

PERSPECTIVA DE GÉNERO Y POLÍTICAS PÚBLICAS: UNA CONSTRUCCIÓN INACABADA

Elisa Rocío Prados Pérez 

Universidad de Sevilla

Contextualización: Se abre paso de forma continua y sistemática una concepción igualitaria y no discriminatoria de las políticas públicas consecuencia directa de enorme cambio social acontecido en estos últimos años.

Objetivos: Mostrar la experiencia española y dar a conocer a través de esta aportación las posibilidades de introducir innovaciones que permitan la mejora de la normativa y de las políticas públicas en general y en la política urbanística en particular desde la perspectiva de género.

Método: Multidisciplinar, combinando el enfoque politológico y jurídico mediante el análisis normativo y del contexto en el que se desenvuelve las políticas públicas actuales, incorporando el parecer de la doctrina científica a través de metodología cualitativa.

Resultados: se constata la posibilidad y la necesidad de introducir innovaciones desde una perspectiva de género que mejoren y modernicen las políticas públicas en los diferentes niveles institucionales en los que se articulen los estados, lo que nos permitirá profundizar en el oportuno cambio transformador y su eventual importación a otras realidades sociales.

Palabras clave: Igualdad; No discriminación; Perspectiva de género; Políticas públicas.

PERSPECTIVA DE GÊNERO E POLÍTICAS PÚBLICAS: UMA CONSTRUÇÃO INACABADA

Contextualização: Uma conceção igualitária e não discriminatória das políticas públicas está a ganhar terreno de forma contínua e sistemática, como consequência direta da enorme mudança social ocorrida nos últimos anos.

Objetivos: Mostrar a experiência espanhola e dar a conhecer, através desta contribuição, as possibilidades de introduzir inovações que permitam melhorar a regulamentação e as políticas públicas em geral, e a política de urbanismo em particular, a partir de uma perspetiva.

Método: Multidisciplinar, combinando a abordagem política e jurídica através da análise da regulamentação e do contexto em que se desenvolvem as políticas públicas actuais, incorporando a opinião da doutrina científica através da metodologia qualitativa.

Resultados: A possibilidade e a necessidade de introduzir inovações numa perspetiva de género que melhorem e modernizem as políticas públicas nos diferentes níveis institucionais em que se articulam os Estados, o que permitirá aprofundar a oportuna mudança transformadora e a sua eventual importação para outras realidades sociais.

Palavras-chave: Igualdade; Não discriminação; Perspectiva de Gênero; Políticas Públicas.

GENDER PERSPECTIVE AND PUBLIC POLICIES: AN UNFINISHED CONSTRUCTION

Contextualization: An egalitarian and non-discriminatory conception of public policies is continuously and systematically gaining ground as a direct consequence of the enormous social change that has taken place in recent years.

Objectives: To show the Spanish experience and to make known through this contribution the possibilities of introducing innovations that allow the improvement of regulations and public policies in general and in urban planning policy in particular from a gender perspective..

Method: Multidisciplinary, combining the political and legal approach through the analysis of regulations and the context in which current public policies are developed, incorporating the opinion of the scientific doctrine through qualitative methodology.

Results: The possibility and the need to introduce innovations from a gender perspective to improve and modernize public policies at the different institutional levels in which the states are articulated, which will allow us to deepen the opportune transforming change and its eventual importation to other social realities.

Keywords: Equality; Non-discrimination; Gender Perspective; Public Policies.

1. NUESTRO PUNTO DE PARTIDA: UNA CONSOLIDADA APORTACIÓN DESDE EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA NORMATIVA. INSTRUMENTOS PARA LA IGUALDAD

La perspectiva feminista y su impacto directo en muchas de las políticas públicas adquiere en la hora presente una importancia capital. Desde estas líneas introductorias abordaremos sus fundamentos. La mirada violeta está impregnando muchas de las políticas públicas, pues se ha incorporado plenamente a la agenda política. Se trata de implementar las ideas radicales del feminismo de los sesenta que obviamente ya no son tan radicales, ya que son por todos asumidas.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante, ODS) se crearon en la *Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible, celebrada en Río de Janeiro en 2012*. Su finalidad fue identificar aquellos ámbitos que implicaban un reto y una acuciante necesidad de transformación en todo el planeta.

Los ODS sustituyeron a los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) que señalaron que,

No es posible realizar todo el potencial humano y alcanzar el desarrollo sostenible si se sigue negando a la mitad de la humanidad el pleno disfrute de sus derechos humanos y sus oportunidades. (...) Trabajaremos para lograr un aumento significativo de las inversiones destinadas a paliar la disparidad entre los géneros y fortalecer el apoyo a las instituciones en relación con la igualdad y el empoderamiento de las mujeres en el plano mundial, regional y nacional. (...) La incorporación sistemática de una perspectiva de género en la implementación de la Agenda es crucial¹.

Tras años de andadura era necesario una revisión de los objetivos y la adopción de un nuevo enfoque más amplio, inclusivo y ambicioso para alcanzar la ansiada sostenibilidad a nivel mundial. Es por ello, que los Estados Miembros de la Asamblea General de las Naciones Unidas, conscientes de, entre otras cuestiones importantes, que la desigualdad entre los géneros sigue siendo un reto fundamental adoptaron en septiembre de 2015 la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

De los 17 ODS que contempla la *Agenda 2030*, el *Objetivo número 5* se refiere a “lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, el *Objetivo número 11* se refiere a “lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros resilientes y sostenibles” y el *Objetivo número 16* se refiere a “promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir

¹ Resolución A/RES/70/1, de la Asamblea General, que aprobó una nueva agenda de desarrollo sostenible denominada “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible” (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Transformar nosso mundo:** a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, A/RES/70/1, 25 set. 2015. Disponível em: https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_es.pdf. Acesso em: 28 nov. 2024, p. 7).

a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas².

Se trata pues de conseguir la igualdad real de mujeres y hombres, principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre otros, merece destacarse la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)*, la *Declaración y plataforma de acción de Beijing* y el *Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y violencia doméstica de Estambul*.

En el ámbito europeo, el principio de igualdad entre mujeres y hombres constituye un valor europeo fundamental recogido en el *Tratado de la Unión Europea*, en su *Tratado de funcionamiento* y en la *Carta de los Derechos Fundamentales*. En este sentido, la Comisión Europea aprobó el compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019 en línea con el *Pacto Europeo para la igualdad de género 2011-2020*.

