

DE LA LEY A LOS HECHOS, TEJIENDO LA IGUALDAD REAL DESDE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL. POLÍTICAS PÚBLICAS INNOVADORAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO

Silvia MUÑOZ PÉREZ

*Técnica de Comunicación
Diputación Provincial de Granada*

SUMARIO:

Introducción.

1. Fundamentos conceptuales y terminología para la igualdad en el ámbito municipal.

1.1. De la igualdad formal a la igualdad material.

1.2. Estructuras sociales de la desigualdad y usos del tiempo.

1.3. La pirámide de la violencia de género como herramienta analítica.

2. Transversalización de género, estrategia dual y herramientas de gestión.

2.1. El origen e institucionalización del Mainstreaming.

2.2. Metodología para el diseño de planes de igualdad locales.

2.3. Presupuestos con perspectiva de género e indicadores de diagnóstico.

3. El rol estratégico de los gobiernos locales y su marco normativo.

3.1. La proximidad como valor estratégico de transformación.

3.2. Bloque normativo de aplicación local: internacional, nacional y municipal.

Conclusiones.

Anexo de abreviaturas.

Bibliografía.

INTRODUCCIÓN

La igualdad de género constituye un pilar fundamental para el desarrollo sostenible y la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía de forma global, tal como queda de manifiesto en el ODS 5 de la Agenda 2030. En este escenario transformador,

las entidades locales desempeñan un papel crucial al configurarse como la administración pública más cercana a las personas; un espacio idóneo para implementar políticas públicas innovadoras que sirvan de modelo de gestión institucional.

Como empleada pública comprometida con la igualdad real en el seno de la administración considero que existe una necesidad indudable de dotar a las corporaciones locales de una visión estratégica renovada, superando los límites de la igualdad meramente formal para consolidar una igualdad material y efectiva.

El presente artículo tiene como objetivo principal conceptualizar y sistematizar las herramientas de liderazgo y las metodologías aplicadas que permiten institucionalizar la perspectiva de género de manera integral en la administración pública local.

Propongo una revisión teórica y el desglose de mecanismos prácticos —tales como los presupuestos con enfoque de género, los indicadores sociales desagregados y los planes de igualdad—, con la intención de guiar al personal técnico y político en el diseño de intervenciones sostenibles y realistas.

Mi fin último es garantizar que las políticas de equidad dejen de ser acciones sectoriales o aisladas y pasen a impregnar transversalmente la totalidad de las áreas de la gestión pública de las entidades locales.

1. FUNDAMENTOS CONCEPTUALES Y TERMINOLOGÍA PARA LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO MUNICIPAL

1.1. De la igualdad formal a la igualdad material

“Principio que reconoce la equiparación de todos los ciudadanos en derechos y obligaciones” así define la Real Academia de la Lengua la Igualdad.

Sin embargo, hay una distancia entre la igualdad formal, la que viene del reconocimiento jurídico, la igualdad ante la ley, y la igualdad material, la del día a día.

La igualdad que deben aplicar las entidades locales para que la real y la formal estén lo más cerca posible es sobre la que aborda este curso.

La jurista y teórica Catharine MACKINNON (1987)¹ en su obra "Teoría de la Dominación" explica que el derecho ha sido construido desde una perspectiva masculina (androcentrismo) y por tanto el abordaje de la igualdad formal mantiene ese enfoque.

MACKINNON sostiene que tratar a hombres y mujeres por igual en una sociedad donde las mujeres parten de un espacio de subordinación solo contribuye a la perpetuación de la ausencia de igualdad.

Desde ese razonamiento es del que partimos para abordar la necesidad de gestionar las políticas de las entidades locales con el planteamiento de corregir la desigualdad real, logrando mayores grados de equilibrio entre hombres y mujeres porque desde una convivencia equilibrada es desde donde se logran las mayores cuotas de bienestar de una sociedad.



¹ MACKINNON, Catharine. Hacia una teoría feminista del Estado, 1ª ed. Madrid: Cátedra, 1987

1.2. Estructuras sociales de la desigualdad y usos del tiempo

Para realizar un abordaje de intervención que logre el equilibrio en la vida del municipio, debemos conocer los mecanismos invisibles que sostienen la desigualdad estructural.

