

POLÍTICAS MUNICIPALES DE GÉNERO EN ESPAÑA. ANÁLISIS EMPÍRICO DEL CASO GALLEGO¹

Natalia Paleo Mosquera.

Universidad de Santiago de Compostela

natalia.paleo@usc.es

Nota bibliográfica:

Licenciada en Ciencias Políticas y de la Administración (USC), Máster de Gestión Pública (UPF, UAB Y ESADE) y Diploma de Estudios Avanzados en Sociología del Género (UAB). Actualmente está realizando su tesis doctoral sobre las políticas municipales de género en Galicia en la Universidad de Santiago de Compostela.

Resumen

La ponencia analiza el desarrollo de las políticas municipales de género en España, centrándose en el caso particular de los ayuntamientos gallegos. El análisis se basa en una revisión bibliográfica de las aportaciones realizadas en España en torno a esta temática y en los resultados de un cuestionario realizado a todos los ayuntamientos gallegos de más de 5.000 habitantes. El objeto de estudio se focaliza en cuatro dimensiones claves de las políticas municipales de género: los organismos municipales de igualdad, las estrategias y ámbitos de intervención, la implementación de planes municipales de igualdad y los recursos destinados para la elaboración de estas políticas. Finalmente, se realiza una valoración sobre el estado actual de las políticas municipales de género en España.

Palabras claves: políticas locales de género, organismos de igualdad, estrategias y ámbitos de intervención, planes de igualdad, recursos.

¹ Esta ponencia forma parte de los resultados del proyecto de investigación de la Universidad de Santiago de Compostela "Las políticas de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito local", dirigido por la Dra. Isabel Diz Otero y financiado por la Xunta de Galicia dentro de su programa general de investigación durante el periodo 2009-2011.

1. - Introducción

Las políticas de género se incorporan a la agenda política española tras la aprobación de la Constitución de 1978, la cual estableció el derecho a la igualdad formal ante la ley y la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para la igualdad real y efectiva. La configuración del Estado Español como un Estado de Autonomías, con tres niveles político-administrativos, comportó que la elaboración y gestión de estas políticas se realizasen de forma descentralizada y que éstas se desarrollasen casi simultáneamente en los tres niveles de gobierno. De este modo, a partir de finales de los años ochenta, se observa que comienzan a desarrollarse también las políticas de género en el ámbito municipal. La Ley 7/1985, de 2 de Abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local concretó la capacidad de actuación de los municipios en relación a estas políticas. Así, esta ley, por un lado, estableció que los municipios podían realizar actividades complementarias de las propias, entre ellas la promoción de la mujer, y por otro lado, sancionó la competencia municipal en materia de servicios sociales y la obligación de su prestación en municipios mayores de 20.000 habitantes. Partiendo de este marco normativo, los ayuntamientos empezaron a crear programas estables de atención a las mujeres, estructuras técnicas específicas y organismos políticos encargados de impulsar las políticas locales de género.

Esta ponencia tiene como objetivo analizar las principales características de las políticas género en los municipios gallegos y contribuir de este modo al conocimiento existente en torno a dichas políticas en España. Así, en la primera parte de la ponencia, se analiza brevemente la literatura existente en España en torno a las políticas municipales de género. A partir de esta revisión bibliográfica, se identifican diversas dimensiones claves para el análisis de estas políticas: la creación de estructuras y organismos municipales de igualdad, estrategias y ámbitos de intervención, la elaboración e implementación de planes municipales de igualdad y los recursos destinados para su elaboración. En la segunda parte de la ponencia, se explica brevemente la metodología utilizada para el estudio empírico del caso gallego, así como los ayuntamientos que han sido analizados. Seguidamente, se realiza una descripción de las principales características de las políticas municipales de género en Galicia. Finalmente, y a modo de conclusión, se realiza una valoración sobre el desarrollo actual de las políticas de género en los ayuntamientos gallegos, adoptando para ello una perspectiva comparada con las descripciones y análisis realizados anteriormente en España en torno a estas políticas.

2.- Las políticas municipales de igualdad de género en España

A finales de la década de 1980, los ayuntamientos de mayor tamaño comenzaron a crear programas estables de intervención y organismos específicos para el desarrollo de las políticas de igualdad de género (Sampedro, 1992). Durante las dos últimas décadas, estas políticas se han ido generalizando en el ámbito municipal y actualmente prácticamente todos los municipios de más de 20.000 habitantes están llevando a cabo actuaciones en relación a esta materia, al tiempo que cada vez hay más municipios pequeños desarrollando políticas de este tipo (Roldán, 2004).

Si bien, en general, los estudios en torno a las políticas de género en el ámbito municipal son escasos, puesto que se ha puesto el foco de atención mayoritariamente en los otros niveles superiores de gobierno, en las dos últimas décadas se han realizado diversas investigaciones, cuyos resultados nos permiten profundizar en las características principales de estas políticas en los municipios españoles (Sampedro, 1992; Astelarra, 1994; Valiente, 1999; Elizondo, et al. 2001; Lombardo, 2002; Gelambí, 2003; Roldán; 2004). Así, tras realizar una revisión bibliográfica, hemos seleccionado cuatro dimensiones claves a través de las cuales realizamos a continuación una breve aproximación al desarrollo de estas políticas en España.

2.1.- Organismos de igualdad

Al igual que sucedió en los otros niveles de gobierno, una vez que se incorpora la igualdad de género a la agenda política municipal, los ayuntamientos comienzan a crear organismos de igualdad², es decir, organismos específicos encargados de implementar las políticas de género. En el desarrollo de la estructura institucional de las políticas municipales de género se han identificado tres tendencias (Sampedro, 1992, Valiente, 1999): municipios que elaboran las políticas de género desde una concejalía específica, municipios que impulsan estas políticas desde un ámbito institucional de rango inferior al de una concejalía, es decir, desde un área técnica enmarcada dentro de una concejalía responsable de otros temas, normalmente Servicios Sociales, y municipios que realizan políticas de género sin tener ningún tipo de estructura. La concejalía ha sido considerada el tipo de organismo que más favorece el desarrollo de estas políticas. Esto es así, entre otras razones, porque en el

² Siguiendo la definición que realizan Amy Mazur y Dorothy McBride, los organismos de igualdad pueden ser definidos como “*un organismo de la administración de cualquiera de los niveles de gobierno (nacional, subnacional o local) al cual ha sido asignada oficialmente la responsabilidad de promover el avance de la igualdad de género y de las mujeres*” (2008: 256).

caso de que exista una concejalía específica, la o el responsable político participa en el proceso de toma de decisiones y puede defender las demandas relativas a estas políticas de forma directa y en primera persona (Valiente, 1999).

Según las investigaciones analizadas, las concejalías de la mujer o igualdad comenzaron a generalizarse a finales de los años noventa (Valiente, 1999, Elizondo, Martínez y Novo, 2001, Lombardo, 2002) y en muchos casos su creación no se produjo totalmente ex novo, sino que se establecieron mediante la reconversión de un área, sección o departamento que elaboraba algún programa para mujeres o proporcionaba algún servicio que utilizaban éstas de manera mayoritaria. Así, en la investigación dirigida por Elena Roldán (2004), se explica que la mayoría de los ayuntamientos españoles comenzaron realizando las políticas de género mayoritariamente desde las concejalías y departamentos de servicios sociales y que a partir de la década de 1990 comenzaron a crear una concejalía o área específica de la mujer. Según los resultados de dicha investigación, el 76,1% de los ayuntamientos analizados disponían a principios de la década del 2.000 de algún tipo de estructura específica para la implementación de las políticas de género, tratándose de una concejalía específica de la mujer o igualdad, aproximadamente, en la mitad de los casos. Por otro lado, diversas autoras (Sampedro, 1992, Valiente, 1999; Elizondo, et al.; 2001; Roldán, 2004) coinciden a la hora de señalar que el tamaño del municipio influye en la creación de las concejalías de la mujer, de tal forma que hay más probabilidades de que este tipo de estructura se cree en los ayuntamientos más grandes. Esto es así porque cuanto mayor es el tamaño de los ayuntamientos mayor es el volumen de competencias que tienen, y por lo tanto también más recursos económicos y humanos, y el equipo de gobierno normalmente está conformado por varias personas, algunas de las cuales se dedican de forma exclusiva a la política municipal. En este sentido, otros elementos que se mencionan como factores que han influido en la creación de los organismos municipales de igualdad son: la voluntad política de la corporación municipal, la cual es asociada tanto al partido político que gobierna en dicha corporación como al liderazgo que han ejercido algunas concejalas especialmente preocupadas por la igualdad de género; el efecto cascada que se produce tras la creación de los organismos de igualdad a nivel estatal y autonómico, los cuales promovieron también el desarrollo de las políticas de género en el ámbito municipal; la repolitización de los gobiernos locales y la incorporación de un nuevo discurso sobre la mejor capacitación de las administraciones locales para desarrollar

las políticas de género; y las demandas planteadas y la presión ejercida en los municipios por las asociaciones y el movimiento de mujeres.