Y abunda en la línea anterior la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 de la Unión Europea (UE) ya que responde al compromiso de la Comisión europea de avanzar hacia una Europa con mayor igualdad sustancial. Entre sus objetivos fundamentales se encuentran combatir los estereotipos de género y alcanzar el equilibrio entre ambos sexos en la toma de decisiones y en la actividad política.

A este respecto, el Instituto Europeo de la Igualdad de Genero (EIGE)³ es una herramienta útil que, de forma periódica calcula el indice de igualdad de genero en los Estados miembros.

Descendiendo a nivel estatal, en España, la *Constitución de 1978* (en adelante, CE) recoge la igualdad como un valor superior de nuestro ordenamiento jurídico en su art. 1.1, y prohíbe toda discriminación por razón de sexo en su art. 14, consagrando así también el derecho fundamental a la igualdad. Asimismo, en su art. 9.2 impone a todos los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la igualdad sea “real y efectiva”, así como “remover los obstáculos que impidan u obstaculicen su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”⁴.

Sobre la base de este último se han adoptado normas que van más allá de la igualdad formal de trato (la que proscribe toda discriminación en la Ley y en aplicación de la Ley), como la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género y del Pacto de Estado contra la violencia de género*, ley pionera

² ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Transformar nosso mundo...**

³ El EIGE es una agencia de la UE creada el año 2010 con el fin de reforzar y promover la igualdad de genero en toda la UE.

⁴ ESPANHA. Lei nº 54/2013, de 31 de julho. Constitución Española. **Boletín Oficial del Estado:** Espanha, n. 311, 01 dez. 1978.

en los países de nuestro entorno. En ella se enfoca el tema de forma integral y disciplinar, contemplando medidas de sensibilización, prevención y detección de discriminación en los ámbitos educativos, sanitarios y los que se refieren a los medios de comunicación. Esta norma ha establecido una hoja de ruta que se completa con el *Plan Integral de lucha contra la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual 2015-2018* y con la *II Estrategia nacional para la erradicación de la violencia contra la mujer para 2018-2022*.

Por otra parte, debemos destacar el otro gran apoyo de nuestro sistema legal, la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (en adelante, LOIEMH) que constituye el marco básico que integra el principio de igualdad y la perspectiva de género en la ordenación general de las políticas públicas y establece los criterios de actuación de todos los poderes públicos en relación con la igualdad. Esta Ley supuso, además la transposición de las Directivas europeas en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la introducción de una serie de disposiciones dirigidas a cerrar activamente las brechas de desigualdad que aún persistían cuando fue adoptada tres décadas después de la Constitución.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres incorporó a nuestro ordenamiento jurídico el concepto de composición equilibrada. Esta Ley recoge los principios generales de actuación de todos los poderes públicos, en su art. 14, a saber: la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística (*apartado 2*); la participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones (*apartado 4*); la protección de la maternidad (*apartado 7*); el establecimiento de medidas que aseguren la conciliación⁵ del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia (*apartado 8*), este última una reivindicación histórica del socialismo feminista⁶.

De la importante repercusión práctica que ha acontecido en la práctica de estos principios se ha manifestado en diversos estudios doctrinales la evidente eficacia de la regla

⁵ A los efectos de la conciliación, se trata de flexibilizar jornadas de favorecer el teletrabajo. El presencialismo no es sinónimo de ser más eficiente. La popularización del teletrabajo ha supuesto un importante impulso para la permanencia de las mujeres en áreas rurales. Sobre este tema: EGEA CARIÑANOS, Paloma. De la ciudad al campo: un análisis del neorruralismo en España con enfoque de género. *Revista Iberoamericana de Gobierno Local*, n. 20, dic. 2021. Igualmente merece destacarse un estudio realizado sobre el teletrabajo público por la AMSP (Asociación de Mujeres del Sector Público) durante la pandemia muy interesante.

⁶ ESPANHA. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. **Boletín Oficial del Estado:** Espanha, n. 71, 23 mar. 2007.

del equilibrio de género en las candidaturas electorales⁷.

Pero la reforma que introdujo la LOIEMH en el sistema electoral español no afectó por ejemplo a la elección de las alcaldías en los comicios locales, dado que la medida que obliga a presentar listas equilibradas no incluye ningún mecanismo adicional para los encabezamientos. En cambio, en América latina, la *Norma Marco sobre la Consolidación de la Democracia Paritaria, adoptada por el Parlatino en 2015*⁸, si fue más ambiciosa proponiendo para la elaboración de las listas electorales no solo la paridad vertical (listas cremallera), sino también la paridad horizontal, de forma que aquellos partidos que presenten candidaturas en más de una circunscripción han de respetar en todas ellas la paridad en la primera posición y el criterio de rotación en los próximos comicios. De tal manera, que en el artículo 18 de dicha Norma Marco disponía que la paridad en la representación política suponía incorporar en las listas oficializadas un 50% de varones y de mujeres con dos criterios ordenadores de posición: la paridad vertical y la paridad horizontal, aplicables tanto a listas cerradas como abiertas, así como a listas plurinominales y uninominales. La paridad vertical obligaba a elaborar listas cremallera en titulares y suplentes y la paridad horizontal implicaba una participación equilibrada de ambos性es en los encabezamientos en el caso de que un mismo partido se presente en varias circunscripciones, añadiendo el elemento de la rotación entre períodos electorales.

Para facilitar la consecución de la dimensión transversal de la perspectiva de género y su influencia sobre todos los ámbitos políticos se articula, de conformidad con el *art 17 de la LOIEMH*⁹, el *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (en adelante, PEIO)*, que incluye medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo. El Plan actualmente vigente (2022-2025) colabora igualmente al desarrollo de los objetivos y metas planteadas en la Agenda 2030, incidiendo especialmente en visibilizar la presencia de las mujeres; en contribuir al diseño de un nuevo modelo que se espera pueda socavar tanto el paternalismo público como el sesgo de género de la sociedad¹⁰ y en establecer los cauces para articular los procesos en clave de igualdad de

⁷ A modo de ejemplo y enfocado en los comicios locales, Vid. MUÑOZ CONDE, Judit. Crónica sobre la evolución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito político local andaluz durante el periodo 2003-2023. **Revista Andaluza de Administración Pública**, n. 118, p. 289-319, jul./dic. 2024. DOI: 10.46735/raap.n118.1429.

