

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS DE
ORIHUELA



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

**Los Planes de Igualdad en el ámbito publico,
herramienta para la consecución de la igualdad
efectiva de mujeres y hombres.
LOGROS Y RETOS.**

Alumno: Pablo Rodríguez Sánchez
Tutora: María Amparo Calabuig Puig

GRADO EN CIENCIA POLÍTICA Y GESTIÓN PÚBLICA
CURSO ACADÉMICO 2019/2020

“Una mujer que no tenga control sobre su cuerpo, no puede ser una mujer libre”.

Margaret Sanger.



RESUMEN

A través del presente trabajo examinaremos los Planes Municipales de Igualdad de Alicante y Elche, a fin de conocer su eficacia. Para ello, hemos analizado la diferente normativa relativa a la igualdad de género, desde las primeras normas hasta las más actuales, pasando por el desarrollo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible como máximo exponente del cumplimiento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. A continuación, hemos analizado y detallados la Ley Orgánica más importante en España en materia de igualdad (3/2007), seguido del Real Decreto-ley por el que se modifican diversos aspectos, ampliando conceptos. Seguiremos por una introducción a los Planes de Igualdad en las empresas privadas, pero le pondremos especial énfasis a los Planes de Igualdad en el ámbito público. Examinaremos el diagnóstico plasmado en el Plan Municipal de Igualdad de Elche y como afecta la situación producida por la COVID-19, así como los logros y retos en el Plan Municipal de Igualdad de Alicante. Por último, realizaremos una serie de conclusiones que nos permitan conocer la realidad social existente desde una perspectiva de género y como pueden ayudar los Planes de Igualdad a un cambio radical en nuestra sociedad.

PALABRAS CLAVE

Planes de Igualdad, desigualdad, igualdad, discriminación.

SUMMARY

Through the present work we are going to examine the Municipal Plan of Equality from Alicante and Elche, with the purpose of knowing its efficiency in contemporary society. The tool that has been used is the analysis of the different regulations around gender equality, from the first legal framework to the latest, going through the Sustainable Development Goals as the maximum index of the compliance of the effective equality between women and men. Next, we have analysed and detailed the Spanish's most important Organic Law in terms of equality, followed by the Royal Decree-Law that modifies different aspects, expanding concepts. We continue by an introduction of the Equality Plans of the private business, emphasising specially on the Equality Plans on the public area. Also, we examine the diagnosis captured on the Municipal Plan of Equality of Elche, and how it impacts on the situation created by COVID-19, as well as the achievements and challenges on the Municipal Plan of Equality of Alicante. Finally, we draw conclusions that allow us to know the social reality existing from a gender perspective, and how Equality Plans can make an extrem change on our society.

KEYWORDS

Plans of Equalit, inequality, equality, discrimination

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | | |
|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| I. | INTRODUCCIÓN | Pág. 6 |
| II. | METODOLOGÍA Y OBJETIVOS | 7 |
| III. | MARCO NORMATIVO Y TEÓRICO | 8 |
| 3.1 | LOS OBJETIVOS DEL DESARROLLO SOSTENIBLE: ESPECIAL REFERENCIA AL ODS 5 | 8 |
| 3.2. | MANDATOS CONSTITUCIONALES EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES | 16 |
| 3.2.1 | Normativa internacional | 16 |
| 3.2.2 | Normativa de la Unión Europea | 19 |
| 3.2.2 | Normativa de España | 22 |
| 3.3. | LA LEY ORGÁNICA 3/2007 DE 22 DE MARZO PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES | 24 |
| 3.4. | REAL DECRETO-LEY 6/2019, DE 1 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES PARA GARANTÍA DE LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN | 32 |
| IV. | PLANES DE IGUALDAD | 36 |
| 4.1 | PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS PRIVADAS | 37 |
| 4.2 | PLANES DE IGUALDAD EN LAS CORPORACIONES PÚBLICAS | 43 |
| V. | ESTUDIOS DE CASO | 47 |
| 5.1 | I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES AYUNTAMIENTO DE ALICANTE | 50 |
| 5.2 | II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD ELCHE 2016-2019 | 60 |
| VI. | CONCLUSIONES | 66 |
| VII. | BIBLIOGRAFÍA | 69 |

I. INTRODUCCIÓN

Las mujeres han tenido un papel secundario en la historia respecto a los hombres, y aun habiéndose logrado grandes avances, normativos y sociales, queda mucho camino que recorrer.

Un claro ejemplo de ello lo encontramos en el derecho de sufragio, pues no debemos olvidar que las mujeres, en España, son titulares de este derecho desde el año 1933. En la actualidad mujeres y hombres tienen, según la letra de la norma, reconocido y garantizado este derecho, en igualdad de condiciones. No obstante, si descendemos a la realidad, el derecho de sufragio, especialmente el pasivo, sigue presentando carencias desde la perspectiva de género. Aún hoy cuesta garantizar la paridad cuando se trata de cargos unipersonales o de libre designación, es decir aquellos que se escapan de la obligatoriedad de las cuotas electorales. La persistencia del techo de cristal es una clara muestra de la necesidad de medidas normativas que luchen contra la desigualdad socialmente arraigada, ésta que se manifiesta en el día a día, en las zonas grises, en el tú a tú, en la “intimidad”. Por no hablar de la violencia de género, máximo exponente de la persistencia de la asimetría de poder entre mujeres y hombres.

Con la igualdad de género no tratamos de poner a la mujer por delante del hombre, sino establecer unos marcos normativos que contribuyan a unas mismas oportunidades, así como a una buena conciliación personal, laboral y familiar, basada en la idea de corresponsabilidad.

Las condiciones de desventaja respecto a los hombres se plasman en los diferentes usos del tiempo, en las diferencias entre la maternidad y la paternidad, en la segregación horizontal y vertical del trabajo, en los diferentes tipos de jornada y en definitiva en nuestros proyectos de vida. Siendo el empleo de las mujeres, en mayor medida: precario, relacionado con el cuidado, a tiempo parcial, complemento de otro principal, intermitente y, por ende, peor valorado y remunerado. Por no hablar de cuando implica cosificación o incluso sometimiento sexual. Todo ello, a pesar de que a priori, por separado, no es ilegal, tiene un impacto determinante en nuestras vidas, pues empobrece la vida de las mujeres, mermando su libre elección, y sin lugar a duda, su calidad de vida.

En la actualidad, encontramos un amplio abanico de herramientas normativas en materia de igualdad efectiva. Un buen ejemplo de ello son los planes de igualdad, que ponen el foco en igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, implicando un compromiso formal –y se supone material- en cuanto a la abolición de toda discriminación entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. En dicho instrumento centraremos el presente Trabajo de Fin de Grado.

Dadas las circunstancias, nos parece imprescindible tener en cuenta los efectos producidos por la pandemia de la COVID-19, pues lógicamente podría revertir los logros en la materia. Resulta irrenunciable la aplicación de la perspectiva de género siempre, pero aún más en tiempos de crisis.

En definitiva, deberíamos hacer efectivo todo lo dispuesto en el marco normativo existente con el fin de erradicar la discriminación por razón de sexo/género, o por lo menos depurarlo todo lo posible, siendo ya una obligación de derecho internacional, e interno, que vincula a todas las naciones.

II. METODOLOGÍA Y OBJETIVOS

La metodología empleada para la realización de este estudio consistirá en una revisión bibliográfica sobre la materia junto con un análisis, tanto cualitativo como cuantitativo, de los datos e informes relativos al fenómeno objeto de estudio. Además, se llevará a cabo la exploración a través de la legislación correspondiente, desde una perspectiva multinivel, con el objetivo de elaborar el marco teórico necesario para realizar una investigación adecuada y suficiente, de acuerdo con las exigencias de un Trabajo de Fin de Grado.

El presente trabajo se estructura en cuatro partes bien diferenciadas:

En el caso de nuestro primer objetivo será analizar, clasificar y posteriormente reflexionar sobre determinados conceptos como forma de comprensión de estos. Posteriormente, un análisis del progreso de la normativa internacional, europea, nacional y comunitaria en

materia de igualdad entre mujeres y hombres, distinguiendo a través de las diferentes normativas la idea de igualdad ‘formal’ e igualdad ‘material’, partiendo de que para conseguir una igualdad real y efectiva debemos superar con éxito la distinción e interpretación de ambos conceptos.

En segundo lugar, se realizará un análisis de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, efectuando un desglose de los principales objetivos, contenido y características.

En tercer lugar, se llevará a cabo estudio del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, concretando así sus objetivos, su contenido y características.

Reflexionaremos en torno a la eficacia de los Planes de Igualdad, con especial énfasis en las administraciones públicas. Tras dicho análisis pondremos el foco en las corporaciones locales de Alicante y Elche, realizando un repaso por dichos planes y como ha afectado en su medida la COVID-19 a la puesta en funcionamiento o consecución de sus objetivos.

Una vez tomado cuerpo todo lo anterior, concluiremos con una reflexión personal con respecto a la materia estudiada, analizada y elaborada.

III. MARCO NORMATIVO Y TEÓRICO

3.1 LOS OBJETIVOS DEL DESARROLLO SOSTENIBLE: ESPECIAL REFERENCIA AL ODS 5

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible¹ fueron adoptados el pasado 25 de septiembre del año 2015 a través de la unión de objetivos globales entre los que se destaca la erradicación

¹ ‘Objetivos de Desarrollo Sostenible’. Naciones Unidas.
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

de la pobreza, la protección del planeta asegurando una prosperidad mundial y alcanzar la completa igualdad entre hombres y mujeres, tema el cual nos atañe en este trabajo de investigación.

Esta agenda de Objetivos de Desarrollo Sostenible puede considerarse la agenda más ambiciosa que ha presentado, debatido y aprobado toda la sociedad internacional en su conjunto, basada en unos objetivos muy generales y comunes. La rígida hoja de ruta marcada debe tener un final competente y utilizable para el año dos mil treinta. A su vez, estos Objetivos de Desarrollo Sostenible son una completa sucesión de una serie de acuerdos y compromisos que fueron recogidos en los Objetivos de Desarrollo del Milenio² que se incluyeron desde el año dos mil hasta el año dos mil quince.

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) eran:

Objetivo número 1: Erradicar la pobreza extrema y hambre en el mundo.

Objetivo número 2: Lograr la enseñanza primaria universal.

Objetivo número 3: Promover la igualdad entre sexos y la autonomía de la mujer.

Objetivo número 4: Reducir la mortalidad infantil.

Objetivo número 5: Mejorar la salud materna.

Objetivo número 6: Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades.

Objetivo número 7: Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente.

Objetivo número 8: Fomentar una asociación mundial para el desarrollo.

Hasta la fecha, encontramos redactados más de cuatrocientos informes nacionales con el fin de justificar, en la última ronda, un análisis global en el que se destacará todo lo aprendido a fin de construir y elaborar una agenda para el desarrollo post-2015.

² Gómez Gil, Carlos. “Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): una revisión crítica”, *Revista Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, nº 140 2017/2018, pp. 107-118. http://www.cvongd.org/ficheros/documentos/ods_revision_critica_carlos_gomez_gil.pdf

³ “Objetivos de Desarrollo del Milenio”. *Programa de las Naciones Unidas*. https://www.undp.org/content/undp/es/home/sdgoverview/mdg_goals.html (Consulta 01/08/20).

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son⁴:

- Objetivo número 1: Fin de la pobreza.
- Objetivo número 2: Hambre cero.
- Objetivo número 3: Salud y bienestar.
- Objetivo número 4: Educación y calidad.
- Objetivo número 5: Igualdad de género.
- Objetivo número 6: Agua limpia y saneamiento.
- Objetivo número 7: Energía asequible y no contaminante.
- Objetivo número 8: Trabajo decente y crecimiento económico.
- Objetivo número 9: Industria, innovación e infraestructura.
- Objetivo número 10: Reducción de las desigualdades.
- Objetivo número 11: Ciudades y comunidades sostenibles.
- Objetivo número 12: Producción y consumo responsables.
- Objetivo número 13: Acción por el clima.
- Objetivo número 14: Vida submarina.
- Objetivo número 15: Vida de ecosistemas terrestres.
- Objetivo número 16: Paz, justicia e instituciones sólidas.
- Objetivo número 17: Alianzas para lograr los objetivos.