Este es un breve glosario de terminología básica para entender los términos que permiten el análisis de la igualdad:

- **Patriarcado:** Entendido, siguiendo a LERNER (1986), como un sistema histórico-social de dominación masculina sobre las mujeres, que se transmite de generación en generación a través de las instituciones (incluidas las administraciones locales).
- **Sexo-Género:** Siguiendo a RUBIN (1975), el sexo define las características biológicas, mientras que el género constituye la construcción social de roles y valores. Como sentenció BEAUVOIR (1949)²: "No se nace mujer, se llega a serlo" (p. 13). Al ser una conducta aprendida, la desigualdad de género puede ser desaprendida desde la educación y las políticas locales.
- **Androcentrismo:** Es la visión del mundo que sitúa al hombre como parámetro de todas las cosas. En la entidad local, esto se traduce en pensar las políticas únicamente desde las necesidades de los hombres: diseñar servicios, horarios o mobiliario urbano pensando únicamente en el modelo de vida masculino.
- **Brecha de género e interseccionalidad:** La brecha mide la distancia de acceso a los recursos. No obstante, aplicando a CRENSHAW (1989), la desigualdad no es homogénea, sino que se cruza de forma interseccional con la edad, la clase social o la discapacidad. Sirva como ejemplo que un ayuntamiento innovador no puede ofrecer la misma solución a una mujer joven universitaria que a una mujer mayor, inmigrante y dependiente.
- **Techo de cristal y suelo de barro:** Conceptos acuñados por LODEN (1987) se refiere a las barreras invisibles (prejuicios, falta de conciliación...) que impiden a

² BEAUVOIR, Simone de. El segundo sexo, 1ª ed. Madrid: Cátedra, 1949.

las mujeres alcanzar puestos de responsabilidad en el caso del techo de cristal. El suelo de barro (Sticky Floors) describe la situación de las mujeres atrapadas en los niveles más bajos de la jerarquía laboral (limpieza, cuidados), con contratos precarios de los que es muy difícil salir.

- **Conciliación:** La conciliación de la vida personal, laboral y familiar es el conjunto de condiciones y medidas que permiten a mujeres y hombres compatibilizar sus diferentes facetas vitales. De permitir el derecho al uso del tiempo de forma equilibrada para el empleo, el cuidado de personas dependientes, el ocio y el descanso. Aplicada a las políticas suele referirse a las medidas (permisos, horarios, servicios) que permiten gestionar el tiempo.
- **Corresponsabilidad:** Es el concepto superador. Implica que el cuidado es una responsabilidad compartida entre hombres, mujeres, Estado y empresas. Las políticas locales deben fomentar la corresponsabilidad para que los hombres asuman los cuidados como algo propio y esto permita que no sean una carga para nadie. Para una entidad local abordar la conciliación implica actuar sobre dos pilares, los usos del tiempo: analizar cómo hombres y mujeres utilizan las 24 horas del día (si las mujeres padecen la una "doble jornada"-trabajo fuera del hogar y cuidado de personas- o la "pobreza de tiempo" debido a la carga de cuidado). Para corregirlo la administración local puede, entre otras medidas, proveer infraestructuras que faciliten la vida cotidiana de las familias promoviendo escuelas infantiles, centros de día para mayores, servicios de ayuda a domicilio o ludotecas.



- **División sexual del trabajo y trabajo global de los cuidados:** FEDERICI (2004)³ destaca que el trabajo doméstico no pagado es el que sostiene todo el sistema económico. Sin los cuidados que realizan las mujeres, la ciudad se detendría. La política local innovadora debe "visibilizar" este trabajo a través de la Economía del Cuidado.