Finalmente, es necesario resaltar que muchos municipios que realizan políticas de género comenzaron creando centros específicos de atención e información a las mujeres (Sampedro, 1992; Lombardo, 2002; Roldan, 2004; Paleo, 2006). Tal y como explica Lombardo (2002), los primeros centros en ofrecer una asistencia más directa de este tipo fueron los CIDEM o centros de información sobre los derechos de la mujer, impulsados por la administración estatal a partir de 1982 (Ministerio de Asuntos Sociales, 1992). A partir de la década de 1990 el número de estos centros aumentó considerablemente, convirtiéndose en algunos casos en ejes vertebradores de las concejalías o áreas de igualdad, y en otros casos siendo el único tipo de estructura que crearon los ayuntamientos para desarrollar las políticas de género (Paleo, 2006). En este proceso de consolidación de los centros de información a las mujeres, también han tenido un papel clave algunas administraciones autonómicas y diputaciones provinciales, promoviendo y financiando su creación en los municipios de sus respectivos territorios

2.2.- Estrategias y ámbitos de actuación

Las políticas locales de género han evolucionado desde una perspectiva inicial asistencialista, que se centraba en actuaciones de atención personalizada a mujeres, hacia una perspectiva comunitaria (Lombardo, 2002), que incorpora una nueva concepción de la igualdad de género y desarrolla medidas estratégicas de carácter integral y preventivo, que requieren una mayor coordinación entre las distintas áreas municipales. Este proceso en la evolución de las estrategias de intervención se vincula a la creación de los organismos de igualdad, los cuales se crearon, en muchos casos, para superar el tipo de atención exclusivamente individualizada a mujeres que se ofrecía desde áreas de servicios sociales y avanzar así hacia la incorporación de la perspectiva de género en las políticas locales. Según el estudio llevado a cabo por Sampedro (1992), las mismas profesionales de servicios sociales constataron la necesidad de una intervención de tipo integral, que transcendía en muchas ocasiones las competencias y la capacidad operativa real del sistema de servicios sociales. Por otro lado, en la investigación realizada por Roldán (2004), se detecta que una de las principales motivaciones para la creación de una concejalía o área técnica de la mujer era separar estas estructuras del área de bienestar social o servicios sociales, para

evitar la problematización de las mujeres y elaborar políticas dirigidas a toda la población femenina a través de actuaciones transversales.

Una investigación que aborda el tipo de estrategias de intervención en materia de igualdad de género, en función del objetivo que persiguen los municipios, es la realizada por Mònica Gelambí en el año 2003 sobre los ayuntamientos catalanes de más de 20.000 habitantes. Esta autora distingue entre los ayuntamientos que consideran que la igualdad de género no es un problema político, pero que a pesar de ello realizan políticas dirigidas a determinados colectivos de mujeres en riesgo de exclusión social; los ayuntamientos que entienden las políticas de género como políticas proteccionistas dirigidas a todas las mujeres, concebidas éstas como un colectivo en situación de desventaja y con un elevado riesgo de exclusión social; y por último los ayuntamientos que buscan un nuevo contrato social entre mujeres y hombres y la transformación de los roles de género, a través de acciones concretas que garanticen la igualdad de oportunidades y de la incorporación del mainstreaming de género en las políticas municipales. Tras realizar un análisis empírico, Gelambí concluye que de los 45 ayuntamientos analizados, un 24% no considera la igualdad de género como un problema público, un 57,8% están llevando a cabo políticas de género para promover un nuevo contrato social entre mujeres y hombres y un 17,8% están realizando unas políticas proteccionistas. Por lo tanto, según estos datos parece que a principios de la década del 2000 un poco más de la mitad de los ayuntamientos catalanes de más de 20.000 habitantes estarían aplicando la estrategia del mainstreaming de género.

Por otro lado, en el trabajo publicado por Lombardo en el año 2002 sobre los municipios de la provincia de Barcelona, esta autora también analiza en qué medida el mainstreaming de género se ha incorporado en las agendas municipales y llega a la conclusión que más que de transversalidad de género se puede hablar de coordinación interdepartamental. Así, según la autora, estos ayuntamientos han conseguido que el personal de los distintos departamentos empiece a trabajar conjuntamente para conseguir unos objetivos comunes de igualdad.

En cuando a los ámbitos de intervención, según un estudio de la Federación Española de Municipios y Provincias, publicado en el año 2001, el 100% de los municipios españoles tenía en aquel momento como primer objetivo de las políticas de género ofrecer orientación, información y asesoramiento a través de la atención

individualizada a las mujeres. Según este estudio, otras áreas de actuación que destacaban de manera generalizada eran la educación, la economía y el empleo, la violencia de género y la promoción de asociacionismo. En un segundo plano, aunque consideradas de forma integral, estaban también las actuaciones dirigidas a mujeres en situación de exclusión social, la salud, y la participación y toma de decisiones. Por último, de forma muy puntual, estaban también el área de medio ambiente y actuaciones dirigidas a mujeres rurales. Además, este estudio destaca que un número importante de municipios (independientemente del tamaño) participaban en programas europeos dirigidos a las mujeres (destacando el Programa NOW).

2.3.- Planes municipales de igualdad

Al igual que sucedió en los otros niveles de gobierno, a partir de la década de 1990, los ayuntamientos españoles comenzaron también a elaborar planes de igualdad. Según el estudio publicado en el año 2004 por Roldán, la mitad de los ayuntamientos españoles que estaban realizando políticas de género en aquel momento tenían vigente, o lo habían tenido anteriormente, un plan municipal de igualdad. En esa misma investigación se detecta además que el tamaño de los municipios influye en la puesta en marcha de estos instrumentos, siendo éstos mucho más frecuentes entre los ayuntamientos más grandes. Por otro lado, esta autora explica que los municipios que están implementando un plan de igualdad se caracterizan por ser los más activos a la hora de desarrollar las políticas de género, puesto que son los que tienen mayoritariamente un organismo de igualdad y los que tienen mayor presupuesto y mayor número de personas dedicadas a estas políticas.

Los planes municipales de igualdad, que siguen los patrones de los elaborados a nivel estatal y autonómico, teóricamente son considerados como el instrumento más eficaz para poner en práctica la transversalidad de género. La potencialidad de la eficacia de dichos planes se debe a dos factores principales: por un lado, los planes, en la mayoría de los casos, son aprobados por el pleno municipal, y esto en principio implica que todo el gobierno municipal está de acuerdo y que se responsabiliza políticamente de la implementación de las medidas que contiene dicho plan; y por otro lado, los planes se construyen como una herramienta transversal, de tal forma que las medidas de fomento de la igualdad de género que contienen exigen ser llevadas a cabo por las distintas áreas y departamentos municipales (y no solamente por la concejalía de la mujer). De este manera, se impulsa una perspectiva de género horizontal en el gobierno local y se promueve la colaboración política (y técnica) entre todas las áreas.

Así, en el caso de los ayuntamientos de la Comunidad de Madrid, Valiente (1999) constata que efectivamente la implantación de los planes de igualdad está directamente relacionada con el objetivo que se marcaron algunas concejalías de la mujer para incorporar la transversalidad de género en sus respectivos municipios. Esta autora explica que en el caso de muchas concejalías analizadas, éstas decidieron implementar un plan de igualdad después de haber fracasado en el intento de negociar y persuadir a las otras áreas municipales para que llevasen a cabo actuaciones en materia de igualdad de género. De este modo, en la práctica, los planes de igualdad se concibieron en los ayuntamientos que analiza Valiente como un instrumento de las concejalías de la mujer para intentar desarrollar el compromiso y la sensibilización de la corporación municipal con la igualdad de género. Una de las principales problemáticas que detecta la autora en relación a dichos planes de igualdad es la ausencia de una evaluación de los mismos. Por lo tanto, es difícil saber en qué medida estos instrumentos están sirviendo para cumplir los objetivos que se proponían las concejalías de la mujer. En todo caso, a través de las investigaciones de Valiente (1999) y Roldan (2004), se detecta que la principal dificultad aparece a la hora de ejecutar las acciones previstas en los planes de igualdad, debido principalmente a las resistencias, y a veces oposición directa, por parte de determinadas áreas de la corporación municipal a cumplir con los compromisos acordados inicialmente. En este sentido, es interesante señalar que en el estudio llevado a cabo por Roldán (2004), casi un 43% de los municipios que están llevando a cabo un plan de igualdad consideran que éstos son un marco de referencia para las políticas de género, pero que hay grandes dificultades para ponerlo en práctica y ejecutarlo. Esta opinión es aún más mayoritaria entre los municipios más pequeños.

2.4.- Recursos

La mayoría de los estudios realizados en España sobre las políticas de género a nivel municipal constatan que en general hay un déficit de recursos económicos y humanos, lo cual constituye uno de los principales problemas a la hora de consolidar y dar continuidad a estas políticas.

En este sentido, en el estudio realizado por Elizondo, Martínez y Novo (2001), en los ayuntamientos de Bizkaia, se considera que uno de los aspectos fundamentales para valorar la importancia que adquieren las políticas de género en los diferentes ayuntamientos es el presupuesto destinado a las mismas. Estas autoras observan que muchos de los ayuntamientos analizados ni siquiera tienen una partida presupuestaria

destinada a la igualdad de género. Así, los datos recogidos por estas autoras muestran que los presupuestos son muy desiguales entre unos ayuntamientos y otros, y que estas diferencias en la mayoría de los casos están asociadas al tamaño de los municipios y al presupuesto total del que disponen. Además, en este estudio de la provincia de Bizkaia, muchos de los ayuntamientos encuestados (principalmente los medianos y pequeños) alegan que esta falta de presupuesto es el motivo por el cual las políticas de género no tienen una clara continuidad en sus respectivos municipios. Estos ayuntamientos dependen de subvenciones específicas de otros organismos que son las que, en muchos casos, han permitido que se creasen estructuras, se contratase personal específico y se realizasen programas concretos, que de otra manera no se hubiesen llevado a cabo (Elizondo, et al. 2001). Asimismo, Lombardo (2002), tras analizar nueve ayuntamientos de la provincia de Barcelona, explica que como consecuencia del presupuesto limitado del que disponen las políticas municipales de género, las responsables políticas y técnicas intentan, por un lado, convencer a los demás departamentos de que utilicen sus presupuestos para realizar políticas de género y, por otro lado, buscar fuentes de financiación externas que les permitan captar recursos para el desarrollo de estas políticas, como por ejemplo, los programas y proyectos europeos.

