

# ESTRUCTURA, RECURSOS Y DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO LOCAL

PAULA OTERO HERMIDA  
RAMÓN BOUZAS LORENZO

Universidad de Santiago de Compostela

I. INTRODUCCIÓN.—II. LAS POLÍTICAS DE GÉNERO EN LOS MUNICIPIOS ESPAÑOLES: EVOLUCIÓN E INSTRUMENTOS PRINCIPALES.—III. MARCO TEÓRICO.—IV. MÉTODO.—V. RESULTADOS: 1. *Representación femenina en los municipios*. 2. *Dimensión estructural del área de mujer/igualdad de género en los municipios*. 3. *Planes de igualdad*.—VI. CONCLUSIONES.—VII. BIBLIOGRAFÍA.

## RESUMEN

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. En particular, el trabajo presta atención al impacto que variables como la composición política del equipo de gobierno, el sexo de quien ocupa la máxima responsabilidad política o el tamaño de los municipios ejercen en el desarrollo de las políticas de género. Los hallazgos de la investigación demuestran que, a pesar de los esfuerzos que en materia de igualdad han hecho los municipios españoles, básicamente, el logro de un grado elevado de institucionalización de las políticas de igualdad de género, basado en el desarrollo de elementos normativos y en la disponibilidad de una mayor capacidad estructural por parte de las Administraciones municipales, no garantiza una acción de gobierno caracterizada por la transversalidad ni una generalización de la implementación de planes de igualdad. No obstante, en línea con investigaciones precedentes, se confirma una covariación positiva entre el perfil ideológico del partido político gobernante y el fomento de planes de igualdad y una mayor permeabilidad en el acceso de las mujeres a puestos ejecutivos.

*Palabras claves:* género; Gobierno local; España; planes de igualdad; transversalidad.

## ABSTRACT

This article provides an overview of equality policies at the local level, based on a study carried out in Spanish municipalities with between 25,000 and 100,000 inhabitants. Special attention is given to the impact of variables such as the political composition of municipal governing bodies, the gender of the highest political authority and how the size of the municipality influences the development of gender policies. Our findings show that though efforts in this area have achieved greater institutionalization of gender equality policies due to the establishment of gender-related normative and administrative tools and the increased structural capacity of municipal administrations, these do not guarantee consistently transversal or broad implementation of equality plans in local governmental actions. However, and in line with prior studies, a positive correlation was found between the ideological profile of the governing political party, progress in equality plans and greater permeability in female access to executive positions.

*Keywords:* gender; local Government; Spain; equality plans; mainstreaming.

## I. INTRODUCCIÓN

El ámbito local es un área de importancia estratégica para el desarrollo de las políticas que fomentan la igualdad entre hombres y mujeres. Las relaciones más directas que en ella se tejen entre los diversos actores políticos y la elevada accesibilidad a los órganos en que se toman decisiones permiten, en contraste con otros niveles administrativos, captar mejor las demandas sociales, aumentar la capacidad de participación de la ciudadanía y dar más visibilidad a las políticas públicas puestas en marcha, así como aumentar la captación de información sobre su impacto.

La aprobación, a mediados de los años ochenta, de la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local (Ley 7/1985, de 2 de abril), permitió la inserción de la promoción de la mujer en las agendas de gobierno municipales, favoreciendo, como consecuencia, la articulación de estructuras administrativas especializadas y el diseño de programas orientados al desarrollo de las políticas de igualdad de género con el objetivo de remover los obstáculos que limitan la implantación efectiva de los derechos y oportunidades que emanan de la normativa afín.

Durante los años transcurridos desde entonces, las oportunidades creadas para actuar desde ese enfoque en el ámbito local se han beneficiado de una producción legislativa sostenida, focalizada en la erradicación de la discriminación por razón de género, el desarrollo y la aplicación de acciones positivas

y la infusión de una estrategia de transversalidad(1) (*mainstreaming*) en el ejercicio de gobierno. En este contexto, la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante, LOIEMH), que establece la participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones, ha constituido un mecanismo determinante en pro de la institucionalización de las políticas de género.

La presente investigación, centrada en los municipios españoles de entre 25.000 y 100.000 habitantes, pretende generar nuevos conocimientos sobre el proceso de institucionalización de las políticas de igualdad en el ámbito local y, en particular, profundizar en los logros suscitados al respecto. El artículo presenta resultados que conciernen exclusivamente a las estructuras y mecanismos que apoyan el desarrollo de las políticas municipales de género y que facilitan la transversalidad, como es el caso de las concejalías de igualdad o mujer y los planes municipales de igualdad. Desde tal óptica, se ha inquirido especialmente sobre el peso que en el grado de desarrollo de las políticas municipales de género poseen algunas variables como el tamaño del municipio, la composición política de los equipos de gobierno o la ocupación de las alcaldías por mujeres.