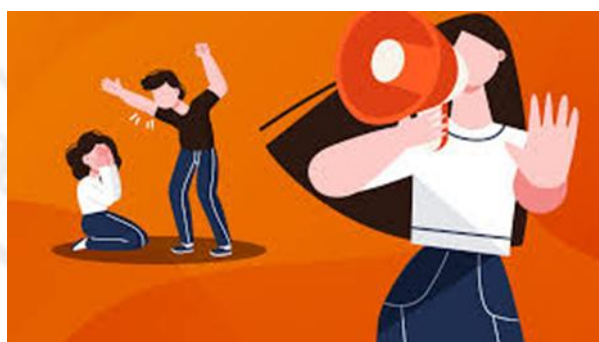


- **Violencia de género y violencia simbólica**
 - Violencia de género: Manifestación extrema de la desigualdad y del poder del hombre sobre la mujer. La violencia de género se define como aquella que se ejerce sobre las mujeres por el hecho de serlo, por ser consideradas por sus agresores carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión. Para una entidad local, su abordaje debe ser integral: prevención, atención y protección.
 - Acoso por razón de género: Comportamientos hostiles contra la mujer por el hecho de serlo, para menospreciar su capacidad. El acoso por razón de género es una forma de discriminación que atenta contra la dignidad de las mujeres y su derecho a la igualdad de trato. A diferencia del acoso sexual (que tiene naturaleza sexual), el acoso por razón de género tiene como objetivo reafirmar el sistema de poder masculino y desplazar a la mujer de ciertos espacios. Es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el

³ FEDERICI, Silvia. Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria, 1ª ed. Madrid: Traficantes de Sueños, 2004.

propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- Violencia simbólica: es una forma de violencia no física, amortiguada e invisible, que se ejerce a través de la imposición de roles, estereotipos y significados que legitiman la desigualdad. Según el sociólogo Pierre Bourdieu, es el mecanismo por el cual el grupo dominado (las mujeres) llega a aceptar la visión del grupo dominante (los hombres) como algo "natural". En la gestión pública local, la violencia simbólica no se presenta como un golpe, sino como una estructura de pensamiento en cuestiones como el uso del masculino genérico que invisibiliza a las mujeres en los documentos oficiales y en el discurso político (lenguaje sexista), el uso de imágenes de mujeres asociadas únicamente a los cuidados o la estética en los elementos municipales (cartelería, folletos, videos...) mientras que los hombres aparecen asociados a la tecnología, el liderazgo o el deporte y cuando el callejero municipal o los nombres de los edificios públicos son mayoritariamente masculinos, enviando el mensaje simbólico de que las mujeres no han contribuido a la historia del municipio.



Conceptos instrumentales para la gestión local

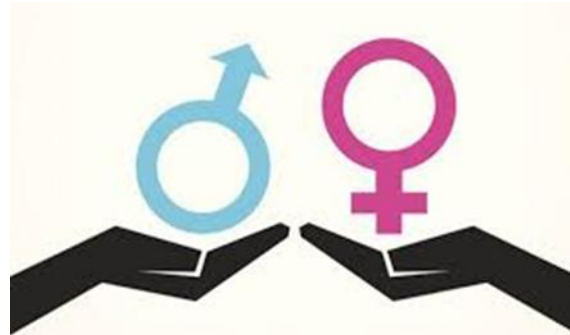
Para completar esta base terminológica es clave conocer algunos términos esenciales en el ámbito de la igualdad en las instituciones.



Transversalidad (Mainstreaming): es la herramienta metodológica central para transformar la gestión pública local. La transversalidad de género es la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que los actores que normalmente participan en la adopción de decisiones incorporen la perspectiva de igualdad en todas las etapas y niveles de todas las políticas, en todas. No se trata de añadir un "capítulo de mujer" al final de un proyecto, sino de integrar la visión de igualdad desde el diseño inicial de cualquier política pública). No es solo hacer actos el 8 de marzo, sino que Urbanismo, Hacienda y Cultura apliquen la mirada de género en su trabajo cotidiano.

Segregación horizontal o división sexual del trabajo: La segregación horizontal se refiere a la concentración de mujeres y hombres en sectores y ocupaciones específicas. Es lo que comúnmente conocemos como la existencia de "profesiones feminizadas" y "profesiones masculinizadas". Si el "techo de cristal" impide subir, las "paredes de cristal" son barreras invisibles que mantienen a las mujeres en sectores tradicionalmente asociados a los roles de cuidado y servicio, alejándolas de sectores con mayor reconocimiento económico o tecnológico.