Como bien hemos expuesto con anterioridad, dichos objetivos intentan lograr una completa igualdad entre las personas, aumentar el bienestar social y asegurar la prosperidad.

En nuestro caso, nos centraremos en el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5: Igualdad de género.

“Por ‘género’ entendemos aquellas construcciones socioculturales que diferencian y configuran los roles, las percepciones y los estatus de las mujeres y de los hombres en una sociedad. Por ‘igualdad de género’, se entiende la existencia de una igualdad de oportunidades y de derechos entre las mujeres y los hombres en las esferas privada y

⁴ ‘Objetivos de Desarrollo Sostenible’. *Vicepresidencia segunda del gobierno. Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.* <https://www.agenda2030.gob.es/objetivos/> (Consulta 01/08/20).

pública que les brinde y garantice la posibilidad de realizar la vida que deseen”.⁵ Por lo tanto, se trata de una pieza fundamental a tratar en los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Actualmente estamos pasando por un momento crítico debido a la pandemia producida por la Covid-19 y ante los insuficientes avances en materia de igualdad y, por ende, en derechos de las mujeres, estamos ante un posible y peligroso retroceso en dicha materia.

Por ello, todas aquellas propuestas de reconstrucción, así como todos los recursos que se produzcan para la pronta recuperación deben abordarse desde una fundamental perspectiva de género.⁶

Con el fin de alcanzar la efectiva igualdad de género se han concretado, en el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5, seis metas y tres apartados que la agenda entiende que son enlace de carácter integrado e indivisible.

| |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objetivo 5. Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.⁷ |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo. |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5.2. Eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación. |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5.3. Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz, forzado y la mutilación genital. |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país. |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

⁵ 'Indicadores Unesco de Cultura para el Desarrollo. Igualdad de Género' <http://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf> (Consulta 02/08/20).

⁶ 'Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas', Naciones Unidas, <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/> (Consulta 02/08/20).

⁷ Heras González, Purificación ‘¿Tienen perspectiva de género los ODS?’, en la obra colectiva, Heras González, Purificación; Belmonte Martín, Irene; Reche Tello, Núria; Calabuig Puig, M^a Amparo; Ferrús Batiste, Jordi; Alarcón García, M^a José (coordinación), *Necesidad de la igualdad de género para transformar nuestro mundo*, Diego Marín, Murcia, 2019, pp. 11-38. <http://comunicacion.umh.es/files/2019/05/23-05-19-publicacion-libro-necesidad-igualdad.pdf>

| |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidad de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública. |
| 5.6 Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen. |
| 5.a Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales. |
| 5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres. |
| 5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles. |

Observamos que las metas concretadas en el objetivo número 5 van desde una perspectiva amplia y genérica hasta una perspectiva más específica.

A su vez, las metas planteadas no están dirigidas hacia un número concreto de personas y/o mujeres, sino a que se realicen a través de las decisiones políticas que van dirigidas hacia la población mundial en general, de forma transversal.⁸

Por ello, conseguir la plena igualdad no ha de considerarse solamente desde la óptica del Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5, sino también desde su conexión con los dieciséis objetivos restantes. El logro del empoderamiento de la mujer es un clara ejemplo de ello.

⁸ Heras González, Purificación ‘¿Tienen perspectiva de género los ODS?’’, en la obra colectiva, Heras González, Purificación; Belmonte Martín, Irene; Reche Tello, Núria; Calabuig Puig, M^a Amparo; Ferrús Batiste, Jordi; Alarcón García, M^a José (coordinación), *Necesidad de la igualdad de género para transformar nuestro mundo*, Diego Marín, Murcia, 2019, pp. 11-38. <http://comunicacion.umh.es/files/2019/05/23-05-19-publicacion-libro-necesidad-igualdad.pdf>

Llegados a este punto destacar que es igual de importante la configuración de un ODS, en nuestro caso el número cinco, como la evaluación de éste, pues fundamental medir el grado de cumplimiento de las metas establecidas, algo fundamental en el ciclo de las políticas públicas.

Para la medición y evaluación del ODS 5, se han examinado los siguientes indicadores:⁹

1- Demanda estimada de procesos de contracepción no cubiertos (sobre el porcentaje de mujeres casadas o con pareja de 15 a 49 años).

2- Ratio de media (en años) de escolarización en población de más de 45 años (mujeres/hombres).

3- Tasa de participación en el mercado de trabajo (mujeres/hombres).

4- Porcentaje de escaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales.

5. Brecha salarial de género (total/salario medio de los varones).

Según el informe Índice y Panel de Control de los ODS 2018 no hay ningún país que esté cumpliendo con la previsión de cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible para el año 2030.

Países como México, Brasil e Italia son los que más avanzan en los ODS a través de una definición de las estrategias o con la creación de unidades de coordinación en sus gobiernos. Por otra parte, solo la India y

Alemania han sido capaces del desarrollo de evaluaciones en las que se observe la



⁹ Belmonte, Martín, Irene, “ La ineludible relación entre la Agenda 2030 y las políticas públicas de igualdad”, en la obra colectiva, Heras González, Purificación; Belmonte Martín, Irene; Reche Tello, Núria; Calabuig Puig, M^a Amparo; Ferrús Batiste, Jordi; Alarcón García, M^a José (coordinación), *Necesidad de la igualdad de género para transformar nuestro mundo*, Diego Marín, Murcia, 2019, pp. 39-60. <http://comunicacion.umh.es/files/2019/05/23-05-19-publicacion-libro-necesidad-igualdad.pdf>

inversión necesaria. Por último, Rusia y Estados Unidos son los países que más lejos se encuentran del desarrollo de los ODS, tras ser los países que menos acciones han desarrollado.¹⁰

España se sitúa en el puesto número veintiuno en el ranking global de países evaluados en el índice de 2019 de un total de 162 países. Se sitúa con una calificación de 77,8.

| | | |
|----|------------------------------------------------|--|
| 1 | FIN DE LA POBREZA | |
| 2 | HAMBRE CERO | |
| 3 | SALUD Y BIENESTAR | |
| 4 | EDUCACIÓN DE CALIDAD | |
| 5 | IGUALDAD DE GÉNERO | |
| 6 | AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO | |
| 7 | ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE | |
| 8 | TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO | |
| 9 | INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA | |
| 10 | REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDES | |
| 11 | CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES | |
| 12 | PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLE | |
| 13 | ACCIÓN POR EL CLIMA | |
| 14 | VIDA SUBMARINA | |
| 15 | VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES | |
| 16 | PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS | |
| 17 | ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS | |

| | | | | |
|------------------|--------------|----------------------------|----------------|-----------------------|
| DISMINUYE | IGUAL | CRECE MODERADAMENTE | AUMENTA | NO INFORMACIÓN |
|------------------|--------------|----------------------------|----------------|-----------------------|

Elaboración propia. Fuente: Bertelsmann y SDSN. Sustainable Development Report 2

Si observamos el desarrollo del cumplimiento de los 17 ODS en España, encontramos claras carencias, no obstante, ninguno de ellos se ubica en el indicador rojo.

¹⁰ ‘Publicado el índice ODS 2018, el informe que mide los avances en los Objetivos de Desarrollo Sostenible a nivel mundial’, *Red Española para el Desarrollo Sostenible*. <https://redsdsn.es/sdg-index-2018> (Consulta 06/08/20).

En nuestro caso, si evaluamos el cumplimiento del ODS número 5 en España, observamos que existe una mejora moderada, quedando mucho camino por recorrer.

A continuación, tras consultar el informe de seguimiento realizado en el año 2019, exponemos los indicadores realizados para el ODS 5 en España y la consiguiente positiva, negativa o poco significativa evolución.¹¹

ODS5- IGUALDAD DE GÉNERO

| | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| La demanda de planificación familiar realizada por métodos modernos. (% mujeres casadas o en unión entre las edades 15-49) | 84,5 |  |  |
| La media aritmética de mujeres a hombres que han estado escolarizados, población +25 (%) | 97,0 |  |  |
| Índice de participación en trabajos forzados de mujeres a hombres (%) | 82,1 |  |  |
| Presencia de mujeres en los parlamentos nacionales (%) | 39,1 |  |  |
| Brecha salarial de género (total, % media del salario masculino) | 11,5 |  | - |
| Brecha de género en minutos por día gastados en hacer trabajo no pagado | 143,2 |  | - |

Elaboración Propia. Fuente: Bertelsmann y SDSN. Sustainable Development Report 2

Actualmente, Suecia es el único país con posibilidades de cumplir gran parte de los ODS, pero como hemos dicho con anterioridad, no creemos, basándonos en los análisis, que cumplan los diecisiete ODS en su totalidad en el año 2030.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y en concreto el ODS número cinco, se nos presentan como un importante instrumento para la consecución de una igualdad real y efectiva, en todos los ámbitos y niveles. En este sentido, los planes de igualdad se nos

¹¹ 'Transformations to achieve the Sustainable Development Goals', *Sustainable Development Report 2019*,

http://s3.amazonaws.com/sustainabledevelopment.report/2019/2019_sustainable_development_report.pdf (Consulta 06/08/20).

presentan como una herramienta normativa imprescindible, en la concreción y cumplimiento de dichas metas.

3.2. MANDATOS CONSTITUCIONALES EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

A continuación, trataremos de desgranar toda la normativa en materia de igualdad de género, desde una perspectiva multinivel:

3.2.1 Normativa internacional

El principio de igualdad ante la ley se constituye como un núcleo central en todo el derecho internacional y, además, además se encuentra configurado como Derecho Humano (no solamente concreto, sino también transversal al resto), por lo que añadimos que todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas han aceptado la obligación existente de promover y proteger los derechos a la igualdad y la no discriminación. A continuación, trataremos, de forma cronológica, toda la normativa internacional existente.

En primer lugar, la Carta de las Naciones Unidas fue firmada el 26 de junio en 1945 en San Francisco, entrando en vigor el 24 de octubre de ese mismo año. Esta carta muestra en el preámbulo “Nosotros los pueblos de las Naciones Unidas resueltos [...] a reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas [...]”¹². A su vez, en el artículo 1 se vuelve a tratar los derechos de las mujeres en su artículo 1.3 “realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario, y en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión”.¹³

¹² ‘Preámbulo’, *Carta de las Naciones Unidas*, <https://www.un.org/es/sections/un-charter/preamble/index.html>(Consulta 06/08/20).

¹³ ‘Capítulo I: Propósitos y principios, artículo 1.3’, *Carta de las Naciones Unidas*, <https://www.un.org/es/sections/un-charter/chapter-i/index.html> (Consulta 06/08/20).

En segundo lugar, el 10 de diciembre de 1948 en París fue proclamada la Declaración Universal de Derechos Humanos, destacamos su artículo 2: “ Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, [...], no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía”.¹⁴ A su vez, es importante destacar el artículo 7: “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra provocación a tal discriminación”.¹⁵ Así como el artículo 21: “1. Toda persona tiene derecho a participar [...] 2. Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país. 3. La voluntad del pueblo es la base [...], por sufragio universal e igual y por voto secreto u otro procedimiento equivalente que garantice la libertad del voto”.¹⁶ Por último, destacar el artículo 23 con especial énfasis en su segundo punto: “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”.¹⁷

En tercer lugar, en el año 1979 fue aprobada la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y posteriormente ratificada por España en 1983. Fue creada como complemento a la Declaración Universal de los Derechos Humanos a través de la cual se potencia la participación de la mujer en todas las esferas, en igual de condiciones con el hombre, porque sin esa participación no sería posible una igualdad real y efectiva. En su artículo 1 destaca la expresión ‘discriminación contra la mujer’ como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre

¹⁴ ‘Artículo 2’, *Declaración Universal de Derechos Humanos*, <https://www.un.org/es/sections/un-charter/chapter-i/index.html> (Consulta 08/08/20).

¹⁵ ‘Artículo 7’, *Declaración Universal de Derechos Humanos*, <https://www.un.org/es/sections/un-charter/chapter-iii/index-2.html> (Consulta 08/08/20).

¹⁶ ‘Artículo 21’, *Declaración Universal de Derechos Humanos*, <https://www.un.org/es/sections/un-charter/chapter-iv/index.html> (Consulta 08/08/20).

