos, consorcios, fundaciones y demás entidades con personalidad jurídica propia en los que sea mayoritaria la representación directa de dichas entidades.

Artículo 4. Principios de actuación de la Administración Autonómica, de la Administración Local y de la Universidad para la implantación de la igualdad y la erradicación de la discriminación por razón de sexo.

Artículo 11. Coordinación entre la Administración Autonómica y las distintas administraciones territoriales.

1. Los poderes públicos castellano-manchegos deberán colaborar y coordinar sus acciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres para que sus intervenciones sean más eficaces y acordes con la utilización racional de los recursos.

2. Asimismo han de promover la colaboración con otras administraciones y entidades públicas autonómicas, estatales, locales o internacionales, con el fin de garantizar la igualdad de mujeres y hombres.

Art. 14.2. 4. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha promoverá la implantación de las unidades de género en la administración local y en las universidades.

Artículo 36. Incentivos al empleo femenino.

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha incentivará el empleo femenino a través de las siguientes medidas:

a) Aplicar la transversalidad de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas de empleo que se desarrollen en la Región y que sean competencia de la Junta de Comunidades.

b) Incrementar la participación de las mujeres en los programas que desarrollen las políticas activas de empleo, en la misma proporción que éstas suponen de la totalidad de personas desempleadas.

c) Establecer en colaboración con las entidades locales en sus planes de empleo, una reserva para la contratación de mujeres en el mismo porcentaje de lo que suponen las desempleadas respecto de la totalidad de personas paradas.

g) Incentivar la contratación de mujeres con diferentes discapacidades, tanto en los planes de empleo locales como en la empresa privada, subvencionando las medidas imprescindibles de adecuación del espacio laboral a la minusvalía de la persona con contrato indefinido.

Artículo 61. Participación de las asociaciones de mujeres en las políticas públicas de igualdad entre hombres y mujeres.

1. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, a través del Instituto de la Mujer, promoverá la realización de encuentros locales, regionales, nacionales e internacionales de las asociaciones de mujeres con el fin de fomentar la participación de éstas en las políticas públicas para la igualdad.

2. Asimismo, se promocionará la creación de Consejos Locales de la Mujer, en los que participarán las asociaciones de mujeres para la planificación de las políticas públicas de igualdad, su ejecución y evaluación. Se desarrollará reglamentariamente su composición, organización y funcionamiento.

Ley 1/2003 de 3 de marzo de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León

Preámbulo La Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, establece en su artículo 28 que los municipios pueden realizar actividades complementarias de las propias de otras Administraciones Públicas y, en particular, la promoción de la mujer. La Ley 1/1998, de 4 de junio, de Régimen Local de Castilla y León, establece en su artículo 20.1 que los municipios de Castilla y León ejercerán competencias en materia de promoción de la igualdad de la mujer en los términos que se establezcan en la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas.

11.2. b) Asegurar la coherencia y complementariedad del desarrollo de Planes de las Entidades Locales con los Planes Generales de la Comunidad.

25.3. El Consejo Regional de la Mujer estará integrado. Por […] de entre las 28 vocalías siguientes: Vocalías: Tres representantes de las entidades locales designados por la Federación Regional de Municipios y Provincias.

Dos representantes de los Consejos para la mujer

de ámbito provincial o local, siguiendo un turno rotatorio anual.

Artículo 26.

Las Entidades Locales podrán establecer Consejos

de la Mujer en su ámbito de actuación competencial, como órganos de participación y consulta relativos a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres Castilla y León.

Art. 4.3. Los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León se configurarán atendiendo a la siguiente clasificación:

a) Planes Generales de Igualdad de Oportunidades

entre Mujeres y Hombres aprobados por la Junta de Castilla y León. Contendrán los objetivos y acciones positivas a desarrollar por la Junta de Castilla y León en dicha materia, su cumplimiento será objeto de una adecuada evaluación por parte de la Consejería competente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Junta de Castilla y León.

b) Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres aprobados por las Corporaciones Locales.

c) Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres aprobados por otras entidades públicas.

Sección 2.a Competencias de las Corporaciones locales en materia de igualdad entre mujeres y hombres

Artículo 11. Competencias en materia de promoción de la igualdad y asistencia a la mujer.

Las Corporaciones Locales en el ejercicio de su derecho de autonomía reconocido constitucionalmente ejercerán sus competencias en los términos establecidos en la presente Ley, en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y en la Ley 1/1998, de 4 de junio, de Régimen Local de Castilla y León, garantizando y fomentando la participación de las mujeres en la vida política, social, económica y cultural.

En todo caso, serán competencias de las Diputaciones Provinciales y de los Ayuntamientos con más de 20.000 habitantes las siguientes:

1. Adoptar las medidas necesarias para el fomento de acciones positivas en favor de las mujeres de su ámbito territorial.

2. Aprobar y ejecutar en su respectivo ámbito, Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, velando por:

a) Garantizar la coordinación con la Junta de Castilla y León de acciones, programas y servicios destinados a las mujeres, a fin de optimizar los recursos existentes

y asegurar su máxima eficacia y eficiencia.

b) Asegurar la coherencia y complementariedad del desarrollo de Planes de las Entidades Locales con los Planes Generales de la Comunidad.

c) Desarrollar las competencias asignadas a través

de la presente Ley.