Segregación vertical: se refiere a la escasa representación de las mujeres en los puestos de toma de decisiones, dirección y liderazgo. Es la concentración de hombres en la parte superior de la jerarquía y de mujeres en la base. El fenómeno por el cual, a medida que subimos en la escala de poder de una organización (como un ayuntamiento), hay menos mujeres.



Lenguaje no sexista: El lenguaje no es solo un medio de comunicación, sino una herramienta que construye nuestra realidad. En el ámbito de las administraciones públicas, el lenguaje no sexista es aquel que nombra a las mujeres y a los hombres de forma equilibrada, evitando la invisibilización y la jerarquización de un sexo sobre otro.

Tipos de sexismo en el lenguaje administrativo

Invisibilización: Uso del masculino genérico para referirse a grupos mixtos (ej. "los concejales" cuando hay hombres y mujeres).

Exclusión / Duales aparentes: Cuando una palabra cambia de significado de forma despectiva al pasar al femenino, o cuando se asocian cargos de responsabilidad solo al masculino (ej. "el alcalde" vs "la secretaria").

Estrategias y recomendaciones prácticas

Un municipio innovador debe aplicar:

Uso de términos colectivos y abstractos: En lugar de "los ciudadanos", usar "la ciudadanía"; en lugar de "los técnicos", usar "el personal técnico".

Desdoblamientos moderados: Usar "hombres y mujeres" o "concejales y concejalas" en momentos protocolarios o de especial relevancia.

Uso de nombres de cargo en femenino: Nombrar a las mujeres por su cargo real (la arquitecta, la ingeniera, la administrativa).

En el uso igualitario del lenguaje no debemos entender que se trata solo de los textos también de las imágenes a todos los niveles, deben ser diversas y romper con los roles de género.



Empoderamiento: Término popularizado en la Conferencia de Beijing (1995) para describir el proceso por el cual las mujeres adquieren capacidad de decisión y liderazgo. El empoderamiento no es solo un proceso individual de "sentirse capaz", sino un proceso multidimensional mediante el cual las mujeres adquieren control sobre sus vidas, ganan autoridad y acceso a los recursos, y participan en la toma de decisiones de la sociedad.

Las tres dimensiones del empoderamiento incluyen:

Empoderamiento cognitivo (saber): Acceso a la información y formación técnica. Es el objetivo de este curso, que el personal técnico y político entienda las causas de la desigualdad.

Empoderamiento psicológico (sentir): Desarrollo de la autoconfianza y el liderazgo. Superar el "síndrome de la impostora" que a menudo genera el techo de cristal.

Empoderamiento político/estructural (poder): Capacidad de influir en las decisiones de la administración local y cambiar las estructuras que perpetúan la desigualdad.

1.3. La pirámide de la violencia de género como herramienta analítica

La violencia de género, máxima expresión de la desigualdad, no constituye un hecho aislado, sino que forma parte de un sistema jerárquico. A través de la pirámide de la violencia de género, se constata que las agresiones físicas y los asesinatos (la cúspide visible) se legitiman sobre una base de conductas normalizadas y sutiles

(micromachismos, lenguaje sexista, invisibilización, ente otros). BONINO (1991)⁴ define los micromachismos como aquellas pequeñas tiranías cotidianas imperceptibles que buscan mantener el control sobre las mujeres. Asimismo, la persistencia de "la mística de la feminidad" teorizada por FRIEDAN (1963) encasilla a las mujeres en el rol exclusivo de cuidadoras domésticas, limitando su autonomía.

En la zona media de la pirámide encontramos la violencia psicológica y el control. WALKER (1979) determinó la existencia del "ciclo de la violencia" (acumulación de tensión, explosión y luna de miel), imprescindible para comprender la complejidad psicológica del retraso en la interposición de denuncias. Esto se complementa con técnicas de manipulación como el *gaslighting* o luz de gas y la violencia económica, destinada a propiciar la dependencia financiera del agresor mediante la desvalorización del trabajo de cuidados de las mujeres, tal como argumenta FEDERICI (2004).