⁸ La Norma Marco para consolidar la Democracia Paritaria fue aprobada en 2015 por los países que integran el Parlamento Latinoamericano (Parlatino). Según su Primera Disposición Final se deben desarrollar en cada Estado Miembro los correspondientes debates legislativos por un plazo no superior a 10 años desde el compromiso de su adopción. PARLAMENTO LATINO-AMERICANO E CARIBENHO. **Norma Marco para consolidar la Democracia Paritaria**. Panamá: Parlatino, 2015. Disponible em: https://parlatino.org/pdf/leyes_marcos/leyes/consolidar-democracia-paritaria-pma-27-nov-2015.pdf. Acesso em: 08 set. 2024.

⁹ ESPANHA. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres...

¹⁰ Ngozi Chimanda Adichie, una de las autoras más emblemáticas y principal exponente del feminismo actual. Estas ideas se reflejan en sus libros: ADICHIE, Ngozi Chimanda. **Todos deberíamos ser feministas**.

oportunidades.

A tales efectos, contribuye igualmente el *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre*, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, que aunque esta norma carece de disposiciones vinculantes que vayan más allá de la obligación de análisis y de información.

A nivel estatal, el Ministerio de Igualdad sitúa la igualdad entre hombres y mujeres como política de Estado poniéndola en el frontispicio de la acción del gobierno garantizando el enfoque de igualdad de género en el conjunto de las políticas y de la toma de decisiones. Asimismo, destaca la importante labor de carácter social y participativo del Observatorio Estatal de Violencia sobre la mujer.

Continúa en la línea de mejora la contribución de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación tiene por objeto garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, respetando la igual dignidad de las personas y protegiendo de manera efectiva a las víctimas en todos los ámbitos de la sociedad intentando combinar el enfoque preventivo con el enfoque reparador. Es la primera norma que incorpora en el uso de la inteligencia artificial y en toma de decisiones automatizadas (art 23) los criterios de igualdad y no discriminación, imponiendo como criterios la minimización de sesgos, transparencia y rendición de cuentas¹¹.

Un paso decisivo hacia la igualdad de género lo constituye la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de Representación Paritaria y Presencia Equilibrada de Mujeres y Hombres. Se entiende por representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres aquella situación en la que las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40% en un ámbito determinado. Este criterio podrá no aplicarse, en consonancia con el principio de acción positiva, cuando exista una representación de mujeres superior al 60% que, en todo caso, deberá justificarse.

Esta norma incorpora, la obligatoriedad de representación equilibrada en las listas

Barcelona: Ed. Random House, 2016; ADICHIE, Ngozi Chimanda. **Cómo educar en el feminismo**. Barcelona: Ed. Random House, 2017; ADICHIE, Ngozi Chimanda. **El peligro de la historia única**. Barcelona: Ed. Random House, 2018.

¹¹ En concreto, el art 23 de la Ley 15/2022 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación señala que en el marco de la Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial, de la Carta de Derechos Digitales y de las iniciativas europeas en torno a la Inteligencia Artificial, las administraciones públicas favorecerán la puesta en marcha de mecanismos para que los algoritmos involucrados en la toma de decisiones que se utilicen en las administraciones públicas tengan en cuenta criterios de minimización de sesgos, transparencia y rendición de cuentas, siempre que sea factible técnicamente. En estos mecanismos se incluirán su diseño y datos de entrenamiento, y abordarán su potencial impacto discriminatorio. Para lograr este fin, se promoverá la realización de evaluaciones de impacto que determinen el posible sesgo discriminatorio. Las administraciones públicas, en el marco de sus competencias en el ámbito de los algoritmos involucrados en procesos de toma de decisiones, priorizarán la transparencia en el diseño y la implementación y la capacidad de interpretación de las decisiones adoptadas por los mismos. Igualmente, las administraciones públicas y las empresas promoverán el uso de una Inteligencia Artificial ética, confiable y respetuosa con los derechos fundamentales. A tales efectos se promoverá un sello de calidad de los algoritmos. ESPANHA. Ley Orgánica 15/2002, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. **Boletín Oficial del Estado**: Espanha, n. 167, 13 jul. 2022.

electorales, en órganos constitucionales y de relevancia constitucional (Tribunal Constitucional, Consejo de Estado, Tribunal de Cuentas, entre otros), en el Consejo de Ministros, en el sector público estatal y en los colegios profesionales. Asimismo, en la fase final de su tramitación ha incluido, medidas en el mismo sentido respecto de la elección de los miembros de los Consejos de Informativos de la radio y la televisión de titularidad estatal, de los órganos de representación, gobierno y administración de los sindicatos y las asociaciones empresariales, del Consejo de Estudiantes Universitario del Estado, de los órganos de gobierno y representación de las fundaciones y de las organizaciones reguladas por la Ley del Tercer Sector de Acción Social y por la Ley de Economía Social que superen determinados umbrales de empleados y volumen presupuestario.

Uno de los aspectos más destacados es la exigencia de una composición paritaria en las listas de candidaturas para elecciones, así como en los nombramientos de cargos públicos y directivos.

Así, España reafirma su posición como líder en la implementación de políticas de igualdad de género. Esta ley, refuerza el compromiso del país con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los niveles de la vida pública y privada¹².

¹² La Ley es de aplicación a las sociedades cotizadas y también a las entidades de interés público; en este caso, a partir del ejercicio siguiente al que concurran los siguientes requisitos: a) número medio de trabajadores superior a 250, y b) importe neto de la cifra anual de negocios superior a 50 millones de euros o total de las partidas del activo superior a 43 millones de euros. Y las principales obligaciones consisten en:

-Asegurar que el consejo de administración tenga, como mínimo, un 40% de personas del sexo menos representado. Como novedad de la Ley frente al Proyecto de Ley, se establece que, en las entidades de interés público, cuando se trate de sociedades controladas directa o indirectamente por una familia, podrán excluirse del cómputo, a criterio de la sociedad, los consejeros ejecutivos y los dominicales.

-En caso de no alcanzar los objetivos, ajustar los procesos de selección para garantizar su consecución. Se fijan supuestos excepcionales para no dar preferencia a personas candidatas del sexo menos representado.

-Informar a los candidatos que lo soliciten y que hayan sido examinados en el proceso de selección sobre determinados aspectos del proceso (criterios, apreciación comparativa, motivos de elección de una persona que no fuese del sexo menos representado).