3. Fomentar la participación y presencia de las mujeres en la vida política, social, económica y cultural en sus respectivos ámbitos de competencia.

4. Promoción de una imagen no estereotipada de

la mujer en la sociedad actual.

5. Conciliación de la vida laboral y familiar para

hombres y mujeres.

6. Promoción de la igualdad y de la participación

de las mujeres en la vida pública.

7. Formación para la igualdad de oportunidades

entre mujeres y hombres.

8. Información, asesoramiento y orientación para

la mujer.

9. Promoción de la mujer del ámbito rural.

10. Promoción y protección de la salud de la mujer.

11. Promoción de la integración laboral de la mujer.

12. Promoción de la mujer a la sociedad del conocimiento y de la información.

Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista de Cataluña

(Preámbulo) Es preciso reconocer, asimismo, la importancia histórica y el carácter innovador y ejemplar de las actuaciones políticas de los entes locales en el abordaje del fenómeno, desde la responsabilidad pública. Los entes locales y supralocales han sido pioneros en el desarrollo de medidas y servicios de información, atención o apoyo a las mujeres en situaciones de violencia, han construido espacios de coordinación con el mundo asociativo y han establecido

protocolos de actuación conjunta que han inspirado buena parte de los contenidos de este texto legal. […]A

nivel local, algunos municipios de Cataluña han elaborado planes o programas específicos contra la violencia machista. Por su parte, ayuntamientos y consejos comarcales han firmado acuerdos con entidades e instituciones para alcanzar circuitos eficientes de actuación contra la violencia machista

Artículo 24. Obligaciones de servicio público.

La Corporación Catalana de Medios Audiovisuales y operadores locales deben incluir, entre las obligaciones de servicio público, la obligación de promover la sensibilización de la sociedad catalana en cuanto al respeto y el reconocimiento de los saberes y las aportaciones de las mujeres, y contra cualquier forma de violencia machista.

Artículo 31. Fuerzas y cuerpos de seguridad.

1. La Policía de la Generalidad –Mossos d'Esquadra– debe vigilar y controlar el cumplimiento exacto de las medidas acordadas por los órganos judiciales. En el marco de cooperación establecido con las fuerzas y cuerposde seguridad, las policías locales de Cataluña deben colaborar para asegurar el cumplimiento de las medidas acordadas por los órganos judiciales.

Artículo 64. Creación y gestión de los servicios de la Red de Atención y Recuperación Integral.

1. Corresponde a la Administración de la Generalidad la creación, titularidad, competencia, programación, prestación y gestión de todos los servicios detallados por el artículo 54, en colaboración con los entes locales,

excepto los servicios de información y atención a las mujeres. Los criterios básicos de programación general de los servicios de la Red son el análisis de las necesidades y la demanda social de prestaciones, los objetivos de cobertura y la implantación de los servicios y la ordenación y distribución territorial y equitativa de los recursos disponibles. El procedimiento para elaborar la programación debe garantizar la participación de las administraciones competentes, de los órganos consultivos de la Generalidad y de los órganos de participación que establece esta ley.

2. Los municipios tienen la competencia para crear, programar, prestar y gestionar los servicios de información y atención a las mujeres. También pueden prestar y gestionar los servicios de la competencia de la Generalidad de acuerdo con los instrumentos y en los términos que establece el texto refundido de la Ley municipal y de régimen local de Cataluña, aprobado por el Decreto legislativo 2/2003, de 28 de abril. Los municipios deben establecer por reglamento la distribución territorial, el régimen de prestación, la organización y la dotación de estos servicios

Art. 80.2 Son funciones del Instituto Catalán de las Mujeres en lo que concierne al objeto de esta ley:

a) Impulsar y coordinar las políticas contra la violencia machista que debe aprobar el Gobierno de la Generalidad.

b) Diseñar e impulsar las políticas contra la violencia machista en colaboración con las administraciones locales, los agentes sociales, las entidades expertas y las asociaciones de mujeres que trabajan en este ámbito.

f) Proponer la programación, prestación, gestión y

coordinación de los servicios que integran la Red, en colaboración con los ayuntamientos, salvo los servicios de información y atención a las mujeres, que son competencia de los entes locales en los términos especificados por esta ley.

83.2. Los municipios con una población inferior

a 20.000 habitantes pueden delegar sus competencias a una mancomunidad de municipios u otros entes locales.

Art.84. 4. Para la elaboración, el seguimiento y la evaluación de los programas de intervención integral, el Instituto Catalán de las Mujeres debe establecer los mecanismos necesarios para garantizar la participación de losentes locales, las entidades de mujeres, los agentes sociales, así como las personas y entidades expertas en materia de violencia machista.

Artículo 86. Participación y fomento de los entes locales.

1. La Administración de la Generalidad, en sus políticas de erradicación de la violencia machista, debe contar con la participación de los entes locales.

2. Los programas y las actuaciones que se deriven

de la aplicación de esta ley deben establecer medidas de fomento de los entes locales para desarrollar programas y actividades encaminados a erradicar la violencia machista o a paliar sus efectos.