Finalmente, la cúspide de la pirámide alberga la violencia explícita. DWORKIN (1987) analizó la sexualidad como un vector de ejercicio del poder, una base teórica que inspira la actual regulación del consentimiento explícito. KELLY (1988) aportó el concepto de *continuum* de la violencia para evidenciar que no existe una ruptura neta entre un comentario sexista y una agresión física; ambos forman parte de una misma escala de control machista. Por último, LAGARDE (2006) introdujo el término feminicidio para incorporar la dimensión de la impunidad institucional cuando el Estado falla en la protección eficaz de las víctimas. Al ser la administración de proximidad, las entidades locales deben incidir preventivamente en la base de esta pirámide, erradicando la violencia simbólica y los micromachismos.

⁴ BONINO, Luis. "Micromachismos: las violencias invisibles", *Feminaria*, vol. 5, n° 2, 1991.



INDICADORES DE GÉNERO PARA EL DIAGNÓSTICO MUNICIPAL

Para pasar de la teoría a los hechos, es clave establecer y utilizar indicadores.

Un indicador de género es una cifra o dato que permite medir la situación de mujeres y hombres ante una situación y así poder establecer medidas que garanticen la plena equidad de ambos ante las políticas que se establezcan y en última instancia permitan evaluar el impacto de las mismas.

2. TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO, ESTRATEGIA DUAL Y HERRAMIENTAS DE GESTIÓN

2.1. El origen e institucionalización del *Mainstreaming*



El Consejo de Europa define el *mainstreaming* o transversalidad de género como la organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos, de modo que los actores que participan normalmente en la adopción de decisiones incorporen la perspectiva de igualdad en todas las etapas, niveles y políticas de las instituciones. Su evolución internacional se consagra en hitos fundamentales:

1. **III Conferencia Mundial de Nairobi (1985):** Se introduce oficialmente el término *gender mainstreaming* y se produce el tránsito conceptual desde el enfoque de "Mujer en el Desarrollo" (MED) hacia el de "Género en el Desarrollo" (GED), asumiendo que el núcleo del problema radica en las relaciones de poder desiguales dentro de las instituciones.
2. **IV Conferencia Mundial de Beijing (1995):** Supuso un cambio de paradigma obligatorio al aprobar la Plataforma de Acción, un mandato para que los gobiernos promuevan activamente la incorporación de la perspectiva de género en todos sus programas públicos. Se definieron 12 esferas críticas (como la mujer en el ejercicio del poder y la economía) y nacieron herramientas técnicas indispensables, como las estadísticas desagregadas por sexo y los informes de impacto de género.

3. **Tratado de Ámsterdam (1997):** Elevó la igualdad de género a la categoría de misión fundamental de la Unión Europea (Arts. 2 y 3), legitimando jurídicamente el uso de medidas de acción positiva ante situaciones de desigualdad de partida.

La transversalidad no suprime los departamentos específicos de igualdad, sino que exige una **estrategia dual**:

- **Acciones positivas:** Medidas urgentes dirigidas en exclusividad a las mujeres para corregir un síntoma de discriminación patente (v.g., un taller de capacitación digital exclusivo para mujeres rurales).

Estrategia integral: Integración de la mirada de género en el torrente principal de la administración (Hacienda, Urbanismo, Deportes) para atajar las causas estructurales. Por ejemplo, el diseño de planes de iluminación urbana a o lugares en los que ha habido situaciones de peligro para las mujeres elaborado con la participación de las vecinas.

Para que la transversalidad no sea una declaración de intenciones vacía, estos son algunos mecanismos técnicos susceptibles de aplicar:

- Compromiso: Es clave el apoyo del gobierno de la entidad, sin él no es viable la transversalidad.
- Formación y capacitación: Para poder aplicar las "gafas de género" es necesario saber aplicar estas herramientas y tener los conocimientos clave.
- Estructuras de coordinación: Crear comisiones transversales donde participen técnicos de distintas áreas (Cultura, Hacienda, Servicios Sociales) que hagan realmente un abordaje integral.
- Participación ciudadana: Contar con el tejido asociativo y el movimiento feminista del territorio para validar las políticas.

