

Las políticas municipales de género en España: estructuras de implementación y condicionantes

Autores: Ramón Bouzas Lorenzo, Paula Otero Hermida

Ramón Bouzas Lorenzo es Doctor en Ciencias Políticas y de la Administración y profesor titular de la Universidad de Santiago de Compostela. Su docencia e investigación se han orientado a los campos del análisis de organizaciones y las políticas de gestión pública.

Paula Otero Hermida es doctoranda en el Departamento de Ciencias Políticas de la Universidad Santiago de Compostela. Su desarrollo laboral y docencia se centran en temas relativos al empleo, la responsabilidad social empresarial, el género y la diversidad. Es responsable del programa de empleo de Cruz Roja en la Comunidad Valenciana.

Palabras claves

Género; políticas públicas; gobierno local; planes de igualdad; mainstreaming; España.

Keywords

Gender; public policies; local government; equality plans; mainstreaming; Spain.

Abstract

Se presentan los resultados de un estudio realizado en municipios españoles de entre 25.000 y 100.000 habitantes que ofrece una panorámica de las políticas de igualdad en el ámbito local español. En particular, el trabajo presta atención a las herramientas y estructuras con las que cuentan los municipios para desarrollar políticas de género, como las concejalías de competencia exclusiva en materia de género y los planes de igualdad, así como los presupuestos dedicados a las políticas de género. En el estudio de estos aspectos se explora la influencia, en el desarrollo de estas estructuras y mecanismos, de factores como la composición política del equipo de gobierno, el sexo de quien ejerce la máxima responsabilidad política o el tamaño de los municipios.

Introducción

Verdaderamente, hasta hace pocos años, los estudios de género en el ámbito local en España fueron escasos. Su máxima representación la ostentaron durante los años noventa el estudio realizado por Sampedro (1992) y la investigación, de carácter predominantemente cualitativo, realizada por Valiente (1999) en municipios de la Comunidad de Madrid. Entrando en el nuevo siglo, otras autoras han contribuido de forma sustancial al estudio de las políticas de género locales, como testimonian, entre otras, las obras de Lombardo (2002) y Gelambí (2005), en el contexto de Cataluña, y de

Roldán (2004), en el ámbito de los servicios de bienestar municipales para mujeres a nivel estatal.

Las investigaciones reseñadas reflejan un creciente interés en la materia que se deriva, entre otros factores, de la mayor visibilidad del impacto de las políticas de género implementadas en el ámbito local (Pini: 2010) y de la relevancia cobrada por el estudio de la conexión entre la política local y las políticas nacionales y supranacionales en el marco de un mundo globalizado (Subirats: 2002) así como por la importancia de las políticas locales en la implementación de las mismas (Brugué y Gomá: 1999). Ambas tendencias han intensificado la necesidad de desvelar los efectos de la implementación en el plano local de las políticas diseñadas en niveles administrativos superiores y, en un sentido inverso, de conocer la contribución del *policy making* local en materia de género al diseño de políticas supramunicipales (Naples, Desai: 2002) y, en esa línea, examinar sus potencialidades y barreras (Wittman:2010). Asimismo, la preocupación por desentrañar las circunstancias que afrontan las mujeres que ocupan cargos políticos municipales ha constituido un polo de atracción de investigaciones (Nirmala: 2005).

En España, el problema de la desigualdad de género pasó a formar parte de la agenda política, especialmente tras la incorporación a la Unión Europea (Lombardo: 2004; Valiente: 2007). Sin embargo, desde un primer momento, la llegada de la democracia permitió que personas pertenecientes al movimiento feminista ingresasen en las estructuras institucionales, favoreciendo la creación del Instituto de la Mujer, organismo que ha ejemplificado la acción tanto del feminismo institucional (Valiente: 1996) como del de partido (Threlfall: 2010).

A pesar del rol reservado al Instituto de la Mujer, las corporaciones locales han tomado como principal referencia para la introducción de contenidos de género en sus agendas a sus respectivas Administraciones Autonómicas (Bustelo: 2004), entidades que cuentan con la competencia transferida en materia de igualdad de oportunidades desde la década de los ochenta e inicio de la de los noventa. Los planes de promoción de la mujer y, más tarde, de igualdad de oportunidades, diseñados por las autoridades estatal y autonómica, han contemplado la necesidad de coordinarse con las entidades locales y de apoyarlas en el desarrollo de las políticas de género.