Por otro lado, en relación al personal dedicado a las políticas municipales de género, diversas investigaciones constatan que es un sector profesional totalmente feminizado y que en la mayoría de los casos las responsables políticas de los organismos de igualdad son también mujeres (Valiente, 1999; Elizondo, et al., 2001; Roldán, 2004). Según Valiente ésta es una característica común de todos los organismos de igualdad de todos los ámbitos territoriales en todo el mundo. Además, Elizondo, Martínez y Novo (2001) apuntan también que el personal dedicado a las políticas de género tiene unas condiciones laborales de gran precariedad. Así, en los municipios de Bizcaia se detecta que la mayoría trabajan a jornada parcial y tienen un contrato temporal. Según estas autoras, la política de personal en esta materia puede ser considerada también un indicador sobre la verdadera voluntad política para la puesta en marcha de las políticas de género en el ámbito municipal.

En relación al tamaño de la plantilla, Valiente (1999) afirma que se observa una gran variedad en función del tamaño del municipio. De este modo, en unos casos, la concejala de la mujer es la única persona que existe dedicada a estas políticas, encargándose además de otros temas, y en otros casos la concejala se dedica solo a

los temas de igualdad de género, y además cuenta con una plantilla. En este sentido, el estudio de Roldán (2004) concluye que la mayoría del personal dedicado a las políticas de género comparte sus actuaciones con otras concejalías y departamentos, lo cual según esta autora guarda coherencia con el importante número de ayuntamientos que cuenta con una responsabilidad compartida con otras concejalías en los temas de mujer. Además, esta autora señala que el tamaño del municipio tiene influencia también en esta cuestión, puesto que los municipios más grandes son los que *“gozan de mayor exclusividad en su personal”*, mientras que los pequeños *“cuentan con personal compartido con otras responsabilidades”* (Roldán, 2004:142). Sobre esta cuestión, Elizondo, Martínez y Novo (2001) apuntan que, en general, el número de personas adscritas a estas unidades varía en función del tipo de estructura de que se trata. Así, aquellas unidades integradas en áreas de bienestar social y que no se dedican específicamente a la igualdad de género cuentan con mayor personal (aunque es un personal no dedicado de forma exclusiva a las políticas de género), en cambio, la mayoría de los organismos de igualdad dedicados exclusivamente a estas políticas disponen generalmente de una persona contratada, y en el caso de ayuntamientos de mayor tamaño pueden existir hasta tres personas técnicas contratadas, además de personal administrativo de apoyo. Estas autoras observan también que en algunos de los ayuntamientos se ha recurrido a la fórmula del arrendamiento externo de determinados servicios, lo cual indica que la existencia de una estructura específica no es una garantía para que los ayuntamientos dispongan de recursos humanos suficientes dedicados a las políticas de género (Elizondo, et al. 2001).

3.- Análisis empírico del caso gallego

3.1.- Metodología de la investigación y objeto de estudio

Para analizar las políticas municipales de género en Galicia nos hemos centrado en los 114 ayuntamientos gallegos que tienen más de 5.000 habitantes y que equivalen a un 36'8% del número total de municipios de Galicia. Esta delimitación de nuestro universo de estudio se justifica, por un lado, por el hecho de que las investigaciones previas realizadas en España indican que los ayuntamientos más pequeños son los que menos han desarrollado estas políticas, y por lo tanto a través de esta selección garantizamos que nuestro análisis se focaliza en los ayuntamientos que tienen más probabilidades de estar realizando estas políticas. Por otro lado, un dato relevante que también justifica dicha delimitación es que en los 114 ayuntamientos seleccionados

habita el 82,78% de la población gallega (INE, 2009). Por lo tanto, a través del estudio de estos municipios, se analizan, en realidad, las políticas municipales de género que se dirigen a mayoría de la población gallega.

La técnica de investigación que se utilizó para realizar el trabajo de campo fue el cuestionario, al considerarse éste el instrumento más apropiado para poder recopilar información sobre las políticas de género de los 114 ayuntamientos. De este modo, entre los meses de marzo y mayo de 2010 se realizó telefónicamente un cuestionario a las responsables políticas y/o técnicas de las políticas de género de todos estos ayuntamientos. El cuestionario fue contestado por los 114 ayuntamientos, lo que equivale a un nivel de respuesta del 100% de los ayuntamientos que componen nuestro universo de estudio.

3.2.- Las políticas de género en los ayuntamientos gallegos

Siguiendo a María Bustelo y Emanuela Lombardo nuestra definición de políticas de género fue la siguiente *“un conjunto de decisiones, objetivos y medidas adoptadas por las instituciones públicas en relación con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres y con la mejora de la situación socioeconómica, política y cultural de la mujer”* (P.11, 2007). Según los datos obtenidos en nuestro análisis empírico, y partiendo de esta definición, un total de 104 ayuntamientos gallegos de más de 5.000 habitantes están realizando actualmente políticas de género, los cuales representan un 91,2% del total de ayuntamientos analizados. Si tenemos en cuenta el tamaño de la población, se comprueba que de los 10 ayuntamientos que no realizan políticas de género, 9 tienen entre 5.000 y 20.000 habitantes y 1 ayuntamiento entre 20.000 y 50.000 habitantes. Por lo tanto, todos los municipios de más de 50.000 habitantes están realizando actualmente estas políticas.

La mayoría de estos ayuntamientos han comenzado a realizar estas políticas muy recientemente. Así, el 57,69% (60 ayuntamientos) afirman haberlas iniciado durante el periodo 2001-2010, un 38,46% (40 ayuntamientos) responden que las iniciaron durante la década de los noventa, y tan solo un 2,88% (3 ayuntamientos) afirman haber comenzado durante la década de los ochenta. Se observa además, que el tamaño del municipio también influye en el periodo de inicio de las políticas de género, puesto que mientras que la mayoría de los ayuntamientos de más de 20.000 habitantes (61,90%) comenzaron a desarrollar estas políticas en la década de los

noventa, la mayoría de los que tienen menos de 20.000 habitantes (62,65%) comenzaron a partir de año 2000.

3.2.1.- Organismos de igualdad

En este punto analizaremos la creación por parte de los ayuntamientos gallegos de organismos de igualdad, es decir, de estructuras políticas y técnicas específicas para el desarrollo de las políticas de género. Al igual que Sampedro (1992) y Valiente (1999), consideramos que entre la diversidad de estructuras que han predominado en el desarrollo institucional de las políticas de género, la creación de una concejalía específica para llevar a cabo estas políticas implica una mayor centralidad de éstas en la agenda política municipal y que, por lo tanto, es el escenario más favorable para su desarrollo. En este sentido, es importante tener en cuenta que la *Ley 7/2004, del 16 de Julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres*, establece que la administración autonómica gallega “*promocionará la creación de concejalías de la mujer*” (art.33).

Según los datos obtenidos, de los 104 ayuntamientos de más de 5.000 habitantes que realizan políticas de género, el 74% (77 ayuntamientos) afirman que disponen de una estructura específica para la elaboración de estas políticas. Al analizar el sexo de la persona política responsable de estos organismos, se comprueba que la gran mayoría son mujeres, concretamente en el 90,91% de los casos (70 ayuntamientos). Por otro lado, en relación al tipo de estructura, tal y como se puede observar en la Tabla 1, el 65,38% de los ayuntamientos disponen de una concejalía y el 8,65% de una área técnica.

TABLA1:
Ayuntamientos según disponibilidad y tipo de organismo de igualdad

Disponibilidad y tipo de organismo de igualdad	Nº Ayuntamientos	%
No disponen de un organismo específico	27	25,96%
Disponen de un Área técnica	9	8,65%
Disponen de una Concejalía	68	65,38%
Total	104	100,00%

Fuente: Elaboración propia

En relación al tipo de concejalía, observamos que de los 68 ayuntamientos que disponen de este tipo de estructura, tan solo 11 tienen una concejalía exclusiva para las políticas de género, siendo mayoritaria el tipo de concejalía que comparte las

competencias en materia de igualdad de género con las de otro tipo de temáticas. Así, al examinar cuales son las políticas que se aglutinan con las de igualdad de género, comprobamos que las más frecuentes son las relacionadas con servicios sociales. En este sentido, de las 57 concejalías de mujer o igualdad que asumen otras políticas, 42 tienen asignadas también las competencias de servicios sociales o bienestar social. Otras políticas públicas que se suelen aglutinar con las de igualdad de género son las de educación, juventud, cultura, familia y dependencia. Asimismo, al examinar las concejalías en las cuales se ubican las 9 áreas técnicas de la mujer o igualdad existentes, vemos que 5 de las áreas dependen de una concejalía de servicios sociales o bienestar social.