Disposición adicional 1ª 3. El Gobierno debe dotar a los entes locales de un fondo económico específico anual, para garantizar la suficiencia de la prestación de los servicios de información y atención a las mujeres, de acuerdo con los términos especificados por esta ley. La distribución de dicho fondo entre los entes locales debe efectuarse de acuerdo con criterios objetivos, que deben acordarse bianualmente con las entidades interesadas y que deben basarse en el número de habitantes, el principio de equilibrio territorial y el de capacidad presupuestaria, y deben tener en cuenta las características de la población y las necesidades de las

mujeres, para obtener la efectividad de los derechos que esta ley establece, sin perjuicio de que los municipios y las demás entidades locales consignen en sus presupuestos las dotaciones necesarias para la financiación de los servicios de la respectiva competencia.

4. La Administración de la Generalidad debe financiar el coste de la prestación de los servicios de información y atención a las mujeres pertenecientes a municipios con una población inferior a 20.000 habitantes, sin perjuicio

de otras formas de financiación mixta con implicación de los presupuestos públicos, con el fondo económico específico establecido por el apartado 3.

5. El Gobierno puede impulsar, de acuerdo con el

artículo 83.1.b, convenios de colaboración con la Administración local para reformular la gestión de los

servicios especializados en violencia machista ya existentes antes de la aprobación de esta ley, en función de las competencias y las características de los servicios que se establecen en la misma.

Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres de la Comunidad Valenciana

Sin referencias

Ley 8/2011, de 23 de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la violencia de género en Extremadura

Artículo 2. Ámbitos de aplicación.

1. La presente ley será de aplicación en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

2. En particular, será de aplicación a las personas físicas y jurídicas, en los términos establecidos en la presente ley.

3. Igualmente, en los términos establecidos en la propia ley, será de aplicación:

a) A la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura y sus organismos autónomos, a las empresas de la Junta de Extremadura, a los consorcios, fundaciones y demás entidades con personalidad jurídica propia en los que sea mayoritaria la representación directa de la Junta de Extremadura.

b) A las entidades que integran la Administración Local, sus organismos autónomos, consorcios, fundaciones y demás entidades con personalidad jurídica propia en los que sea mayoritaria la representación directa de dichas entidades.

c) A la Universidad de Extremadura.

d) A todas las entidades que realicen actividades educativas y de formación cualquiera que sea su tipo, nivel y grado.

e) A las entidades privadas que suscriban contratos o convenios de colaboración con las Administraciones Públicas de Extremadura o sean beneficiarias de ayudas o subvenciones concedidas por ellas.

Art. 5.2 Corresponde a la Comunidad Autónoma de Extremadura, en los términos previstos en el Estatuto de Autonomía, la competencia normativa y de ejecución en materia de igualdad entre mujeres y hombres y la coordinación con la Administración General del Estado y las Entidades locales en el ejercicio de las competencias que le sean propias.

Artículo 7. De las Entidades Locales.

1. Sin perjuicio de su autonomía constitucionalmente garantizada, las Entidades Locales, en colaboración con la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, desarrollarán sus competencias en orden a garantizar en su territorio la plena y efectiva igualdad de las mujeres en todos los ámbitos, y removerán los obstáculos que lo impidan o dificulten mediante las medidas de acción positiva que resulten necesarias.

2. En materia de igualdad, corresponde a las Entidades Locales, tanto de carácter territorial como asociativo, el ejercicio de las siguientes funciones:

a) Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones de su respectiva administración.

b) Promover el uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos.

c) Acciones de sensibilización dirigidas a la población residente en su ámbito territorial sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para su erradicación.

d) Creación y adecuación de recursos y servicios tendentes a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.

e) Entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, mediante la creación de consejos locales, comarcales o de otro ámbito territorial.

f) Diagnóstico de las necesidades de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres del personal de su Administración y propuesta del tipo de formación requerido en cada caso, así como los criterios y prioridades de acceso a aquélla.

g) La creación de órganos de Igualdad en su ámbito competencial.

h) Cualesquiera otras que les sean encomendadas en el ámbito de su competencia.

3. Asimismo, las Entidades Locales ejercerán las competencias que en materia de violencia de género aparecen desarrolladas en el Título IV de esta ley.

Artículo 8. Planes territoriales de ámbito local.

1. Las Entidades Locales podrán establecer Planes territoriales de carácter integral, que tengan por objeto hacer efectiva la igualdad de género en su territorio.

2. Asimismo, los Ayuntamientos podrán establecer Planes Municipales de organización del tiempo de la ciudad, con la finalidad de contribuir a un reparto equitativo de los tiempos de ocio y trabajo entre mujeres y hombres.

3. A tal efecto, la Comunidad Autónoma de Extremadura podrá prestar asistencia técnica para la elaboración de estos Planes, sin perjuicio de la competencia de la Administración General del Estado.

Artículo 12. Red de Oficinas de Igualdad y Violencia de Género.