-Facilitar a la junta general información relativa a las medidas exigidas en materia de equilibrio entre mujeres y hombres en el consejo de administración, así como a las posibles sanciones derivadas de su incumplimiento que pudiesen afectar a la sociedad.

-En caso de procesos judiciales iniciados por candidatos no seleccionados del sexo menos representado, justificar la selección realizada en los supuestos excepcionales.

-Velar por que la alta dirección tenga un mínimo de un 40% de personas del sexo menos representado. De no alcanzar el porcentaje, se proporcionará una explicación de los motivos y de las medidas adoptadas para alcanzar ese porcentaje mínimo en el ejercicio inmediatamente posterior y sucesivos.

-Elaborar y publicar anualmente, integrada en el informe de sostenibilidad, información sobre la representación del sexo menos representado en el consejo de administración (y remitirla a la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), en el caso de las cotizadas).

El incumplimiento de estas obligaciones por las sociedades cotizadas en lo referente al consejo de administración se configura como una infracción grave del artículo 292 de la Ley del Mercado de Valores y de los Servicios de Inversión.

Este avance se enmarca en los compromisos internacionales de España, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la ONU, que promueven la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas.

Esta Ley traslada al ordenamiento jurídico español la Directiva (UE) 2022/2381, que busca un mejor equilibrio de género en los consejos de administración de las sociedades cotizadas¹³.

Al ser España un Estado multinivel, son las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales las que han establecido y desarrollado sus marcos legales y normativos protectores, que pueden intervenir a través de sus competencias y a través de su propia planificación estratégica e integral donde incorpore estos objetivos.

Vamos a examinar los diversos instrumentos utilizados para la igualdad a continuación:

1. Comencemos por la *planificación*, es notoria la relevancia de los planes a todos los niveles; es ésta una herramienta que ha de subrayarse para el conocimiento y el diseño de las políticas públicas. Merecen destacarse la importancia de los planes de igualdad y en el específico ámbito urbanístico, la relevancia del planeamiento urbanístico.

Tanto el concepto de plan de igualdad como el porqué de su elaboración coinciden en el sector público y privado, siendo obligatorio recalcar la necesidad de un Plan de igualdad impuesto por la normativa para todas las Administraciones Públicas en su condición de empleadora¹⁴.

ESPAÑA. Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión. **Boletín Oficial del Estado**: Espanha, n. 66, 18 mar. 2023.

¹³ La entrada en vigor tiene lugar el 22 de agosto de 2024, existen compromisos que se difieren en el tiempo de la siguiente manera:

-El 30 de junio de 2026 para las 35 sociedades cotizadas con mayor valor de capitalización bursátil, determinada utilizando la cotización de cierre en el día en que la ley entre en vigor.

- El 30 de junio de 2027 para el resto de las sociedades cotizadas.

-Para las entidades de interés público, se aplicará gradualmente respecto de los consejos de administración y de la alta dirección, debiendo alcanzar el 33% a 30 de junio de 2026 y el 40% a 30 de junio de 2029.

UNIÓN EUROPEA. Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de noviembre de 2022 relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas. **Boletín Oficial del Estado**: Espanha, n. 315, 07 dic. 2022.

¹⁴ Todas las Administraciones Públicas en España tiene la obligación de aprobar planes de igualdad de género (Disposición Adicional séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre) que deben contener un conjunto de medidas que posibiliten la eliminación de los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y su desarrollo profesional. Elaborados por la Comisión de Igualdad han de ser negociados en la Mesa General de Negociación y aprobado por los órganos de gobierno competente. No sólo es preciso la formulación, aprobación, sino la puesta en marcha, seguimiento y evaluación. Constituyendo pues un proceso dinámico. Esta obligación en muchos casos no se ha tenido en cuenta por las Administraciones

Por su parte, el Plan de igualdad es obligatorio a partir del 7 de marzo de 2022 para las empresas de más de cincuenta trabajadores. Y aunque el plan de igualdad ya existía de forma obligatoria para empresas de más de doscientas cincuenta trabajadores, en 2021 se ha ido implantando esa obligatoriedad a las empresas públicas y privadas de más de cincuenta trabajadores para que establezcan y registren sus planes de igualdad.

En el ámbito urbanístico y de su planificación a través de los planes urbanísticos, a este respecto debemos traer a colación la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía, que al establecer en su art 3 apartado segundo, los fines de la ordenación urbanística señala que se trata de conseguir, entre otros:

e) Integrar el principio de igualdad de género, teniendo en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto al acceso y uso de los espacios, infraestructuras y equipamientos urbanos, y garantizando una adecuada gestión para atender a las necesidades de mujeres y hombres en las actuaciones urbanísticas y de transformación urbanística.

f) Integrar el principio de igualdad de oportunidades, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

g) Incorporar la perspectiva de la familia, asegurando su adecuado desenvolvimiento en el diseño de las ciudades.

2. La importancia de los *Informes*, como los de impacto de género (art. 19 de la LOIEMH); o sobre la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres (art. 18 de la LOIEMH); así como estudios y estadísticas que, entre otras medidas, incluyan sistemáticamente la variable sexo (art. 20 de la LOIEMH), y cuyo objeto es generar información que faciliten a los poderes públicos la integración del principio de igualdad en el ejercicio de sus competencias, o la adopción y valoración de medidas en este ámbito.

3. Es fundamental subrayar el principio de *participación*, debemos indicar cómo se puede favorecer la consecución de la presencia equilibrada de mujeres en órganos de representación públicos. De un lado, se trata de asumir los logros históricos y avances y de otro, analizar las brechas que aún quedan por cerrar para alcanzar el objetivo recogido en la Agenda 2030, de una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisión y de responsabilidad, tanto en los poderes del Estado como el sector público, en el que particularmente aludiremos a continuación.

públicas locales, bien por falta de medios, bien por la falta de sanción, cuestión que empieza a cambiar tal como publicó el Correo Gallego en su edición del pasado 13 de octubre de 2021, en el que se comunicaba la apertura de un expediente sancionador por parte de la Inspección de Trabajo al Ayuntamiento de A Coruña por no tener un Plan de Igualdad. En este sentido, se está contemplando por la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación y la Inspección de Trabajo lo están desarrollando a través de su Plan Estratégico de 2021 a 2023.

