

Las políticas de igualdad en el ámbito municipal

The policies of equality in the municipal arena

ELENA ROLDÁN GARCÍA¹ y TERESA GARCÍA GIRÁLDEZ²

¹ Universidad Complutense de Madrid
Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales

² Universidad Autónoma de Madrid

RESUMEN

En este trabajo las autoras analizan desde una perspectiva de género, la evolución de los servicios de bienestar municipales y la agenda política desde dos aspectos: mercado laboral y violencia de género. Incluyen también, desde la misma perspectiva, su observación de la respuesta ciudadana a las iniciativas de bienestar social corporativo.

Manifiestan el hecho de que las políticas de igualdad en el ámbito municipal son reflejo de lo planteado dentro del contexto europeo e internacional, lo que se traduce en una mejora importante para las mujeres. Sin embargo, concluyen que, a pesar de logros significativos, falta aún mucho camino por recorrer.

ABSTRACT

In this work, the authors analyse the evolution of municipal services from a gender perspective and the political agenda from two viewpoints: labor market and gender violence. They also include from the same perspective, the citizens' response to the municipal social welfare initiatives.

They state the fact that the policies of equality in the municipal arena are a reflection of what is carried out in the European and international context, which translates into an important improvement for women. They conclude, however, that despite significant achievements, there is still much to be done.

SUMARIO 1. Introducción. 2. La agenda política y sus prioridades: empleo y violencia de género. 3. La respuesta ciudadana a las iniciativas de bienestar social municipal para la mujeres. 4. Referencias bibliográficas.

1. Introducción

Entre los retos actuales de las políticas de igualdad, uno de los mayores es el que atañe al ámbito local. Los compromisos que han ido asumiendo los estados en campo internacional, el impulso de la Unión Europea y su reflejo en nuestro país, se han ido estableciendo a escala estatal y autonómica, lo que ha supuesto un avance fundamental para las mujeres. Está claro que las acciones son más efectivas y concretas si se asumen y desarrollan los compromisos globales en los niveles políticos más cercanos a la ciudadanía. Entrelazar lo local y lo global permite luego generalizar a partir de lo real y lo concreto. La responsabilidad de los entes locales les compromete a impulsar acciones de intervención social y en esta dirección se están dando importantes pasos aunque falte mucho todavía por alcanzar.

Las mujeres siguen siendo actualmente uno de los colectivos más vulnerables de exclusión social y sin embargo han reforzado su proceso identitario gracias a que existían disposiciones legislativas internacionales que han ido potenciando sus derechos. La Constitución española, los Estatutos de Autonomía, los organismos específicos que se iban creando de acuerdo con las directivas planteadas por los organismos internacionales, desembocaron en la creación del Instituto de la Mujer (1983), organismo que incorporó la perspectiva de género en las instituciones, gracias también a las presiones de algunos sectores feministas nacionales y al impulso del PSOE, en cuyo seno las mujeres militantes habían ejercido una gran presión (Valiente, 1996; Bustelo, 2001). Otras disposiciones legislativas, como la Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local (Ley 7/85, de 2 de abril), repercutieron en el ámbito local, cuando se asignaron al municipio algunas competencias en materia de prestación de los servicios sociales y de promoción y reinserción social o se le obligó a prestar directamente servicios sociales de acuerdo con criterios cuantitativos (más de 20.000 habitantes). Se completó el cuadro legislativo con la aprobación de las leyes autonómicas que, desde la primera de Euskadi en 1982, establecían el régimen público de servicios sociales.

La perspectiva de género fue un elemento vertebrador y novedoso en el diseño y la aplicación de las políticas de bienestar social a los tres niveles de la Administración pública (Alberdi, Escario y López, Acotto, 1996; Bustelo, 1999, 2001). Las políticas de igualdad de género, a su vez, fueron las más innovadoras de todas las que se tomaron en la década de 1970 y siguieron avanzando durante las dos décadas siguientes. Se caracterizaban por lo que implicaban de cambio institucional y de mentalidad. El primero se reflejó en el rápido crecimiento de estructuras administrativas en los ámbitos central y autonómico y el segundo en cómo la perspectiva de la mujer pasó a considerarla protagonista del empoderamiento y dejó de contemplarla como «mujer-problema». Ello favoreció también la modificación de la propia perspectiva de las mujeres y de las instituciones, que se reflejaba en el modelo de Estado descentralizado de las autonomías. La creación de estructuras locales desde los propios ayuntamientos, respaldadas por las instituciones de la mujer autonómicas, ayudaron a la consolidación de la perspectiva de género desde aquel ámbito más cercano a la ciudadanía. El bienestar individual y social evolucionó para la mujer, que reivindicaba ahora la igualdad jurídica de sexos y la igualdad de