Por la presente ley se crea la Red de Oficinas de Igualdad y Violencia de Género, que no tendrá personalidad jurídica propia. Corresponde a la Administración de la Junta de Extremadura, a través del Instituto de la Mujer de Extremadura, la titularidad, competencia, programación, prestación y gestión de la Red de Oficinas de Igualdad y de

Violencia de Género. El Instituto de la Mujer de Extremadura podrá suscribir convenios de colaboración con las Entidades locales para el desarrollo y mantenimiento de esta Red. Las Oficinas de Igualdad y Violencia de Género tendrán como objetivo fundamental informar, sensibilizar, formar y asesorar en la implantación de acciones positivas y de medidas de aplicación y desarrollo de las políticas efectivas de igualdad en el territorio, que pretenden corregir las diferentes situaciones de desigualdad y discriminación que viven las mujeres.Prestar apoyo técnico en el diseño, elaboración, implementación y evaluación de planes de igualdad de oportunidades y para la integración de la transversalidad de género en el ámbito local.

Artículo 14. Comisión Interinstitucional para la Igualdad.

1. Se creará la Comisión Interinstitucional para la Igualdad, como órgano de cooperación multilateral y de coordinación de las políticas autonómicas y locales para la igualdad. Tendrá como objetivos la puesta en común de las políticas y programas que, en materia de igualdad de género, desarrollen la Administración autonómica y local, así como coordinar e impulsar la integración del enfoque de género en las políticas y programas, en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

2. La composición, organización, funciones y régimen de funcionamiento de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad se determinará reglamentariamente, y en ella estarán representadas a partes iguales la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura y las Administraciones locales.

Artículo 20. Disposición general.

La Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura y las Administraciones Locales consignarán anualmente en sus respectivos presupuestos, los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de medidas previstas en la presente ley.

Art. 67.3. Asimismo, las Administraciones Públicas de Extremadura, en coordinación y colaboración con las entidades locales en el territorio extremeño, tendrán en cuenta la perspectiva de género en el diseño de las ciudades, en las políticas urbanas y en la definición y ejecución de los planeamientos urbanísticos.

Art. 72.2. El Instituto de la Mujer de Extremadura promoverá en el ámbito territorial local la creación de los Consejos de la Mujer, de distinta naturaleza municipal, mancomunal y/o comarcal, configurándose como órganos de representación y participación de las mujeres, para garantizar una presencia permanente de la voz y la opinión de las mujeres en la sociedad extremeña.

Art. 73. 4. La Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Extremadura potenciará el desarrollo de asociaciones de carácter local y su implicación en otros órganos supra locales.

Art. 77.2. Corresponde a la administración local:

a) Programar, prestar y gestionar los servicios de información y asesoramiento y prevención de la violencia de género y efectuar la derivación a los diferentes servicios especializados de la Red de Atención a Víctimas de la Violencia de Género, en los términos especificados por esta ley.

b) Colaborar con la gestión, en su caso, de los servicios de la Red de Atención a Víctimas de violencia de género, de acuerdo con lo que se establezca mediante convenio con la Administración autonómica.

c) Colaborar, a través de los Servicios Sociales de Base, en la gestión de las prestaciones económicas y las subvenciones que esta ley establece, así como en el desarrollo de las acciones de sensibilización y prevención de la violencia de género.

d) Cumplir las demás competencias atribuidas por disposición legal.

Artículo 80. a) Que las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y la Policía Local presten la atención específica de protección, incluyendo en las situaciones de emergencia a las mujeres que sufren alguna de las formas de violencia que esta ley recoge.

Art.76. 3. Sin perjuicio de las competencias que de acuerdo con la ley les corresponda, los municipios podrán ejercer competencias propias de la Comunidad Autónoma de Extremadura por vía de delegación o fórmulas de gestión conjunta.

Ley 7/2004 de 16 de julio gallega para la igualdad de mujeres y hombres

Art. 6.2 2. En la aplicación de ese principio de integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades en la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las políticas y de todas las acciones de su competencia, o principio de transversalidad, la Xunta de Galicia establece como criterios generales de su actuación:

a) El fomento de la colaboración entre los diversos

sujetos implicados en la igualdad de oportunidades, trátese de sujetos públicos de ámbito internacional, comunitario, estatal, autonómico, provincial o local, o trátese de sujetos privados, como los partidos políticos, los sindicatos de trabajadores o trabajadoras, las asociaciones de empresariado o los colegios profesionales, y, especialmente, la colaboración se fomentará con relación a las asociaciones y grupos de mujeres.

Artículo 32. Colaboración municipal en los planes

y programas autonómicos.

1. Todos los planes y programas autonómicos sobre igualdad de los géneros se ejecutarán buscando la colaboración en los términos convenientes con cada ayuntamiento, habilitando a estos efectos las subvenciones y transferencias necesarias.

2. En especial, a través del Plan integral de apoyo

a la familia se fomentará la adopción, por parte de los ayuntamientos, de planes de programación del tiempo de las ciudades con la intervención de todos los sujetos interesados, públicos y privados.

Artículo 33. Promoción autonómica de planes municipales de igualdad.

La Xunta de Galicia promocionará, a través de una convocatoria anual de ayudas adoptadas una vez oída a la Federación Gallega de Municipios y Provincias, la creación y el mantenimiento de planes municipales de igualdad y promoverá la creación de concejalías de la mujer.