¹⁷ ‘Artículo 23.2’, *Declaración Universal de Derechos Humanos*, <https://www.un.org/es/sections/un-charter/chapter-v/index.html> (Consulta 08/08/20).

y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”¹⁸.

Cabe destacar que, en el año 1975, se proclama el Año Internacional de la Mujer¹⁹ por Naciones Unidas y, correlativamente se pone en funcionamiento la primera Conferencia Mundial de la Mujer, celebrada en México y posteriormente, en el año 1980 en Copenhague, en el año 1985 en Nairobi y en 1995 en Beijing. La Asamblea tomó la principal decisión de proclamar el Año Internacional como forma de reforzar el reconocimiento del principio de igualdad entre hombres y mujeres, de hecho y derecho. A través de la proclamación del Año Internacional de la Mujer, por primera vez, y tras la Conferencia Mundial sobre la condición jurídica social de la mujer celebrada en México en 1975 la mujer adquiere una posición importante en la toma de decisión y de participación de estas.

En el año 1980, en la ciudad de Copenhague se celebró la Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la mujer ²⁰cuya finalidad era examinar y supervisar el cumplimiento del plan de la primera conferencia, con especial hincapié en el empleo, la salud y la educación. Es en este momento cuando comienza la apertura de una brecha entre la igualdad formada o legal reconocida, y la igualdad real y efectiva.

Más adelante, en el año 1985, se celebró la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer, localizada en Nairobi. Como la anterior, su función principal fue la evaluación del decenio de la mujer. Se incluye un cambio de vital importancia en cuanto a la participación de la mujer, pasando de configurarse como un derecho legítimo de estas a considerarse como una auténtica necesidad con relación al pleno desarrollo social, político y laboral.

¹⁸ ‘Artículo 1 y ss.’, *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx> (Consulta 12/08/20).

¹⁹ ‘Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer’, *Naciones Unidas de los Derechos Humanos*, <https://ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx> (Consulta 12/08/20).

²⁰ ‘Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz’, *Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género*. https://violenciagenero.igualdad.gob.es/marcoInternacional/ambitoInternacional/ONU/Conferencias_Mujer/Copenhague/home.htm (Consulta 12/08/20).

La cuarta Conferencia Mundial de la Mujer se celebró en el año 1995 en Beijing. De todas las celebradas con anterioridad, esta fue la que más impacto mundial tuvo tras conseguir la mayor participación de países hasta la fecha y sobre todo por las medidas aprobadas en las que se alude al concepto de género y la necesidad de luchar contra su naturaleza con el posterior progreso de las mujeres e impulsado la importancia de alternar los roles sociales entre los diferentes sexos en la sociedad. Se aprueba una Declaración y una Plataforma de Acción que establece una serie de medidas y objetivos concretos.

Por último, he de destacar la aprobación de la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, - Objetivos de Desarrollo Sostenible-. En el año 2015 la Organización de las Naciones Unidas adoptó un total de diecisiete objetivos con el fin de mejorar las condiciones de vida de las personas entre los que se destaca el objetivo número cinco con el logro de la igualdad de género.

3.2.2 Normativa de la Unión Europea

El Tratado de Ámsterdam²¹ fue firmado el 2 de octubre de 1997, manifestando que la normativa europea se fundaba en los principios de libertad, democracia, respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, así como del Estado de Derecho. Con la entrada en vigor de este, el 1 de mayo de 1999, puso en el epicentro el principio de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres, configurándose, así como una de las directrices fundamentales en la política europea.

El Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión proclaman la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE en los que define ²²“los derechos fundamentales de tipo civil, político, económico y social, relativos a dignidad, libertad, igualdad, solidaridad, ciudadanía y justicia, que la unión garantiza”. Esta fue proclamada por el Consejo Europea de Niza, en diciembre de 2000, tras un periodo de elaboración basado en los

²¹ ‘Los Tratados de Maastricht y Ámsterdam’, *Fichas temáticas sobre la Unión Europea*, <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/3/los-tratados-de-maastricht-y-amsterdam> (Consulta 12/08/20).

²² ‘Carta de los Derechos Fundamentales de la UE’, *Unión Europea y Acción Exterior*, [https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=2750&IDTIPO=11&RASTRO=c764\\$m2574#:~:text=La%20Carta%20define%20los%20derechos,justicia%2C%20que%20la%20Unión%20garantiza](https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=2750&IDTIPO=11&RASTRO=c764$m2574#:~:text=La%20Carta%20define%20los%20derechos,justicia%2C%20que%20la%20Unión%20garantiza) (Consulta 12/08/20).

Tratados de la UE, los Convenios Internacionales, las tradiciones constitucionales comunes de los Estados miembros y distintas declaraciones del Parlamento Europeo.

Si ponemos especial énfasis a los últimos años, encontramos diferentes instrumentos comunitarios que desarrollan el principio fundamental de igualdad de forma más extensa. Como ejemplo, remarcamos los siguientes:

- La Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.²³
- La Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso de bienes y servicios y su suministro.²⁴
- 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.²⁵
- El Reglamento (CE) n° 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, 20 de diciembre de 2006, por el que se crea un Instituto de Igualdad de Género.²⁶

Cabe destacar el Convenio de Estambul²⁷ como aquel, dentro del contexto europeo, en el ámbito de la violencia de género y de la violencia doméstica. Su fantástica perspectiva multidisciplinar permitía interrelacionar entre sí las 4p²⁸. Se trata de un texto que nace con falta de compromiso ya que a pesar de que cuya elaboración se dio por finalizada en el año 2011, no fue hasta el año 2014 cuando finalmente entra en vigor. Entre los 47

²³ ‘Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación’, *Boletín Oficial del Estado*, <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2000-82357> (Consulta 12/08/20).

²⁴ ‘Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro’, *Boletín Oficial del Estado*, <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2004-82937> (Consulta 12/08/20).

²⁵ ‘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 (refundición)’, *Boletín Oficial del Estado*, <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2006-81416> (Consulta 12/08/20).

²⁶ ‘Reglamento (CE) n° 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de diciembre de 2006, por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género’, *Parlamento Europeo*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32006R1922> (Consulta 12/08/20).

²⁷ López de Zubiría Díaz, Sandra, ‘El Convenio de Estambul en la lucha contra la violencia de género: análisis crítico’, *Letras jurídicas: Revista de los investigadores del Instituto de Investigaciones Jurídicas U. V.*, N° 39, 2019, p. 203 y ss. <http://www.letrasjuridicas.com.mx/wp-content/uploads/2019/02/R39-Art12.pdf> (Consulta 12/08/20).

²⁸ Prevención, Protección de las víctimas, persecución de agresores y políticas coordinadas e integradas.

Estados que forman el Consejo de Europa, 14 Estados²⁹ protagonizan la ya comentada falta de compromiso. Pero, por el contrario, se ‘permitiría la incorporación a cualquier Estado, siendo invitado por el Comité de Ministros a través de un procedimiento expuesto en dicho artículo’ según versaba el artículo 76. Tras existir dicha posibilidad, ningún Estado ajeno al Consejo de Europa se ha adherido.

Añadimos que cualquier Estado puede reservarse el derecho a no aplicar o de aplicar solo en condiciones específicas aquellas que se encuentre en el artículo 30.2, sobre la indemnización de las víctimas. A su vez, la admisión con relación a la competencia de los Estados para adoptar medidas legislativas u otras cuando el delito sea cometido ‘por una persona que tenga su residencia habitual en su territorio’. A su vez, los artículos 36,37,38 y 39 (violencia sexual, matrimonio forzoso, mutilación genital y esterilización) ‘las partes adoptarán medidas legislativas o de otro tipo necesarias para que su competencia no esté subordinada a la condición de que los hechos también estén tipificados en el territorio el que se hayan cometido’. Muy parecido ocurre con el artículo 55.1, en lo que se refiere al artículo 35 (violencia física), de delitos de ‘menor importancia’. En muchas ocasiones, estos delitos menores pueden desembocar en una violencia de gran envergadura como podría llegar a ser un asesinato. En el artículo 59, sobre el estatuto de residente en situaciones particularmente difíciles y sobre la posibilidad de establecer medidas que garanticen a las víctimas la oportunidad de tener un permiso de residencia autónomo, la suspensión de procedimientos de expulsión, etc., por lo que también se admiten reservas. Por último, la admisión de la reserva del derecho es posible a prever sanciones no penales, en lugar de sanciones penales, con respecto a conductas que se indican en los artículos 33 y 34.³⁰

La elaboración de dicho documento lo podríamos valorar de forma positiva en cuanto a acciones contra la violencia de las mujeres, pero el contenido levanta dudas en cuanto a la aplicación de este y de la fuerza de este ya que las reservas de derecho desvirtúan la acción imposibilitando el poner un coto a un problema real. Es importante añadir que inicialmente, este documento no fue elaborado con un enfoque total frente a la violencia

²⁹ Ucrania, Reino Unido, Eslovaquia, Moldavia, Lituania, Letonia, Liechtenstein, Irlanda, Hungría, República Checa, Bulgaria, Armenia, Azerbaiyán y Rusia.

³⁰ Violencia psicológica y acoso.

de género, el cual se tuvo que añadir al mismo la incorporación de la violencia doméstica para poder conseguir un acuerdo entre todas las partes.

3.2.2 Normativa de España

En cuanto a la normativa española, esta se encuentra influenciada en gran parte por las directrices internacionales y de la Unión Europea. Vemos que la normativa ha experimentado importantes avances en materia de igualdad.

En la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres³¹ encontramos nuestro referente normativo materia de igualdad. Esta ley orgánica surge del empuje de todo el marco normativo mencionado anteriormente, con el fin de eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres. Es necesario añadir que no es en este texto cuando surge por primera vez en España la perspectiva de género, pues ya quedaban reflejados en textos normativos anteriores.

En la Constitución Española, la igualdad aparece regulada en diversos preceptos, más concretamente en tres:

En primer lugar, en el artículo 1.1 CE³² ‘España se constituye en un Estado Social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la igualdad y el pluralismo político.

En segundo lugar, en el artículo 9.2 CE³³ ‘Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social’.

³¹ ‘Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres’, *Boletín Oficial del Estado*, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115#:~:text=Art%C3%ADculo%203.,familiares%20y%20el%20estado%20civil>. (Consulta 13/08/20).

³² ‘Artículo 1’, *Constitución Española*, <https://app.congreso.es/consti/constitucion/indice/titulos/articulos.jsp?ini=1&fin=9&tipo=2> (Consulta 13/08/20).

³³ ‘Artículo 9.2’, *Constitución Española*, <https://app.congreso.es/consti/constitucion/indice/titulos/articulos.jsp?ini=1&fin=9&tipo=2> (Consulta 13/08/20).

Por último, en el artículo 14 CE “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Del mismo modo, encontramos la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno³⁴ en las que exactamente se cambia los artículos 22 y 24 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, con relación a la iniciativa legislativa del Gobierno y del procedimiento de elaboración de los reglamentos.³⁵ En esta nueva ley se viene a establecer la obligación de adjuntar los anteproyectos de ley y reglamentos normativos de un informe sobre el impacto de género de las medidas acordadas en estos.

Por otro lado, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, se trata de una norma de suma importancia en la que se abarca ‘aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas [...]. Igualmente se aborda con decisión la respuesta punitiva que deben recibir todas las manifestaciones de violencia que esta Ley regula’.³⁶

Llegados a este punto debemos destacar el importante abanico normativo autonómico en la materia. Nivel normativo que en muchas ocasiones se ha adelantado al legislador estatal en lo relativo a la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Claros ejemplos de ello son: la Ley 2/1988, de 5 de febrero, sobre creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. Y la Ley 11/1989, de 10 de julio, de Creación del Instituto Catalán de las Mujeres.

Con relación al cuerpo normativo autonómico, en material de igualdad encontramos la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León y la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres

³⁴ ‘Ley Orgánica 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno’, *Boletín Oficial del Estado*, <https://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2003-18920> (Consulta 14/08/20).

³⁵ ‘Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno’, *Boletín Oficial del Estado*, <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1997-25336> (Consulta 14/08/20).

³⁶ ‘Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género’ *Boletín Oficial del Estado*, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760> (Consulta 14/08/20).

en la Comunidad Valenciana. Observamos que, una vez aprobada la ley estatal de la que posteriormente trataremos, la lista de leyes autonómicas se amplía de forma contundente como, por ejemplo, con la inclusión de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia.