género. Un lustro más tarde, la mayor parte de las medidas que proponían la aplicación de la igualdad de derecho desembocaron en la batalla por la igualdad de oportunidades. No se ocultaba, sin embargo, que la igualdad de derecho no comportaba automáticamente la igualdad de hecho.

El Instituto de la Mujer impulsó los Planes de Igualdad de Oportunidades, instrumentos que se plasmaron en otros organismos autonómicos dedicados a la mujer, creados a imagen de aquél. En la óptica española, la «perspectiva de género» se definía desde las instituciones de la mujer, trataba de alcanzar la igualdad con políticas de discriminación positiva y potenciaba el reparto de tareas en el terreno doméstico. Su objetivo prioritario era que la mujer pudiera ingresar en el mundo laboral externo al hogar, no que se le revalorizara el trabajo que desempeñaba dentro del mismo. Era más fácil considerar natural el trabajo remunerado para los hombres que para las mujeres; viceversa, era natural que gratuitamente y sin horarios las mujeres desempeñaran el trabajo en esfera privada y no los hombres (Durán, 2000; Roldán et al., 2002).

La diferencia más relevante entre los planes de igualdad está en el dilema público-privado: el I Plan de Igualdad de Oportunidades (1988-90) se orientaba exclusivamente al ámbito laboral y asumía la categoría de género de modo productivo y a este fin se encaminaban objetivos y medidas de igualdad, sin mencionar la dicotomía público-privado ni promocionar un reparto más equitativo de las responsabilidades domésticas: sin incidir, por lo tanto, en el ámbito reproductivo (Sensat y Varella, 1998; Bustelo Ruesta, 1999, 2001; Durán, 2000). Se enfatizaban más aquellas actividades que generaban mayor igualdad de la mujer con el hombre que las que producían mayor igualdad del hombre con la mujer. El II Plan de Igualdad de Oportunidades (1993-95), en cambio, planteaba someramente la necesidad de equilibrar ambas esferas, pública y privada, al detectar que la igualdad formal o tener mayor acceso al mercado laboral, no eran suficientes si las estructuras sociales, económicas y culturales no permitían que el acceso se hiciera en igualdad de condiciones. El III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres representa el replanteamiento de la esfera privada como potencialmente pública, al menos en algunos aspectos, y un paso adelante por el camino de la «igualdad a» a la «igualdad entre» (Gil, 1996).

En el estudio que hemos realizado, *Análisis de los servicios de bienestar social para la población femenina*¹, el discurso político y técnico evidencia la prioridad que tienen en el ámbito local las intervenciones en el espacio público: la participación pluralista, el asociacionismo, el empleo o la formación para el empleo; y la esfera privada queda relegada a intervenciones puntuales, cuando se presentan problemáticas patológicas con incidencia de género: malos tratos y violencia de género. No se ha evolucionado tanto como para abandonar ya las medidas de igualdad compensatoria, porque dos décadas son un plazo demasiado corto como para olvidarlas ya.

¹ Proyecto I+D+I, financiado por el Instituto de la Mujer, 2001-2003, realizado por E. Roldán, T. Zamanillo, T. García y A. Castillo.