En el año 2007 se reconoce la competencia de igualdad de oportunidades para las corporaciones locales a través de la LOIEMH, si bien, desde los años 90, paulatinamente se comenzaron a desarrollar políticas de promoción de la mujer.

La observación de la evolución de estas políticas pone de relieve una profunda transformación de su enfoque, que transita desde una visión asistencial basada en la consideración de la mujer como parte de colectivos vulnerables, a una concepción que asume la necesidad de actuar en el conjunto de la estructura social (García: 2004) aplicando el *mainstreaming* de género al tiempo que se garantiza un continuo apoyo a las mujeres (FEMP:2006).

En un lugar central de de la acción local en política de género se han situado los programas y planes de igualdad municipales, cuya finalidad ha sido la de incorporar la perspectiva de género a las actuaciones de las diversas entidades y áreas municipales mediante la definición de objetivos para un período de tiempo que generalmente oscila entre los dos y los cinco años. Aunque los campos de actuación que abarcan son múltiples y varían según las prioridades de cada municipio, de forma genérica responden a una gama de intervenciones que comprende la violencia de género, la

igualdad y el empleo, la participación en igualdad o la educación, sensibilización, formación, salud o cultura con perspectiva de género, por mencionar algunos aspectos.

Dada su capacidad para vertebrar desde la perspectiva de género la acción municipal en áreas muy heterogéneas, los programas y planes de igualdad constituyen una potente herramienta de aplicación del mainstreaming de género, como han demostrado diversas investigaciones (Roldán: 2004; Gelambí: 2005). Sin embargo, su misma existencia, dependiente, según los mismos estudios, del tamaño del municipio, no implica su puesta en práctica, lo que obliga a identificar en su estructura y contenidos indicios que permitan visualizar el esfuerzo municipal en este terreno: concreción y claridad de los objetivos definidos; existencia de mecanismos de coordinación entre las entidades municipales comprendidas en el plan; planificación de un calendario para la ejecución del plan; disponibilidad de herramientas de evaluación del plan; y dotación presupuestaria.

Cabe aclarar en referencia a este último aspecto que, pese a que la dotación de recursos es una condición necesaria de cualquier proceso de implementación de políticas, además de un indicador de la voluntad política imprimida en la materia, la experiencia de las Comunidades Autónomas no es positiva: de los planes de igualdad vigentes en 2004 en las 17 Comunidades Autónomas, todos carecían de dotación presupuestaria excepto tres (Instituto Mujer, 2005). Por ello, atender a este aspecto es especialmente relevante.

Por último, otro de los factores susceptibles de informar del interés en las políticas de género por parte de los municipios es la existencia de una concejalía de mujer y/o igualdad. La concejalía, que refleja el mayor rango orgánico posible dentro del municipio a excepción de la adscripción del área de mujer o igualdad a la alcaldía, puede ser de competencia única, es decir concejalía exclusiva, o compartida, abarcando el área de trabajo de la concejalía diversas competencias como urbanismo, cultura, bienestar social o familia, siendo muy amplio el abanico de posibles combinaciones. La concejalía específica sigue gozando de argumentos que la respaldan: el consistorio muestra sensibilidad en la materia mediante la constitución de un espacio político para la igualdad y las reivindicaciones femeninas en su seno, al tiempo que la/el ocupante del cargo, al ser miembro del equipo de gobierno, puede defender en primera persona las medidas a tomar (Valiente, 1999); la necesidad de garantizar la existencia de un trabajo estable en materia de género o la de coordinar las actuaciones en materia de género (Gelambí:2005) constituyen otros argumentos a favor.

Método

En línea con el objetivo de esclarecer la influencia que en el desarrollo de las políticas de igualdad desarrolladas en el ámbito local español ejercen la presencia de mujeres en los gobiernos, la capacidad (orgánica y presupuestaria) del área de mujer/igualdad de género o la disponibilidad de planes de igualdad, se planteó la realización de una encuesta a entidades locales.

Se decidió concentrar la investigación en las poblaciones con un volumen de habitantes situado entre los 25 mil y 100 mil y descartar las localidades más grandes, tratadas en estudios más recientes (Roldán:2004). Igualmente se descartaron las entidades locales con menos de 25 mil habitantes, que, en función de la normativa vigente y por su reducida población, afrontarían mayores limitaciones para emprender iniciativas

estables relacionadas con la igualdad de género y, por tanto, dispondrían de menor capacidad para llevar a cabo actividades orientadas a este campo. Por tanto, el universo objeto del estudio lo compusieron un total de 237 municipios en los que, según los datos del Instituto Nacional de Estadística correspondientes a 2010, habita, aproximadamente, una cuarta parte de la población española.