En el caso de centrarnos en esta década, encontramos una decena de leyes más, entre las que destaca la Ley 1/2011, de 1 de marzo, de evaluación del impacto de género en Castilla y León y la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura, entre otras. Así como, recientemente se ha elaborado la Ley 6/2019, de 25 de noviembre, del Estatuto de Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha, cuyo objetivo es garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el medio rural.

La gran parte de las Comunidades Autónomas han elaborado sus propias leyes en materia de igualdad como por ejemplo la Ley canaria 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género, seguida de la Ley cántabra 1/2004, de 1 de abril, Integral para la Prevención de la Violencia Contra las Mujeres y la Protección a sus víctimas.

Las propias autonomías, en sus Estatutos ya hablan de garantizar la igualdad efectiva para su ciudadanía, con independencia del sexo, adoptando aquellas decisiones que se crean oportunidades con el fin de conseguir dicho objetivo.

Por lo tanto, podemos concluir que a pesar de que existiese normativa jurídica con anterioridad a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se trata de la ley más importante en materia de igualdad, por su extensa y detallada normativa en materia de igualdad de género y no discriminación.

3.3. LA LEY ORGÁNICA 3/2007 DE 22 DE MARZO PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

La igualdad se trata de un derecho universal, y un valor de la democracia, reconocido en determinados textos de carácter internacional que versan sobre derechos humanos. En el

año 2007, se aprobó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuya aprobación supuso ‘*un punto de inflexión*’ en las políticas realizadas en material de igualdad en España.³⁷

Como hemos detallado con anterioridad, en el artículo 14 de nuestra Constitución se proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por ello, esta Ley 3/2007, afecta del mismo modo a todas las políticas públicas en española, sin importar el nivel, ya sea nacional, autonómica o local.³⁸

Su aprobación, poco más de 10 años, le ha puesto a la vanguardia de las leyes de igualdad en España, en la que se muestra una evidente voluntad de equiparar a las personas, ya sean hombres o mujeres, así como eliminar todo tipo de discriminación. Por lo tanto, el poder legislativo del momento tenía claro que quería elaborar una ley que no responda a una política específica de igualdad efectiva exclusiva para el género femenino.³⁹

El artículo 1 de la Ley dicta: ‘‘Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, [...]’’. Por ende, la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres ha de incorporarse a todas las políticas públicas y en todas las fases del proceso de las políticas. Lo más efectivo hasta el momento es la creación de un *check-list* en el que se evalúa la perspectiva de género en todas las políticas, programas, planes, etc.

Por ello, estamos ante una ley transversal, debido a que el contenido de ésta se extiende a todos los ámbitos de la vida. Por ende, la transformación de nuestro ordenamiento jurídico debe ser máxima con el fin de conseguir una igualdad efectiva y real.

³⁷ ‘Nuestra historia’, *Instituto de la Mujer y para la Igualdad de* <http://www.inmujer.gob.es/elInstituto/historia/home.htm> (Consulta 17/08/20).

³⁸ Galera Victoria, Adoración, ‘La actividad legislativa en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres’, *Investigación y género, inseparables en el presente y en el futuro: IV Congreso Universitario Nacional Investigación y Género*, pp 567-590 https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/39770/Pages%20from%20Investigacion_Genero_12-409-1096-10.pdf?sequence=1&isAllowed=y (Consulta 17/08/20).

³⁹ Molina-Hermosilla, Olimpia, ‘Igualdad efectiva entre mujeres y hombres: De la conciliación a la corresponsabilidad social’, *Revista de Antropología Experimental*, 2017, nº 16, pp. 27 y ss.

El derecho constitucional de la igualdad ha de hacerse efectivo y por ello, el artículo 11 de dicha ley establece que *'los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres'*. En este sentido las medidas de acción positiva deben ser totalmente proporcionales a la magnitud y naturaleza del objetivo a alcanzar, para cada caso concreto, ya que sino incurriríamos en una discriminación.⁴⁰

Estamos ante una Ley Orgánica de carácter dual, por centrarse, por un lado, en políticas específicas y por otro lado en políticas de carácter genérico y transversal.⁴¹

En cuanto a su contenido, el artículo 17 y siguientes adquieren especial relevancia debido a su importancia en cuanto a su relación con los Planes Estratégicos de Igualdad de Oportunidades, dado que será el Gobierno, donde tenga competencia, *'aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo'*⁴². Del mismo modo, será el Gobierno el que *'elaborará un informe periódico sobre el conjunto de sus actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres'*, según dicta su artículo 18⁴³ que en este caso se deberá dar cuenta a las Cortes Generales. Por último, con relación a los informes, destaca en su artículo 19 la importancia de los informes de impacto de género donde *'los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de*

⁴⁰ 'Artículo 11: Acciones Positivas', *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115#:~:text=Esta%20Ley%20tiene%20por%20objeto,singularmente%2C%20en%20las%20esferas%20pol%C3%ADtica%2C>. (Consulta 18/8/20)

⁴¹ Álvarez Conde, Enrique; Tur Ausina, Rosario, *Derecho Constitucional*, Tecnos, Madrid, 2018, p. 313.

⁴² 'Artículo 17: Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades', *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115#:~:text=Esta%20Ley%20tiene%20por%20objeto,singularmente%2C%20en%20las%20esferas%20pol%C3%ADtica%2C>. (Consulta 18/8/20).

⁴³ 'Artículo 18: Informe periódico', *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115#:~:text=Esta%20Ley%20tiene%20por%20objeto,singularmente%2C%20en%20las%20esferas%20pol%C3%ADtica%2C>. (Consulta 18/8/20)

género'.⁴⁴ Todo lo anteriormente mencionada debe estar garantizado el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres que es el órgano colegiado responsable de la responsabilidad de las políticas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales será la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres.⁴⁵

En relación a su estructura, nos encontramos ante una Ley Orgánica compleja, con un Título Preliminar, ocho Títulos, treinta y una disposiciones adicionales, doce transitorias, una disposición derogatoria y ocho disposiciones finales. ⁴⁶

En su Título I, '*El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación*', se comprende los primeros conocimientos esenciales de igualdad como es la igualdad de trata e igualdad de oportunidades que ambas nociones afectan tanto al empleo público como al empleo privado y en dicho título se exponen las diversas consecuencias de realizar algún tipo de discriminación.⁴⁷

Su Título II, '*Políticas públicas para la igualdad*'⁴⁸ se encuentra fragmentado en dos capítulos. En primer lugar, se centra en los principios generales de actuación de los poderes públicos en los que se incluye los nombramientos con relación a los cargos públicos de forma equilibrada entre hombres y mujeres, poniendo cuotas mínimas y máximas para ambos. Así como también se incluye el Plan Estratégico de Igualdad de

⁴⁴ 'Artículo 19: Informes de impacto de género', *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115#:~:text=Esta%20Ley%20tiene%20por%20objeto,singularmente%2C%20en%20las%20esferas%20pol%C3%ADtica%2C> (Consulta 18/8/20).

⁴⁵ 'Artículo 76: Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres', *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115#:~:text=Esta%20Ley%20tiene%20por%20objeto,singularmente%2C%20en%20las%20esferas%20pol%C3%ADtica%2C> (Consulta 18/8/20).

⁴⁶ 'Disposiciones finales', *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115#:~:text=Esta%20Ley%20tiene%20por%20objeto,singularmente%2C%20en%20las%20esferas%20pol%C3%ADtica%2C> (Consulta 18/8/20).

⁴⁷ 'Título I: El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación', *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115#:~:text=Esta%20Ley%20tiene%20por%20objeto,singularmente%2C%20en%20las%20esferas%20pol%C3%ADtica%2C> (Consulta 18/8/20).

⁴⁸ 'Título II: Políticas públicas para la igualdad', *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115#:~:text=Esta%20Ley%20tiene%20por%20objeto,singularmente%2C%20en%20las%20esferas%20pol%C3%ADtica%2C> (Consulta 18/8/20).

Oportunidades, el informe periódico del Gobierno sobre las actuaciones que se realizan y la aplicación del principio de igualdad de género, explicado anteriormente. Por último, se incluye aquellos informes de impacto de género, así como las diversas estadísticas realizadas. En segundo lugar, se adquieren las medidas de acción positiva de las políticas públicas en diversos ámbitos como por ejemplo educación, cultura y sanidad. A su vez, garantizar la igualdad en los medios rurales y en las Administraciones Públicas.⁴⁹

En el Título III se relaciona la igualdad y los medios de comunicación en el que se expone diversas directrices de actuación para una mejor comunicación de una imagen igualitaria y evitar la discriminación o la utilización de un lenguaje sexista. Dicho Título no incluye capítulos por lo que estamos ante un título breve.⁵⁰

En cuanto al Título IV, *'el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades'* se hace especial mención al ámbito laboral privado. El ámbito laboral, tanto privado como público es uno de los focos de discriminación debido a que es donde más casos y denuncias por el incumplimiento de las leyes de igualdad existen. Cabe destacar el techo de cristal, diferencia salarial, limitación de movilidad geográfica, etc. Por eso, a la hora de realizar esta ley, la persona encargada ha realizado un especial énfasis en este capítulo, dándole toda la importancia que se merece.⁵¹

Con relación a su Título V, se regula el principio de igualdad en el empleo público donde se potencia diversas actuaciones a favor de la igualdad para las Administraciones Públicas, donde tiene importancia la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos, como hemos mencionado en el Título IV el techo de cristal.⁵² Esa

⁴⁹ 'Exposición de Motivos', *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115#:~:text=Esta%20Ley%20tiene%20por%20objeto,singularmente%2C%20en%20las%20esferas%20pol%C3%ADtica%2C> (Consulta 18/8/20).

⁵⁰ 'Título III: Igualdad y medios de comunicación', *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115#:~:text=Esta%20Ley%20tiene%20por%20objeto,singularmente%2C%20en%20las%20esferas%20pol%C3%ADtica%2C> (Consulta 18/8/20).

⁵¹ 'Título IV: El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades', *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115#:~:text=Esta%20Ley%20tiene%20por%20objeto,singularmente%2C%20en%20las%20esferas%20pol%C3%ADtica%2C> (Consulta 18/8/20).

⁵² Techo de cristal: es la barrera invisible, muy difícil de superar, que dificulta que las mujeres, a pesar de tener la misma cualificación y méritos que sus compañeros, accedan a los altos puestos de poder de las organizaciones, la política y las empresas. Tiene su origen en 1978.

misma responsabilidad en las Administraciones Pública es exigida en las Fuerzas Armadas y en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. Dicho capítulo se sitúa como unión al anterior debido a la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, uno más centrado en el ámbito privado y el segundo centrado en el ámbito público.⁵³

En el título VI, *‘Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro’* no se realiza distinción en cuanto ámbito público y ámbito privado, pues se menciona los seguros. Se impone la obligación de igualdad de tratado en el acceso a bienes y servicios *‘fuera del ámbito de la vida privada y familiar, estarán obligadas, en sus actividades y en las transacciones consiguientes, al cumplimiento del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, evitando discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo’*. Se pone especial relieve la protección en situación de embarazo en el que *‘ningún contratante podrá indagar sobre la situación de embarazo de una mujer demandante de los mismos, salvo por razones de protección de salud’*. En caso de incumplimiento o de sufrir una conducta discriminatoria, *‘tendrá derecho a indemnización por los daños y perjuicios sufridos’*.⁵⁴

El Título VII, *‘La igualdad en la responsabilidad social de las empresas’* se trata de un título muy breve, sin capítulos en él. Se regula, de forma voluntaria, acciones con el fin de promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social a través de la responsabilidad social.⁵⁵

⁵³ ‘Título V: El principio de igualdad en el empleo público’, *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115#:~:text=Esta%20Ley%20tiene%20por%20objeto,singularmente%2C%20en%20las%20esferas%20pol%C3%ADtica%2C> (Consulta 18/8/20).

⁵⁴ ‘Título VI: Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro’, *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115#:~:text=Esta%20Ley%20tiene%20por%20objeto,singularmente%2C%20en%20las%20esferas%20pol%C3%ADtica%2C> (Consulta 18/8/20).