Art. 22. 1. Con la finalidad de fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de las relaciones laborales, la Xunta de Galicia elaborará un Plan de empleo femenino, comprensivo del empleo por cuenta propia y ajena, en el que se incluirá un programa de orientación y formación para el empleo de las mujeres que desarrollarán los ayuntamientos, para lo cual se publicará la correspondiente convocatoria de subvenciones.

Artículo 32.o Colaboración municipal en los planes

y programas autonómicos.

1. Todos los planes y programas autonómicos sobre igualdad de los géneros se ejecutarán buscando la colaboración en los términos convenientes con cada ayuntamiento, habilitando a estos efectos las subvenciones y transferencias necesarias.

2. En especial, a través del Plan integral de apoyo

a la familia se fomentará la adopción, por parte de los ayuntamientos, de planes de programación del tiempo de las ciudades con la intervención de todos los sujetos interesados, públicos y privados.

Artículo 33.o Promoción autonómica de planes municipales de igualdad.

La Xunta de Galicia promocionará, a través de una

convocatoria anual de ayudas adoptadas una vez oída a la Federación Gallega de Municipios y Provincias, la creación y el mantenimiento de planes municipales de igualdad y promoverá la creación de concejalías de la mujer.

Ley 7/2007, de 28 de marzo del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia

(Preámbulo) La Ley de bases de régimen local atribuye a los municipios la función de realizar actividades y prestar servicios que contribuyan a satisfacer las demandas y necesidades de la ciudadanía, incluyendo la promoción de la igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres de sus municipios.

A través del desarrollo del diálogo institucional entre la Xunta de Galicia y la Federación Gallega de Municipios y Provincias, el ámbito municipal se presenta como el contexto idóneo para poner en práctica medidas innovadoras para la igualdad entre mujeres y hombres, ya que la Administración local es la más próxima a la ciudadanía, conoce con mayor profundidad las necesidades de la población y los recursos con los que cuenta, y la cercanía institucional facilita la acción política que rentabilizará los recursos y garantizará la igualdad de oportunidades.

Art. 1.3. Se fomentará la colaboración entre los diversos sujetos implicados en la igualdad de oportunidades, trátese de sujetos públicos a nivel internacional, comunitario, estatal, autonómico, provincial o local, o trátese de sujetos privados, como los sindicatos de trabajadores y trabajadoras, las asociaciones de empresarios y empresarias o los colegios de profesionales, y, especialmente, la colaboración se fomentará con relación a las asociaciones y grupos que componen el movimiento de mujeres.

Art. 37.5. El departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo, con la colaboración del departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad, coordinará con los municipios de Galicia y a través del Plan gallego de empleo femenino medidas de orientación y formación, lo que se desarrollará reglamentariamente.

TÍTULO VI

Promoción autonómica de las medidas municipales

de conciliación

Artículo 42. Promoción autonómica de las medidas

municipales de conciliación.

1. Las medidas adoptadas por los ayuntamientos

con la finalidad de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, constituyan o no un plan local de conciliación, serán promovidas por el departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo, en coordinación con el departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad.

Para el asesoramiento a los ayuntamientos, se constituirá una comisión de personas expertas, entre otras materias que se consideren convenientes, en sociología, economía, derecho, igualdad de oportunidades y comunicación social.

2. La promoción autonómica de las medidas municipales de conciliación se desarrollará reglamentariamente, después de oída la Federación Gallega de Municipios y Provincias, y preveerá la implantación de bancos municipales de tiempo y de planes de programación del tiempo de la ciudad.

3. Los planes locales de conciliación se ejecutarán

buscando la colaboración entre las entidades locales y autonómica, en los términos convenientes, atendiendo a las particularidades de cada municipio, habilitando las subvenciones y transferencias correspondientes.

CAPÍTULO I

Los bancos municipales de tiempo

Artículo 43. Los bancos municipales de tiempo.

1. Los bancos municipales de tiempo facilitarán a las personas empadronadas en el correspondiente municipio la conciliación de su vida personal, familiar y laboral mediante la realización de labores domésticas concretas, en especial aquellas que exijan desplazamientos, como la realización de la compra diaria o de gestiones de índole

administrativa, y de labores de cuidado o mera compañía de menores de edad y de personas dependientes.

2. El ayuntamiento gestionará una base de datos de personas demandantes de las referidas labores, donde se reflejarán los datos personales y las necesidades de tiempo.

Artículo 44. Las redes comunitarias de apoyo a la conciliación.

1. Las redes comunitarias de apoyo a la conciliación, que serán gestionadas por los ayuntamientos, consisten en una base de datos en que, de manera voluntaria, se inscribirán las personas que, en el término municipal u

otro término vecino, tengan una disponibilidad para realizar alguna de las labores comunitarias.

La base de datos reflejará los datos personales de la persona voluntaria, su cualificación y/o experiencia y la disponibilidad horaria de la persona voluntaria. En ningún caso las labores prestadas a través de las redes comunitarias de apoyo a la conciliación podrán constituir el objeto propio de un contrato de trabajo, ni las redes comunitarias de apoyo a la conciliación podrán sustituir nunca el trabajo retribuido.