Para llevar a cabo la encuesta, entre los meses de julio y septiembre de 2009, se contactó inicialmente, vía telefónica, con los Ayuntamientos objeto de estudio para informar sobre la implementación de la investigación y solicitar un/a interlocutor/a -en general, responsables técnicos de las políticas de igualdad del municipio- y proceder, posteriormente, al envío de un link de acceso al cuestionario (vía correo electrónico)¹. Como resultado, se obtuvo una muestra 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 resultante es de $\pm 2,24\%$ para el conjunto de la muestra.

La muestra lograda refleja con fidelidad el universo objeto de estudio en términos de composición política del equipo de gobierno, tamaño de población o sexo del regidor/a:

- la variación entre muestra y universo es únicamente de un +1,1 puntos porcentuales a favor de los municipios gobernados por un mujer;
- mientras que la proporción entre los municipios españoles de 25 mil a 100 mil habitantes es de un 46,4% gobernado por el Partido Socialista Obrero Español (PSOE), un 33,8% por el Partido Popular (PP) y un 19,8% por terceros partidos, la muestra se compuso de un 49% de municipios gobernados por el PSOE (+2,6 puntos de diferencia entre universo y muestra), 32,3% gobernados por el PP (diferencia de -1,5 puntos porcentuales) y 18,7% gobernados por terceros partidos (-1,1 puntos de diferencia);
- finalmente, se logró alcanzar proporcionalidad entre universo y muestra en lo que respecta al tamaño poblacional de los municipios, siendo la diferencia proporcional en cuanto a universo y muestra de solo 1 décima a favor de los municipios de 50.000 a 100.000 (36,3% del universo y 36,4% de la muestra).

Con el fin de ahondar en los factores determinantes de la implementación de políticas de igualdad de género en el ámbito local, las impresiones obtenidas a través de encuesta, fueron verificadas, en una segunda fase de la investigación (estudios de caso), a través del empleo de técnicas cualitativas aplicadas a una selección de municipios realizada atendiendo al grado de esfuerzo y disponibilidad de recursos empleados para las políticas de género.

Resultados

Representación femenina en los municipios

El estudio desvela que no se cumple la propuesta de equilibrio establecida por la LOIEMH, es decir, que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Por una parte, la presencia de mujeres ocupantes de una alcaldía solo se verifica en el 25,7% de los municipios españoles de 25 mil a 100 mil habitantes y es mayor cuanto

más pequeño es el tamaño del municipio: hay cerca de un 10% más de mujeres en los municipios de menos de 50 mil habitantes que en los comprendidos entre 50 mil y 100 mil. Desde el punto de vista de la composición política de los equipos de gobierno, la presencia de mujeres regidoras alcanza el 32% en los municipios liderados por el PSOE, siendo del 25% en los regidos por el PP y tan solo de un 16,2% en los gobernados por otros partidos.

Por otra parte, respecto a la ocupación de concejalías, un 44,4% de los municipios estudiados no cumple la LOIEMH. El porcentaje varía dependiendo de si la alcaldía la ostenta una mujer, cumpliéndose la paridad en las concejalías en un 71,1% de los casos, o de si el regidor es hombre, disminuyendo el porcentaje de concejalías paritarias al 48,3%.

Otra variable determinante del cumplimiento de la LOIEMH se encuentra en la disponibilidad de una concejalía exclusiva de mujer/igualdad: en los municipios donde existe tal concejalía, la paridad se cumple en el 68.9% de los casos, mientras que en aquellos donde la competencia de mujer/igualdad es compartida con otras áreas dentro de una misma concejalía o la competencia de mujer/ igualdad posee un rango inferior al de concejalía el cumplimiento se sitúa en torno al 50%.

La existencia de planes de igualdad municipales también influye en la observación de la presencia equilibrada de mujeres y hombres (en torno a un 5% más de cumplimiento), así como, en línea con lo expresado acerca de la titularidad de la alcaldía, el tamaño del municipio: se observa un mayor cumplimiento de la paridad en los municipios más pequeños de la muestra (menos de 50 mil habitantes) con un 48,6%, frente a los más grandes (más de 50.000) con un 42,1%.