⁵⁵ ‘Título VII: La igualdad en la responsabilidad social de las empresas’, *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115#:~:text=Esta%20Ley%20tiene%20por%20objeto,singularmente%2C%20en%20las%20esferas%20pol%C3%ADtica%2C> (Consulta 18/8/20).

Por último, en cuanto a títulos, nos encontramos el Título VII *'Disposiciones organizativas'*⁵⁶ destinadas a garantizar la igualdad de género. Nos encontramos ante los siguientes organismos:

En primer lugar, la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres. Se trata de un órgano colegiado encargado de la coordinación de las políticas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales y garantizar de esta forma el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres. Su funcionamiento y su composición será determinado en base al reglamento. Esta comisión ha sufrido una modificación de la estructura impulsada por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e igualdad cuyo fin único ha sido la inclusión entre sus funciones *'competencias en materia de violencia de género'*.⁵⁷

En segundo lugar, las Unidades de Igualdad, quedan reguladas en la presente ley y se recoge que *'en todos los Ministerios se encomendará a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia'*. Entre las que se destaca la información estadística, elaboración de estudios que promuevan la igualdad, asesoramiento sobre impacto por razón de género, el fomento del conocimiento mediante la formulación de propuestas de acciones formativas y, por último, velar por el cumplimiento de esta ley.

Para terminar, el Consejo de Participación de la Mujer, creado como órgano de consulta y asesoramiento, *'con el fin esencial de servir de cauce para la participación de las mujeres en la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y la lucha contra la discriminación por razón de sexo'*. En dicho consejo se establecerá, mediante reglamento, el régimen de funcionamiento, competencias y composición, donde se garantizará pues la participación del conjunto de

⁵⁶ 'Título VIII: Disposiciones organizativas, *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115#:~:text=Esta%20Ley%20tiene%20por%20objeto,singularmente%2C%20en%20las%20esferas%20pol%C3%ADtica%2C>. (Consulta 20/8/20).

⁵⁷ 'La Comisión Interministerial de Igualdad entre Mujeres y Hombres ampliará sus funciones al ámbito de la violencia contra la mujer', *Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social*, <https://www.mschs.gob.es/gabinete/notasPrensa.do?id=3009#:~:text=La%20Comisi%C3%B3n%20Interministerial%20de%20Igualdad%20entre%20Mujeres%20y%20Hombres%20es,derecho%20a%20la%20igualdad%20entre>. (Consulta 20/08/20).

las Administraciones Públicas y de las asociaciones y organizaciones de mujeres de ámbito estatal.⁵⁸

Por otro lado, encontramos las disposiciones adicionales donde se especifican las modificaciones de las leyes vigentes afectadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con el objetivo de conseguir adaptarse a las exigencias de ésta.

A continuación, nos encontramos con las disposiciones transitorias, en las cuales se establece el régimen temporalmente aplicable como son en determinados aspectos de la ley aquí detallada, como son los nombramientos y procedimientos o el distintivo empresarial en materia de igualdad.

Esta Ley Orgánica finaliza con las disposiciones finales, que mencionan aspectos tales como la naturaleza de Ley, el fundamento constitucional y la relación existente con el ordenamiento comunitario, así como la fecha de entrada en vigor.

Cabe resaltar que, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, fue aprobada en 2007, pues ha sido objeto de diversas modificaciones con el fin de adaptarla a nuestros días y a las nuevas realidades sociales a través de su contenido. En marzo del año 2019, se ubica su reforma más significativa, ya que anteriormente había sido objeto de reformas en 2013⁵⁹ y en el año 2009⁶⁰. La que trataremos con especial atención en el próximo punto será la reforma de 2019, en virtud del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

⁵⁸ ‘Capítulo I: Objeto, naturaleza y funciones’, *Real Decreto 1791/2009, de 20 noviembre, por el que se regula el régimen de funcionamiento, competencias y composición del Consejo de Participación de la Mujer*, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2009-20160> (Consulta 20/08/20).

⁵⁹ ‘Reforma año 2013’, *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115&tn=1&p=20130727> (Consultado 20/08/20).

⁶⁰ ‘Reforma año 2009’, *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115&tn=1&p=20091007> (Consulta 20/08/20).

3.4. REAL DECRETO-LEY 6/2019, DE 1 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES PARA GARANTÍA DE LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

Las nuevas realidades sociales necesitan de un nuevo marco jurídico que permita avanzar hacia la plena igualdad. Por eso, buscando esa plena igualdad se crea el Real Decreto-ley ⁶¹ 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en el que se incluirá medidas que son consideradas ‘de extraordinaria y urgente necesidad’ con el fin de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en los ámbitos del empleo y de la ocupación.

Con anterioridad, hemos detallado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyo objetivo principal ha sido hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, ‘*en particular mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres*’. Ha sido una ley totalmente pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España. Los resultados no han sido los deseados debido a que no se ha garantizado la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades. A su vez, la brecha salarial no ha sido reducida por lo que ha sido requerida una actuación de forma urgente e inminente como ha sido a través de la promulgación de dicho Decreto-ley.⁶²

Como hemos dicho anteriormente, la igualdad se configura como un derecho universal que debe cumplirse y son los poderes públicos los encargados de hacer cumplir la legislación y adoptar las medidas específicas a favor de la mejores en el caso de que existan situaciones evidentes de discriminación. Dichas acciones realizadas por los poderes públicos deberán ser de formar razonada y proporcionadas en base al objetivo que se quiere conseguir.

⁶¹ Se trata de una norma jurídica con rango de ley, que emana del poder ejecutivo y es dictada en caso de extraordinaria y urgente necesidad. Requiere de posterior convalidación o ratificación de parte del poder legislativo.

⁶² ‘Exposición de motivos’, *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244>. (Consulta 21/08/20)

Por consiguiente, este decreto-ley pretende avanzar hacia una igualdad real y efectiva, con unos claros objetivos y por eso, contiene siete artículos que conciernen a la modificación de las siete normas con rango de ley que incurren de forma clara en la igualdad entre hombres y mujeres.

Tras lo detallado analizaremos los cambios más significativos:

En primer lugar, se persigue el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través de la progresiva ampliación del permiso de paternidad o de la persona distinta a la madre biológica. Tras su entrada en vigor y durante todo el año 2019, se pasó de las cinco semanas a las ocho. A partir del 1 de enero de 2020 ha pasado de las ocho semanas a las doce semanas. Por último, se espera que en el año 2021 será cuando no exista una diferencia entre ambos progenitores, teniendo ambos permisos iguales, en este caso intransferibles de dieciséis semanas, con la excepción de un parto múltiple que será ampliable en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Por lo tanto, en la actualidad, nos encontramos que los permisos siguen siendo desiguales a la espera del año 2021.⁶³

A través del presente decreto-ley, se acuerda la interrupción del cómputo de los contratos de trabajo tipificados como formación y/o prácticas en las situaciones de *'incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género'*. Lo más destacado es este caso es violencia de género debido a que las demás situaciones ya se encuentran establecidas en otros artículos. Asimismo, se extiende, al período de prueba, la declaración de nulidad del despido cuando el motivo sea el embarazo de la persona que trabaja, cuya efectividad cumple desde su inicio hasta la suspensión del contrato por nacimiento o cuidado del menor.⁶⁴

⁶³ 'Artículo 18', *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244>. (Consulta 21/08/20).

⁶⁴ 'Artículo 2', *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244>. (Consulta 21/08/20).

Por último, en cuanto al derecho a la ausencia en el trabajo, se reconoce el derecho a una hora de ausencia del progenitor, lo que es entendido como el permiso de lactancia hasta que este cumpla nueve meses. *‘La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples’*. Dicho permiso puede ser acogido por una reducción de su jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas. Por último, en caso de la existencia de un nacimiento prematuro de hija o hijo, se tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, *‘con la disminución proporcional del salario’*. Mismo caso para aquellos casos que se encuentren, por cualquier causa, hospitalizados a continuación del parto.⁶⁵

En segundo lugar, tiene total relación con las empresas debido a que progresivamente deben de elaborar y aplicar un plan de igualdad que contentan unas medidas que puedan ser evaluables con el fin de eliminar todo tipo de discriminación existente en el ámbito laboral. Con anterioridad al real decreto-ley, en su artículo 45.2, solo existía la obligación de elaborar un plan de igualdad a las grandes empresas. Evidentemente, la mayoría de las empresas en nuestro país, España, no lo aplicaban debido a que el 99,88%⁶⁶ de las empresas son pymes, es decir, entre 0 y 259 personas asalariadas. Por ende, la aplicación de esta norma, hasta ahora, ha sido insignificante, en tanto en cuanto las grandes empresas no llegan ni a un 0,5% del total de estas existentes.⁶⁷

Tras lo establecido en este decreto-ley, las empresas que cuenten con más de ciento cincuenta personas empleadas y hasta el máximo de doscientas cincuenta tendrán un año para poder elaborar y aprobar los planes de igualdad, es decir, contaban hasta el pasado siete de marzo de dos mil veinte. En el caso de empresas de más de cien hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, estas dispondrán de dos años para la aprobación de los planes de igualdad. Por lo tanto, tendrán de plazo hasta el siete de marzo de dos mil veintiuno. Por último, las empresas que dispongan de entre cincuenta y cien trabajadores,

⁶⁵ ‘Artículo 9’, *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244>. (Consulta 21/08/20).

⁶⁶ Fuente: Directorio Central de Empresas.

⁶⁷ ‘Publicado el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medida surgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Servicio Público de Empleo Estatal’, https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/historico-de-noticias/2019/detalle-noticia.html?folder=/2019/Marzo/&detail=rd_igualdad_trato_empleo_ocupacion (Consulta 21/08/20).

el plazo existente será de tres años, es decir, hasta el día siete de marzo de dos mil veintidós.⁶⁸

Del mismo modo, en dicho decreto-ley se integra una totalidad de medidas que son evaluación, cuyo fin último es eliminar las dificultades que impiden la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres con relación al ámbito empresarial. Por tanto, se deben realizar un *'diagnóstico negociado, en su caso con la representación legal de las personas trabajadoras'*, entre las que se debe incluir tales como las condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, el proceso de selección y contratación, la clasificación profesional, la formación y la promoción profesional y la prevención del acoso sexual por razón de sexo en lo más destacado. Surge un nuevo concepto en sustitución de conciliación como es el *'ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral'*.

Del mismo modo, como novedad se introduce el concepto de 'Trabajo de igual valor', en tanto en cuanto continua la lucha contra la discriminación salarial debido a que es una lucha histórica. Por lo tanto, se establece de forma obligatoria que, a misma tarea laboral, mismo salario con el fin de eliminar todo tipo de discriminación existente por razón de sexo. A su vez, se impone la obligación a las empresas de llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las precepciones extrasalariales desagradados. Estos datos pueden ser conocidos por cualquier persona con interés directo.⁶⁹

Por último, cabe decir que la aprobación de este Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación supone un avance importante en materia de igualdad, en tanto en cuanto se regulan o se mejoran determinados aspectos de la Ley Orgánica 3/2007, de

⁶⁸ 'Artículo 1', *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244>. (Consulta 21/08/20).

⁶⁹ Pastor Martínez, Alberto, 'Las medidas laborales del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación'. *Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, Mayo, 2019 pp. 187-09 https://www.researchgate.net/publication/332949968_Las_medidas_laborales_del_Real_Decreto-Ley_62019_de_1_de_marzo_de_medidas_urgentes_para_garantia_de_la_igualdad_de_trato_y_de_oportunidades_entre_mujeres_y_hombres_en_el_empleo_y_la_ocupacion_un_paso (Consulta 21/08/20).

22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Los cambios más importantes son incorporados de forma progresiva debido a la importancia de tales mejorar. Aún queda mucho camino por realizar, pero si se continúa por este, algún día, probablemente, conseguiremos una sociedad sin discriminación y con una igualdad real y efectiva.

IV. PLANES DE IGUALDAD

Primeramente, los Planes de Igualdad se encontraban regulados en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y posteriormente se modificó en el real decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, cuyo artículo 1 ya plantea su modificación con la pretensión de ampliar la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores, y con creando una obligación de inscripción de dichos planes en el registro creado para tal ocasión.