Las personas voluntarias tendrán los derechos y deberes previstos en la normativa de aplicación sobre voluntariado social, establecidos en la legislación vigente.

2. A partir de los datos de la base de datos de personas voluntarias y de los datos de la base de datos de personas demandantes de labores comunitarias, el banco de tiempo ofertará a aquellas las labores demandadas para las cuales se hayan ofrecido y estén capacitadas, poniéndolas en contacto con estas para alcanzar la recíproca aceptación.

Las personas que se inscriban como demandantes de labores comunitarias podrán, a su vez, inscribirse como voluntarias, caso en que se procurará conectar a las personas que tengan disponibilidades y necesidades de tiempo que sean complementarias, con la finalidad de

ponerlas en contacto y de favorecer el intercambio mutuo de tiempos.

Artículo 45. La prestación de labores por personal municipal o contratado al efecto.

Sin perjuicio de las competencias de los servicios

sociales, los ayuntamientos excepcionalmente podrán prestar servicios a través de personal propio o contratado al efecto cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias de hecho:

1. Distanciamiento a centros de población o ausencia de personas voluntarias que imposibiliten acudir a las redes comunitarias de apoyo a la conciliación cuando se trate de la prestación de cuidados a una persona dependiente cuyos ingresos sean inferiores al doble de la cuantía del indicador público de renta de efectos múltiples.

2. Descanso de dos días al mes a favor de las personas que, por razones diversas, hayan asumido el cuidado de personas dependientes. En tal caso, se garantizará el derecho de la persona cuidadora a elegir libremente a la persona o personas sustitutas de su confianza, entre la plantilla municipal que resulte de la planificación de la cobertura para la prestación de dichos servicios.

A estos efectos, y específicamente si se trata de personal para la cobertura de dos días de descanso al mes a favor de las personas que hayan asumido el cuidado de personas dependientes, se impulsará preferentemente la contratación de mujeres con especiales dificultades de inserción laboral o en situaciones marcadas por la desventaja social.

Artículo 46. Medidas de apoyo a los bancos municipales de tiempo.

1. El departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo fomentará en coordinación con el departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad, y en los términos del desarrollo reglamentario, la constitución de bancos municipales de tiempo, a través de subvenciones a la contratación de personas trabajadoras desempleadas para la gestión, organización y puesta en marcha de los

mismos. Estas subvenciones cubrirán, en dichos términos y en tanto se mantenga el servicio, la totalidad del coste de los salarios y de la Seguridad Social.

2. A estos efectos, se impulsará preferentemente la contratación de mujeres con especiales dificultades de inserción laboral o en situaciones marcadas por la desventaja social.

CAPÍTULO II

Los planes de programación del tiempo de la ciudad

Artículo 47. Finalidad y ámbito de los planes de programación del tiempo de la ciudad.

1. Los planes de programación del tiempo de la ciudad pretenden una coordinación de los horarios de la ciudad con las exigencias personales, familiares y laborales de la ciudadanía, obligando a una permanente revisión y adaptación de tales horarios.

A los efectos de la presente ley, se consideran horarios de la ciudad los horarios de apertura y cierre de oficinas públicas, comercios y servicios públicos o privados con atención al público, incluyendo actividades culturales, bibliotecas, espectáculos y transportes.

2. Los planes de programación del tiempo de la ciudad podrán ser elaborados por un municipio o por varios municipios coordinados para ello, o a través de los órganos de un área metropolitana, una mancomunidad de municipios o un consorcio local constituidos exclusivamente por los municipios implicados.

Artículo 48. La Mesa de Concertación del Plan de Programación del Tiempo de la Ciudad.

1. La persona responsable del plan convocará, para la constitución de la mesa de concertación, a cuantos sujetos públicos o privados entienda conveniente conforme a criterios de funcionamiento eficaz, y, cuando menos, a los sujetos siguientes:

Cada una de las administraciones públicas implantadas dentro del ámbito territorial del plan o en otros

municipios limítrofes o vecinos.

Las asociaciones de mujeres y las asociaciones de

consumidores/consumidoras y usuarios/usuarias con implantación dentro del ámbito territorial del plan.

Los sindicatos más representativos a nivel autonómico.

Las asociaciones empresariales representativas a

nivel autonómico y las asociaciones con implantación dentro del ámbito territorial del plan. Las asociaciones de profesionales de la agricultura, el artesanado o el comercio con implantación dentro del ámbito territorial del plan.Las asociaciones de madres y padres de alumnado de los centros educativos del municipio o municipios implicados.Las asociaciones vecinales del municipio o municipios implicados.

Podrán concurrir hasta dos representantes de cada uno de los sujetos convocados, y, si concurriera con dos personas representantes, una habrá de ser hombre y otra habrá de ser mujer, excepto en el supuesto de asociaciones de mujeres.

2. La presidencia de la mesa de concertación, desempeñada por la persona responsable del plan, establecerá al inicio de cada reunión las normas de funcionamiento.