Tabla 1: Modificación de la perspectiva de género en el ámbito autonómico (1989-2002).
De la promoción a la paridad

Comunidad Autónoma	Promoción (de la mujer) I PIO de las Mujeres	Igualdad (de oportunidades) II PIO para las Mujeres	Paridad (compartir públ. priv.) III PIO entre Mujeres y Hombres
Andalucía	I PIO de las Mujeres. 1990-92.	II Plan Andaluz para la Igualdad de las Mujeres. 1995-97.	
Canarias	I PIO de las Mujeres. 1995-96.	II Plan Canario de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres. 1997-2000.	
Castilla y León	I Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer en Castilla y León. 1994-96.	II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer en Castilla y León. 1997-2000.	
Cataluña	I Plan de Actuación del Gobierno de la Generalitat para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres. 1989-92.	II Plan de Actuación del Gobierno de la Generalitat para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres. 1994-96.	III Plan de Actuación del Gobierno de la Generalitat para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres. 1998-2000.
Madrid	I PIO de las Mujeres. 1989-91.	II PIO de las Mujeres. 1993-95.	III PIO de las Mujeres. 1997-2000.
Navarra	I PPIO. 1998-2000.		
País Vasco	I Plan de Acción Positiva para las Mujeres de la Comunidad Autónoma de Euskadi. 1991-94.	II Plan de Acción Positiva para las Mujeres de la Comunidad Autónoma de Euskadi. 1995-98.	III Plan de Acción Positiva para las Mujeres de la Comunidad Autónoma de Euskadi. 1999-2002.
Comunidad Valenciana	I Plan de Actuación del Gobierno de la Comunidad Valenciana para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres. 1989-91.	II Plan de Actuación del Gobierno de la Comunidad Valenciana para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres. 1997-2000.	

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en Bustelo Buesta (2001).

máxime si aún siguen en pie las barreras de los prejuicios que produjeron el trato desigual y discriminatorio por razones de género (o de clase, etnia, cultura, generación, etc.).

El protagonismo regional y local en las instituciones de bienestar social de la mujer se ha limitado al diseño y formulación de las políticas de género y a la creación de las estructuras administrativas correspondientes, que se intensificó en la década de los noventa. El tema de igualdad de oportunidades que se incorporó transversalmente en algunas de las agendas políticas, no significó, sin embargo, que controlara el proceso de formulación y ejecución de dichas políticas públicas.

De acuerdo con las palabras clave que definen los objetivos de los planes, se puede resumir que los primeros planes fueron de *promoción*, los segundos de *igualdad* y los terceros de *paridad*: según las siguientes definiciones: *promoción* es «activar una acción que se encuentra paralizada o amortiguada»; *igualdad* es «equidad, circunstancia de ser tratadas de la misma manera las personas de todas las categorías sociales», además de «calidad de igual, circunstancia de ser iguales las cosas». *Paridad* es «igualdad o conformidad», además de «comparación que se establece, a modo de símil o ejemplo, de una cosa con otra» (Roldán et al., 2002).

Evolución de los servicios de bienestar municipales de género: diacronía y sincronía

El modo como han evolucionado las estructuras municipales ha sido semejante en algunos aspectos al de las autonómicas. Un estudio sobre trabajo inter-áreas de bienestar social municipal (FFMP, 1990), analizaba la evolución de estos servicios desde una perspectiva macro y microsistémica durante la década de los ochenta. De la atención predominantemente asistencial de la primera etapa y en el debate acerca de la intervención paliativa de los efectos de la disparidad de la mujer, se pasó a inicios de 1990 a la acción positiva e igualdad compensatoria, para dirigirse luego a plantear medidas de prevención y sensibilización que llevaran a intervenciones en situaciones de riesgo, aunque no se abandonó completamente la intervención asistencial. En la investigación realizada con posterioridad (Roldán et al., 2002), son las mismas responsables políticas quienes consideran que se ha dado un paso, más corto del deseado, en las instituciones o modelos de intervención en temas de mujer, tratando de seguir la senda de la consolidación de nuevos valores, no sólo dentro del ámbito de lo público, sino acercando a éste lo privado, con lo que se consideraría alcanzada la paridad de género.

En el nivel macro-sistémico la evolución señala la cesión gradual por parte del gobierno central de las competencias, ampliándose horizontalmente los servicios de bienestar y extendiéndose a la vez el campo de intervención, de modo que la acción social se trasladaba cada vez más del terreno asistencial individual al social, aún cuando han permanecido y predominado las intervenciones individuales. Aquel modelo de intervención se define como puntual, individual y territorializado, con una oferta de programas y servicios muy centralizados. La acción social de carácter vertical se dirige a colectivos definidos en términos de vulnerabilidad (parados, drogodependientes, prostitutas, mujeres y menores maltratados) y en los que la mujer figura «como problema». Con respecto a la verticalidad de los programas y los servicios, con

la institucionalización de las políticas de género en relación al área de bienestar social, el debate ha girado en torno a la sectorialización y a la necesidad de crear departamentos, áreas o concejalías propias de la mujer. Posteriormente se ha planteado la transversalidad de las políticas de la mujer, contemplada en los planes de igualdad, y que hace recaer la responsabilidad política de su aplicación y ampliación en organismos específicos.