Si analizamos estos datos teniendo en cuenta el tamaño de los municipios, se comprueba que todos los ayuntamientos gallegos de más de 20.000 habitantes, a excepción de 1 ayuntamiento, disponen de un organismo de igualdad, y en cambio entre los ayuntamientos entre 5.000 y 10.000 habitantes casi la mitad no dispone de ningún tipo de estructura. Asimismo, cuanto más grande son los municipios más probabilidades hay de que el organismo creado sea una concejalía de la mujer o igualdad dedicada de forma exclusiva a estas políticas.

Al analizar el periodo en el cual se crearon las concejalías y áreas de igualdad, observamos que la mayoría de ellas son de reciente creación. De este modo, un 74,03% (57 concejalías y áreas) fueron creadas en la década del 2000, un 18,18 % (14 concejalías y áreas) durante la década de los 90, y tan solo un 1,30% (1 concejalía) durante la década de los 80. Hay 5 ayuntamientos que no saben o no contestan cuando se crearon estas concejalías o áreas. Estos datos nos indican que durante el periodo 1991-2000 aproximadamente un 35% de los ayuntamientos que iniciaron las políticas de género, crearon también una estructura organizativa política y/o técnica específica para llevarlas a cabo. El ritmo de creación de estas estructuras aumentó de forma considerable en esta última década, puesto que actualmente un 74,04% de los ayuntamientos tienen algún tipo de estructura específica para las políticas de género.

Por otro lado, también se preguntó a las personas entrevistadas cuales creían que habían sido los dos factores más importantes para que en su municipio se crease un organismo de igualdad.

TABLA 2:
Factores de mayor relevancia para la creación de un organismo de igualdad en los municipios gallegos

Factores	Nº Ayuntamientos	%
Fue especialmente importante el trabajo de alguna persona del equipo municipal con especial interés por promover la igualdad de las mujeres	39	50,65%
Era una prioridad para el partido político del gobierno municipal	33	42,86%
Fue determinante el apoyo recibido por otras Administraciones	25	32,47%
Fue determinante la legislación relativa a la igualdad de género aprobada recientemente en España y en Galicia	11	14,29%
Era una demanda explícita de las asociaciones de mujeres del municipio	7	9,09%
El trabajo desarrollado desde el CIM fue un factor determinante	4	5,19%

Fuente: Elaboración propia

Tal y como se puede observar en la Tabla 2, los dos factores que han sido considerados como los más relevantes para la creación del organismo de igualdad por un mayor número de municipios han sido el trabajo desarrollado por una persona o personas del equipo municipal que tenían especial interés en promover la igualdad de las mujeres y el hecho de que estas políticas fuesen una prioridad para el partido político del gobierno municipal.

En relación al primer factor, en el 89,74% de los casos la persona a la que se refieren es una mujer y en el 10,26% de los casos se trata de un hombre. En cuanto al puesto ocupado por estas personas, en el 76,92% de los ayuntamientos se trata de un puesto político y en el 56,41 % de un puesto técnico³. Por lo tanto, estos datos parecen indicar, tal y como señalaban algunas investigaciones anteriores (Lombardo, 2002; Roldán, 2004), que el liderazgo ejercido por algunas mujeres políticas dentro de la corporación municipal (concejales de la mujer o igualdad, casi siempre) ha sido determinante para la creación de los organismos de igualdad, siendo relevante también en muchos casos el papel jugado por determinadas mujeres técnicas. Además, la importancia de este factor también podría relacionarse con los planteamientos que realizan algunas autoras que han analizado la representación sustantiva de las mujeres, y que han vinculado este hecho a la presencia en la arena política de

³ Algunos ayuntamientos han contestado que había sido determinante el rol de varias personas, y que ocupaban puestos políticos y técnicos.

determinados actores críticos⁴ que pugnan por promover la igualdad de género (Dahlerup, 1988; Celis, Childs, Kantola y Krook, 2008; Childs y Krook, 2009). Desde esta perspectiva, podría afirmarse que la presencia de actores críticos en las corporaciones municipales, en este caso de forma mayoritaria mujeres con cargo político o técnico dentro del ayuntamiento, resultan claves a la hora de crear un organismo municipal de igualdad.

Por otro lado, en cuanto al segundo factor, al analizar cuál era el partido político que estaba en el equipo del gobierno municipal cuando se creó el organismo de igualdad en el caso de los ayuntamientos que señalan este factor como determinante, comprobamos que en el 45,45% de los casos gobernaba el Partido Socialista de Galicia (PSdG), en el 24,24% el Bloque Nacionalista Galego (BNG), en el 15,15% el Partido Popular (PP), en el 9,09% había una coalición de gobierno entre BNG y PSdG y en 6,06% de los ayuntamientos estaban otros partidos. De este modo, en la mayoría de los ayuntamientos que responden que uno de los factores determinantes para crear el organismo de igualdad fue la prioridad política del partido en el gobierno municipal, se refieren al PSdG o el BNG (en el 78,79% de los casos). Por otro lado, al analizar los datos sobre el partido de creación del organismo de igualdad, independientemente de que la voluntad política de este partido haya sido considerada o no un factor relevante, observamos que un 31,17% de los organismos de igualdad fueron creados estando el PP en el gobierno municipal, un 33,77% estando el PSdG, un 19,48% estando el BNG, un 3,90% una coalición BNG-PSdG, un 7,79% fueron creados estando otros partidos y finalmente 3,90% de los ayuntamientos no contestan esta pregunta. Por lo tanto, si bien la mayoría de los organismos de igualdad fueron creados estando en el gobierno municipal un partido de ideología progresista, y además los propios ayuntamientos señalan de forma mayoritaria la voluntad de dos de estos partidos con ideología progresista (PSdG y BNG) como factor más determinante para crear el organismo de igualdad, también se observa que un porcentaje significativo de estos organismos fueron creados estando en el gobierno municipal el PP, un partido con ideología conservadora.

Un tercer factor que menciona un número considerable de ayuntamientos es el apoyo recibido por otras administraciones para implementar estas políticas. Al analizar cuáles

⁴ Según Sara Childs y Mona Lena Krook (2009) los actores críticos son individuos o grupos que se movilizan para introducir en la agenda política los intereses de las mujeres y/o las políticas de género. Dichos actores pueden operar por su cuenta o en grupo, pueden iniciar las políticas ellos mismos o presionar a otros para que lo hagan, pueden tener éxito o fracaso en sus intentos, y pueden ser hombres o mujeres, aunque tienden a ser mujeres.

son las administraciones que los ayuntamientos señalan como las más determinantes a la hora de prestar este apoyo, observamos que en primer lugar estaría la Xunta de Galicia (72% de los ayuntamientos), en segundo lugar la Unión Europea y las Diputaciones Provinciales (20% de los ayuntamientos, respectivamente) y finalmente el Estado (12% de los ayuntamientos). Por último, un número menor de municipios señalan también como factores relevantes para la creación del organismo de igualdad en sus municipios la legislación aprobada recientemente en materia de igualdad de género, las demandas planteadas por las asociaciones de mujeres del municipio y el trabajo realizado desde los CIMs.

Finalmente, antes de concluir este apartado, pasamos a analizar brevemente la presencia de los Centros de Información a las Mujeres (CIM) en los municipios gallegos. Estos centros han sido promocionados y subvencionados por la Xunta de Galicia desde finales de la década de los noventa, quien además ha regulado las características y funcionamiento de los mismos a través del Decreto 182/2004⁵. Según los datos analizados, actualmente entre los ayuntamientos gallegos de más de 5.000 habitantes se contabilizan un total de 63 CIMs, lo cual significa que el 60,58% de estos ayuntamientos que están realizando políticas de género dispone de un centro de este tipo. Además, se observa que a medida que se incrementa el tamaño de los municipios hay más probabilidades de que dispongan de un CIM. Por otro lado, al analizar si los ayuntamientos con CIM disponen además de una estructura específica para el desarrollo de las políticas de género, observamos que 56 de ellos disponen también de una concejalía o área de igualdad. En los 7 ayuntamientos en los cuales no existe una estructura, pero si un CIM, se señala que las políticas de género son llevadas a cabo directamente desde estos centros. Otro dato relevante es que 26 de estos centros fueron creados durante el periodo 1991-2000, lo cual significa que durante esa década se crearon más CIMs que concejalías o áreas técnicas de igualdad y que más del 60% de los ayuntamientos que iniciaron las políticas de género antes del 2001 comenzaron creando un CIM.

⁵ Según el Decreto 182/2004, los ayuntamientos gallegos que quieran disponer de un CIM reconocido por la administración autonómica (condición necesaria para recibir una subvención anual) deben realizar una serie de funciones, principalmente de tipo asistencial y de atención individualizada a las mujeres, y disponer como mínimo de dos personas especializadas.