Podrá ser asistida por una persona en calidad de secretario o secretaria, a la que designará libremente y que se encargará de levantar acta de todas las reuniones. Se realizarán las reuniones convenientes, estableciéndose, en su caso, calendarios de reuniones, y reuniones para temas concretos y/o con determinados sujetos. Las y los sujetos presentes podrán asumir compromisos sobre horarios de la ciudad y podrán hacer propuestas sobre horarios de la ciudad, que se reflejarán en el acta.

Artículo 49. La persona responsable del Plan de programación del tiempo de la ciudad.

En un plan de programación del tiempo de la ciudad el ayuntamiento o los ayuntamientos designarán a una persona responsable del plan, que podrá ser concejala o concejal de algún municipio implicado, con el compromiso de todos los municipios implicados de facilitar la función de la persona responsable del plan.

La persona responsable del plan, para conocer las necesidades de horarios de la ciudadanía, acordará cuantos trámites entienda convenientes, incluidas encuestas públicas, trámites de audiencia pública, recepción de sugerencias ciudadanas y reuniones formales o informales con cuantas y cuantos sujetos entienda conveniente.

Asimismo, le corresponde convocar, cuantas veces entienda conveniente y, en todo caso, una vez al año y antes de julio, la Mesa de Concertación del Plan de Programación del Tiempo de la Ciudad, la cual presidirá. La falta de la convocatoria anual supondrá, salvo imposibilidad acreditada, la pérdida de las ayudas autonómicas.

La persona responsable del plan vigilará el cumplimiento de los compromisos sobre horarios de la ciudad asumidos por los sujetos implicados y gestionará ante cualquier sujeto público o privado la efectividad de las propuestas sobre horarios de la ciudad que, dentro de los límites legales, entienda que son convenientes.

En todo caso, la persona responsable del plan dará cuenta anualmente de sus gestiones ante el pleno del ayuntamiento, o, si fueran varios los implicados, ante el pleno de cada uno de los ayuntamientos.

Artículo 50. Posibilidad de ampliación del ámbito territorial del Plan de programación del tiempo de la ciudad.

El municipio o municipios implicados siempre podrán acordar incluir a otro u otros municipios limítrofes en el plan, y, si así lo hicieran, habrá de elegirse de común acuerdo a la persona responsable del plan y convocar la

mesa de concertación con los sujetos que, por la inclusión, hayan de ser convocados.

Artículo 51. Medidas de apoyo a los planes de programación del tiempo de la ciudad.

1. El departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo fomentará, en coordinación con el departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad, el establecimiento de planes de programación del tiempo de la ciudad, de manera especial si se implican varios municipios, en los términos del desarrollo reglamentario, mediante subvenciones a la contratación de personas trabajadoras desempleadas para su elaboración.

2. También podrán incluirse ayudas directas a sujetos privados que asumieran compromisos sobre horarios de la ciudad cuya ejecución les haya generado gastos debidamente justificados.

Ley 3/2008, de 3 de julio, de modificación de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia

No hay referencias

Decreto n.º 63/2013, de 14 de junio, por el que se crea y regula la Comisión Interdepartamental para la igualdad entre mujeres y hombres en Murcia

Artículo 6. Colaboración con la Administración del Estado y Administración Local.

Sin perjuicio de las competencias propias de las diferentes Consejerías, la Comisión Interdepartamental colaborará con la Administración General del Estado y la Administración Local con el fin de acordar con ellas propuestas de actuaciones conjuntas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Ley foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Navarra

Art. 1.2.f) Se promocionará la creación de Concejalías de la Mujer y de actividades en pro de la igualdad de género en los Ayuntamientos navarros, a través de campañas, y otros recursos, en colaboración con la Federación Navarra de Municipios y Concejos.

Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres del País Vasco

Art.2.2. Se entiende por Administración pública vasca, a los efectos de esta ley: c) La Administración local, sus

organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados a aquélla.

Art.4.3. Sin perjuicio de la acción directa de las instituciones comunes de la Comunidad Autónoma, la ejecución de las normas en materia de igualdad de mujeres y hombres corresponde a los órganos forales de los territorios históricos y a la Administración local, de acuerdo con lo dispuesto en la presente ley y en la normativa que la desarrolle.

Artículo 5. La competencia de las instituciones comunes en materia de igualdad de mujeres y hombres se concreta, por lo que respecta a la Administración de la Comunidad Autónoma, en las siguientes funciones

k) Asistencia técnica especializada en materia de igualdad de mujeres y hombres a las entidades locales, al resto de poderes públicos vascos y a la iniciativa privada.

Art.6. De las administraciones forales.

h) Establecimiento de medidas de fomento a fin de dotar a los ayuntamientos y demás entidades locales de recursos materiales, económicos y personales para el desarrollo de programas y actividades dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

Artículo 7. De la administración local.