La responsabilidad política es una de las variables que fundamentan las actuaciones de las/os responsables que dirigen las prestaciones y los servicios de bienestar social para las mujeres. Define su función, además de mediante la institucionalización de la perspectiva de género, por el mayor o menor grado de politización. Como un ámbito relacional y como objetivo concreto y multiforme. Se constata, en el estudio indicado, el interés del discurso implicado o comprometido frente al discurso puramente gerencial, administrativo o directivo. La mayor o menor incidencia ideológica deriva de muchos factores: militancia, empeño, creatividad, etc. Ello no quiere decir que estos argumentos no se modifiquen a medida que se desempeña el cargo de responsabilidad. Lo curioso es que se suele producir una mayor convergencia de intereses en lo que atañe a temas de mujer que en cualquier otra área de la administración local, entre responsables de alineaciones políticas a menudo contrapuestas. No faltan quienes se obstinan en seguir atribuyendo la dificultad de la intervención social a las deficiencias de las mujeres o los grupos, es decir, como causadas por su cultura o su psicología, como observara Lewis (1972).

El debate sobre la especificidad institucional de la perspectiva de género origina tres modelos de estructuras municipales de la mujer: el que se inspira en los objetivos planteados por las políticas de acción positiva; el que no adopta una política fundamentada en una filosofía de género y siguen un modelo inespecífico con una planificación acorde con unos principios que guía acciones más universales; y por último, el que considera que los servicios y acciones orientados a la mujer deben ubicarse en las diferentes áreas municipales, acometiéndose las intervenciones desde cada una de ellas. El primero defiende la creación de una estructura político administrativa específica; el segundo adscribe y agrupa los temas de mujer al área de Bienestar social (o bajo otra denominación similar) y, a pesar de ser un modelo inespecífico, lo es menos que el último, que considera que cada acción dirigida a las mujeres debe acometerla el departamento correspondiente (las acciones de empleo la concejalía de empleo, las de atención social, la de bienestar social, etc.).

El debate sobre la universalidad y la sectorialización de los servicios revela asimismo una variedad de criterios técnicos, definidos y utilizados como marco de justificación de la acción integral y global o de forma reducida, sectorizada y marginal de las mujeres, lo que contradice también la idea de universalidad. Discusión ésta que nos remite a la dificultad de conceptualización de los propios servicios sociales, porque se revela que se debaten aspectos de las relaciones de poder y las competencias se perciben como un referente para el reconocimiento del poder y la capacidad política de una determinada área o departamento. Del mismo modo se observa la incidencia de la voluntad política de los propios gobernantes para asumir y decidir una u otra opción al respecto.

De todos los conceptos, quizá el de «transversalidad de género» y el «empoderamiento» son los más complejos. Se puede entender como el modo en que se ha de activar la perspectiva de género en todas las instituciones y órganos político-administrativos, municipales o no, y extenderlo a todos los niveles de la sociedad. La relación entre ambos se plantea cuando se propone una actuación práctica en términos de liderazgo. Es también una estrategia de distribución de un bien escaso, como son los recursos económicos, pero debería significar en cambio un mayor grado de madurez democrática y aceptarlo sin reticencias ni resistencias por todas las instancias municipales; pero en la práctica los resultados son otros.