A través de los presentes planes de igualdad se determinarán unos objetivos concretos de igualdad a alcanzar, así como las estrategias y prácticas que se adopten para llevar a cabo su consecución. A su vez, dichos planes deben recibir un seguimiento y una evaluación de los objetivos anteriormente fijados.

Cabe destacar que un Plan de Igualdad no solo involucra a las trabajadoras, sino que lo atañe a toda la plantilla, desde la alta dirección hasta el área de recursos humanos. Dichos Planes de Igualdad deben estar negociados con los representantes de los trabajadores de la empresa, así como la plantilla puede hacerse partícipe de los Planes de Igualdad a través de sugerencias y preguntas de cualquier índole.

A continuación, concretaremos más sobre los Planes de Igualdad en las empresas privadas, por una parte, y en las Corporaciones Públicas, por otra.

4.1 PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS PRIVADAS

El principio de igualdad de trato y la prohibición de discriminación por razón de sexo, aún siendo un reconocimiento constitucional no podemos decir que haya sido satisfactoria para la consecución de una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Observamos con claridad que en el ámbito laboral queda mucho por realizar en materia de igualdad a través del cual encontramos casos de techo de cristal y suelo pegajoso⁷⁰, por lo que aún hoy se reflejan problemas graves en cuanto a la estructura en el empleo femenino: mayores tasas de desempleo o de temporalidad, menores tasas de actividad.

A fecha del año 2018, según el ranking *'The Global Gender Gap Report'*⁷¹, España se sitúa en la posición veintinueve del ranking, pero las diferencias no son grandes en comparación con las del resto de países. Dicho índice de la brecha de género analiza la división de los recursos y las oportunidades entre mujeres y hombres en ciento cuarenta y nueve países. Por lo tanto, la medición del tamaño de la brecha se centra en la participación de la economía, en el ámbito educativo, político y por último en la esperanza de vida.

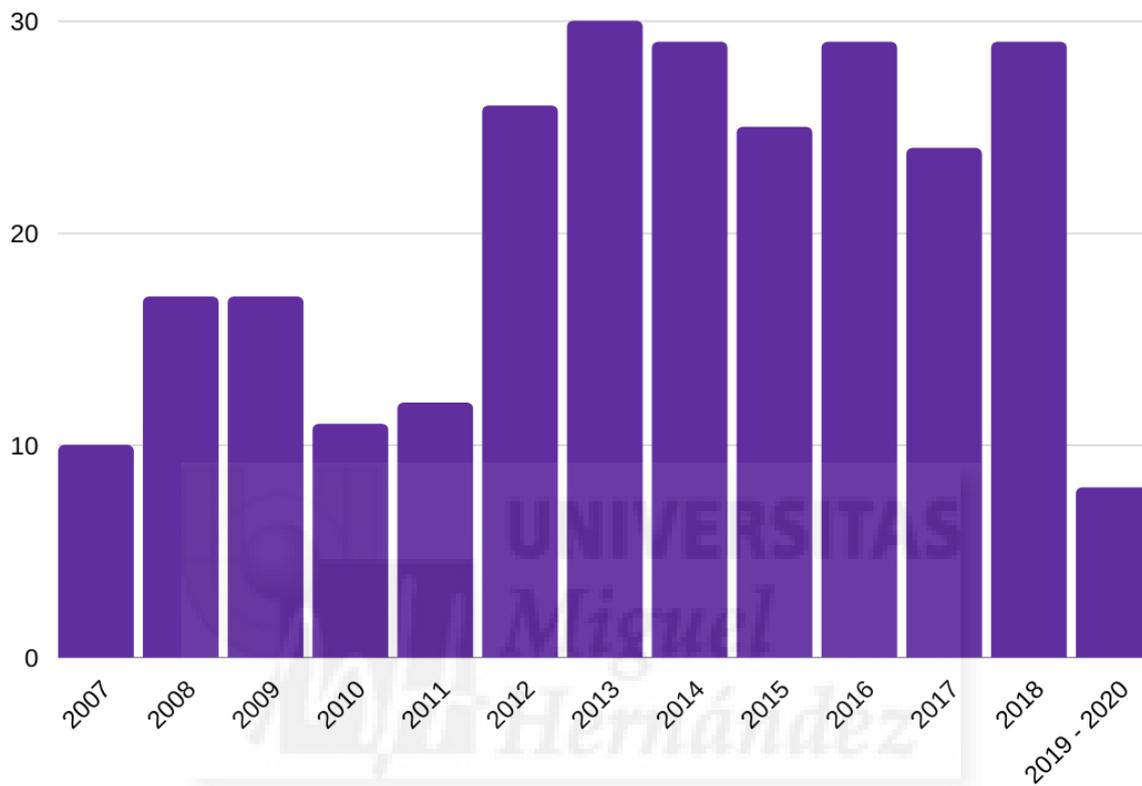
Los países nórdicos, desde que comenzó el informe en el año 2006, han monopolizado los primeros lugares en el ranking, y, por consiguiente, en el año 2020 no nos íbamos a encontrar con la excepción. Justo debajo de Noruega, en segundo lugar, se encuentran Finlandia y Suecia.

Los países que más han mejorado han sido Albania, Etiopía, Malí, México y España. Por contra, Estados Unidos ocupa este año el número cincuenta y tres, por lo que ha caído dos lugares. A su vez, China, siendo la segunda economía más grande del mundo, ha bajado tres puestos, situándose en el puesto ciento seis del ranking. En la actualidad, España se sitúa en el puesto número ocho del ranking *'The Global Gender Gap Report'*, por lo que la mejora es sustancial.

⁷⁰ Se refiere a la precariedad de los trabajados generalmente tomados por mujeres y lo difícil que se les hace a las mismas salir de esos lugares. Parte del trabajo de madres, esposas y cuidadoras del hogar, que hace que las mujeres se encuentren como 'adheridas' a un suelo que les dificulta el crecimiento laboral y su realización personal lejos del ámbito familiar.

⁷¹ "The Global Gender Gap Report' 2018', *World Economic Forum*, http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf (Consulta 21/08/20).

En la gráfica siguiente, mostraremos la evolución de España desde el año 2007, tomando ese año como creación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:



Elaboración propia. Fuente: 'The Global Gender Gap Report'

Como hemos dicho anteriormente, los Planes de Igualdad para las empresas que dispongan de más de doscientos cincuenta trabajadores deberán de ser negociados, independiente del convenio por el que rijan estas.⁷²

Según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y posteriormente se modificó en el real decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, las empresas están obligadas a respetar la

⁷² Nieto Rojas, Patricia. 'La implantación y efectividad de los planes de igualdad en las empresas', *Revista Jurídica Universidad Autónoma de Madrid*, N° 17, 2008, pp. 119-140. <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/24338> (Consulta 22/08/20).

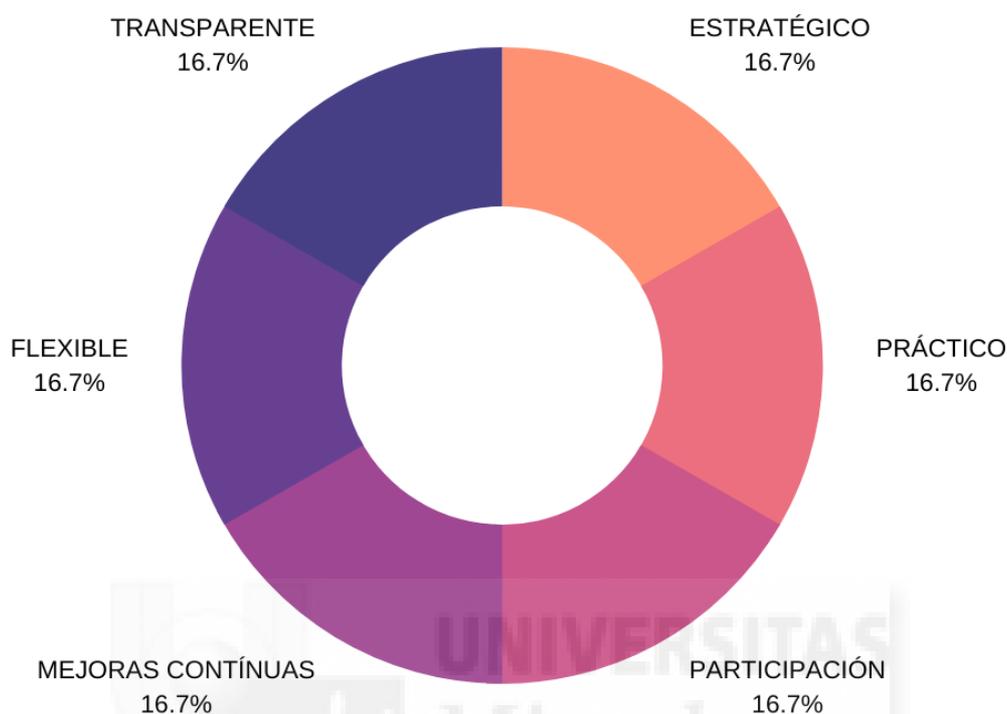
igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y por consiguiente, éstas deberán adoptar las medidas dirigidas a evitar total discriminación, de cualquier índole y asimismo, acordar con los representantes legales de los trabajadores las medidas en el marco legal establecido.

Por lo tanto, las empresas deberán elaborar y hacer aplicar un Plan de Igualdad en los términos establecidos en el último decreto-ley, en tanto en cuanto las empresas que cuenten con más de ciento cincuenta personas empleadas, hasta doscientas cincuenta, dispondrán de un año tras la aprobación de este decreto-ley para la elaboración y aprobación de su Plan de Igualdad, es decir, el plazo caducó el siete de marzo de dos mil veinte. Si ponemos el foco en las empresas de más de cien hasta ciento cincuenta trabajadores, estas tendrán de plazo hasta el siete de marzo de dos mil veintiuno, es decir, dos años desde la aprobación del decreto-ley. Por último, aquellas empresas que dispongan de entre cincuenta y cien trabajadores, el plazo concreto para la elaboración y aprobación será de tres años desde la aprobación del decreto-ley, es decir, su plazo finaliza el día siete de marzo de dos mil veintidós.⁷³

A continuación, hemos realizado una gráfica resumen sobre los plazos establecidos en la obligatoriedad de elaboración y aprobación de los Planes de Igualdad. Anterior a este decreto-ley, solo las empresas de más doscientos cincuenta trabajadores se encontraban en la obligatoriedad por lo que se hace más extensible.

⁷³ 'Artículo 1', *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244>. (Consulta 22/08/20).

Los Planes de Igualdad, como forma de integración de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en cualquier empresa, presentan una serie de características:⁷⁴



Elaboración Propia. Fuente: Monográfico 4: El Plan de Igualdad: Elaboración, Implantación y Medidas. Consejería de Igualdad y Políticas Sociales.

En primer lugar, se trata de un instrumento estratégico en tanto en cuanto modifica y/u orienta hacia un nuevo enfoque el compromiso social de la empresa.

En segundo lugar, debe ser práctico y realista de tal manera que la forma del desarrollo de todas las actuaciones a realizar, los plazos a desarrollar, las personas responsables del plan, los indicadores de seguimiento y evaluación y, por tanto, los recursos necesarios para realizarlo deben de estar al mismo nivel que el objetivo que se persiga.

⁷⁴ Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de Igualdad. 'El Plan de Igualdad: Elaboración, Implantación y Medidas', https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/images/FONDO_DOCUMENTAL/EMPLEO/MEDIA_PLANES_IGUAL_PUBLICACI/Monografico%204.%20El%20Plan%20de%20Igualdad.pdf (Consulta 22/08/20).

En tercer lugar, destaca la importancia de la participación del personal empleado en la elaboración de dicho Plan de Igualdad, así como el equipo directo, con el fin de que todo el mundo pueda aportar sus opiniones y sugerencias en el transcurso de elaboración.

En cuarto lugar, el documento debe mantener mejoras continuas, con el fin de recibir modificaciones que mejoren progresivamente los objetivos a desarrollar y conseguir la igualdad real y efectiva en las empresas.

En quinto lugar, relacionado con la anterior característica, debe ser flexible en tanto en cuanto, puede verse modificado ante situaciones que no se encuentren previstas y, por lo tanto, se deben de realizar tantas adecuaciones como sean necesarias para alcanzar su objetivo último, la igualdad real y efectiva.