1. En materia de igualdad de mujeres y hombres corresponden a los ayuntamientos de la Comunidad Autónoma de Euskadi, individualmente o a través de las mancomunidades de que formen parte o que se constituyan a los fines de la presente ley, las siguientes funciones:

a) Adecuación y creación de estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género en su Administración.

b) Ejecución de medidas de acción positiva en el ámbito local.

c) Programación en el ámbito local en el marco de la planificación general del Gobierno y la programación de las respectivas diputaciones forales.

d) Adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencial entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención local.

e) Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito local.

f) Realización en el ámbito local de actividades de sensibilización sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.

g) Seguimiento de la normativa local y de su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad de mujeres y hombres.

h) Información y orientación a la ciudadanía, y en especial a las mujeres, sobre recursos y programas relativos a la igualdad de mujeres y hombres y sobre programas o servicios dirigidos a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.

i) Prestación de programas o servicios con el objetivo de garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.

j) Establecimiento de recursos y servicios sociocomunitarios para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.

k) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan en el ámbito local a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

l) Detección de situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el ámbito local y adopción de medidas para su erradicación.

m) Cualquier otra función que en el ámbito de su competencia se les pudiera encomendar

2. Para facilitar el ejercicio efectivo de las funciones señaladas en el párrafo anterior por parte de las administraciones locales, éstas contarán con asistencia técnica de la Administración de la Comunidad Autónoma y con las oportunas medidas de fomento de las correspondientes administraciones forales

Artículo 10. Administraciones forales y locales.

1. Las administraciones forales y locales, en el ámbito de sus competencias de autoorganización, han de adecuar sus estructuras de modo que exista en cada una de ellas al menos una entidad, órgano o unidad administrativa que se encargue del impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en sus respectivos ámbitos territoriales de actuación.

2. Dichas entidades, órganos o unidades administrativas han de ejercer, en su ámbito territorial, al menos las siguientes funciones:

a) Diseño de la programación o planificación en materia de igualdad, así como de los correspondientes mecanismos de seguimiento y evaluación.

b) Diseño e impulso de medidas específicas de acción positiva.

c) Impulso de la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones de su respectiva Administración, a todos los niveles y en todas sus fases.

d) Asesoramiento y colaboración con los departamentos y demás entes y órganos dependientes de su respectiva Administración en materia de igualdad de mujeres y hombres.

e) Sensibilización a la ciudadanía residente en su ámbito territorial sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad, teniendo en cuenta las situaciones de discriminación múltiple.

f) Impulso y propuesta para la adaptación y creación por parte de su respectiva Administración de programas y

servicios específicos dirigidos a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.

g) Impulso y propuesta para la creación y adecuación de recursos y servicios sociocomunitarios tendentes a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres.

h) Detección de las posibles situaciones de discriminación existentes en su ámbito territorial y diseño e impulso de medidas para su erradicación.

i) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

j) Diagnóstico de las necesidades de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal adscrito a su Administración y propuesta del tipo de formación requerido en cada caso, así como los criterios y prioridades de acceso a aquélla.

k) Interlocución con entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad de mujeres y hombres, y en especial con Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

l) Cualesquiera otras incluidas en esta ley o que les sean encomendadas en el ámbito de su competencia

Artículo 12. Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

1. Se crea la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres como órgano encargado de la coordinación de las políticas y programas que, en materia de igualdad de mujeres y hombres, desarrollen la Administración autonómica, la foral y la local. Dicha comisión estará presidida por la directora de Emakunde.

2. La Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres se adscribe a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

3. La composición, funciones, organización y régimen de funcionamiento de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres serán los que se determinen reglamentariamente, y en ella deberán estar representados a partes iguales Gobierno Vasco, diputaciones forales y ayuntamientos.

Artículo 14. Disposición general.

Las administraciones autonómica, foral y local consignarán y especificarán anualmente en sus respectivos presupuestos los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de medidas previstas en la presente ley.

Artículo 57. Pisos de acogida y servicios de urgencia.

1. Las administraciones forales y locales, en el ámbito de sus competencias, garantizarán la existencia de recursos de acogida suficientes para atender las necesidades de protección y alojamiento temporal de las víctimas de maltrato doméstico.

2. Los municipios de más de 20.000 habitantes y las mancomunidades de municipios ya constituidas o que se constituyan para la prestación de servicios que superen el mencionado número de habitantes, tienen la obligación de disponer de pisos de acogida para atender las demandas urgentes de protección y alojamiento temporal de las víctimas de maltrato doméstico.

Artículo 62. Coordinación interinstitucional.

1. La Administración de la Comunidad Autónoma ha de impulsar la suscripción de acuerdos de colaboración interinstitucional con el resto de administraciones públicas vascas con competencias en la materia, a fin de favorecer una actuación coordinada y eficaz ante los casos de maltrato doméstico y agresiones sexuales y garantizar una asistencia integral y de calidad a sus víctimas. Asimismo, se han de promover fórmulas de colaboración con las restantes instituciones con competencia en la materia.

2. En dichos acuerdos de colaboración se han de fijar unas pautas o protocolos de actuación homogéneos para toda la Comunidad dirigidos a las y los profesionales que intervienen en estos casos. También se preverán en los acuerdos mecanismos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes.

3. Las administraciones forales y locales promoverán que en su ámbito territorial se adopten acuerdos de colaboración y protocolos de actuación que desarrollen, concreten y adecuen a sus realidades.

USC
UNIVERSIDADE
DE SANTIAGO
DE COMPOSTELA


USC
UNIVERSIDADE
DE SANTIAGO
DE COMPOSTELA