Finalmente, resulta pertinente observar qué puestos ocupan mujeres y hombres en las corporaciones municipales. Los datos resultantes, con muy pocas variaciones en función del sexo de quien ocupa la alcaldía o del partido político gobernante (las variaciones no superan el 5%), muestran que las áreas más frecuentemente ocupadas por mujeres son las de Mujer/Igualdad (88,4%) y Bienestar/Servicios Sociales (84,3%). Los valores que informan de la presencia de mujeres son, sin embargo, muy inferiores en áreas estratégicas municipales desde el punto de vista presupuestario, como Asuntos Económicos y Hacienda (38,9%), Industria y Comercio (32,8%) o Urbanismo/Transportes (29,8%). Por último, otras áreas donde la ausencia de mujeres (menos del 15%) resulta llamativa son las de Turismo, Infraestructuras, Participación Ciudadana o Medio Rural. En estas tendencias no se observa apenas influencia de las variables de cruce utilizadas (sexo de quien ejerce la alcaldía, partido político de pertenencia, etc).

Dimensión del área de mujer/igualdad de género en los municipios: rango orgánico y presupuesto.

Para conocer el emplazamiento organizativo en que los municipios sitúan la competencia de género dentro de su estructura municipal conviene aludir, en primer término, a su denominación.

Pues bien, el término *igualdad* es el más empleado para acompañar al rango orgánico (por ejemplo, Concejalía / Departamento de Igualdad), estando presente en el 55% de

los casos, frente a un 31.8% de municipios que emplean el término *mujer*; adicionalmente, un 11.6 % de las entidades locales incluyen ambas denominaciones. La relación entre la terminología utilizada y el partido político gobernante demuestra una mayor tendencia de los municipios gobernados por el PP (42,2%) a emplear la denominación *mujer*, frente a los gobernados por el PSOE (24,7%). Otras variables no parecen influir.

En lo que concierne a la importancia que en la estructura organizativa del municipio recibe la competencia de género, los datos recabados demuestran que solo en el 22,7% de los municipios esta materia se imputa a una concejalía con dedicación exclusiva a tal competencia, mientras que en el 76,3% restante la responsabilidad de género se ubica en concejalías multicompetenciales, habitualmente asociadas a *servicios sociales* (43,3%) y, en menor medida, a *familia* -asociación significativamente más probable en municipios gobernados por el PP- *salud, educación o juventud* e incluso *empleo* (la competencia compartida *mujer/igualdad – empleo* se da en el 6,57% de los municipios). Asimismo, la información aportada por los encuestados muestra que sólo en el 2,5% de los casos la competencia de *mujer/igualdad* es responsabilidad directa de la Alcaldía, estando esta en todos esos casos ocupada por una mujer.

En la misma tónica, se observa que la elaboración de planes de igualdad es más probable si la competencia de *mujer/igualdad* se gestiona en exclusividad y si se le concede a la unidad encargada de esa gestión el rango de concejalía: el plan de igualdad existe en el 60% de los ayuntamientos con concejalía exclusiva y en el 49,1% de los que gestionan la materia de forma compartida. Matizando el optimismo que puede suscitar esta interpretación, sorprende que todavía un 40% de los municipios con una concejalía exclusiva no cuenten con un Plan de Igualdad que marque una hoja de ruta de las políticas de igualdad y establezca la revisión periódica de las mismas.

En relación con la capacidad presupuestaria del área que gestiona la competencia de *mujer/igualdad*, cabe subrayar que solo el 11,2% de los municipios menores de 50 mil habitantes no dedica recursos a la igualdad de género en el empleo, en contraste con el 36,5% que proceden del mismo modo entre los municipios más grandes.

En lo que atañe a la expresión de insatisfacción con el presupuesto en materia de igualdad en el empleo, y como cabría esperar, los resultados ponen de relieve que ésta disminuye a medida que se eleva el rango orgánico que recibe la unidad responsable de *mujer/igualdad* o a medida que goza de mayor exclusividad: en los municipios que cuentan con una concejalía compartida, el porcentaje de encuestados que declara su inconformidad respecto al presupuesto alcanza el 30%, porcentaje que se reduce al 20% en municipios con concejalías exclusivas. Igualmente, la insatisfacción con la dotación presupuestaria es mayor en los municipios gobernados por una mujer.

Por último, la existencia de concejalías exclusivas alienta la creación de plataformas para la participación de asociaciones y grupos de interés en las políticas de género, como los Consejos Municipales de Mujer/Igualdad, presentes en un 48,9% de los municipios que disponen de concejalías exclusivas y en un 35,7% de las entidades locales en las que la competencia es compartida o el rango orgánico de la unidad responsable menor.