La estrategia dual permite atender las necesidades urgentes (acciones positivas) mientras se aplica de forma integral una visión que atiende al conjunto de la población asumiendo un análisis de la posición de las mujeres a todos los niveles

(transversalidad), asegurando que cada euro y cada decisión contribuyan a una democracia real y efectiva, y por tanto equitativa.



2.2. Metodología para el diseño de planes de igualdad locales

Un Plan de Igualdad local es un instrumento estratégico de intervención social profesionalizado que debe estructurarse rigurosamente en cuatro fases consecutivas:

- **Fase 1. Diagnóstico de situación:** Recogida exhaustiva de datos cuantitativos desagregados por sexo en el municipio, investigación cualitativa mediante grupos de discusión y análisis técnico de brechas socioeconómicas.
- **Fase 2. Programación y diseño estructural:** Definición de ejes estratégicos, objetivos generales, metas específicas medibles y fichas de acción pormenorizadas (provistas de área responsable, presupuesto asignado, cronograma e indicadores).
- **Fase 3. Ejecución:** Puesta en marcha de las medidas implicando transversalmente a la totalidad de las áreas municipales mediante la capacitación técnica especializada del personal.
- **Fase 4. Evaluación y seguimiento:** Aplicación de indicadores de realización (actividades desarrolladas), de resultados (participación por sexo) y de impacto (cambios estructurales logrados en la comunidad).



2.3. Presupuestos con perspectiva de género e indicadores de diagnóstico

El presupuesto constituye la máxima expresión de la voluntad política de un gobierno. Integrar la perspectiva de género en la planificación económica implica una reingeniería del gasto público estructurada en cuatro pasos metodológicos:

1. **Clasificación de programas:** Categorización de las partidas presupuestarias entre aquellas de gran impacto directo en la ciudadanía (empleo, servicios sociales, cultura) y programas de gestión interna o impacto indirecto.
2. **Análisis de relevancia:** Inclusión obligatoria en las memorias de gasto de cada departamento de un objetivo específico orientado a la reducción de una brecha de género detectada.
3. **Informe de impacto de género:** Documento técnico preceptivo que acompaña al proyecto de presupuestos y que audita la composición de la plantilla municipal y la distribución equitativa de las inversiones proyectadas.
4. **Auditoría ex-post:** Evaluación del gasto ejecutado para comprobar si cerró efectivamente las brechas locales (v.g., constatar si el presupuesto de deportes se destinó prioritariamente a disciplinas masculinizadas o si se equilibró su uso temporal y espacial).



Para dotar de rigor científico al diagnóstico previo y a las evaluaciones presupuestarias, es imprescindible aplicar un cuadro analítico de indicadores locales:

CUADRO 1: Indicadores de género de referencia para el diagnóstico municipal

ÁREA DE ANÁLISIS	INDICADOR SUGERIDO	OBJETIVO DE LA MEDICIÓN
Representación política	% de mujeres en el Pleno, en la Junta de Gobierno Local y órganos de decisión corporativa.	Mide la democracia paritaria y el acceso real a la toma de decisiones.
Personal municipal	% de mujeres en puestos de dirección frente a puestos de la escala base.	Detecta la existencia del techo de cristal dentro del propio ayuntamiento.
Mercado laboral local	Tasa de desempleo femenino en el municipio en comparación con la masculina.	Identifica la brecha de empleo en el ámbito territorial local.
Uso del tiempo	Tiempo medio dedicado a tareas de cuidado (encuesta local) desglosado por sexo.	Visibiliza la ausencia de corresponsabilidad en el término municipal.
Espacio público	Número de calles y edificios públicos con nombre de mujer frente a los de hombres.	Evalúa la violencia simbólica y la invisibilidad histórica en el callejero.

ÁREA DE ANÁLISIS	INDICADOR SUGERIDO	OBJETIVO DE LA MEDICIÓN
Seguridad ciudadana	Número de denuncias por violencia de género y puntos críticos de iluminación viaria.	Diseña políticas de prevención y urbanismo con perspectiva de género.
Apoyo al tejido asociativo	% de subvenciones públicas otorgadas a proyectos liderados por mujeres o con enfoque de género.	Corrige la desigualdad en el acceso a los recursos públicos locales.
Brecha digital	% de mujeres mayores de 65 años que asisten a cursos de alfabetización informática.	Identifica riesgos de exclusión social por brecha digital de género.