Por último, con el fin de asegurar el derecho a la información sobre todo lo relacionado del Plan de Igualdad, debe ser transparente, tanto para los representantes legales de la empresa como para el personal empleado.

En cuanto a su contenido, para que un Plan de Igualdad conduzca y guíe el desarrollo de las actuaciones debe estar correctamente estructurado. Por lo tanto, el contenido de este debe ser en torno a lo siguiente:



Elaboración propia. Fuente: La implantación y efectividad de los planes de igualdad en las empresas. Nieto Rojas, Patricia.

En primer lugar, hablamos de diagnóstico en tanto en cuanto un Plan de Igualdad necesita saber cuál es la situación previa de la empresa en cuanto a igualdad de oportunidades y

así poder detectar '*fortalezas y debilidades de la empresa*'. Por lo tanto, el instrumento de diagnóstico nos sirve para identificar aquello que se puede corregir para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres. Con el fin de conseguir un buen diagnóstico, debemos realizar una captación de información lo más exhaustiva posible que puede realizarse a través de estadísticas o a través de la realización de estudios desagregados por sexos. Para la realización de esto se recomienda seguir las guías establecidas por el Ministerio de Igualdad o por las organizaciones sindicales.

En segundo lugar, tratamos la elaboración y el seguimiento, podríamos decir que la parte del desarrollo del contenido más importante porque es en este momento donde comienza el periodo de negociación y consenso del Plan de Igualdad. Será un comité de trabajo constituido por representantes de los trabajadores y la empresa, salvo excepciones, los que se encargarán de la negociación, cuya función es marcar los objetivos a conseguir tras realizar el diagnóstico previo. Posteriormente, se debe establecer la estrategia a seguir para el logro de los objetivos '*con medidas y prácticas concretas, el cronograma previsto, la metodología a utilizar, así como una previsión de los recursos necesarios para su ejecución*'. Es recomendable y normal que el primer objetivo de la elaboración del plan fuere la erradicación de cualquier forma de discriminación, directa o indirecta, así como adoptar tantas medidas como sean necesarias para su erradicación. Por último, es importante realizar un seguimiento y la evolución del plan.

En tercer lugar, tratamos la terminación como formalización del Plan de Igualdad en un acuerdo colectivo o en caso de no llegar a un acuerdo el proceso de elaboración concluirá sin ningún resultado negociador. La transversalidad que define dichos planes necesita que todas las condiciones de empleo se tengan en cuenta.⁷⁵

4.2 PLANES DE IGUALDAD EN LAS CORPORACIONES PÚBLICAS

Como hemos dicho en puntos anteriores, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre ha supuesto un antes y un después en la

⁷⁵ Nieto Rojas, Patricia. 'La implantación y efectividad de los planes de igualdad en las empresas', *Revista Jurídica Universidad Autónoma de Madrid*, N° 17, 2008, pp. 119-140. <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/24338> (Consulta 22/08/20).

elaboración y el desarrollo de las políticas actividad en materia de igualdad. Como bien hemos recalcado anteriormente, a raíz de esta novedosa Ley Orgánica se ha establecido todo un marco de acciones, cuyo fin último es la conseguir la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, así como combatir la total discriminación, ya sea directa o indirecta, por razón de sexo.⁷⁶

Tras quedar detallado en los artículos de dicha Ley Orgánica, el día 28 de enero de 2011 se aprobó en Consejo de Ministros, el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la tanto en la Administración General del Estado como en sus organismos públicos. El artículo en cuestión es el número sesenta y cuatro, el cual dicta que *‘el Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General de Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con a la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros’*⁷⁷.

Tras la Resolución de 26 de noviembre de 2015, perteneciente a la Secretaria de Estado de Administraciones Públicas, se lleva a cabo la publicación del Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos.

Este II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos presenta tres objetivos principales de consecución: igualdad en el Empleo, conciliación y corresponsabilidad y por último la lucha contra la violencia

⁷⁶ ‘Plan de igualdad para las Administraciones Públicas’, Iberley. *El valor de la confianza*. <https://www.iberley.es/temas/plan-igualdad-administraciones-publicas-64250> (Consulta 23/08/20).

⁷⁷ ‘Artículo 64: Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella’, *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115#:~:text=Esta%20Ley%20tiene%20por%20objeto,singularmente%2C%20en%20las%20esferas%20pol%C3%ADtica%2C> (Consulta 23/8/20).

de género. Con el fin de cumplir cada uno de los objetivos marcados en este Plan de Igualdad, se fijan siete ejes de actuación, cuyo contenido, por un lado, se encuentran las cincuenta y siete medidas transversales, cuyo efecto es a todos los Departamentos Ministeriales y sesenta y tres medidas específicas que cada Ministerio ha propuesto para la aplicación de forma más concreta en cada lugar de efecto. Esto último se trata de una de las novedades de este II Plan de Igualdad.⁷⁸

Los ejes de actuaciones los podríamos agrupar en los siguientes:

- Acceso al empleo público.
- Igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional.
- Formación, información y sensibilización
- Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.
- Retribuciones.
- Violencia de género y otras situaciones de especial protección.
- Medidas instrumentales.

Una vez establecidas las actuaciones, el II Plan de Igualdad debe desarrollar unas medidas principales para el correcto funcionamiento de este:⁷⁹

En primer lugar, se debe confeccionar un estudio con relación al acceso al empleo público en la Administración General del Estado y sus trayectorias profesionales.

En segundo lugar, se debe potenciar las medidas establecidas en el primer plan impulsando las actividades formativas de carácter específico que permitan avanzar en igualdad.

⁷⁸ 'Plan para la Igualdad de Género', *Vicepresidencia Cuarta del Gobierno. Ministerio para la Transformación Ecológica y el Reto Demográfico*. <https://www.miteco.gob.es/es/ministerio/planes-estrategias/igualdad-de-oportunidades/plan-igualdad.aspx> (Consulta 23/08/20),

⁷⁹ 'Trabajando por la Igualdad. II Plan para Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos', *Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. Secretaría de Estado de Administración Públicas. Dirección General de la Función Pública*. https://www.miteco.gob.es/es/ministerio/planes-estrategias/igualdad-de-oportunidades/novedadesiplanigualdad_tcm30-87389.pdf (Consulta 23/08/20).

En tercer lugar, en pro de mejorar la información del personal y la gestión de los recursos humanos con relación a los derechos, los permisos, las medidas de flexibilización de jornada en materia de conciliación y sobre el fomento del conocimiento se confecciona y difunde una *'Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración General del Estado'*.

En cuarto lugar, dada la importancia de las nuevas tecnologías, se potencia su uso con el fin último de mejorar la organización, favoreciendo así a la conciliación.

En quinto lugar, un primer estudio y, posteriormente, si es necesario, establecer las medidas de flexibilidad horaria y fomentar la conciliación laboral en determinados periodos y *'por motivos directamente relacionados con la conciliación y debidamente acreditados, disminuir su jornada semanal de trabajo, recuperándose el tiempo'*.

En sexto lugar, históricamente, las mujeres han ocupado puestos de menor responsabilidad, con menor retribución, del mismo modo que a misma responsabilidad que los hombres, la retribución ha sido menor. Por ello, es necesario analizar las causas asociadas a la promoción profesional, es decir, aquellos motivos que propiciaron que las mujeres ocuparan un estatus inferior socialmente en material laboral.

En séptimo lugar, las mujeres que son o han sido víctimas de violencia de género necesitan una especial atención en tanto en cuanto la persona puede volver a sufrir dichos daños. Por ello, se ha elaborado un procedimiento en materia de movilidad de las empleadas públicas por violencia de género.⁸⁰

Por último, dado el continuo uso de las redes sociales, así como las páginas webs de todos los Departamentos ministeriales, es importante promover un acceso directo con todo tipo de recursos de apoyo y prevención en casos de violencia de género.

⁸⁰ 'Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente a la violencia en el trabajo en la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, *Boletín Oficial del Estado*, <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-13388> (Consulta 23/08/20).

Una vez establecidos los objetivos, los ejes de actuación y las principales medidas a desarrollar en el II Plan de Igualdad queda patente el compromiso existente por la total erradicación de la discriminación por razón de sexo en la Administraciones Públicas y sus Organismos Públicos con la intención de seguir avanzando hacia una igualdad real y efectiva.

V. ESTUDIOS DE CASO

Para elaborar un Plan Local de Igualdad es necesario tener clara la necesidad de recoger todo lo necesario en dicho plan con el fin de elaborar un documento. En caso contrario solo se realizará una declaración de principios y que posteriormente será muy difícil llevarlo a cabo por los obstáculos que vamos encontrando por el camino.⁸¹

Una vez recogida toda la información se pueden hacer diferentes modelos con el fin de adaptarlo a toda la sociedad, generalmente en forma de díptico como resumen de este.

A través de un Plan Local de Igualdad se trata de repercutir en un problema social, que en este caso son las desigualdades entre mujeres y hombres y la discriminación por razón de sexo. Es necesario poner fin a estos problemas porque, como hemos explicado en puntos anteriores, las mujeres han tenido un papel desigual y secundario tradicionalmente a la hora de asignar los recursos a una persona u otra. Por ello, por mediación de los Planes Locales de Igualdad se busca la implicación de hombres y mujeres porque no se trata un problema de la sociedad en general y no solo de las mujeres. Con una propuesta firme e idónea ponemos el foco a una realidad concreta.

Para poder realizar el Plan de Igualdad en las Corporaciones Locales es necesario un compromiso previo en cuanto a mejoras de las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres. Por lo tanto, a pesar de ser de ámbito global ya que atañe a toda la sociedad, la responsabilidad recae en el conjunto de la corporación, en la gran mayoría de casos, queda delegado a las Concejalías o Áreas de Igualdad. Por lo tanto, son los responsables

⁸¹ 'Guía para Elaborar Planes Locales de Igualdad', *Federación Española de Municipios y Provincias*, <http://femp.femp.es/files/566-182-archivo/Guia%20elaboracion%20Planes%20Locales%20Igualdad.pdf> (Consulta 23/08/20).

políticos los que deben liderar tales actuaciones. Una vez elaborado dicho plan, este debe contar con la aprobación de la Junta de Gobierno Local⁸², en caso de que existiese, y con el visto bueno de la Corporación Local ⁸³porque el último paso es que este sea aprobado en Pleno.⁸⁴

Encontramos tres momentos en la elaboración del Plan que tienen identidad propia y, por otro lado, añadimos el cuarto porque es muy importante para la puesta en marcha del Plan:



⁸² La Junta de Gobierno Local existe en todos los municipios con población superior a 5.000 habitantes y en los de menos, cuando así lo disponga su Reglamento Orgánico o así lo acuerde el Pleno del Ayuntamiento. En el caso de la ciudad de Alicante, la Junta de Gobierno Local es el órgano que, bajo la dirección del Alcalde, colabora de forma colegiada en la función de dirección política que a éste corresponde y ejercer las funciones ejecutivas y administrativas que se señalan en el artículo 127 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local. Corresponde al Alcalde nombrar y separar libremente a los miembros de la Junta de Gobierno Local, cuyo número no podrá exceder de un tercio del número legal de miembros del Pleno, además del Alcalde.

⁸³ En los municipios de más de 5.000 habitantes, y en los de menos en que así lo disponga su Reglamento Orgánico o lo acuerde el Pleno, existirán, si su legislación autonómica no prevé en este ámbito otra forma organizativa, órganos que tengan por objeto el estudio, informe o consulta de los asuntos que han de ser sometidos a la decisión del Pleno, así como el seguimiento de la gestión del Alcalde, la Junta de Gobierno Local y los concejales que ostenten delegaciones, sin perjuicio de las competencias de control que corresponden al Pleno.

⁸⁴ 'Plan Local de Igualdad de Oportunidades, ¿por qué realizarlo?', *Imagina Bienestar*, <https://www.imaginabienestar.com/2019/05/22/plan-local-igualdad/> (Consulta 24/08/20),



Elaboración propia. Fuente: Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP)

En primer lugar, la investigación es el punto inicial, en tanto en cuanto sabemos que el tema central es la desigualdad entre mujeres y hombres, pero se debe realizar desde un marco de lugar en cuestión ya que cada sitio tiene sus particularidades. Toda la investigación debe rodearse ante un análisis de comparación de la situación y de cual es la posición actual de los hombres y de las mujeres con el fin de detectar las diferencias más importantes.