Por citar un ejemplo, en España, a nivel central, el diagnóstico elaborado con el III Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos, pone de manifiesto que en el conjunto de efectivos existentes en la Administración General del Estado (excluido el personal de Instituciones Sanitarias y Defensa), son mayoría las mujeres en un 51,4%. Habiéndose alcanzado ya una presencia equilibrada en los niveles más altos (los niveles 28, 29 y 30), en dónde las mujeres representan el 47,6%, mientras que en los niveles más bajos (del 13 al 18) las mujeres son una abrumadora mayoría. Por lo que se refiere a los altos cargos de libre designación, a finales en 2020, también se había alcanzado el equilibrio tanto en las Secretarías de Estado (47,83% de mujeres), como en las Subsecretarías y Secretarías Generales (40,79% de mujeres), y en las Direcciones Generales (43,75% de mujeres). Cumpliéndose así con la directriz de los arts. 16 y 52 LOIEMH. En este sentido resaltamos un dato importante en la toma de decisiones, que ha de establecer un principio de presencia equilibrada y si ésta no se acredita en el expediente, éstos estarían viciados de invalidez, podrían ser impugnados y anulados por los Tribunales. Entendemos que es necesaria una presencia activa de las mujeres en los puestos directivos y un buen paso a tales efectos podría ser que se regulara a través de un Reglamento la figura del directivo público profesional, que pese a recogerse en el art 13 del EBEP aún no se ha desarrollado. Esto contribuiría notablemente a establecer un modelo de liderazgo en el sector público distinto del actual muy masculinizado.

4. *Las cuotas.* La LOIEMH ha impulsado las cuotas de género con carácter vinculante únicamente en el ámbito político y, en concreto, en la confección de las listas electores, introduciendo así una importante herramienta para acelerar la igualdad en el acceso a los cargos políticos electos. A tales efectos, su Disposición Adicional segunda modificó la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, mediante la reforma de su artículo 44.bis, que obliga que las candidaturas a los comicios para el Congreso de los Diputados y el Parlamento Europeo, Ayuntamientos y Comunidades Autónomas tengan una composición equilibrada, con el fin de que la composición de dichas instituciones sean el reflejo de la sociedad a la que representan. Las cuotas como instrumentos de acción positiva han demostrado ser una vía rápida para alcanzar un fin cuando están formuladas de forma clara y su incumplimiento conlleva la imposición de medidas sancionadoras.

A través de estas cuotas de representación se han conseguido, de un lado, evitar que las mujeres sean relegadas de la esfera pública y de otro, favorecer su visibilidad, fortaleciendo así la legitimidad social de ésta. Con la idea de que el crecimiento de mujeres en puestos políticos permita su incorporación a las élites políticas y, por ende, al proceso de toma de decisiones.

5. *La educación.* Es necesario abordar, al mismo tiempo, las fuentes de las que beben todas las desigualdades: los estereotipos de género, mediante la educación, y frenar

los desequilibrios en el desempeño de responsabilidades familiares y laborales (mediante la articulación de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral adecuadas y el fomento de la corresponsabilidad en todas las esferas. Se trata, en suma, de reforzar la cultura institucional en donde se valore el talento, el mérito y la capacidad sin sesgos de género¹⁵. En este aspecto, resulta esencial la concienciación como paso previo y acercar a la sociedad otras miradas para ir construyendo la igualdad de derechos reales. Resulta necesario promover la divulgación de la historia, obras y aportaciones hechas por mujeres desde las más locales a la más universales.

6. Las *medidas de discriminación positiva*. En este sentido, hemos de tener presente la doctrina desarrollada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) con el fin de conciliar el principio de igualdad formal de trato con la consecución de la igualdad de hecho a través de “acciones positivas”. Medidas encaminadas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que supongan ventajas concretas en favor de un sexo que son conformes al Tratado de la Unión Europea sin incurrir en discriminación¹⁶. El TJUE exige que se apliquen en un sector en el que exista un sexo menos representado y que, ante candidatos con igual cualificación, la prioridad al sexo menos representado no sea automática, sino que exista una “cláusula de salvaguardia” que permita aplicar excepciones en casos justificados. Toda esta doctrina ha venido aplicando posteriormente por la jurisprudencia española.

2. A MODO DE EJEMPLO: UN BREVE APUNTE SOBRE LA NECESARIA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL URBANISMO. ¿ES POSIBLE EL ENFOQUE DE GÉNERO EN SU DISEÑO Y PLANIFICACIÓN URBANÍSTICA? EXPERIENCIAS Y PRÁCTICAS

El denominado “impacto de género” se ha erigido como una importante dimensión en el diseño de políticas públicas y así se consagra con carácter general, como hemos visto, en la LOEIMH, en cuyo artículo 15 alude a este principio de aplicación a la

¹⁵ En este marco sin duda la figura del agente de igualdad adquiere una especial relevancia como impulsor de una cultura más tolerante, diversa y equitativa, trabajando en el desarrollo e implementación de los planes de igualdad. La legislación busca que, más allá del apoyo de asesores estén desde el inicio en su planificación, desarrollo y seguimiento, dando respuesta a las demandas que las personas y la sociedad actual requieren. Estos Agentes de igualdad aparecen en algunos Ayuntamientos como el de Madrid en el año 2000, siendo los responsables y expertos en el diseño, implementación y evaluación de las políticas de igualdad municipales con enfoque de género.

¹⁶ A modo de ejemplo, se podría dar prioridad en un proceso de selección a la candidatura del sexo menos representado (bomberos, policías, militares) pero no de forma automática obviamente. Esto paliaría la altísima masculinización existente en las Fuerzas y Cuerpos de seguridad del Estado, Fuerzas Armadas que contrasta por otra parte en una elevada feminización de las actividades relacionadas con la educación, asistencia social y salud. A modo de ejemplo, en las administraciones locales esto se ve claramente en la composición de cuerpos de bomberos y policías frente a trabajadoras sociales y educadoras infantiles. Este fenómeno se conoce como segregación horizontal.

generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales, autonómicas como locales.

Se trata de profundizar en alguna de las cinco áreas que ya en su momento establecieron allá por los años noventa, RANDALL y LOVENDUSKI como son: la representación de las élites, las políticas de igualdad¹⁷, la reproducción, el cuidado de hijos y la violencia masculina. El objetivo final que persigue es avanzar hacia ciudades más abiertas y accesibles que elimine las desigualdades que se producen en el papel urbano. Exteriorizar la idea de que “lo personal” es político, bandera del feminismo.