Planes de igualdad

De los 198 municipios analizados, solo un 54% cuenta con planes de igualdad en vigor, aprobados en el 91,6% de esos casos por el pleno municipal. Según se ha comprobado tras la encuesta, la disponibilidad de planes resulta condicionada por la ubicación ideológica del partido gobernante: el porcentaje de ayuntamientos gobernados por el PSOE (62%) y otros partidos (59,5%) que cuentan con planes es muy superior al de los gobernados por el PP (39,1%).

Sin embargo, más allá de la declaración formal de intenciones que suponen los planes, los datos recabados permiten advertir que tres de cada diez ayuntamientos (29,7%) no conceden ningún presupuesto a su desarrollo. De los que aportan recursos económicos a la aplicación de los planes, un 22% destina menos de 30.000 euros; un 21% entre 30.000 y 60.000 euros; un 14,3% entre 60.000 y 150.000 euros; y un 13,2% más de 150.000 euros.

La dotación económica mantiene relación con el tamaño del municipio, como es de esperar, pero en la negación de financiación se detectan nuevamente disparidades en función del partido político gobernante: en el 35,8% de los municipios estudiados que disponen de plan y están gobernados por el PSOE, este carece de dotación económica; idéntica situación se produce en el 23,8% de los municipios gobernados por el PP y en el 17,6% de los gobernados por otros partidos.

En lo concerniente a esta ausencia de apoyo económico, cabe remarcar que la existencia de carteras municipales que asuman como responsabilidad única la competencia mujer/igualdad no supone ninguna garantía de dotación presupuestaria para los planes, pues, según desvelan los datos de la encuesta, la falta de dotación económica es más frecuente en los municipios que cuentan con concejalía exclusiva (37%) que en aquellos en los que las actividades relacionadas con mujer/igualdad se ubican en concejalías pluricompetenciales o en los que el área de mujer/igualdad posee un rango orgánico inferior al de concejalía. En compensación, la cantidad media dedicada a los planes es mucho mayor en los municipios en los que mujer/igualdad recibe el rango de concejalía con competencia exclusiva (135.100 euros) que en los que la competencia es compartida (87.562 euros) o en los que el rango de la unidad que gestiona tal materia es inferior (44.789 euros). En suma, el hecho de que mujer/igualdad posea rango de concejalía no asegura que el plan esté dotado de financiación, pero de existir, hay más posibilidades de que esté mejor dotado.

Por otro lado, el 75% de los planes de igualdad municipales no contempla la asignación de presupuesto a otras concejalías distintas a aquella/s de la/s que partió el plan de igualdad: solo 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, únicamente en un 11% de los casos se realiza este trasvase a otras concejalías. Este porcentaje se eleva si la responsabilidad mujer/igualdad se asigna a una unidad pluricompetencial (19,2%) y cuando se imputa a una unidad de rango inferior al de concejalía (20,8%).

Respecto a la colaboración con otras áreas del ayuntamiento, la encuesta revela que en los municipios que disponen de planes de igualdad los niveles de satisfacción concerniente a la colaboración y coordinación del área de mujer/igualdad con otras del mismo ayuntamiento o con entidades externas a él son menores (34,6%) que en los que no hay disponibilidad de plan (42,9%).

Y, en la misma tónica, en general, la satisfacción expresada en lo que atañe al cumplimiento de los planes de igualdad no es alta: el 39,3% se declara satisfecho, mientras un 25,3% se muestra insatisfecho o muy insatisfecho. Este sentimiento de insatisfacción –y autocrítica- tiende a ser más elevado en los municipios gobernados por mujeres (40%) que en los regidos por hombres (16,9%); mayor en los municipios gobernados por otros partidos (36%) que en los regidos por el PSOE o por el PP; e igualmente mayor en los que mujer/igualdad ocupa una concejalía monocompetencial (37%) que en las que se gestionan más competencias (15,4%).