Hemos analizado algunas instituciones municipales y sus responsables bajo la óptica relacional. En este análisis se aprecia que la coordinación inter e intrainstitucional evidencia claramente el papel que juegan o pueden jugar las instituciones de la mujer como elementos de mediación entre el poder local y la sociedad. La coordinación interinstitucional municipal la estudia Baena del Alcázar (Baena, 1997), resaltando que no se trata de delegar en la persona del alcalde toda la responsabilidad de la coordinación, ni siquiera en los municipios pequeños; tanto menos en los grandes, que requieren una actuación coordinada de las áreas, entre áreas y distritos y de unas y otros con los organismos autónomos y las empresas públicas que integran el sector público municipal. Coordinar es regulación normativa e instrumental para facilitar la iniciativa política y la adopción de decisiones, para que no dependan exclusivamente del voluntarismo de un solo dirigente municipal. Coordinar es vertebrar la propia institución (concejalía o consejo municipal de la mujer cuando la hay) y las asociaciones de mujeres presentes en el territorio con ella (coordinadora de mujeres). Que parta del área municipal de mujer o de la sociedad civil no debería importar; lo realmente relevante es que permita establecer lazos inter e intrainstitucionales con otras instituciones locales, con los institutos autonómicos y centrales de la mujer. Coordinar es informar a la sociedad de las iniciativas municipales y viceversa en torno al tema de la mujer. La limitación que presenta la coordinación inter e intrainstitucional o entre instituciones públicas y asociaciones privadas es el temor a la pérdida de autonomía y el riesgo de centralización, que parece perder fuerza cuando reciben subvenciones públicas. La coordinación sirve, en fin, para acercar a las instituciones, para acordar prioridades y optimizar beneficios sociales.

2. La agenda política y sus prioridades: empleo y violencia de género

En la agenda del gobierno municipal el empleo y la intervención ante la violencia de género han sido los aspectos acordados como prioritarios. Otra vulnerabilidad ha aparecido en el horizonte, relacionada con otras discriminaciones, no sólo pero también de género, de clase, etnia, generación, etc.

2.1. Mercado laboral y discriminación de las mujeres

En el análisis del mercado laboral se infieren datos y pautas de comportamiento, bajo la perspectiva de género, que llevan a una primera reflexión: la tasa de actividad femenina crece

independientemente de las épocas de crisis, lo que significa que aumenta el paro y adquiere relevancia la polimorfía del «desempleo» femenino. En segundo lugar, pocos niegan la discriminación de género en el mercado laboral, pero queda por hacer una enorme labor para conseguir que disminuyan las cifras que feminizan la desocupación o el empleo precario y discriminado, que atañe en mayor grado a las mujeres. La transversalidad del Plan de Igualdad de Oportunidades, aplicado a nivel municipal, camina en esa dirección. Casi todos las/os responsables de bienestar social para la mujer coinciden en asociar a la problemática económica, la socio-cultural y, como su consecuencia, la precariedad laboral, que son una de las causas de la violencia de género, aunque no la única y no siempre, pero sí la más generalizada. La discriminación generacional y formativa agravan el problema del paro.

Habría que cuestionar muchos conceptos, entre ellos la expresión «población activa», de la que están excluidas las mujeres, cuando su actividad se desarrolla en el ámbito privado: las mujeres sin actividad, lo que están es en paro, o discriminadas en el trabajo con respecto a los hombres. Según un estudio realizado en 2000, las mujeres ganan en media por hora trabajada el 78% de lo que ganan los hombres. Si se compara la ganancia media por mes, el salario de las mujeres es un 76% del de los hombres y si por año, ese porcentaje desciende al 67,2%, lo que se explica por el menor número de horas trabajadas al mes y al año por las mujeres (Comisiones Obreras, 2000)². De ello se deduce que los hombres reciben un sueldo superior por una tarea similar en la misma ocupación, y que para el mismo nivel de estudios, la ganancia media de los hombres es también superior en todos los casos. Se observa también una tendencia a reforzar las diferencias entre trabajos femeninos y masculinos, pero la existencia de un grupo minoritario de mujeres muy cualificado y estable laboralmente, segmenta el colectivo femenino e impide hablar de mano de obra femenina como un grupo homogéneo (Carrasco, Alabart, Mayordomo y Montaguti, 1997: 220). No basta intervenir sobre los efectos del desempleo, hay que actuar también sobre sus causas. La respuesta política tradicional atribuye la causa del desempleo a la propia desocupada - la «costumbre del desempleo» - y su efecto perverso, de causa y efecto a la vez, que ha de tenerse en cuenta a la hora de dar respuestas a las demandas. Por ello son necesarias respuestas innovadoras y creativas que han de combinar las medidas asistenciales -rentas mínimas- con otras que atiendan al perfil de las mujeres que se quiere integrar.