3.2.2.- Estrategias y ámbitos de intervención

Para analizar esta dimensión, en primer lugar, hemos clasificado los municipios gallegos según el objetivo estratégico de sus políticas de género. Así, teniendo en cuenta los análisis previos sobre la evolución de estas políticas en el ámbito municipal, hemos distinguido entre tres grandes objetivos: proteger a las mujeres como un colectivo en elevado riesgo de exclusión social, promover la presencia de las mujeres en el ámbito público, y transformar los roles de género y las estructuras. El hecho de que un municipio se sitúe en uno de los objetivos, no quiere decir que no trabaje también por avanzar en los otros, sino que se trata de ver cuál de éstos tres define mejor su objetivo estratégico para conseguir la igualdad de género. De este modo, consideraremos que los municipios que se identifican prioritariamente con el primero de los objetivos estarán más próximos de un paradigma asistencialista, según el cual se identifican las desigualdades de género con los problemas de un colectivo de mujeres con unas necesidades específicas. Este tipo de objetivo se corresponde con las estrategias que se empezaron a llevar a cabo a finales de los años 80 desde las concejalías de servicios sociales, cuando la igualdad de género comenzó a entrar en la agenda de los municipios. Por otro lado, en relación a los municipios que se identifican con el segundo objetivo estratégico, consideraremos que utilizan principalmente las estrategias de la igualdad de oportunidades y la acción positiva. Estas políticas se dirigen a todas las mujeres y buscan garantizar su presencia en la esfera pública, pero no inciden tanto en la dimensión estructural de las desigualdades de género. Finalmente, los municipios que afirman llevar a cabo el tercer objetivo estratégico, consideraremos que están más próximos a la estrategia del *mainstreaming* de género y que, además de aplicar acciones positivas, llevan a cabo actuaciones para transformar las estructuras y las relaciones de género a través de la incorporación de la perspectiva de género en la corriente principal de todas las políticas públicas.

En la tabla siguiente podemos observar que un 57,69% de los ayuntamientos que realizan políticas de género responden que su objetivo estratégico es promover la presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, un 25,96% afirman que su objetivo es transformar los roles de género y las estructuras que reproducen las desigualdades de mujeres y hombres y un 11,54% señalan que su objetivo es proteger a las mujeres, consideradas éstas como un colectivo en elevado riesgo de exclusión social.

TABLA 3:
Objetivos estratégicos de las políticas de género en los municipios gallegos

Objetivos estratégicos de las políticas de género	Nº Ayuntamientos	%
Proteger a las mujeres como colectivo en elevado riesgo de exclusión social	12	11,54%
Promover la presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad	60	57,69%
Transformar los roles de género y las estructuras	27	25,96%
Otros	5	4,81%
Total	104	100,00%

Fuente: elaboración propia

De este modo, estos datos muestran que las políticas de género de los ayuntamientos gallegos se centran mayoritariamente en la promoción de la presencia de las mujeres en el ámbito público y en menor medida en la transformación de las estructuras y los roles de género, lo cual parece indicar que la estrategia del *mainstreaming* de género no está demasiado implantada. Además, es destacable que una pequeña parte de los municipios analizados aún continúan focalizando las desigualdades de género en un colectivo específico de mujeres.

Por otro lado, si analizamos los resultados teniendo en cuenta el tamaño de los municipios, se observa que mientras que el objetivo de transformar los roles de género y las estructuras es la respuesta mayoritaria entre los municipios de más de 50.000 habitantes, el objetivo de proteger a las mujeres como un colectivo de elevado riesgo de exclusión social se concentra en los ayuntamientos de menos de 20.000 habitantes. El objetivo de la promoción de la presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad es mayoritario entre los ayuntamientos de menos de 50.000 habitantes. Además, si contrastamos estos datos con los obtenidos por Gelambí en Catalunya, la cual concluía que aproximadamente la mitad de los ayuntamientos de más de 20.000 habitantes tenían como objetivo de sus políticas de género promover un nuevo contrato social, vinculado éste a la transformación de los roles de género, vemos que en el caso gallego este objetivo estaría menos implantado, puesto que tan solo un 28,57% de los ayuntamientos de más de 20.000 habitantes señalan como su objetivo estratégico la transformación de los roles de género y las estructuras.

En relación a los ámbitos de intervención, al analizar los datos obtenidos, se observan unos porcentajes muy altos de intervención en prácticamente todas las áreas sobre las cuales se les preguntó a los ayuntamientos si llevaban algún tipo de actuación. Las tres áreas donde hay un mayor número de ayuntamientos que no están interviniendo son precisamente las que estarían más relacionadas con la estrategia del mainstreaming de género y con la transformación de los roles de género: promoción de la perspectiva de género dentro de la propia organización de los ayuntamientos, incorporación de la perspectiva de género de forma transversal en todas las políticas públicas del ayuntamiento y promoción de una nueva organización de los tiempos y la corresponsabilidad en el ámbito privado.

TABLA 4:

Áreas de intervención de las políticas de género en los municipios gallegos

Áreas de intervención	Nº Ayuntamientos	%
Prevención y abordaje de la violencia de género	101	97,12
Sensibilización social sobre las desigualdades de género	100	96,15
Información, asesoramiento y atención directa a las mujeres	100	96,15%
Promoción de la igualdad de género en la educación	98	94,23%
Promoción de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar	96	92,31%
Promoción de la participación de las mujeres	96	92,31%
Promoción de la igualdad de género en el trabajo	88	84,62%
Promoción del empoderamiento de las mujeres	85	81,73%
Promoción de la igualdad de género en la cultura	82	78,85%
Promoción de la igualdad de género en la salud y la calidad de vida	81	77,88%
Promoción de la igualdad de género en el deporte	76	73,08%
Promoción de la perspectiva de género en todas las políticas públicas del ayuntamiento	75	72,12%
Promoción de una nueva organización de los tiempos y de la corresponsabilidad en el ámbito privado	70	67,31%
Promoción de la igualdad de género dentro de la organización	68	65,38%

Fuente: elaboración propia

En cambio, las áreas en las cuales intervienen prácticamente todos los ayuntamientos que están llevando a cabo actualmente políticas de género son las relacionadas con la sensibilización social sobre las desigualdades de género, prevención y abordaje de la violencia de género e información, asesoramiento y atención directa a las mujeres. Es interesante señalar la diferencia sustancial que se observa entre el número de ayuntamientos que afirman promover la conciliación de la vida personal, laboral y familiar (96 ayuntamientos) y el número de ayuntamientos que afirman llevar a cabo actuaciones para promover la corresponsabilidad en el ámbito privado y una nueva organización de los tiempos (70 ayuntamientos). Las políticas de conciliación tradicionalmente han estado dirigidas exclusivamente a las mujeres y no han cuestionado la división sexual del trabajo sobre la cual se sustenta la organización social de los tiempos. Por este motivo y para saber si los ayuntamientos actuaban explícitamente en estos ámbitos, incluimos un área específica relativa a la corresponsabilidad y la organización de los tiempos. Los resultados obtenidos indican que posiblemente hay un número significativo de ayuntamientos que continúan focalizando las políticas de conciliación en las mujeres o que, cuando menos, no contemplan el papel que juegan los hombres en la esfera privada-doméstica y la organización social de los tiempos.

Por otro lado, para saber que actuaciones están priorizando los ayuntamientos, se les preguntó cuales eran las tres áreas de intervención a las que habían dedicado más recursos en el último año. Según los resultados obtenidos, el área de intervención a la cual dedican más recursos un mayor número de ayuntamientos es la de prevención y abordaje de la violencia de género. La segunda área a la que dedican más recursos es la relacionada con la información, asesoramiento y atención directa a las mujeres, y la tercera sería la promoción de la igualdad de género en la educación. Otras dos áreas que mencionan un número importante de ayuntamientos son la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, y la promoción de la participación social y política de las mujeres. Por último, es significativo que las áreas relativas a la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas públicas del ayuntamiento y a la incorporación de la perspectiva de género dentro de la organización del propio ayuntamiento tan solo son mencionadas como prioritarias por 4 y 8 ayuntamientos respectivamente.

3.2.3.- Planes municipales de igualdad

Tal y como vimos anteriormente, una de las potencialidades principales de los planes de igualdad es el compromiso político que se genera para llevarlos a cabo, lo cual a su vez resulta imprescindible para poder realizar las actuaciones transversales que prevén los planes. Así, para realizar este análisis consideraremos el hecho de que los planes tengan un presupuesto asignado y que hayan sido aprobados en el pleno municipal como dos indicadores sobre la voluntad política de los ayuntamientos para llevarlos a cabo en la práctica. En este sentido, es importante tener en cuenta que la *Ley 7/2004, del 16 de Julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres*, también establece que la Administración autonómica promocionará los planes municipales de igualdad a través de una convocatoria anual de ayudas que tendrá como objeto la creación y mantenimiento de estos planes (art.33).

En la Tabla 5, podemos observar que el 76,00% de los ayuntamientos de más de 5.000 habitantes que están realizando actualmente políticas de género tienen un plan municipal de igualdad en vigor.

TABLA 5:
Planes municipales de igualdad en los municipios gallegos

Planes municipales de igualdad	Nº Ayuntamientos	%
Ayuntamientos que no disponen un plan de igualdad en vigor	25	24,00%
Ayuntamientos sin plan de igualdad en vigor que afirman haber implementado un plan de igualdad anteriormente	17	68,00%
Ayuntamientos que disponen de un plan de igualdad en vigor	79	76,00 %
Ayuntamientos con plan de igualdad en vigor que afirman haber implementado otro plan de igualdad anteriormente	56	70,89%

Fuente: elaboración propia

Además, un 70,89% de estos ayuntamientos que disponen de un plan de igualdad afirman que éste no es el primero, sino que han realizado como mínimo otro plan anteriormente. Asimismo, de los 25 ayuntamientos que contestan que actualmente no están llevando a cabo un plan municipal de igualdad, hay un 68% que afirman haber implementado como mínimo uno anteriormente. Esto datos significan, en realidad, que el 92,31% de los ayuntamientos que están realizando políticas de género (96 ayuntamientos), tienen o han tenido un plan municipal de igualdad, lo cual supone un nivel de implantación muy elevado de estos instrumentos.