Frente a estas impresiones negativas sobre la marcha de los planes, otros datos recabados alientan el optimismo. Por ejemplo, en lo relativo a los efectos que en las prácticas de gestión y evaluación surte la disponibilidad de planes: por un lado, a pesar de que la evaluación de políticas de género solo se lleva a cabo en el 46% de los municipios encuestados, las entidades locales que disponen de planes de igualdad son más propensas a evaluar (62,6%) que las que carecen de ellos; por otro lado, y en el mismo sentido, si bien la desagregación de datos por sexo para obtener la información precisa para el diseño de las políticas locales solo se lleva a cabo en el 30% de los municipios, nuevamente, la disponibilidad de planes eleva la práctica a un 68,2%, frente al 8,1% de los restantes municipios. Además, la existencia de planes de igualdad estimula la creación de estructuras de participación, como los Consejos Municipales de la Mujer, presentes en el 58,3% de los municipios que cuentan con un plan de igualdad, en contraste con una presencia del 26,6% en aquellos que no disponen de ellos.

Por último, es también relevante que un 75,7% de los municipios que cuentan con un plan de igualdad participa en alguna red de intercambio de experiencias con otras administraciones y entidades.

Conclusiones

Según el estudio realizado, cabe remarcar varias conclusiones:

- La presencia de mujeres en puestos de gobierno en los municipios es tanto más probable cuanto menor es el tamaño del municipio, y su acceso a la máxima representación de la entidad local constituye un factor determinante para garantizar el cumplimiento de la LOIEMH.
- El acceso de mujeres a las alcaldías favorece la concesión de un mayor rango orgánico a las unidades que desenvuelven competencias en materia de mujer/igualdad y estimula la creación de concejalías monocompetenciales en la misma materia.
- El hecho de que insatisfacción en relación con el cumplimiento de los planes de igualdad o con la disponibilidad de presupuesto sea mayor en los municipios en los que una mujer ocupa la alcaldía no implica la realización de un esfuerzo menor en la materia. Sin embargo, la presencia de mujeres en el gobierno municipal no constituye una condición suficiente para la implementación transversal de políticas de género más allá de la promoción específica de la mujer.
- En lo que respecta a la unidad estructural organizativa a la que se imputa en los municipios la competencia en materia de políticas de género, la concejalía es el

formato preferido, eso sí, transfiriendo habitualmente a tales órganos competencias que comprenden políticas de corte asistencial con las que el campo de mujer/igualdad comparte cartera.

- Las concejalías monocompetenciales orientadas a mujer/igualdad, aunque contribuyen a asegurar una mayor dotación presupuestaria a aspectos, como el de la igualdad de género en el empleo o el estímulo de la creación de estructuras de participación en las que confluyen asociaciones y grupos de interés junto a autoridades municipales, no parecen aportar mayores ventajas a la aplicación de los principios del mainstreaming a la acción de gobierno municipal que las derivadas del recurso a otras unidades, incluso de rango inferior.
- Los municipios aprovechan insuficientemente las potencialidades de los planes de igualdad para implementar políticas de género. Además de sus potencialidades intrínsecas (transversalidad y planificación y coordinación de la perspectiva de género en las políticas municipales), el estudio revela su contribución a la hora de trabajar en red con otras organizaciones y administraciones favoreciendo la transferencia de conocimiento, así como la desagregación de los datos por sexo, aspecto definitivo para el buen diseño de las políticas, o la igualmente imprescindible evaluación de las políticas.
- El 40% de los ayuntamientos que cuentan con concejalías monocompetenciales en esta materia no disponen de planes de igualdad que integren y den cohesión a sus políticas ni una dotación presupuestaria adecuada.
- Existe una clara relación entre el partido político gobernante y la existencia de planes de igualdad, más frecuentes cuanto más hacia la izquierda del espacio político está ubicado el partido gobernante, relación que, igualmente, según se ha comprobado, favorece el acceso de mujeres a las alcaldías municipales.
- Finalmente, respecto a la influencia que en las políticas municipales de género ejerce el tamaño del municipio, los resultados apenas muestran variaciones: los municipios más pequeños no implementan menos planes de igualdad, ni disponen de menos concejalías monocompetenciales, ni invierten menos recursos económicos que los grandes en materia de género, cumpliendo en la misma medida la normativa en materia de igualdad, por ejemplo en términos de participación de la mujer en la actividad de gobierno.

En definitiva, el panorama que el estudio ha descrito, sin duda, pone de relieve los esfuerzos realizados por la mayoría de los ayuntamientos de tamaño medio en pro de la igualdad de género. Sin embargo, su evolución futura está subordinada a la eliminación de lo que en la actualidad constituyen impedimentos, como es el derivado de la limitada aplicación de la transversalidad, posiblemente el principal reto al que se enfrentan en materia de políticas de género los ayuntamientos.