2.2. Políticas ante la violencia de género

La problemática de la violencia de género ha obtenido la prioridad en algunas intervenciones programadas. En algunos ayuntamientos han sido aprobados planes de actuación municipales para prevenir la violencia. La sensibilidad e ideología tratan de combatir los estereotipos,

² Esta diferencia salarial «es algo inferior—dicen los autores— a la que se registra en el conjunto de la Unión Europea, donde la ganancia media por hora de una mujer que trabaja a tiempo completo supone sólo el 73% de la del hombre» (Comisiones Obreras, 2000).

respaldan políticas de bienestar social de acuerdo con el perfil de las usuarias, pretenden hacer pública la esfera de lo privado y en este sentido chocan aún con miedos y prejuicios, que se van venciendo gracias a la labor de instituciones y asociaciones al respecto. No siempre las cifras más elevadas de los informes implican mayor violencia, a menudo representan una mayor toma de conciencia de las mujeres acerca de la importancia de la denuncia pública en los malos tratos para poder intervenir de modo más eficaz.

Aflora en el terreno de la violencia doméstica un dato que hace más homogénea y relevante la identidad de género sobre las otras identidades y es que no se resalta tanto la condición socio-económica de la mujer, cuanto el peso socio-cultural que sigue teniendo en la estructura familiar la mentalidad patriarcal. No es la falta de recursos económicos o de empleo la única variable que determina los malos tratos. Hay una mayor presencia de mujeres de clase media que son objeto de maltrato y demandan servicios jurídicos y psicológicos en los «centros de la mujer». Sin embargo, el peso del prejuicio social sigue latente, consideran que, a diferencia de los «servicios sociales», en estos centros es posible todavía mimetizar ante la sociedad aquellos problemas que tienen lugar en lo privado, pero supone ya iniciar la búsqueda de su solución.

La oferta de bienestar en las instancias más cercanas a la ciudadanía se entiende como un reto, como algo por lo que hay que estar combatiendo siempre y en cada lugar. Se percibe, sin embargo, el predominio de la intervención formativa y de capacitación para el empleo y de la intervención jurídica y psicológica en los casos de violencia de género; se apunta también, sin embargo, a la búsqueda de nuevos valores, percibiéndose esa progresión en términos de creación de empleo y formación de empresarias, de autoestima como uno de los modos mejores de salir del círculo de la violencia, como prevención de la misma dotándola de aquellos instrumentos (teleasistencia continua, pisos tutelados o casas de acogida y centros de emergencia, etc.).

Se señalan algunas limitaciones en la aplicación de la perspectiva de género en el ámbito local: escasez de recursos humanos, económicos y de estructuras, pero sobre todo se subraya la actitud insolidaria de otras áreas municipales y de las empresas que no comprenden la orientación de la acción social para la mujer o que esperan que se les otorguen algunos incentivos. También a veces, la limitación procede de no haber sabido darle la publicidad y difusión suficiente a los recursos existentes, por lo que se desconocen los servicios que se prestan.

3. La respuesta ciudadana a las iniciativas de bienestar social municipal para las mujeres

En el reparto de tareas se considera que a la sociedad le corresponde la participación, mientras que el papel de la concejalía o área de mujer consiste en coordinar y financiar las intervenciones sociales para conseguir una mayor legitimidad política. En el discurso político, la externalidad a la hora de plantear los servicios de bienestar se identifica con una participación social pluralista y es necesaria para una mayor legitimidad política, de ahí los intentos de fomentar el asociacionismo mediante proyectos de dinamización realizados a varias escalas. En algunos casos se está favoreciendo un reforzamiento del tipo asociativo femenino de carácter tradicio-

nal en torno a asociaciones que reúnen a anas de casa, viudas, o de tipo mixto, dentro de las asociaciones de vecinos, en los que las mujeres no alcanzan, salvo en contadisimas ocasiones, ningún nivel directivo, que permanece en manos de los hombres.