La gran parte del diseño urbano viene predeterminado por una gran maraña de leyes sectoriales (de protección del medioambiente, de protección del patrimonio histórico, de políticas públicas de vivienda y de ordenación del territorio), además de la legislación básica estatal del suelo y de la legislación urbanística autonómica que resultan de aplicación. Cabe preguntarse si el resultado mediante la anterior superposición es el mejor sistema posible o si se convierte en un conjunto de retales cosidos sin más criterio que ajustarse a la legislación vigente.

¿Qué significa un urbanismo con perspectiva de género? ¿Cómo hacer planificación urbanística y proyectos urbanos que tengan en cuenta la perspectiva de género? Pensar en un urbanismo para tod@s es hacerlo desde la diferencia pero no desde la desigualdad. En el derecho que alimenta la planificación urbana nos encontramos con normas que nos obligarán a separar el grano de la paja para comprender que los actos de los planificadores tienen consecuencias en términos de prosperidad para la sociedad.

La planificación es un trabajo eminentemente transversal e interdisciplinar. La diversidad de disciplinas aporta variedad de diferentes puntos de vista así como permite incorporar distintas técnicas pertenecientes a diversas metodologías (cuantitativa a partir de datos estadísticos, cualitativa que intentan dar respuesta a una serie de cuestiones como quien, cómo y porqué entre otras), lo que nos permite observar empíricamente y lograr una visión más completa de la realidad debidamente contextualizada.

Por ello vemos que se asume que en la competencia en materia de urbanismo, hay aspectos que implican una “complejidad” como un rosario de «perspectivas» que deben tenerse en cuenta entre las cuales se encuentra la perspectiva de género.

Aunque hacemos nuestra las palabras de HARDING citada en PRATS que no existe un método propio feminista, reconoce las características metodológicas propias de la investigación sobre género que pueden proyectarse en las diferentes áreas de conocimiento que pudieran ser objeto de análisis y debate cuya producción académica hasta ahora resulta

¹⁷ CHAPMAN, Jenny. La perspectiva feminista. In: MARSH, David; STOKER, Gerry (ed.). **Teoría y Métodos de la Ciencia Política**. Madrid: Alianza Editorial, 1997. p. 103-122.

insuficiente¹⁸.

Se trata de repensar el entorno urbano, los espacios públicos (nuestras calles, nuestras plazas) desde una perspectiva de género interseccional a través de la participación y la acción comunitaria. Hacer ciudad es algo más que un sumatorio de partes, esto es, agregar espacios de residencia, de trabajo, de educación, de sanidad, de diseño de comunicaciones entre otros. Hay que poner en primer plano las necesidades de las personas y esta es la tarea principal.

Hay que desaprender modelos antiguos y abrir las mentes para crear nuevos modelos. Es imprescindible reconocer, en primer lugar, que la manera como se construyen las ciudades no es neutral. La cuestión planteada se encuentra estrechamente unida, siguiendo a MEAD, a la dicotomía entre los géneros masculino y femenino. Posiblemente las posturas intermedias que superen ese dualismo sean las que aporten soluciones más equilibradas. Una alternativa es posible. Mujeres y hombres, éstos han de estar a nuestro lado, y ser plenamente activos, que se comprometan y compartan la causa del feminismo para apoyar a sus esposas, madres, hermanas e hijas, que tomen conciencia de este cambio tan necesario, que colaboren para entre todos adoptar medidas para que la igualdad sea real y efectiva, que promover la equidad entre mujeres y hombres involucre a toda la sociedad. Es una ardua tarea y no exenta de dificultades que aún no se ha conseguido en países de una larga trayectoria en este campo como son los países nórdicos pero hay que perseverar no hay otra.

Ni el urbanismo en particular ni la política pública en general es neutra desde la perspectiva de género. Los conceptos de política urbanística exigen una nueva mirada. La mirada feminista debe implicar una mirada “inclusiva” en cuanto a accesibilidad, movilidad, seguridad y también de confluencia intergeneracional. Diseñar el espacio público de forma justa e igualitaria conciliando intereses diversos, a saber, las personas mayores quieren aceras más anchas y bancos para poder descansar, los niños desean columpios, los jóvenes espacios deportivos, las mujeres jóvenes, que todos los baños públicos tengan cambiadores para bebés y que se refuerce la iluminación de calles para que sean entornos seguros especialmente por las noches. Se trata de analizar todas las demandas para poder ajustarse a ellas.

Las mujeres por su rol social impuesto desempeñan las tareas de cuidados (crianza de hijos, asistencia a ancianos y enfermos¹⁹). Esto responde a la idea que señala que el género es una construcción cultural a diferencia del sexo que es considerado desde un punto de vista

¹⁸ COL·LECTIU PUNT 6. **Urbanismo feminista:** por una transformación radical de los espacios de vida. 2. ed. Barcelona: Virus Editorial, 2019.

¹⁹ En este sentido, la mayor parte de los permisos de agrupación familiar, permisos de reducción de jornada por cuidado de hijos o ascendientes y permisos relacionados con la conciliación son solicitados mayoritariamente por mujeres. Esta situación dificulta obviamente el ascenso/promoción en puestos de mayor responsabilidad y cargos de directivas, lo que se conoce como segregación vertical.

biológico. En el *“Urbanismo con perspectiva de género”*, hace ya más de veinte años por la Junta de Andalucía²⁰, se afirmaba que dado que las mujeres son las que se ocupan mayoritariamente de los cuidados, han de participar activamente en su planificación así por ejemplo en el diseño del camino al esparcimiento infantil, esto es, al parque, así como en el diseño del transporte al trabajo, que debe tenerse en cuenta por el planificador para facilitarle esos recorridos.

No sólo se trata de un mero reconocimiento formal de las mujeres sino que es preciso su plena participación en la vida pública y en el diseño de la ciudad. Que se tome conciencia, que se vaya más allá de la conciliación y se afiance el principio de responsabilidad *compartida* no sólo en el ámbito privado sino sobre todo en el público. Se trata de superar las barreras entre las esferas públicas y privada y redefinir la sociedad, la cultura y la política de una forma nueva y no patriarcal.