3. EL ROL ESTRATÉGICO DE LOS GOBIERNOS LOCALES Y SU MARCO NORMATIVO

3.1. La proximidad como valor estratégico de transformación

La administración local constituye el escalón más cercano de la estructura pública y, por ende, el sensor más preciso para detectar las desigualdades que atraviesan la vida diaria de la ciudadanía.

Para que una entidad local sea agente de cambio, debe empezar por su propia estructura. La ejemplaridad institucional es el primer paso de la política pública innovadora.

Entre otras líneas de gestión política, esto implica:

- Gestión interna: La implementación de Planes de Igualdad para el personal municipal (según el EBEP) que eliminen la brecha salarial y aseguren la presencia de mujeres en puestos de toma de decisiones.
- Urbanismo con perspectiva de género: Diseñar ciudades pensando en las tareas de cuidados (iluminación, transporte público circular, accesibilidad), rompiendo con el modelo tradicional de ciudad diseñada exclusivamente para el trayecto hogar-trabajo productivo.

- Comunicación institucional: El uso de un lenguaje administrativo inclusivo y la eliminación de estereotipos en la publicidad institucional, proyectando una imagen de ciudadanía diversa e igualitaria.

La detección y el diagnóstico de proximidad

Ser el primer contacto con la ciudadanía otorga a la entidad local una capacidad diagnóstica única. A través de los servicios municipales el gobierno local puede detectar necesidades específicas que pasan desapercibidas en niveles superiores.

Las políticas innovadoras surgen aquí de la escucha activa de los colectivos sociales, especialmente las asociaciones de mujeres y de la capacidad para identificar las formas de exclusión que sufren las mujeres.

El liderazgo local en la justicia social y los ODS

La Agenda 2030 otorga un papel protagonista a la "Localización de los ODS". El ODS 5 (Igualdad de Género) solo puede cumplirse si los municipios asumen su liderazgo. La entidad local actúa como un nodo de red que conecta a las empresas locales, los centros educativos y las familias.

Un ayuntamiento innovador no se limita a celebrar fechas conmemorativas, integra la Transversalidad de género en todas sus áreas: desde el diseño de un presupuesto municipal con enfoque de género hasta la creación de cláusulas sociales en la contratación pública que favorezcan a empresas comprometidas con la igualdad.

Hacia una ciudadanía plena

En definitiva, la entidad local es el espacio donde se ejerce la "micropolítica" que cambia la vida de las personas. Cuando un municipio apuesta por la igualdad, está fortaleciendo la calidad democrática de su comunidad. El primer contacto con la ciudadanía debe ser, necesariamente, un contacto que garantice el derecho a la igualdad, la seguridad y el desarrollo pleno de todas sus vecinas y vecinos, convirtiendo el mandato legal en una cultura de convivencia diaria.



3.2. Bloque normativo de aplicación local: internacional, nacional y municipal

Las entidades locales se encuentran sometidas a un estricto bloque de legalidad que fundamenta y obliga a la implementación de políticas activas de igualdad:

- **Ámbito Internacional:** La *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer de 1979* (en adelante CEDAW), ratificada por España en 1983, es jurídicamente vinculante. Su artículo 4 ampara la adopción de medidas de acción positiva aceleradoras de la igualdad de hecho. Se complementa con el *ODS 5 de la Agenda 2030*, que vincula indisolublemente la igualdad de género con la sostenibilidad y la justicia social del desarrollo local.
- **Ámbito de la Unión Europea:** Las Directivas de la Unión Europea han forzado la adaptación de la normativa nacional. Destaca la *Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006*, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (en adelante Directiva 2006/54/CE).
- **Ámbito Nacional:** La *Constitución Española de 1978* (en adelante CE) proclama en su artículo 14 la igualdad ante la ley, mientras que el artículo 9.2 mandata expresamente a los poderes públicos a remover los obstáculos que impidan que la igualdad sea real y efectiva. Por su parte, la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (en adelante LOIEMH), consagra en su artículo 15 la transversalidad como

principio informador obligatorio de todas las administraciones. Asimismo, la *Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual* (en adelante LOGILS), sitúa el consentimiento expreso en el centro e insta a los municipios a desplegar políticas de prevención en espacios públicos y festivos. En el ámbito de la función pública, la *Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público* (en adelante EBEP), obliga a la implantación de planes de igualdad internos para el personal de la administración local.