Ha habido una menor potenciación de la participación de la mujer, a pesar de sus iniciativas se ha debilitado este tipo de asociacionismo, cuyo fortalecimiento había sido uno de los elementos más importantes del logro de políticas de género más efectivas durante los años 1980. Estas acciones habían impulsado la creación de instituciones y asociaciones desde el propio poder político o desde la sociedad civil, caracterizadas por su compromiso político y solidario. Se trataba de una representación pluralista, de responsables de asociaciones de mujeres, y de los demás agentes sociales: asociaciones de mujeres, de empresarias, organizaciones sindicales y representantes de partidos políticos presentes en el gobierno municipal, etc. La relación del poder local con el movimiento asociativo, actualmente, se limita simplemente al intercambio deber-haber en materia de subvenciones y asesoramiento técnico, limitándose al asesoramiento formal acerca de cómo justificar los gastos para optar a financiaciones ulteriores. En otros casos, se plantea de modo afirmativo y complejo, como mediador y canalizador de las demandas sociales. La coordinadora de asociaciones, cuando funciona, es una instancia de legitimación de la intervención social dentro de una intervención pluralista. La menor visibilidad del asociacionismo de mujeres hace temer que la relación paritaria que propone el III Plan de Igualdad de Oportunidades sea más bien una vuelta a la invisibilidad de género, con las consecuencias que ello comportaría.

Se percibe la evolución de la perspectiva de género en las políticas públicas de desarrollo local. Implica que se ha incluido como prioritaria la cuestión de hacer visibles a las mujeres a través de intervenciones en la esfera productiva con las batallas por la integración de las mujeres en el mundo laboral. A pesar de que sigue predominando en el aspecto político el lenguaje del «deber ser» sobre «el ser», se han logrado algunas metas que no ocultan sin embargo el largo camino que queda aún por alcanzar.

4. Referencias bibliográficas

ALBERDI, I. y N. MATAS

- 2002 *La violencia doméstica. Informe sobre los malos tratos a mujeres en España*. Barcelona: Fundación «La Caixa». Colección Estudios Sociales nº 10.

ASTELARRA, J.

- 2000 «Políticas Públicas de Igualdad de Oportunidades». En P. de Villota (coord.). *En torno al Mercado de Trabajo y las Políticas de Igualdad de Oportunidades en España*. Madrid: Instituto de Investigaciones Feministas. UCM.

BAENA DE ALCAZAR, M.

- 1997 «Problemas políticos y administrativos de los municipios españoles». En C. Alba y F.J. Vanaelochua. *El sistema político local: el nuevo escenario de gobierno*. Madrid: Universidad Carlos III. BOE.

BUSTELO RUESTA, M.

2001 «La evaluación de las Políticas Públicas de igualdad de género de los gobiernos central y autonómico de España, 1995-1999». Madrid: UCM (Tesis Doctoral inédita, Ref. 25225).

1999 «Políticas públicas de igualdad de género en España: evolución y evaluación». En M. Ortega et al. (ed.), *Género y ciudadanía. Revisiones desde el ámbito privado*. MTAS, Instituto Universitario de Estudios de la Mujer, UAM.

CARRASCO, C. y M. MAYORDOMO

2000 «Los modelos y estadísticas de empleo como construcción social: la encuesta de población activa y el sesgo de género». *Política y Sociedad* n^o 34, 101-112.

DURÁN, M.A.

2000 *Nuevos objetivos de igualdad en el siglo XXI: las relaciones entre mujeres y hombres*. Madrid: Comunidad de Madrid, Dirección General de la Mujer.

EUROSTAT

2001 *The social situation in European Union 2000*. European Commission, Directorate General for Employment and Social Affairs.

FEMP

1990 *Las experiencias de trabajo interáreas en el ámbito del Bienestar Social Municipal*. Madrid: Federación Española de Municipios y Provincias y Ministerio de Asuntos Sociales (Investigación por F. Conde, C. Monfor y E. Roldán).

FIDALGO, F.

2002 «Una constitución para la Europa social y del empleo». *El País*, 1 de noviembre.

MCKIE, L., S. BOWLBY y S. GREGORY

2001 «Gender, caring and employment in Britain». *Journal of European Social Policy* n^o 30 (2), pág. 233-258.

ROLDÁN, E., T. ZAMANILLO, T. GARCÍA y A. CASTILLO

2002 *Análisis de los servicios de bienestar social para la población femenina*. Proyecto I+D+I, financiado por el Instituto de la Mujer.