Tras la introducción, se destacan los principales componentes de las políticas de género aplicadas en los municipios españoles y la evolución del enfoque de las intervenciones. Posteriormente, se expone el marco teórico desde el que se ha encauzado el estudio y en el que se reseña la literatura internacional y la producida en España en torno a la determinación del grado de difusión de las políticas de género en el ámbito municipal, así como sobre la influencia que ejercen las mujeres que desempeñan cargos de representación en una particular orientación de la agenda política, materializada bien a través del fortalecimiento de la estructura organizativa y los recursos que dan soporte a las acciones encaminadas a atender a la mujer, bien por medio del impulso de los planes municipales de igualdad. Finalmente, una vez esclarecido el método empleado para realizar este estudio, se comentan y discuten los principales hallazgos en contraste con trabajos precedentes.

---

(1) La transversalidad o *mainstreaming* de género es interpretada como un enfoque organizativo, gerencial y cultural que favorece 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 (ALONSO, DIZ y LOIS, 2010: 108).

## II. LAS POLÍTICAS DE GÉNERO EN LOS MUNICIPIOS ESPAÑOLES: EVOLUCIÓN E INSTRUMENTOS PRINCIPALES

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; Bustelo y Lombardo, 2007; 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 a sus respectivas Administraciones Autonómicas —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— como principal referencia para la introducción de contenidos de género en sus agendas (Bustelo, 2004). Los planes de promoción de la mujer y, más tarde, de igualdad de oportunidades, diseñados por las autoridades estatales y autonómicas, 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 noventa, paulatinamente se comenzaron a desarrollar políticas de promoción de la mujer.

La transformación que en esta materia se ha producido en los municipios es considerable.

Por un lado, los datos proporcionados por el Instituto de la Mujer evidencian, en lo que a acceso a puestos ejecutivos se refiere, un avance, aunque insuficiente, de las iniciativas adoptadas: el porcentaje de mujeres que ocupan una alcaldía ha ascendido al 16,77 por ciento, lo que supone un incremento del 14,73 por ciento desde 1983; y, por su parte, el porcentaje de mujeres que ocupa una concejalía se ha situado en el 34,95, habiéndose incrementado un 18,5 por ciento desde 1996, primer año del que se dispone de registros (2).

---

(2) Según la misma fuente (Instituto de la Mujer), el porcentaje de mujeres en concejalías (34,95%) es, en 2011, el más elevado que presenta la ocupación de un cargo en el segundo nivel de responsabilidad de las Administraciones: las titulares de consejerías de los gobiernos autonómicos ascienden al 34,13 por ciento; mientras que las titulares de ministerios representan el 30,77.

[http://www.inmujer.gob.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1264005600670&language=cas\\_ES&pagename=InstitutoMujer%2FPage%2FIMUJ\\_Generico](http://www.inmujer.gob.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1264005600670&language=cas_ES&pagename=InstitutoMujer%2FPage%2FIMUJ_Generico) [Acceso, 22/02/12].

Por otro lado, la observación de la evolución de las políticas de igualdad en ámbito local 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, al tiempo que se garantiza un continuo apoyo a las mujeres, la necesidad de actuar en el conjunto de la estructura social (García, 2004) aplicando el *mainstreaming* de género (FEMP/Instituto de la Mujer, 2006). En otras palabras, las actuaciones iniciales, basadas en la oferta de servicios específicos de atención a la mujer —entre otros, de asesoría jurídica, de fomento del asociacionismo o de protección frente a la violencia—, cobran una dimensión nueva al transferir a las políticas emprendidas por la totalidad de las áreas municipales el compromiso con la igualdad.

En un lugar central de la acción local en política de género se han situado los programas y planes de igualdad municipales (Sampedro, 1992), 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, la sensibilización y formación, o la salud y cultura con perspectiva de género, por mencionar algunos aspectos.

Dada su capacidad para vertebrar desde esa perspectiva la acción municipal en áreas muy heterogéneas, los programas y planes de igualdad han devenido una potente herramienta de aplicación del *mainstreaming* de género (Roldán, 2004; Gelambí, 2005).

Por último, otro de los aspectos que mejor puede reflejar los avances conseguidos se relaciona con el entramado organizativo que da soporte al desarrollo municipal de acciones en pro de la igualdad de género. En concreto, más allá de la creación de unidades de atención e información a las mujeres, entidades que representan un primer paso en la consolidación estructural de estas políticas en el ámbito municipal (Sampedro, 1992; Lombardo, 2002; Roldán, 2004; Paleo, 2006), la atención se vuelca en la creación de concejalías exclusivas 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 su área de trabajo diversas competencias.

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 constituyen otros argumentos sostenidos a su favor (Gelambí, 2005).

### III. MARCO TEÓRICO

La participación femenina en la toma de decisiones a nivel político y administrativo ha sido ampliamente debatida por la literatura de género, si bien con diversos enfoques entre los que cabe subrayar los estudios que verifican si, efectivamente, las mujeres representan sus intereses al ser elegidas (Mansbridge, 2010) o si la elección de mujeres influye en la orientación de la agenda política (Thomas, 1991).