Por otro lado, cuando se les pregunta a los ayuntamientos que tienen actualmente un plan de igualdad en vigor si éste ha sido aprobado a través del Pleno Municipal, un 88,61% (70 ayuntamientos) contestan que sí. En cambio, cuando se les pregunta a los ayuntamientos si el plan de igualdad tiene asignado un presupuesto específico, tan sólo un 30,38% afirma que sí, un 45,57% responde que no y un 24,05% responde que no sabe o no contesta. De este modo, casi la mitad de los ayuntamientos que tienen un plan de igualdad en vigor afirman que éste no tiene un presupuesto específico asignado.

TABLA 6:

Planes municipales de igualdad en vigor que tienen un presupuesto asignado

Asignación de un presupuesto al plan municipal de igualdad		
Asignación de un presupuesto al plan municipal de igualdad	Nº Ayuntamientos	%
No	36	45,57%
Sí	24	30,38%
Ns/nc	19	24,05%
Total	79	100,00%

Fuente: elaboración propia

Además, si tenemos en cuenta el tamaño de los municipios, se observa que los porcentajes entre los ayuntamientos son muy similares en cuanto a la disponibilidad de un plan de igualdad en vigor y a su aprobación en el pleno municipal. En cambio, sí que se encuentran diferencias en cuanto a la dotación presupuestaria del plan. Así, mientras que entre los ayuntamientos de menos de 20.000 habitantes hay un 50% que afirman que el plan no dispone de presupuesto, en el caso de los ayuntamientos de más de 50.000 habitantes este porcentaje desciende a un 16,67%.

Por lo tanto, si bien los indicadores relativos al número de ayuntamientos que están implementando actualmente planes de igualdad y la aprobación de los mismos en los plenos municipales son altamente positivos, no sucede lo mismo con el presupuesto, especialmente en el caso de los ayuntamientos de menos de 20.000 habitantes. Así, los datos muestran que en la práctica los ayuntamientos están dedicando escasos recursos para la puesta en marcha de este instrumento, lo cual genera muchas dudas sobre el impacto que éstos pueden estar generando en la implementación de las políticas de género.

3.2.4.- Recursos

Las investigaciones que examinamos anteriormente mostraban que normalmente hay un déficit en los recursos destinados a estas políticas, lo cual en algunos casos dificulta la continuidad y consolidación de las mismas en el ámbito municipal. De este modo, en primer lugar, analizaremos la disponibilidad de recursos económicos para la implementación de estas políticas. Así, veremos cuántos ayuntamientos tienen asignada una partida presupuestaria específica para las políticas de género y qué cantidades económicas destinan. Además, también analizaremos la valoración que realizan los ayuntamientos en cuanto a si el presupuesto asignado es suficiente para la elaboración de estas políticas. De este modo, queremos ver en qué medida en los ayuntamientos gallegos se cumple o no la pauta encontrada en otras investigaciones sobre la escasez de recursos económicos que los municipios españoles dedican a estas políticas. En segundo lugar, veremos si los ayuntamientos disponen de personal técnico específico para las políticas de género. Para ello, analizaremos cuántos municipios disponen de personal dedicado a estas políticas y qué número de personas tienen contratadas. Además, exploraremos como influye la disponibilidad de un organismo de igualdad en el personal que los ayuntamientos tienen contratado. Finalmente examinaremos también el tipo de jornada y de contrato que tiene el personal que está ubicado en los organismos de igualdad.

En relación a los recursos económicos, los resultados de los cuestionarios muestran que un 63,46% de los ayuntamientos afirman disponer de un presupuesto específico asignado a las políticas de género, un 18,27% responden que no disponen de dicho presupuesto y otro 18,27% afirman que no saben o no contestan esta pregunta. En algunos casos, los ayuntamientos que responden que no disponen de presupuesto, señalan que o bien el presupuesto está fusionado con el de otras concejalías y a medida que planifican alguna actuación solicitan recursos, o bien dependen directamente de recibir alguna subvención de otras administraciones de los niveles superiores de gobierno (Diputaciones y/ o Administración Autónoma), lo cual no sucede todos los años. El elevado porcentaje de ayuntamientos que no contestan esta pregunta resta fiabilidad al análisis de este indicador, pero en todo caso los datos obtenidos nos sirven para ver claramente que un porcentaje significativo de ayuntamientos que realizan políticas de género no disponen de un presupuesto específico y nos muestran también que el apoyo económico recibido por otras administraciones juega un papel clave en el desarrollo de estas políticas en muchos ayuntamientos.

Por otro lado, al analizar la relación entre la disponibilidad de una estructura y los recursos, se observa que de los 19 ayuntamientos que afirman no tener presupuesto, un 52,63% no disponen de una estructura específica para las políticas de género, un 42,11% disponen de una concejalía y un 5'26% dispone de un área técnica de igualdad. Por lo tanto, el hecho de disponer de una estructura específica para las políticas de género no garantiza tampoco que ésta esté dotada de un presupuesto para desarrollar estas políticas. De hecho, 2 de los 8 ayuntamientos que afirman tener concejalía de la mujer o igualdad y no tienen asignado un presupuesto, tampoco tienen recursos técnicos.

En relación a los resultados sobre la cantidad económica que destinan los ayuntamientos a estas políticas, se observa que un 21,15 % tienen un presupuesto de menos de 20.000 Euros, un 31,73% afirman tener un presupuesto que oscila entre 20.000 y 100.000 Euros, un 5,77% responden que su presupuesto se sitúa entre 100.000 y 200.000 Euros y finalmente tan solo un 4,81% afirman tener un presupuesto mayor de 200.000 Euros.

TABLA 7:
Presupuesto asignado a las políticas de género en los municipios gallegos

Presupuesto destinado a las políticas de igualdad de género	N	%
0 €	19	18,27%
< 20.000 €	22	21,15%
≥ 20.000 € <100.000 €	33	31,73%
≥100.000 € < 200.000 €	6	5,77%
≥ 200.000 €	5	4,81%
Ns/nc	19	18,27%
Total	104	100,00%

Fuente: elaboración propia

A la hora de valorar el presupuesto disponible para las políticas de género, se observa que la mayoría de los ayuntamientos analizados considera que éste no es suficiente para desarrollar las funciones básicas asociadas a estas políticas en sus municipios. Así, un 42,31% de los ayuntamientos responden que el presupuesto es ajustado para desarrollar estas funciones básicas, un 37,50% afirma que es insuficiente o muy insuficiente, un 13,46% que es suficiente y tan solo un 4,81% considera que su presupuesto no sólo es suficiente para desarrollar las funciones básicas, sino que

permite también desarrollar actuaciones complementarias. En este caso, tan solo 2 ayuntamientos no han contestado esta pregunta.

Por otro lado, se observa que el presupuesto destinado depende en gran medida del tamaño de los municipios. De este modo, cuanto más pequeños son los municipios más probabilidades hay de que no tengan un presupuesto asignado, de que las cantidades económicas destinadas sean inferiores y de que los propios ayuntamientos valoren el presupuesto como insuficiente o muy insuficiente.

En relación a los recursos técnicos, el 93,27% de los ayuntamientos que realizan políticas de género (97 ayuntamientos) afirman tener personal dedicado a estas políticas. En este caso, tan solo hay un ayuntamiento que no contesta esta pregunta. Al analizar si alguno de los 6 ayuntamientos que responde que no dispone de ningún tipo de personal, tiene un CIM, comprobamos que no, lo cual era de esperar dado que el Decreto que regula el funcionamiento de estos centros obliga a tener contratadas, como mínimo, a 2 personas. Pero, al analizar si estos ayuntamientos disponen o no de una concejalía o de un área técnica para las políticas de género, vemos que 5 de ellos afirman tener una concejalía de la mujer o igualdad. Por lo tanto, en el caso de los ayuntamientos gallegos comprobamos que puede existir nominativamente un organismo de igualdad, pero sin estar dotado de personal y de recursos económicos, lo cual pone en duda su funcionamiento real y su capacidad de actuación. Se observa además que el tamaño de los municipios influye en este hecho, puesto que todos los ayuntamientos que afirmaron que no disponían de personal tienen menos de 20.000 habitantes.

En cuanto al número de personas que se están dedicando a las políticas de género, en primer lugar debemos explicar que durante el proceso de realización del cuestionario se detectó que en el caso de los ayuntamientos que no tenían ningún tipo de estructura, el personal que afirmaban que se dedicaba a las políticas de género, se ocupaba también de otros muchos temas. Por ello, consideramos que para analizar con mayor fiabilidad el número de personas que se están dedicando a estas políticas es importante distinguir entre los ayuntamientos que disponen de un organismo de igualdad y los que no. En total se contabilizan 284 personas trabajando específicamente en las políticas de género, 51 personas en ayuntamientos que no tienen ningún tipo de estructura y 233 personas en ayuntamientos que tienen concejalía, área técnica y/o CIM. Al hallar el promedio del número de personas dedicadas a estas políticas según el tipo de estructura, observamos que lo más

frecuente es que en los ayuntamientos que tienen concejalía o área dispongan de 3 personas dedicadas de forma exclusiva a estas políticas, en el caso de los ayuntamientos que tienen CIM, pero no concejalía o área, lo más frecuente es que dispongan de 2 personas dedicadas de forma exclusiva y en los ayuntamientos que no tienen ningún tipo de estructura el promedio también es de 3 personas, pero que no se dedican de forma exclusiva a estos temas. Asimismo, se ha visto que a medida que aumenta el tamaño de los municipios, aumenta el promedio de personas dedicadas en los ayuntamientos a estas políticas

Por último, a la hora de analizar el tipo de jornada y de contrato del personal dedicado a las políticas de género, nos hemos centrado también en el personal que se ubica en ayuntamientos que tienen estructuras específicas para las políticas de género o un CIM, puesto que como explicamos anteriormente la mayoría del personal de los ayuntamientos sin estructuras no se dedican exclusivamente a estos temas, y por lo tanto sería complicado calcular su dedicación a estas políticas.