- **Ámbito Local:** La *Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local* (en adelante LBRL), reconoce en su artículo 28 la plena competencia de las instituciones municipales para el desarrollo de actividades complementarias orientadas a la promoción de la igualdad de la mujer, dotando de total seguridad jurídica a las concejalías de igualdad territoriales.

CONCLUSIONES

Primera. Las entidades locales constituyen un agente estratégico irremplazable para la consecución de la igualdad real, superando los límites normativos de la igualdad formal gracias a su posición de proximidad con la ciudadanía.

Segunda. Para que la transversalización de género (*mainstreaming*) sea efectiva y no una mera declaración formal de intenciones, las corporaciones locales deben aplicar de forma rigurosa la estrategia dual, combinando las acciones positivas sectoriales con intervenciones de reingeniería institucional, singularmente a través de los presupuestos con enfoque de género y la aplicación sistemática de indicadores sociales diferenciados por sexo.

Tercera. El abordaje local de la violencia de género no puede limitarse a la gestión de la emergencia en la cúspide de la pirámide; una política pública verdaderamente innovadora debe desplegar intervenciones de carácter preventivo y estructural incidiendo sobre la base de la violencia simbólica, erradicando los micromachismos, promoviendo el urbanismo inclusivo y garantizando un uso igualitario del lenguaje administrativo.

ANEXO DE ABREVIATURAS

BOE	Boletín Oficial del Estado
CE	Constitución Española de 1978
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer de 1979
EBEP	Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público
LBRL	Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local
LOGILS	Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual
LOIEMH	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional

BIBLIOGRAFÍA

- BEAUVOIR, Simone de. *El segundo sexo*. 1.^a ed. Madrid: Cátedra. (Colección Feminismos, nº 1), 1949.
- BONINO, Luis. «Micromachismos: las violencias invisibles». *Feminaria*, vol. 5, nº 2, pp. 4-12, 1991.
- BOURDIEU, Pierre. *La dominación masculina*. 1.^a ed. Barcelona: Anagrama. (Colección Argumentos, nº 212), 1998.
- CRENSHAW, Kimberlé. «Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics». *University of Chicago Legal Forum*, vol. 1989, nº 1, pp. 139-167, 1989.
- DWORKIN, Andrea. *Intercourse*. 1.^a ed. Nueva York: Free Press, 1987.
- FEDERICI, Silvia. *Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. 1.^a ed. Madrid: Traficantes de Sueños, 2004.

- FRIEDAN, Betty. *La mística de la feminidad*. 1.^a ed. Barcelona: Sagitario, 1963.
- KELLY, Liz. *Surviving Sexual Violence*. 1.^a ed. Cambridge: Polity Press, 1988.
- LAGARDE, Marcela. «Del femicidio al feminicidio». *Desde el Feminismo*, nº 6, pp. 7-15, 2006.
- LERNER, Gerda. *El origen del patriarcado*. 1.^a ed. Barcelona: Crítica, 1986.
- LODEN, Marilyn. *Feminine Leadership, or How to Succeed in Business Without Being One of the Boys*. 1.^a ed. Nueva York: Quadrangle, 1987.
- MACKINNON, Catharine. *Hacia una teoría feminista del Estado*. 1.^a ed. Madrid: Cátedra. (Colección Feminismos, nº 12), 1987.
- NACIONES UNIDAS. «Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas». *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>. Consultado el 15 de junio de 2026.
- RUBIN, Gayle. «El tráfico de mujeres: notas sobre la "economía política" del sexo». *Nueva Antropología*, vol. 8, nº 30, pp. 95-145, 1975.
- WALKER, Leonore. *The Battered Woman*. 1.^a ed. Nueva York: Harper & Row, 1979.