Con un tratamiento ostensiblemente menor, esta misma variedad de enfoques se visualiza en el plano local, cuando se estudia la impronta del liderazgo de las mujeres en la acción de gobierno. Cabe recordar al respecto los trabajos sobre el impacto generado por el acceso de mujeres a puestos de representación en municipios (Nórmala, 2005; Freeman, 2010) o los estudios comparados sobre participación femenina en la esfera local (Massolo, 2007; Pini, 2010).

La literatura internacional ha apoyado afirmativamente el hecho diferencial de la participación política de las mujeres, pero no lo ha considerado suficiente para garantizar la emergencia de una agenda local comprometida con la promoción de la igualdad (Ortbals, 2008). Del mismo modo, la literatura ha enfatizado que la disponibilidad de planes de acción y de recursos comprometidos con las políticas de igualdad no aseguran por sí solos el éxito de la introducción de la perspectiva de género en el ámbito municipal (Heinen, 2002). Para lograrlo, sería necesario unir ambos elementos y conseguir que confluyan la abundancia de recursos y la disponibilidad de marcos de actuación con una presencia sustantiva de mujeres en posiciones de gobierno y un tejido social muy activo (asociacionismo de mujeres/feminista) (Heinen, 2002).

En lo que concierne a España, hasta la década actual, las investigaciones sobre género en el ámbito local han sido escasas.

Durante los años ochenta y noventa algunos trabajos, siguiendo la tradición de los estudios sobre elites, comenzaron a examinar cuantitativamente la presencia de mujeres en las entidades locales (Baras, Botella y Colomé, 1992), pero siempre con un tratamiento periférico.

Sin duda, el verdadero interés disciplinar lo comienzan a alentar el estudio realizado por Sampedro (1992) y las investigaciones, de carácter predominantemente cualitativo, realizadas por Valiente (1999), en municipios de la Comunidad de Madrid, y Astelarra (1994) en Cataluña.

Entrando en el nuevo siglo, otras autoras han contribuido de forma sustancial al estudio de las políticas de género locales, como testimonian, entre otras, la obra de Elizondo, Martínez y Novo (2001), sobre las políticas de igualdad en los ayuntamientos de Vizcaya; las de Lombardo (2002) y Gelambí (2005), en el contexto de los municipios de Cataluña; la de Paleo (2011), centrada en los municipios gallegos; la de Roldán (2004), en el ámbito de los servicios de bienestar municipales para mujeres; o, con un sentido más amplio sobre las políticas de género en el ámbito local, el trabajo dirigido por De la Fuente (2005) y el de Alfama y Quintana (2007). Igualmente, en una línea más relacionada con el desarrollo de instrumentos de medición del rendimiento de las políticas de igualdad a un nivel subautonómico, cabe mencionar por su capacidad innovadora el reciente estudio de Rico y Gómez-Limón (2011).

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 significación cobrada por el estudio de la conexión entre la política local y las políticas nacionales y supranacionales (Brugué y Gomá, 1999; Subirats, 2002; Naples y Desai, 2002).

Alineados con la literatura internacional, los estudios sobre la acción en materia de género llevada a cabo por los municipios españoles comparten la visión de la presencia de la mujer en posiciones de elite como una oportunidad para reforzar los programas de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. Sin embargo, Verge (2010a y 2010b) relativiza el poder de las cuotas, y, por consiguiente, de la presencia de mujeres como condición suficiente para el éxito de las políticas de igualdad, enfatizando que el rendimiento (positivo o negativo) de las políticas de igualdad está más subordinado, entre otros factores, a las culturas sexistas dominantes en el seno de los partidos políticos.

El tamaño del municipio ha sido otra de las variables estudiadas en relación con la creación de una estructura administrativa municipal al servicio de la igualdad de género y con el impacto de las políticas correspondientes.

Sampedro (1992), Valiente (1999), Elizondo, Martínez y Novo (2001) y Roldán (2004) señalan al respecto una mayor tendencia a crear concejalías orientadas a la mujer en poblaciones de mayor volumen de habitantes.

Matizando el efecto de esta variable, Roldán (2004) y Gelambí (2005) demuestran que, aunque el tamaño del municipio es determinante en la aplicación del *mainstreaming* de género y de los planes de igualdad, es insuficiente para explicar el éxito en su implantación.

En ese sentido, la propensión a elaborar planes de igualdad y, en general a trabajar más profundamente en el diseño de las políticas que los enmarcan, ha sido analizada tomando como referencia diversas variables, entre otras: la estructura y los contenidos de los planes y políticas (concreción y claridad de los objetivos definidos; secuenciación adecuada; dotación de personal) (Moreno, 2008); la disponibilidad de mecanismos de coordinación entre las entidades municipales implicadas (Paleo 2011), la dotación presupuestaria del municipio (Roldán, 2004) o ideología del partido gobernante (Valiente, 1999; Paleo 2011).