Como paso previo para elaborar los diseños de la política urbanística ha de contarse con formas eficientes de participación que concite y aglutinen a mujeres para poder aportar ese “enfoque o perspectiva” de género. Se trata de incluir y tomar en consideración las necesidades “específicas” puesto que las mujeres conocen, piensan y saben “de otra manera” uno de los corolarios del llamado feminismo cultural. Se trata de una justa reivindicación, de visibilizar su contribución silenciosa hasta ahora postergada o menos reconocido su papel de lo que debiera ser.

El reconocimiento de la mujer en la sociedad ha de hacerse visible en los espacios públicos y una de las formas más sencillas y evidentes de hacerlo es denominarnos en femenino, la señalética urbana de calles, plazas y parques. La carencia de figuras femeninas en el callejero urbano responde a ese orden androcentrico que reproduce una falsa neutralidad.

Una aplicación correcta de la perspectiva de género en el urbanismo ha de mejorar la vida de las personas porque se adapta a la diversidad, haciendo visibles las necesidades de todas las personas que no se han tenido en cuenta por el pensamiento dominante. Convertir el espacio público en lugares accesibles, confortables y habitables con una vinculación entre la escala urbana y humana. También estimamos, como indica GUTIERREZ COLOMINA que debería preceptuarse que sean más saludables²¹.

Además, la movilidad y la vivienda junto a la participación y la seguridad

²⁰ SÁNCHEZ DE MADARIAGA, Inés. **Urbanismo con perspectiva de género**. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer, Consejería para la Igualdad y Bienestar Social; Consejería de Economía y Hacienda, Junta de Andalucía, 2002.

²¹ GUTIERREZ COLOMINA, Venancio. Los efectos del Coronavirus en los Objetivos de Desarrollo Sostenible especialmente vinculados al Urbanismo. **Revista de Derecho Urbanístico y Medio Ambiente**, Madrid, v. 54, n. 337-338, p. 301-503, abr./jun. 2023. p. 351-403.

constituyen los auténticos temas a trabajar necesariamente de manera transversal.

Al ser España un Estado multinivel con amplia descentralización lo que permite que las Comunidades Autónomas desarrollen ampliamente sus competencias urbanísticas apliquen perspectivas de género al urbanismo que no es más que tratar de revertir la ausencia y el olvido hacia las mujeres a la hora de construir ciudades. Algunas Comunidades están avanzando en la creación de guías y normas que aborden el diseño de la vivienda desde la perspectiva de género, viviendas que no acentúen las desigualdades y las dinámicas de poder, aportando un conjunto de recomendaciones para la integración de aspectos relevantes de la "arquitectura feminista", que comenzará por las viviendas públicas para acabar impregnando también al sector privado. En el caso de Euskadi, muchas de estas recomendaciones estarán reflejadas en el Decreto de Habitabilidad que ultima su gobierno y que será de obligado cumplimiento. A este respecto, el País Vasco es sin duda la Comunidad Autónoma que va por delante desde la legislación y los planes regionales y municipales.

Como botón de muestra algunos ejemplos significativos. De un lado, la Comunidad Valenciana y su proyecto piloto de viviendas y edificios ajenos al "patriarcado" del urbanismo predominante, que hasta ahora ha ignorado las necesidades de las mujeres, pues se continúan haciendo viviendas siguiendo los diseños de hace más de cien años para un modelo de familia que no es el actual.

De otro, el *TSJ de Cataluña en su sentencia 4196/2021, de 28 de octubre*, anula la modificación de las normas urbanísticas del Plan General Metropolitano que regulan los aparcamientos en los edificios de Barcelona, entre otras consideraciones, por insuficiente valoración del impacto de género. El Tribunal declara la nulidad de pleno derecho de la disposición de carácter general porque en la Memoria de la disposición no se ha realizado de forma suficiente la valoración del impacto de género y la incidencia que en el mismo tendrá la nueva ordenación (vulnerándose tanto la D.A 18^a TRLUC como el art 69 del Decret 305/06) ya que no desarrolla debidamente el principio de igualdad de trato que el Tribunal Supremo en su sentencia de 10 de diciembre de 2018 recaída en recurso de casación 3781/2017 lo ha calificado como principio rector, inspirador del desarrollo urbano, para la consecución de la plena igualdad efectiva entre hombres y mujeres, no bastando meras generalidades, todo ello tendente a evitar posibles situaciones de desigualdades en perjuicio de las mujeres.

CONSIDERACIONES FINALES

El necesario cambio en valores es lento, la formación y la visibilización se convierten en elementos fundamentales para los procesos de realización de la igualdad entre ambos性, mientras tanto la paridad legal y las modificaciones normativa actúan como una

potente palanca de cambio, ampliando su necesaria participación en los espacios públicos y privados.

La Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, establece la representación paritaria y la presencia equilibrada de ambos sexos en diversas áreas, incluyendo los órganos de representación política, órganos constitucionales, la administración pública y las empresas, tanto cotizadas como no cotizadas.

Esta norma representa un avance crucial hacia una sociedad más equitativa, garantizando la representación equilibrada de mujeres y hombres en los ámbitos decisarios y promoviendo la igualdad real y efectiva en todos los sectores públicos y privados.

Las modificaciones normativas y los compromisos adoptados nos invitan a reflexionar sobre la efectiva aplicación de este principio de igualdad y no discriminación. Principios que no sólo deben ser invocados sino aplicados e interiorizados por los gobiernos y las administraciones y cuyos incumplimientos tendrían que ser rechazados de pleno por toda la ciudadanía.

Dotarnos de reglas suficientes para garantizar un trato igualitario para todos en el acceso a los cargos públicos (art 23.2 y 103 CE) y en ámbito societario. Porque la irrupción de las mujeres en la política y su mayor presencia en la toma de decisiones supone una reconfiguración de lo público, ampliando la agenda a asuntos recluidos hasta ahora en el ámbito privado. Repensar lo personal y el cuidado como políticos, se convierten en vectores de transformación social con la llegada de una masa crítica femenina a los puestos de dirección política y de la administración.

A modo de reflexión para terminar, entiendo que cabría preguntarse si sería realmente posible conseguir para la ciudadanía del Estado del bienestar tales objetivos; si en la hoja de ruta marcada para su consecución, y en cada uno de sus pasos, sería posible si no se incluyese a la totalidad de actores, organizaciones, asociaciones y redes que componen el tejido social de una concreta población, a través de un proceso constructivo de participación activa y rendición de cuenta de las actuaciones desarrolladas y de los resultados obtenidos.