En cuanto al tipo de jornada, tal y como podemos ver en la tabla siguiente, de las 233 personas ubicadas en municipios que disponen de un organismos de igualdad o de un CIM, un 63,45% están contratadas a jornada completa, un 35,62% están trabajando a tiempo parcial y hay 1 persona sobre la cual un ayuntamiento no contesta qué tipo de jornada realiza.

TABLA 8:
Tipo de jornada laboral del personal ubicado en los organismos de igualdad y/o CIMs de los ayuntamientos gallegos

Tipo de jornada	Nº personas	%
Completa	149	63,45%
Parcial	83	35,62%
Ns/nc	1	0,43%
Total	233	100,00%

Fuente: elaboración propia

Por otro lado, en relación al tipo de contrato, tan solo un 33,05% de este personal tiene un contrato fijo, un 53,22% tiene un contrato temporal y un 10,73% trabajan como autónomas o son personal de empresas a las cuales se les contrata determinados servicios.

TABLA 9:

*Tipo de contrato del personal ubicado en los organismos de igualdad
y/o CIMs de los ayuntamientos gallegos*

Tipo de contrato	Nº personas	%
Fijo	77	33,05%
Temporal	124	53,22%
Otros	25	10,73%
Ns/nc	7	3,00%
Total	233	100,00%

Fuente: elaboración propia

Además, hay también un 3,00% del personal sobre el cual los ayuntamientos no responden que tipo de contrato tienen.

Por lo tanto, el hecho de que un 53,22 % de los contratos sean temporales y que un 35,62% sean a jornada parcial, puede considerarse como un indicador sobre el elevado nivel de precariedad laboral en el que se encuentra el personal ubicado en los organismos de igualdad. Además, se detecta que cuantos más pequeños son los municipios más probabilidades hay de que este personal trabaje a jornada parcial y tenga un contrato temporal.

Por último, es importante resaltar que el 94,42 % del personal (220 personas) dedicado a las políticas de género son mujeres. De este modo, el sector profesional de las políticas de género además estar precarizado, está también extremadamente feminizado.

4.- Conclusiones: estado actual de las políticas municipales de género

Los resultados del análisis empírico indican que actualmente la gran mayoría de ayuntamientos gallegos de más de 5.000 habitantes están implementando políticas de género y que además disponen de un organismo específico para ello. La diferencia fundamental que encontramos en relación a investigaciones anteriores es que en el caso de los ayuntamientos gallegos, la mayoría de las concejalías de la mujer o igualdad (el 83,82% de las concejalías) no son exclusivas para las políticas de género, sino que aglutinan otros temas, principalmente los relacionados con servicios sociales. Este dato muestra diferencias significativas, por ejemplo, en relación a los resultados que presentaba Roldan en el 2004, puesto que según esta autora el 61,2% de las estructuras que se habían creado en los municipios españoles se dedicaban de forma exclusiva a las políticas de género. Por lo tanto, o bien esta característica es una peculiaridad del caso gallego o bien ha habido una involución en los últimos años a la

hora de crear organismos de igualdad de carácter exclusivo para estas políticas en España. En todo caso, estos resultados muestran la fuerte vinculación que aún existe actualmente a nivel local entre las políticas de género y las políticas de servicios sociales. Este hecho, además de poder explicarse por el predominio inicial de una visión asistencialista de las políticas municipales de género, puede relacionarse también con el gran peso que tienen los municipios pequeños en Galicia. Así, tal y como argumenta Valiente, en los municipios pequeños el equipo de gobierno está compuesto por un número más reducido de personas, de las cuales muy pocas o ninguna se dedica de forma exclusiva a una política específica, sino que lo normal es que todos/as se encarguen de diversos asuntos. En este sentido, en el caso gallego observamos claramente que el tamaño del municipio influye de forma determinante en la disponibilidad y en el tipo de estructura que se crea, puesto que todos los ayuntamientos gallegos de más de 20.000 habitantes, excepto uno, disponen de un organismo de igualdad, y a medida que aumenta el tamaño hay más probabilidades de que esta estructura sea una concejalía dedicada de forma exclusiva a estas políticas. .

En cuanto a los factores que tuvieron mayor influencia para la creación de los organismos de igualdad, los resultados obtenidos sobre el papel determinante que han jugado algunas mujeres políticas y técnicas con especial interés en promover los derechos de las mujer refuerzan las conclusiones a las que habían llegado Lombardo (2002) y Roldán (2004), tras realizar entrevistas a los actores claves en el desarrollo de estas políticas. Asimismo, el segundo factor mencionado, la voluntad política del partido político en el gobierno municipal, en este caso asociada principalmente a los partidos de ideología progresista en Galicia, coincide con otros análisis que se habían realizado a nivel internacional que señalaban la vinculación entre la creación de dichos organismos y la presencia de partidos socialdemócratas en el gobierno (Stetson y Mazur, 1995).

En relación a las estrategias de intervención se corrobora también la evolución que habían mostrado investigaciones anteriores. Así, el objetivo estratégico de proteger a las mujeres como un colectivo en elevado riesgo de exclusión tiene una presencia muy minoritaria y se concentra entre los ayuntamientos de menos de 20.000 habitantes. La mayoría de los ayuntamientos gallegos se identifican con el objetivo de promover la presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad y hay un grupo relativamente pequeño que afirma que su objetivo estratégico es transformar los roles de género y las estructuras. De este modo, se podría afirmar que la estrategia del

mainstreaming de género está aún poco implantada en Galicia, aunque ésta es mayoritaria entre los ayuntamientos de más de 50.000 habitantes.

Por otro lado, en relación a las áreas de actuación, los resultados indican que actualmente los ayuntamientos gallegos están interviniendo en un gran abanico de áreas, lo cual muestra una posible evolución en relación a los estudios que se habían realizado a principios de la década del 2000 (FEM, 2001; Roldán 2004) y que puede estar asociada a la legislación en materia de igualdad de género que se ha aprobado en los últimos años. En todo caso, sí que se detectan similitudes a la hora de analizar las áreas prioritarias a nivel de recursos y se observa que las áreas de actuación en las cuales intervienen un menor número de municipios son aquellas que estarían más vinculadas a la aplicación de la estrategia del mainstreaming de género.

En cuanto a los planes municipales de igualdad, se observa que la mayoría de los ayuntamientos gallegos tienen uno actualmente en vigor. En este sentido, si tenemos en cuenta los datos que aportaba Roldán en el año 2004, se detecta que se ha incrementado la presencia de este instrumento en los municipios. Además, el 88,61% de los planes de igualdad en vigor han sido aprobados en el pleno municipal, lo cual puede ser considerado un indicador positivo en cuanto a la voluntad política existente en la corporación municipal para llevar a cabo dicho plan. Sin embargo, tan solo un 30,38% de los ayuntamientos afirman que el plan de igualdad tiene un presupuesto asignado. Este dato constituye un indicador negativo en cuanto a la voluntad política real de los municipios para implementar dichos planes y plantea dudas sobre si los ayuntamientos están desarrollando en la práctica las actuaciones previstas en los planes, así como las potencialidades que se le atribuyen a este instrumento para desarrollar la transversalidad de género. De este modo, puede ser que en el caso gallego esté sucediendo algo similar a lo que detectó Celia Valiente en los ayuntamientos de Madrid. Así, esta autora señalaba que muchas concejalías de la mujer llevaban a cabo estos planes principalmente como un instrumento para generar sensibilización por parte de la corporación municipal con la igualdad de género y que si bien en la fase de diseño no encontraban prácticamente dificultades, a la hora de ejecutarlos surgían grandes resistencias, precisamente por la ausencia de una sensibilización y un compromiso de la corporación municipal, que paradójicamente era lo que había motivado el diseño de dichos planes.

En este sentido, este déficit en la ejecución de las políticas municipales de igualdad de género que apunta Valiente (1999) puede relacionarse también con el hecho de que un 18,27% de los ayuntamientos gallegos afirman que no disponen de un presupuesto específico para las políticas de género y que un 79,81% considera que el presupuesto no es suficiente para realizar las funciones básicas asociadas a estas políticas en sus respectivos municipios. Estos datos coinciden con los resultados que habían obtenido Elizondo, Martínez y Novo (2001) tras analizar los ayuntamientos de Bizcaia, que indicaban una fuerte dependencia de muchos ayuntamientos de las subvenciones que recibían de otras administraciones para poder desarrollar las políticas municipales de género. Por otro lado, en cuanto a los recursos técnicos, la gran mayoría de los ayuntamientos afirman disponer de personal dedicado a las políticas municipales de género, destacando la feminización de las plantillas y el elevado nivel de precarización de los contratos.