#### IV. MÉTODO

En línea con el objetivo expuesto más arriba, 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 orientación ideológica del partido gobernante o el tamaño del municipio, se planteó la realización de una encuesta a entidades locales.

Para ello, se decidió concentrar la investigación en las poblaciones con un volumen de habitantes situado entre los 25 mil y los 100 mil y descartar, evitando las eventuales distorsiones que el estudio de los municipios con mayor población podría generar en un tratamiento no estratificado de los resultados, el análisis de otros municipios de mayor magnitud, de los que, en todo caso, se dispone de mayor información y estudios 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 municipios 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 enlace de acceso al cuestionario (vía correo electrónico)(3). 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 sólo 1 décima a favor de los municipios de 50.000 a 100.000 habitantes (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 inves-

---

(3) 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.

tigación (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.

## V. RESULTADOS

### 1. Representación femenina en los municipios

Según el estudio realizado, la presencia de mujeres en puestos de gobierno en los municipios españoles 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 legislación vigente en lo que atañe a la ocupación femenina de otros cargos de la corporación municipal. Asimismo, se ha comprobado que 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.

En detalle, el estudio desvela que no se cumple la propuesta de equilibrio establecida por la normativa vigente (en concreto, la LOIEMH), es decir, que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento (tabla 1).

TABLA 1. *Porcentajes de hombres y mujeres alcaldes/as según tamaño de municipio y partido político*

		Sexo del/a responsable de la alcaldía		Total
		Hombre	Mujer	
Tamaño de población	De 25.000 a 49.999 hab.	69,8	30,2	100,0
	De 50.000 a 100.000 hab.	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

*Fuente:* Elaboración propia.

Por una parte, en contraste con los datos aportados por el Instituto de la Mujer (4) (sobre todos los municipios españoles), que refieren una ocupación por parte de las mujeres del 16,77 por ciento de las alcaldías, la encuesta efectuada confirma que la presencia de mujeres ocupantes de una alcaldía asciende al 26,8% en 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 alcaldesas 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 sólo de un 16,2% en los gobernados por otros partidos.

Por otra parte, respecto a la ocupación de concejalías (tabla 2), el estudio pone en evidencia que un 44,4% de los municipios tampoco cumple en ese aspecto la legislación. En consonancia con la propensión de las alcaldesas a reforzar con un mayor número de mujeres los cuadros de personal locales, tal como destaca Verge (2010b), se advierte que el porcentaje de concejalías ocupadas por mujeres varía dependiendo de si la alcaldía la ostenta una mujer —cumpliéndose la paridad en las concejalías en el 71,1% de los casos— o un hombre —el porcentaje de concejalías paritarias disminuye al 48,3%—.

Otra variable determinante del cumplimiento de la legislación 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%. Esta tendencia mantendría coherencia con la importancia que la literatura (Sampedro, 1992; Valiente, 1999; Elizondo, Martínez y Novo, 2001; Roldán, 2004) concede a la disponibilidad de estructuras administrativas especializadas en esta área y su papel determinante en la difusión del compromiso con la igualdad de género

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

---

(4) [http://www.inmujer.gob.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1264005600670&language=cast\\_ES&pagename=InstitutoMujer%2FPage%2FIMUJ\\_Generico](http://www.inmujer.gob.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1264005600670&language=cast_ES&pagename=InstitutoMujer%2FPage%2FIMUJ_Generico) [Acceso, 22/02/12].

TABLA 2. *Porcentajes de hombres y mujeres ocupando concejalías según tamaño de municipio, sexo y partido político de pertenencia del alcalde/sa y nivel gerencial de la entidad dedicada a mujer y/o igualdad*

		Porcentaje de concejalías del Municipio			Total
		Menos del 40% de concejalías	Entre el 40% y el 60% de concejalías	Más del 60% de concejalías	
Tamaño de población	De 25.000 a 49.999 hab.	42,1	56,3	1,6	100,0
	De 50.000 a 100.000 hab.	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	0,9	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	0,9	100,0
	No	47,3	51,6	1,1	100,0
Total		42,1	56,3	1,6	100,0

*Fuente:* Elaboración propia.

de 50 mil habitantes), con un 48,6%, frente a los más grandes (más de 50 mil), con un 42,1%.

Por otra parte, respecto, nuevamente, a influencia del partido político de pertenencia en la composición de las elites, frente a estudios previos (Elizondo, Martínez y Novo, 2001; Roldán, 2004) en los que se resalta una tendencia más comprometida de los partidos de ideología progresista con la observancia de una composición paritaria de los órganos de gobierno e, incluso, con una presencia proporcionalmente favorable a las mujeres, en este trabajo se advierte que la pauta se invierte: los municipios gobernados por el Partido

Popular cuentan con un mayor porcentaje de concejales, cumpliendo la paridad en el 64,1% de los casos, frente a un 55,7% en el caso del PSOE y un 35% en el de otros partidos.