Bibliografía

- Alfama, E. y Quintana, I. (2007), *Igualdad de Género en el Desarrollo Local en España*. Barcelona: IGOP / Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità.
- Astelarra, J. (2005), *Veinte Años de Políticas de Igualdad*. Madrid: Cátedra.

- Brugué, J. y Gomà, R. (1999), *Gobiernos Locales y Políticas Públicas*. Barcelona: Ariel.
- Bustelo, M. (2004), *La Evaluación de las Políticas Públicas de Igualdad de Género en España*. Madrid: Catarata.
- Bustelo, M. y Lombardo, E. (2007), *Políticas de Igualdad en España y en Europa*. Madrid: Cátedra
- Castells, C. (Comp.) (1996), *Perspectivas Feministas en Teoría Política*. Barcelona: Paidós.
- Conway, M.,(2004), “Women’s Political Participation at the State and Local Level in the United States”, *Political Science and Politics*, 37(01): 60-61
- Cousins, C., Valiente, C. y Threlfall, M. (2007), *Gendering Spanish Democracy*. Londres: Taylor & Francis.
- Crooks, M.L, Child, S. (2010). *Women, Gender and Politics*. Nueva York: Oxford University Press.
- ECOTEC (2008), *Estudio sobre la Evaluación de las Políticas de Igualdad en el Ámbito Laboral en España*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Escott, K. y Whitfield, D. (2002), *Promoting Gender Equality in the Public Sector*. Manchester: Centre for Public Services / Equal Opportunities Commission.
- Federación Española de Municipios y Provincias, Instituto de la Mujer (2006), *Documento Marco para la Gestión de las Políticas Locales de Igualdad*. Madrid: FEMP / MTAS.
- Fraisse, G. (2003), *Los Dos Gobiernos: la Familia y la Ciudad*. Madrid: Cátedra.
- Freeman, J. (2010), “Building a base: Women in local Party Politics”. En Crooks, M.L, Child, S., (2010). *Women, Gender and Politics*. Nueva York: Oxford University Press
- García, T. (2004). “Complejidad de las Políticas Municipales de Género”. En Roldán. E. (Ed.), *Género, Políticas Locales e Intervención Social. Análisis de los Servicios de Bienestar Social Municipal para la Población Femenina en España*. Madrid: Editorial Complutense
- Gelambí, M. (2003), *Avaluació de les Polítiques Públiques des de la Perspectiva de la Teoria del Gènere: una Alternativa a la Societat Patriarcal*. Tesis doctoral. Tarragona: Universitat Rovira i Virgili.
- Gelambí, M. (2005a), “Las políticas de género catalanas y lombardas”. Ponencia presentada al VII Congreso Español de Ciencia Política y de la Administración, Madrid.
- Gelambí, M. (2005b). “Les Polítiques de gènere als ajuntaments catalans: un procés en construcció”. *Working Papers*, 243. Barcelona: Institut e Ciències Polítiques i Socials.
- Hobson, B., Lewis J., Siim, B. (Eds.) (2002), *Contested Concepts in Gender and Social Politics*. Cheltenham (UK): Edward Elgar.
- Inglehart, R. y Norris, P., *Rising Tide. Gender Equality and Cultural Change Around the World*. Cambridge: Cambridge University Press
- 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 (2008), *Hombres y Mujeres en España*. Madrid: Instituto de la Mujer
- Izquierdo, M. J. (1998), *El Malestar de la Desigualdad*. Madrid: Cátedra.
- Lister, R. (1997), *Citizenship. Feminist Perspectives*. Londres: Macmillan.
- Lizotte, M.K, Sidman, A.H, (2009), “Explaining de Gender Gap in Political Knowledge”, *Politics and Gender*, Vol. 5, Issue 02, pp 127-151