Por lo tanto, este análisis sobre las políticas municipales de género en Galicia muestra que durante los últimos años se ha incrementado sustancialmente el porcentaje de ayuntamientos que están realizando dichas políticas y que, además, se han producido importantes avances en el proceso de su institucionalización, en la ampliación de los ámbitos de intervención, en la utilización de los planes municipales de igualdad y en la dotación de personal. Estos avances se producen en el marco de una evolución de las propias estrategias de las políticas de género, las cuales han dejado atrás la perspectiva más asistencialista y han adoptado progresivamente un enfoque más integral de las desigualdades de género, elaborando actuaciones en ámbitos muy diversos que se dirigen de forma mayoritaria a toda la población femenina.

Sin embargo, al mismo tiempo que se observan estos avances, se detectan también algunos puntos débiles o retos que deben afrontar estas políticas. Así, en primer lugar, si bien se ha generalizado la creación de concejalía de la mujer o igualdad en los municipios gallegos, estos organismos en la mayoría de los casos comparten competencias con servicios sociales, lo cual puede suponer una limitación a la hora de avanzar plenamente hacia una perspectiva integral en el diseño de las políticas municipales de género. De este modo, esta vinculación organizativa entre las políticas de género y las políticas de servicios sociales podría estar relacionada con otro punto débil que se detecta y que es el porcentaje tan reducido de municipios que afirman que su objetivo estratégico es la transformación de los roles de género y las estructuras. Este hecho indica que, posiblemente, muy pocos municipios están

llevando a cabo políticas transformativas y que la estrategia del mainstreaming de género aún está muy poco implantada entre los municipios gallegos. Por otro lado, otro punto débil sería la escasa o nula asignación de recursos económicos a estas políticas y la precariedad laboral del personal destinado a las mismas. Estos indicadores, por un lado, podrían indicar la posición marginal que estas políticas ocupan aún en una parte importante de los ayuntamientos gallegos, sobre todo en los de menor tamaño, y por otro lado, generan dudas sobre el impacto social que pueden estar teniendo las políticas de género en estos ayuntamientos que no disponen de ningún tipo de presupuesto o donde éste es muy reducido.

De este modo, podría concluirse que si bien las políticas de género han entrado en la mayoría de las agendas municipales, ahora uno de los retos principales sería que estas políticas ocupen una posición central en dichas agendas y que sean elaboradas desde un paradigma transformativo de las desigualdades de género. Así, estas políticas tendrían que desligarse definitivamente de las de servicios sociales y avanzar hacia la aplicación de la estrategia del mainstreaming de género. Asimismo, sería preciso que todos los municipios, y no solo los de mayor tamaño, destinen recursos económicos y contraten personal especializado de forma continuada en el tiempo, de tal modo que se garantice una buena implementación de estas políticas y la puesta en práctica de todas las actuaciones previstas en los planes municipales de igualdad, así como su evaluación.

Sin embargo, dichos retos deben ser ubicados en el contexto actual de crisis económica, el cual se ha agudizado notablemente desde el momento en el que se realizó este trabajo empírico, y que ha tenido y está teniendo un gran impacto negativo en las políticas sociales en general, y en las políticas de género en particular, especialmente a nivel local, dada el mayor déficit de recursos y la dependencia económica de los gobiernos locales frente a los niveles superiores de gobierno. El impacto de dicha crisis, no solo económica sino también ideológica (cuestionamiento de los Estados de Bienestar), en las políticas locales de género, así como las problemáticas y dificultades en torno a los retos que aquí hemos planteado para el avance de estas políticas, deberán analizarse en profundidad en posteriores investigaciones.

5.- Bibliografía

- Astelarra, J. (1994), *Polítiques dels ajuntaments de Catalunya a favor de les dones*. Catalunya: Institut Català de la Dona.
- _____ (2005), *Veinte años de políticas de igualdad*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- Bustelo, M. (2001), *La evaluación de las políticas públicas de igualdad de género de los gobiernos central y autonómico en España: 1995-1999*. Tesis Doctoral. Universidad Complutense de Madrid. Departamento de Ciencia Política y de la Administración.
- _____ (2002), “Las políticas públicas de igualdad de género en España en los niveles central y autonómico” en A. García Inda, y E. Lombardo. *Género y derechos humanos*. Zaragoza: Mira Editores.
- Bustelo, M. y Lombardo, E, ed., (2007), *Políticas de igualdad en España y en Europa*. Madrid: Ediciones Cátedra
- Brugué, Q. y Gomà, R., coord., (1998), *Gobiernos locales y políticas públicas. Bienestar social, promoción económica y territorio*. Barcelona: Editorial Ariel.
- Celis, K., Childs, S., Kantola, J. and Krook, M.L (2008) “Rethinking women’s substantive representation”. *Representation*. 44 (2): 99-110.
- Childs S. and Krook, M,(2009), “Analysing Women’s Substantive Representation: From Critical Mass to Critical Actors”. *Government and Opposition*, 44 (2)125–145
- Dahlerup, D. (1988) “From a Small to a Large Minority: Women in Scandinavian Politics”, *Scandinavian Political Studies*, 11 (4): 275–97.
- De la Fuente, M. (2005), *Repensar les polítiques de gènere des de l’àmbit local*. Barcelona: Institut de Ciències Polítiques i Socials.
- Elizondo, A. Martínez, E. y Novo, A. (2001), “Políticas de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en los ayuntamientos de Bizkaia”. País Vaco. Universidad del País Vasco (UPV-EHU). Departamento de Ciencia Política y de la Administración.
- Equipo de Análisis Política (2002), *Políticas públicas locales, necesidades y planteamientos emergentes*. Barcelona. Universidad Autónoma de Barcelona. Barcelona.
- Gary. G y Mazur, A.G. (2008), *Politics, Gender, and Concepts. Theory and Methodology*. New York: Cambridge University Press.
- Gelambí Torrell, M. (2005), “Les Polítiques de gènere als ajuntaments catalans: un procés en construcció”. Working Papers, 243. Barcelona: Institut de Ciències Polítiques i Socials. En línea:

- <http://www.recercat.net/bitstream/2072/1387/1/ICPS243.pdf>. (consulta: 23 de enero de 2011).
- _____ (2003), "Avaluació de les polítiques públiques des de la perspectiva de la teoria de gènere: una alternativa a la societat patriarcal". Tesis doctoral. Girona: Universitat Rovira i Virgili. Departament de Dret Públic.
- Granados, E. (1999), *La Política Pública de igualdad entre los Géneros en la Comunidad Autónoma de Andalucía (1989-1998)*. Granada: Universidad de Granada.
- Instituto de la Mujer y Federación Española de Municipios y Provincias. (2001), *Situación actual de las políticas y planes de igualdad en el ámbito municipal*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer.
- Lombardo, E. (2002), "Políticas de igualdad de género en los ayuntamientos de Barcelona: origen, características y retos para el futuro", *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, 25: 79-93.
- Lovenduski, J. (1997), "Feminismo institucional: Género y Estado", en E. Uriarte y A. Elizondo, eds., *Mujeres en Política. Análisis y práctica*. Barcelona: Ariel.
- Merino, M. y Cejudo, M. C., comps; (2010), *Problemas, decisiones y soluciones. Enfoque de política pública*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Ministerio de Asuntos Sociales. 1992. *Mujer, Protección y Programas Sociales para colectivos de mujeres en riesgo de marginación (1990-1992) Perspectivas. Indicadores de protección social, servicios sociales y programas de igualdad durante el periodo 1982-1992*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales.
- Paleo, N. (2006), *Centres d'Informació i recursos per a dones. Una proposta d'un model funcional i de gestió*. Barcelona: Diputació de Barcelona.
- Rees, T (2005), "Reflections on the uneven development of gender mainstreaming in Europe", *International Feminist Journal of Politics*, 7 (4): 555- 574
- 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.
- Rossilli, M., coord., (2001), *Políticas de género en la Unión Europea*. Madrid: Ed. Narcea.
- Sampedro, M^a R. (1992), *Administración Local y Políticas de Igualdad de la Mujer*. Madrid: Federación Española de Municipios y Provincias.
- Sensat, N. y Varella, R. (1999), "Las políticas dirigidas a las mujeres: la acción pública para la igualdad entre los sexos" en R. Gomà y J. Subirats, coord., *Políticas*

públicas en España. Contenidos, redes de actores y niveles de gobierno. Barcelona: Editorial Ariel.

Stetson, D. y Mazur, A. (1995), *Comparative State Feminism*. California: Sage Publications

Subirats, J. et al. (2008), *Análisis y gestión de políticas públicas*. Barcelona: Editorial Ariel.

Valiente, C. 2006. *El feminismo de Estado en España: El Instituto de la Mujer (1983-2003)*. Valencia: Institut Universitari d'Estudis de la Dona.

_____ (2005), "La efectividad de los organismos de igualdad: El estado de la cuestión en el ámbito internacional" en M. De la Fuente Vázquez, ed., *Repensar les polítiques de gènere des de l'àmbit local*. Barcelona: Institut de Ciències Polítiques i Socials.

_____ (1999), "Feminismo de Estado en los Ayuntamientos de la Comunidad Autónoma de Madrid", *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, 13/14: 173-189.