Finalmente, resulta pertinente examinar 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 —con dotación presupuestaria media o baja, es decir que gestionan menos del 12 por ciento del presupuesto del municipio— 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 municipales destacadas 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 carteras donde la ausencia de mujeres (menos del 15%) resulta llamativa son las de Turismo, Infraestructuras o Participación Ciudadana (5).

## 2. Dimensión estructural del área de mujer/igualdad de género en los municipios

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. Se trata de un aspecto importante que connota una acción política en la materia emprendida desde la exclusividad o, por el contrario, desde la universalidad (Sampedro, 1992; Valiente, 1999).

Pues bien, el término *igualdad* es el más utilizado 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 más acotado de *mujer*; adicionalmente, un 11,6 % de las entidades locales incluyen ambas denominaciones.

Por su parte, 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 ello.

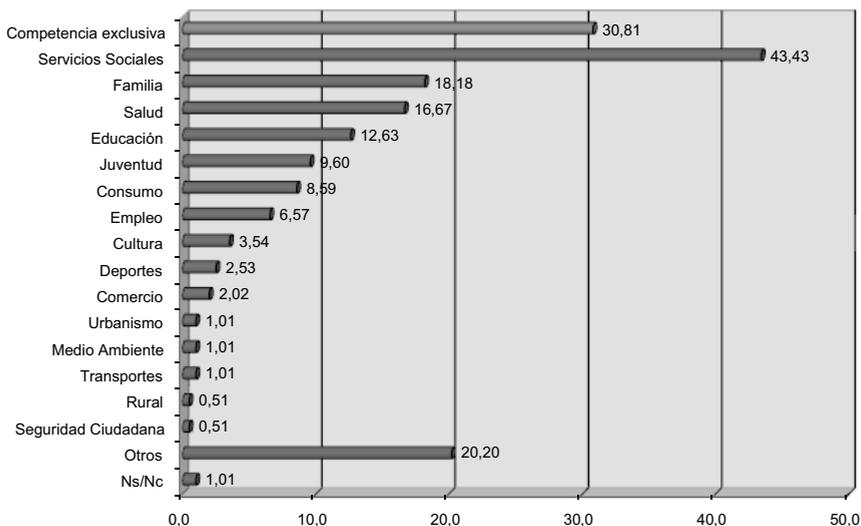
---

(5) En estas tendencias es irrelevante la influencia de las variables de cruce utilizadas —sexo de quien ejerce la alcaldía, partido político de pertenencia, etc.—.

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.

En concreto, los datos obtenidos demuestran que sólo en el 30,8% de los municipios esta materia se imputa a una concejalía con dedicación exclusiva a tal competencia —dato inferior al 38% que señala Roldán (2004) para la totalidad de municipios españoles—, mientras que en el 70% restante la responsabilidad de género se ubica en concejalías multicompetenciales, habitualmente asociadas a *servicios sociales* (43,4%) y, en menor medida, a *familia* —asociación significativamente más probable en municipios gobernados por el PP—, *salud*, *educación* o *juventud* e incluso *empleo*. 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 ésta en todos esos casos ocupada por una mujer.

GRÁFICO 1. Competencias asumidas por la entidad municipal dedicada a mujer/igualdad



Fuente: Elaboración propia.

En relación con la tendencia que estudios precedentes señalan sobre la proclividad de los municipios de mayor tamaño a crear concejalías exclusivas

(Sampedro, 1992, Valiente, 1999; Elizondo, Martínez y Novo, 2001; Roldán, 2004), los datos recabados permiten descartar cualquier covariación positiva en tal sentido. De hecho, según se ha comprobado, el tamaño del municipio es en ese sentido irrelevante: no hay diferencias marcadas entre los pequeños y grandes municipios en la disponibilidad de concejalías monocompetenciales ni, en general, en lo que concierne a la participación de la mujer en la actividad de gobierno.

Por otra parte, los beneficios asociados al ejercicio de las competencias de igualdad de género desde una concejalía en exclusiva son múltiples, según se ha podido confirmar.

Para empezar, 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 municipios con concejalía exclusiva y en el 49,1% de los que gestionan la materia de forma compartida. Sorprende, no obstante, 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.

Igualmente, al margen de favorecer la disponibilidad de planes de igualdad municipales, la existencia de concejalías en exclusividad redonda también en la captación de presupuestos más elevados.

Asimismo, la existencia de concejalías exclusivas también 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 es menor. En este sentido, cabe recordar que la dotación de un rango orgánico elevado para la entidad que ejerce la competencia en materia de igualdad, unida a un capital social muy activo, supone una de las condiciones necesarias destacadas por Heinen (2002) para lograr el éxito en la implementación de las políticas de igualdad.