- 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.
- Lombardo, E. (2004), *La Europeización de la Política Española de Igualdad de Género*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Mackinnon, C. (1989), *Hacia una Teoría Feminista del Estado*. Madrid: Cátedra.
- Mansbridge, J. (2010) "Should Blacks represent Blacks and Women Represent Women? A contingent yes". En M.L Crooks and S. Child, *Women, Gender and Politics*. Nueva York: Oxford University Press
- Meehan, E. y Steenhuisen, S. (Eds.) (1991), *Equality Politics and Gender*. Londres: Sage.
- Martínez de Pisón, J. (1998), *Políticas de Bienestar: un Estudio sobre los Derechos Sociales*. Madrid: Tecnos.
- Massolo, A. (2006), *Participar es Llegar. Participación Política de las Mujeres en el Ámbito Local en América Latina*. Santo Domingo: UN-Instraw.
- Naples, N.A, Desai, M. (2002) *Women's activism and globalization: Linking local struggles and transnational politics*. London: Routledge
- Nirmala, R. (2005), "The representation of women in local politics". *Policy and Politics*, 33 (2). pp. 323-329.
- Pascall, G. (1986), *Social Policy. A Feminist Analysis*. Nueva York: Routledge.
- Pateman, C. (1996), *El Contrato Sexual*. Barcelona: Anthropos.
- Pini, B. (2010), *Representing Women in Local Government: An International Comparative Study*. London: Routledge
- Rees, T. (1998), *Mainstreaming Equality in the European Union*. Londres: Routledge.
- Roldán, E. (Ed.). (2004), *Género, Políticas Locales e Intervención Social. Análisis de los Servicios de Bienestar Social Municipal para la Población Femenina en España*. Madrid: Editorial Complutense.
- Sainsbury, D. (1994), *Gendering Welfare States*. Londres: Sage.
- Sainsbury, D. (1996), *Gender Equality and Welfare States*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Saltman, J. (1992), *Equidad y Género: una Teoría Integrada de Estabilidad y Cambio*. Madrid: Cátedra.
- Sampedro, M^a R. (1992), *Administración Local y Políticas de Igualdad de la Mujer*. Madrid: FEMP.
- Siim, B. (2000), *Gender and Citizenship: Politics and Agency in France, Britain, and Denmark*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Stratigaki, M. (2005) "Gender Mainstreaming vs Positive Action: An Ongoing Conflict in EU Gender Equality Policy". *The European Journal of Women's Studies* 12(2): 165-186.
- Subirats, J. (Coord) (2002), *Redes, Territorios y Gobierno: Nuevas Respuestas Locales a los Retos de la Globalización*. Barcelona: Diputación de Barcelona.
- Thomas, S. (1991) "The Impact of Women on State Legislative Policies". *The Journal of Politics* 53: 958-976.
- Threlfall, M (2010), "State feminism or party feminism? Feminist politics and the Spanish Institute of Women". En Crooks, M.L, Child, S. *Women, Gender and Politics*. Nueva York: Oxford University Press
- Valiente, C. (1996), "El feminismo institucional en España: el Instituto de la Mujer, 1983-1994", *Revista Internacional de Sociología*, 13.
- Valiente, C. (1999), "Feminismo de Estado en los Ayuntamientos de la Comunidad Autónoma de Madrid", *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, 13/14.

- 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 M.Loís y I.Diz (Eds), *Mujeres, Instituciones y Política*. Edicions Bellaterra.
- Van der Vleuten, A., *The Price of Gender Equality. Members States and Governance in the European Union*. Ashgate.
- Verba, S., Burns, N., Lehman, K. (1997), “Knowing and Caring about Politics: Gender and Political Engagement”. *The Journal of Politics*, N° 59 pp 1051-1072, Cambridge: Cambridge University Press.
- Vérge, T. (2010), “Women and Local Politics in Spain: Exploring Gender Regimes and Biased Party Candidate Selection Processes” in Pini, B., *Representing Women in Local Government: An International Comparative Study*. London:Routledge.
- Verloo, M., *Multiple Meanings of Gender Equality. A Critical Frame Analysis of Gender Policies in Europe*. Central European University Press.
- Walby, S. (1994), “Is citizenship gendered?”. *Sociology*, Vol. 28, 2.
- Welch, S., Studlar, D. (2009) “The Effects of Candidate Gender on Voting for Local Office in England. *British Journal of Political Science* 18 (2):273 -281.
- Wittman, A. (2010) “Looking local, finding global: paradoxes of gender mainstreaming in the Scottish Executive”, *Review of International Studies*, Vol.36, Issue 01, pp 51 -76.
- Young, I. M. (2000), *La Justicia y la Política de la Diferencia*. Madrid: Cátedra.

Notas

¹ Se envió un correo electrónico al personal técnico responsable de las concejalías, áreas o unidades de mujer de cada Ayuntamiento. El mensaje presentaba el proyecto y solicitaba la respuesta al cuestionario, accesible solamente a través de una clave creada para cada municipio. 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. La inexistencia de este tipo de responsables se previó que sería infrecuente, incluso en los ayuntamientos de menor volumen de población de la muestra.