La respuesta a la anterior cuestión, lógicamente ha de ser negativa, lo que vislumbra el carácter transversal y naturaleza vertebradora que ostenta la perspectiva feminista, erigiéndose la misma en instrumento clave para reforzar la legitimidad, interés, compromiso y corresponsabilidad que la sociedad en su conjunto tenemos en convertir en una realidad ese deseado afán de igualdad real de derechos de las mujeres. Consideramos que son los gobiernos y su brazo ejecutor, la administración pública en sentido amplio, los instrumentos eficaces para la consecución de la paridad, para situarlos en la agenda política y en el diseño de las políticas públicas como hemos visto.

REFERENCIAS DE LAS FUENTES CITADAS

ADICHIE, Ngozi Chimanda. **Todos deberíamos ser feministas**. Barcelona: Ed. Random House, 2016.

ADICHIE, Ngozi Chimanda. **Cómo educar en el feminismo**. Barcelona: Ed. Random House, 2017.

ADICHIE, Ngozi Chimanda. **El peligro de la historia única**. Barcelona: Ed. Random House, 2018.

CHAPMAN, Jenny. La perspectiva feminista. In: MARSH, David; STOKER, Gerry (ed.). **Teoría y Métodos de la Ciencia Política**. Madrid: Alianza Editorial, 1997. p. 103-122.

COL·LECTIU PUNT 6. **Urbanismo feminista**: por una transformación radical de los espacios de vida. 2. ed. Barcelona: Virus Editorial, 2019.

EGEA CARIÑANOS, Paloma. De la ciudad al campo: un análisis del neorruralismo en España con enfoque de género. **Revista Iberoamericana de Gobierno Local**, n. 20, dic. 2021.

ESPAÑA. Lei nº 54/2013, de 31 de julho. Constitución Española. **Boletín Oficial del Estado**: Espanha, n. 311, 01 dez. 1978.

ESPAÑA. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. **Boletín Oficial del Estado**: Espanha, n. 71, 23 mar. 2007.

ESPAÑA. Ley Orgánica 15/2002, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. **Boletín Oficial del Estado**: Espanha, n. 167, 13 jul. 2022.

ESPAÑA. Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión. **Boletín Oficial del Estado**: Espanha, n. 66, 18 mar. 2023.

ESPI-HERNANDEZ, Alejandro. Presencia de la mujer y brecha de genero en la política local española. **FEMERIS - Revista Multidisciplinar de Estudios de Genero**, v. 2, n. 1, p.133-147, ene. 2017. DOI: <https://doi.org/10.20318/femeris.2017.3556>.

FALU, Ana; TELLO, Flavia; ECHAVARRI, Leticia. Las mujeres en los gobiernos locales: espacios políticos y agendas en disputa. **Revista Mas Poder Local**, n. 48, p 90-112, abr. 2022. DOI: <https://doi.org/10.56151/589.68.71>.

GUTIERREZ COLOMINA, Venancio. Los efectos del Coronavirus en los Objetivos de Desarrollo Sostenible especialmente vinculados al Urbanismo. **Revista de Derecho Urbanístico y Medio Ambiente**, Madrid, v. 54, n. 337-338, p. 301-503, abr./jun. 2023.

MUÑOZ CONDE, Judit. Crónica sobre la evolución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito político local andaluz durante el periodo 2003-2023. **Revista Andaluza de Administración Pública**, n. 118, p. 289-319, jul./dic. 2024. DOI: 10.46735/raap.n118.1429.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Transformar nosso mundo**: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, A/RES/70/1, 25 set. 2015. Disponível em: https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_es.pdf. Acesso em: 28 nov. 2024.

PARLAMENTO LATINO-AMERICANO E CARIBENHO. **Norma Marco para consolidar la Democracia Paritaria.** Panamá: Parlatino, 2015. Disponível em: https://parlatino.org/pdf/leyes_marcos/leyes/consolidar-democracia-paritaria-pma-27-nov-2015.pdf. Acesso em: 08 set. 2024.

RIBUGENT, Gemma Carbó. Ecofeminismo y políticas culturales locales. **Periferia Internacional - Revista para el análisis de la cultura y el territorio**, n. 20, p. 144-153, dez. 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.25267/Periferica.2019.i20.18>.

RUBIO-MARIN, Ruth. Mujeres, espacio publico, participación política y derechos humanos: ¿hacia un paradigma de democracia paritaria? **Revista electrónica de estudios internacionales (REEI)**, v. 9, n. 39, 2020.

RUILOBA, Juana María; RUIZ DE ZUAZU, María Goenaga. Liderazgos femeninos que triunfan en pandemia: la campana Madrid 2021 en Twitter. **Revista Mas Poder Local**, n. 47, p. 79-97, 2022.

SANCHEZ RUIZ, Immaculada; AVILES HERNANDEZ, Manuela; GARCIA ESCRIBANO, Juan José. Elementos que limitan la implantación de Planes de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en España: Un análisis cualitativo a través de la Técnica de Grupo Nominal. **Aposta - Revista de Ciencias Sociales**, n. 93, p. 8-26, 2022.

SÁNCHEZ DE MADARIAGA, Inés. **Urbanismo con perspectiva de género.** Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer, Consejería para la Igualdad y Bienestar Social; Consejería de Economía y Hacienda, Junta de Andalucía, 2002.

UNIÓN EUROPEA. Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de noviembre de 2022 relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas. **Boletín Oficial del Estado:** Espanha, n. 315, 07 dic. 2022.

INFORMAÇÕES DO AUTOR

Elisa Rocío Prados Pérez

Doctora en Derecho (Universidade de Sevilla - Espanha). Grado en Ciencia política y de la Administración (UNED). Funcionaria local de habilitación nacional. Subescala Secretaria. Categoría superior. Oficial Mayor del Ayuntamiento de Huelva. Endereço eletrônico: elisarocioprados@gmail.com.

COMO CITAR

PRADOS PÉREZ, Elisa Rocío. Perspectiva de Género y Políticas Públicas: una construcción inacabada. *Novos Estudos Jurídicos*, Itajaí (SC), v. 30, n. 1, p. 35-53, 2025. DOI: [10.14210/nej.v29n2.p.35-53](https://doi.org/10.14210/nej.v29n2.p.35-53).

Recebido em: 10 de dez. de 2024.

Aprovado em: 13 de mar. de 2025