Finalmente, desde un punto de vista psicosocial, la exclusividad tiende a infundir mayor satisfacción entre quienes rigen la competencia. En concreto, se ha comprobado que la satisfacción expresada con el presupuesto del que dispone la entidad municipal dedicada a mujer/igualdad aumenta a medida que se eleva el rango orgánico de la unidad responsable o a medida que goza de mayor exclusividad: en los municipios que cuentan con una concejalía

compartida, el porcentaje de encuestados que declara su insatisfacción respecto al presupuesto alcanza el 30%; mientras que el porcentaje se reduce al 20 en municipios con concejalías exclusivas.

Aunque, según se ha comprobado, a pesar de los diversos beneficios que reportan, las concejalías monocompetenciales no parecen aportar mayores ventajas a la aplicación de los principios del *mainstreaming* a la acción de gobierno municipal (por ejemplo, en materia de distribución de presupuestos) que las derivadas del recurso a otras unidades, incluso de rango inferior, es razonable reconocer que la escasa o nula voluntad política para aplicar la perspectiva de género a las políticas municipales representa el principal obstáculo para conseguir la necesaria coordinación con independencia de la opción estructural que adopte la unidad encargada de gestionar las competencias ligadas a la política de género.

### 3. *Planes de igualdad*

Los planes de igualdad constituyen compendios de medidas y directrices en materia de género cuyos objetivos implican la coordinación de las diversas áreas de gobierno y, por tanto, no atañen únicamente a una concejalía concreta, sino que involucran a las diversas carteras del municipio. Por ello, con independencia del grado de apoyo que la propuesta cosecha entre los miembros de la corporación municipal y de la amplitud de consenso que alcanza su tramitación, la aprobación supone un indicio de la significación que adquiere el enfoque de género en la agenda y la acción política local.

Los datos recabados sugieren que los municipios españoles aprovechan insuficientemente las potencialidades de los planes de igualdad para implementar políticas de género. Además de sus utilidades intrínsecas (transversalidad y planificación y coordinación de la perspectiva de género en las políticas municipales), el estudio pone de relieve las ventajas que los planes otorgan para fortalecer el trabajo en red con otras organizaciones y administraciones favoreciendo a la postre 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.

Desgranando la información recopilada, cabe llamar la atención sobre el hecho de que de los 198 municipios analizados todavía sólo un 54% cuenta con planes de igualdad —lo cual supone un magro avance respecto al 50% del que informa Roldan (2004)—, aprobados en el 91,6% de esos casos por el pleno municipal.

TABLA 3. Disponibilidad de planes de igualdad según tamaño de municipio, sexo y partido político de pertenencia del alcalde/sa y nivel gerencial de la entidad dedicada a mujer y/o igualdad

		Existencia de un Plan de Igualdad Municipal vigente		Total
		Sí	No	
Tamaño de población	De 25.000 a 49.999 hab.	54,8	45,2	100,0
	De 50.000 a 100.000 hab.	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
	Alcaldía	80,0	20,0	100,0
Nivel gerencial en que se sitúa la entidad dedicada a mujer y/o igualdad	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

Fuente: Elaboración propia.

Asimismo, es destacable que 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. E, igualmente, resulta anómalo que, tras decidir dotarse de planes de esta naturaleza, no se les dote de presupuesto, lo cual desactiva la aprobación por los plenos municipales de dotaciones presupuestarias suplementarias para desarrollar acciones más allá de las presumibles emprendidas por las concejalías dedicadas a mujer/igualdad, cercenando el desarrollo de las políticas de género y su transversalidad real.

Según se ha comprobado tras la encuesta (tabla 3), la disponibilidad de planes resulta condicionada por la ubicación ideológica del partido gobernan-

te: el porcentaje de municipios 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%), dato que, a diferencia de otros anteriormente expuestos, sí refrenda en este caso la mayor proclividad que la literatura imputa a los partidos progresistas a emprender planes y políticas en pro de la igualdad de género.

Sin embargo, más allá de la declaración formal de intenciones que suponen los planes, si, tal como afirman Elizondo, Martínez y Novo (2001) o Lombardo (2002), el volumen del presupuesto puede considerarse un indicador decisivo para calibrar la significación de las políticas de género en los diferentes municipios, los resultados que ofrece el presente trabajo no pueden ser más desalentadores —y no difieren significativamente de los que muestran las mismas autoras—: los datos recabados (tabla 4) permiten advertir que tres de cada diez municipios (29,7%) no conceden ningún presupuesto a su desarrollo; y 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.

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, éste 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.

TABLA 4. *Presupuesto de los planes de igualdad vigentes según tamaño de municipio, sexo y partido político de pertenencia del alcalde/sa y nivel gerencial de la entidad dedicada a mujer y/o igualdad*

		Presupuesto del Plan de Igualdad vigente					Total
		0 €	Hasta 30.000 €	De 30.001 a 60.000 €	De 60.001 a 150.000 €	Más de 150.000 €	
Tamaño de población	De 25.000 a 49.999 hab.	33,9	18,6	27,1	8,5	11,9	100,0
	De 50.000 a 100.000 hab.	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 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	60,0	150,0	150,0
	Otros (inferiores a concejalía)	33,9	218,6	23,8	9,5	8,5	100,0
Total		29,7	22,0	20,9	14,3	13,2	100,0

*Fuente:* Elaboración propia.

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 gobierno local, la encuesta revela que en los municipios que disponen de planes de igualdad las expectativas que se generan entre los actores más comprometidos son más elevadas y, por consiguiente, en ausencia de las condiciones adecuadas para satisfacerlas, las expresiones de conformidad con el desarrollo de las iniciativas adoptadas son más infrecuentes: los niveles de satisfacción concerniente a la colaboración y coordinación del área de mujer/igualdad con otras del mismo municipio 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%).

El hecho de que la 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: los resultados prueban que los municipios gobernados por mujeres observan en mayor medida el cumplimiento de la legislación; destinan mayor presupuesto a la responsabilidad mujer/igualdad; ponen en marcha más planes de igualdad; ofertan más servicios de atención a las mujeres y conceden a las unidades responsables en esta materia, como más arriba se señalaba, un mayor reconocimiento (rango orgánico), lo que en conjunto refuerza las posibilidades de edificación de políticas de género.

Frente a las 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 sólo 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 sólo 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.

## VI. CONCLUSIONES

El estudio realizado permite remarcar varios hallazgos de interés para la comunidad científica interesada en el estudio de la difusión de las políticas de igualdad de género en el ámbito local.

La investigación ha revelado, en primer lugar, que el acceso de la mujer a posiciones de élite en los gobiernos locales —situado todavía, tanto para las alcaldías como las concejalías, en torno al tercio de los puestos disponibles— constituye un factor determinante para garantizar el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad, no sólo en lo relativo al logro de una representación paritaria, sino a la aplicación de otros instrumentos relacionados con la promoción de la igualdad de género y a la articulación del entramado estructural que ello precisa.

Sin embargo, matizando las conclusiones de estudios previos, este trabajo pone en evidencia que 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 algunas de las prácticas examinadas, como la de desagregar los datos municipales por sexo, alentar mecanismos de coordinación y colaboración interna y externa, evaluar programas y políticas o incentivar la participación ciudadana en su desarrollo, el hecho de que las mujeres se incorporen a posiciones políticas de élite no ha constituido una garantía de éxito.

Asimismo, el estudio confirma que el rango orgánico elevado (concejalía) y el beneficio de la exclusividad en el desarrollo de la competencia de mujer/ igualdad, aunque infrecuentes todavía entre los municipios españoles, suscitan efectos muy benéficos desde el punto de vista de los recursos que requiere el desarrollo de las políticas de igualdad: los datos revelan la existencia de

una covariación positiva entre la disponibilidad de una concejalía centrada en exclusiva sobre esta área y el logro de una mayor paridad en los órganos de representación, el desarrollo efectivo de planes de igualdad, la captación de mayores recursos económicos o la creación de plataformas para la participación ciudadana y de grupos de interés en las políticas de género, elementos que sumados al liderazgo femenino son señalados por la literatura como pilares de una implementación eficaz de las políticas de igualdad.

Por otra parte, 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 igualmente imprescindible para su evaluación.

Respecto a la influencia que en las políticas municipales de género ejerce el tamaño del municipio, frente a estudios previos, los resultados obtenidos 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.

Finalmente, en contraste con la literatura existente en España sobre la introducción de políticas de género en el ámbito municipal, que sugiere una influencia escasa del partido gobernante en la existencia de concejalías específicas o en la generación de planes de igualdad, este estudio ha hallado una clara relación entre el partido político gobernante y la existencia de planes de igualdad.

En relación con ello, el análisis desvela que la ideología de los partidos suscita efectos muy variables en relación con la difusión del compromiso con la igualdad de género en los municipios: la orientación progresista mantiene una covariación positiva tanto con la introducción de planes de igualdad como con la presencia de mujeres en las posiciones de elite más destacadas (alcaldías); a su vez, los partidos de ideología conservadora son los que en mayor medida garantizan la observancia de las regulaciones en torno a la paridad en la ocupación de cargos, en especial del segundo nivel de responsabilidad (concejalías) y los que, desde el punto de vista de la denominación que conceden a los órganos municipales que gestionan la competencia corres-

pondiente, mayor énfasis ponen en una acción de las políticas locales de género de corte más asistencial y relacionado con competencias situadas en el campo de la familia o los servicios sociales.

En suma, el panorama que el estudio ha descrito pone de relieve los esfuerzos —todavía insuficientes— realizados por la mayoría de los municipios españoles de tamaño medio en pro de la igualdad de género y enfatiza la idea de que el logro de una mayor consolidación de elementos normativos y estructurales, aunque decisiva en la institucionalización de la igualdad de género, no es una condición suficiente para un rendimiento óptimo de la acción de gobierno local desde esa perspectiva.

## VII. BIBLIOGRAFÍA

- ALFAMA, E. y QUINTANA, I. (2007): *Igualdad de Género en el Desarrollo Local en España*. Barcelona, IGOP.
- ALONSO, A., DIZ, I. y LOIS, M. (2010): «La influencia de las políticas públicas de igualdad en la toma de decisiones», *Revista Española de Ciencia Política*, 24: 107-136
- ASTELARRA, J. (1994): *Politiques dels Ajuntaments de Catalunya a favor de les Dones*, Barcelona, Institut Català de la Dona.
- BARAS, M., BOTELLA, J. y COLOMÉ, G. (1992): «Elites municipales y partidos políticos: 1983. Características de la elite política municipal de los partidos políticos españoles», *Revista de Estudios Políticos*, 76.
- 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.
- DE LA FUENTE, M<sup>a</sup> (Dir.) (2005): *Repensar Les Politiques de Gènere des de l'Àmbit Local*. Ciutats i Persones. Barcelona: ICPS.
- ELIZONDO, A., MARTÍNEZ, E. y NOVO, A. (2001): «Políticas de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en los ayuntamientos de Bizkaia». Leioa: Universidad del País Vasco.
- FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS (FEMP) / INSTITUTO DE LA MUJER (2006): «Documento Marco para la Gestión de las Políticas Locales de Igualdad», Madrid, FEMP / MTAS.
- FREEMAN, J. (2010): «Building a base: Women in local Party Politics», en M.L. CROOKS y S. CHILD (2010): *Women, Gender and Politics*, Nueva York, Oxford University Press.

- GARCÍA, T. (2004): «Complejidad de las Políticas Municipales de Género», en E. ROLDÁN (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. (2005): «Les Politiques de gènere als ajuntaments catalans: un procés en construcció», *Working Papers*, 243, Barcelona, Institut e Ciències Polítiques i Socials.
- HEINEN, J. (2002): «Gender and (local) governance», en K. VERLAECKT y V. VITORINO (eds.), *Unity and Diversity: The Contribution of the Social Sciences and the Humanities to the European Research Area*, Vlanderen, C.E.
- 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.
- (2004): *La Europeización de la Política Española de Igualdad de Género*, Valencia, Tirant lo Blanch.
- MANSBRIDGE, J. (2010): «Should Blacks represent Blacks and Women Represent Women? A contingent yes», en M.L. CROOKS y S. CHILD, *Women, Gender and Politics*. Nueva York: Oxford University Press.
- MASSOLO, A. (2007): *Participación Política de las Mujeres en el Ámbito Local en Latinoamérica*. Madrid: Agencia Española de Colaboración Internacional.
- MORENO, A. (2008): «La igualdad de género en los servicios públicos locales en Europa: un análisis cualitativo», *Arxius de Ciències Socials*, 19.
- NAPLES, N.A. y DESAI, M. (2002): *Women's activism and globalization: Linking local struggles and transnational politics*, Londres: Routledge.
- NIRMALA, R. (2005): «The representation of women in local politics», *Policy and Politics*, 33 (2), págs. 323-329.
- ORTBALS, C.D. (2008): «Subnational Politics in Spain: New Avenues for Feminist Policymaking and Activism», *Politics & Gender*, 4, págs. 93-119.
- PALEO, N. (2006): *Centres d'Informació i Recursos per a Dones. Una Proposta d'un Model Funcional i de Gestió*. Barcelona: Diputació de Barcelona.
- (2011): «Políticas municipales de género en España. Análisis empírico del caso gallego». Ponencia presentada al *X Congreso Español de Ciencia Política y de la Administración*. Murcia, 6-9 de septiembre de 2011.
- PINI, B. (2010): *Representing Women in Local Government: An International Comparative Study*, Londres, Routledge.
- RICO, M. y GÓMEZ-LIMÓN, J.A. (2011): «Propuesta metodológica para la construcción de indicadores sintéticos de igualdad de género. El caso del medio rural de Castilla y León», *Revista Internacional de Sociología*, 69 (1). Págs. 253-286.
- 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.

- SAMPEDRO, M<sup>a</sup> R. (1992): *Administración Local y Políticas de Igualdad de la Mujer*, Madrid, FEMP.
- 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.
- (1999): «Feminismo de Estado en los Ayuntamientos de la Comunidad Autónoma de Madrid», *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, 13/14.
- (2007): «¿Es la Unión Europea importante para las mujeres? La nueva reforma de la legislación laboral en la España postautoritaria (1975-2001)», en M. LOIS y I. DIZ (Eds.), *Mujeres, Instituciones y Política*, Barcelona, Edicions Bellaterra.
- VÉRGE, T. (2010a): «Women and Local Politics in Spain: Exploring Gender Regimes and Biased Party Candidate Selection Processes», en B. PINI, *Representing Women in Local Government: An International Comparative Study*, Londres, Routledge.
- (2010b): «Gendering Representation in Spain: Opportunities and Limits of Gender Quotas», *Journal of Women, Politics & Policy*, 31 (2).