En segundo lugar, si se ha realizado un buen trabajo de investigación y diagnóstico nos proporcionará una información la cual conoceremos la realidad existente. Por lo tanto, debemos priorizar entre los problemas detectados según la necesidad de cada uno de ellos y planificar su marco de actuación en un plazo de tiempo, moderado a poder ser.

En tercer lugar, el hecho de realizar la evaluación tras el seguimiento de las políticas activas realizadas es poder tomar decisiones que puedan reorientar el proyecto tras una posible dirección equivocada tomada. Por lo tanto, tras la evaluación se puede volver a tomar en consideración los objetivos.

Por último, aunque no es obligatorio, pero es muy recomendable que un Plan Local de Igualdad sea puesto en conocimiento de la Corporación Municipal en Pleno y su posterior – o no- aprobación. En caso de su no aprobación, sería recomendable el debate de este y llevar a un gran consenso con el fin de erradicar la discriminación por razón de sexo.⁸⁵

A continuación, trataremos de forma más específica y crítica los Planes Locales de Igualdad en la ciudad de Alicante y en la Ciudad de Elche.

5.1 I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES AYUNTAMIENTO DE ALICANTE

La justificación de la puesta en marcha del I Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres Ayuntamiento de Alicante viene dada por uno de los motivos principales que hemos explicado con anterioridad, el papel secundario que las mujeres han ocupado en la sociedad respecto a los hombres. Hablamos de un modelo patriarcal, con una clara división de roles en las que se asigna a las mujeres el rol doméstico o del ámbito privado.

Actualmente, aunque nosotros no lo creamos, siguen existiendo continuas conductas, comportamientos y atributos los cuales considerados de un género u otro. A su vez, es a través de la familia, la escuela e incluso, los medios de comunicación los que siguen favoreciendo este tipo de comportamientos. Por ello, que existan continuos avances en materia de igualdad no elimina la opción de que no existan desigualdades entre mujeres y hombres.

En cuanto a la normativa de ámbito local, en este caso alicante, podemos destacar las tres normativas más importantes:

⁸⁵ ‘Guía para Elaborar Planes Locales de Igualdad’, *Federación Española de Municipios y Provincias*, <http://femp.femp.es/files/566-182-archivo/Guia%20elaboracion%20Planes%20Locales%20Igualdad.pdf> (Consulta 24/08/20).

En primer lugar, serán los municipios los que podrán realizar actividades que complementen todo el marco de las políticas de promoción de las mujeres.⁸⁶

En segundo lugar, serán la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas las que podrán delegar las competencias con relación a la '*promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia contra la mujer*'.⁸⁷

Por último, se recoge la declaración inconstitucional y nula de la disposición⁸⁸ donde se establecía que la titularidad de las competencias relativas a la prestación de los servicios sociales y de promoción y reinserción social deberían de ser competencia de las Comunidades Autónomas.

A continuación, trataremos de desglosar la estructura de dicho Plan Municipal de Igualdad poniendo en foco en los asuntos principales como el empleo, la violencia contra las mujeres, la conciliación, corresponsabilidad y uso igualitario del tiempo y el enfoque de género en la planificación. Todo esto lo haremos desde una mirada crítica ante la situación que estamos viviendo actualmente producida por la COVID-19 y en que medida puede verse mermadas las acciones a desarrollar en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Nos encontramos ante unas desigualdades basadas en el género muy complejas y por ende se hace inviable que se puedan tratar de manera unidimensional y por ello se han de realizar acciones transversales en los procesos de gestión. Como forma de lograrlo, este Plan Local de Igualdad se ha marcado cuatro diferentes líneas estratégicas.

⁸⁶ 'Artículo 28', *Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-5392> (Consulta 24/08/20).

⁸⁷ 'Artículo 1', *Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local*, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-13756> (Consulta 24/08/20).

⁸⁸ 'Disposición Transitoria Segunda', *Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-13756>

Impulso de una estrategia dual

Participación y corresponsabilidad social

Cooperación y coordinación interinstitucional

Aseguramiento de los recursos necesarios

Elaboración Propia. Fuente: I Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres Ayuntamiento de Alicante.

En primer lugar, el impulso de una estrategia dual que incluye acciones positivas⁸⁹ y la transversalidad de género. A través de las primeras se pueden llegar a conseguir objetivos a corto y medio plazo, mientras que a través de la transversalidad se tratará los objetivos a medio y a largo plazo ya que el objetivo es la integración de todas aquellas políticas, planes y acciones promovidas principalmente por el Ayuntamiento de Alicante.

En segundo lugar, la participación y la corresponsabilidad social, haciendo a las mujeres y hombres de todo el conjunto de la ciudad, entidades, asociaciones y agentes sociales partícipes en el diagnóstico de las desigualdades de género con el fin de diseñar y desarrollar un buen marco que incluya todas las políticas a impulsar.

En tercer lugar, la cooperación y coordinación interinstitucional es una de las líneas más importantes en tanto en cuanto la transversalidad entre las administraciones debe ser un eje esencial con el fin de implantar determinadas intervenciones y que a través de esta transversalidad se contribuya, aún más, al éxito de dichas medidas.

Por último, todo lo anterior no sería totalmente posible si no realizamos un aseguramiento de los recursos necesarios para el desarrollo de las actuaciones previstas en este Plan

⁸⁹ Aquellas destinadas a establecer la igualdad de oportunidades mediante medidas destinadas a contrarrestar o corregir las discriminaciones o desigualdades entre mujeres y hombres. Tienen en general carácter temporal y concreto y se focalizan en aquellos ámbitos donde las desigualdades y/o inequidades de género son más evidentes.

Municipal de Igualdad. En particular tratamos de recursos presupuestarias, humanos y técnicos.⁹⁰

A su vez, se establecen nueve ámbitos de actuación y entre ellos se integran un conjunto de actuaciones que está previsto desarrollar en el contexto del I Plan Municipal de Igualdad.

| |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| - Incorporación de la transversalidad o enfoque de género en la planificación y la gestión municipal. |
| - Educación para la igualdad. |
| - Violencia contra las mujeres. |
| - Empleo y formación. |
| - Conciliación, corresponsabilidad y uso igualitario del tiempo. |
| - Salud y deporte. |
| - Cultura y fiestas. |
| - Participación y asociacionismo. |

En primer lugar, en la primera área, el objetivo general marcado es lograr una administración municipal igualitaria, que incorpore la perspectiva de género en todas las políticas municipales. Es una realidad que en las políticas y planes municipales destaca la ausencia de un verdadero enfoque de género y eso puede ser debido al desconocimiento de buena parte del personal municipal de como ejerce el género en los diferentes ámbitos, la ausencia de una definición operativa común de lo que significa la igualdad de género con el fin de facilitar el desarrollo de las políticas de igualdad, la resistencia al cambio en cuanto a la organización y por último no compartir el discurso en favor de la igualdad, tanto a nivel político como técnico.

Entre los objetivos secundarios de la misma área nos encontramos que en el desglose de estos aparece el plazo de ejecución para cada uno de ellos. Existen subjetivos que no

⁹⁰ 'Líneas estratégicas del Plan'. *I Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres Ayuntamiento de Alicante*. <https://www.alicante.es/es/noticias/i-plan-municipal-igualdad-mujeres-y-hombres> (Consulta 25/08/20).

necesitan dotación presupuestaria y otras que pueden cubrirse con el presupuesto ordinario, mientras que otras necesitan ser cubiertos con una dotación presupuestaria nueva. Del mismo modo, observamos que a pesar de encontrarnos en el segundo semestre del año dos mil veinte no se han realizado prácticamente ningún objetivo en su totalidad. Se debe seguir trabajando por promover la incorporación de la perspectiva de género en los procedimientos de contratación pública municipal y las subvenciones municipales, realizando unas claras instrucciones para los criterios de valoración.

En segundo lugar, nos encontramos ante el área de educación para la igualdad. Frente al modelo patriarcal predominante durante muchos años donde el hombre era superior a las mujeres produjo el origen de las desigualdades de género y lo que todo ello conlleva como sumisión, discriminación y opresión. Por lo tanto, estos roles de género han sido transmitidos de generación en generación hasta nuestra actualidad, donde aun observamos actitudes similares, pero gracias a las continuas políticas de igualdad existe una mayor concienciación y, por ende, una mayor acción ante dichas desigualdades.

El objetivo general para destacar es el de promover la educación para la igualdad, sobre la base de la coeducación, la corresponsabilidad y el rechazo a cualquier forma de violencia.

En este caso, la Concejalía de Igualdad, desde la puesta en marcha de este Plan Municipal de Igualdad ha puesto en funcionamiento tantas actividades como han sido posibles con el fin de llegar a todos los niveles educativos de la ciudad y a través de actividades lúdico-educativas llegar a los más pequeños y jóvenes. Es cierto que a pesar de ir a buen ritmo en esta área quedan particularidades por completar como el diseño de un Programa de coeducación en el ámbito escolar que vaya dirigido al alumnado de infantil y primaria.

En tercer lugar, el área tercera, se trata la violencia contra las mujeres ya que la violencia de género se trata de un problema estructural y por ello, es sufrido por mujeres de cualquier grupo social, étnico o cultural, edad, nivel de ingresos, estudios u ocupación. Nos encontramos que gran cantidad de mujeres dicen haber sufrido violencia de género. En una aproximación, unas 50.000 mujeres habrían sufrido violencia de género a lo largo de su vida a manos de su pareja o expareja en Alicante. En concreción a través del Sistema

VioGen⁹¹, el cual es gestionado y actualizado por el Ministerio de Interior, a fecha de 31 de julio de 2020, en Alicante había 36.530 casos, que se corresponde a 32.707 víctimas.⁹²

A través del presente Plan Municipal de Igualdad se pretende conseguir una ciudad libre de violencia machistas, pero para ello es necesario trabajar a través de la educación y que hagan surgir nuevas relaciones afectivas basadas en la igualdad y el respeto.

El objetivo general para destacar es el de contribuir a la identificación y transformación de los elementos estructurales presentes en la violencia basada en el género.

Es uno de los objetivos que más sensibilidad tienen y más se cumplen debido a la importancia que tienen. Es más, durante los meses de confinamiento, la atención a las víctimas por violencia de género ha ido en aumento. Además, se ha realizado un '*Plan de contingencia contra la violencia de género COVID-19*' la cual se amplían las medidas dirigidas a mujeres víctimas de explotación sexual, trata y en contextos de prostitución.

Las medidas garantizan:

- Facilitar todo tipo de información a las víctimas de trata y explotación sexual y otras mujeres en contextos de prostitución.
- La detección e identificación de las víctimas de trata y explotación sexual y de casos de extrema vulnerabilidad en contextos de prostitución.
- Realizar una asistencia integral y protección de las víctimas de trata y explotación sexual, así como la atención en casos de especial vulnerabilidad.
- La declaración como esenciales de los servicios de atención integral y los de alojamiento seguro.

⁹¹ El Sistema de Seguimiento Integral en los casos de Violencia de Género de la Secretaría de Estado de Seguridad del Ministerio del Interior, se puso en funcionamiento el 26 de julio del 2007, en cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, "de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género".

⁹² 'Sistema de seguimiento integral en los casos de Violencia de Género (Sistema VioGén), *Casos de Violencia de Género. Distribución Territorial.* <http://www.interior.gob.es/documents/642012/11472900/Estadistica+julio+2020/5bc7bf01-20d8-4ace-ae2-7a3a33ff9585> (Consulta 25/08/20).

- Asegurar el derecho al Ingreso Mínimo Vital para las víctimas que lo necesiten y que cumplan los requisitos, también para aquellas que se encuentren en situación administrativa irregular.⁹³
- La alternativa habitacional, pudiendo disponer entidades públicas del uso de los establecimientos de alojamiento turístico.

Cabe destacar que en el presupuesto del año dos mil veinte, es decir, recientemente aprobado, existe una partida exclusiva de servicio asesoramiento jurídico a la violencia de género con un total de 34,510,00 €.

En cuarto lugar, estamos ante el área cuatro, correspondiente a empleo y formación arroja datos como que las mujeres tienen mayor dificultad a la hora de acceder al mundo laboral así como mantenerse en el mismo que los hombres. La brecha de género sigue siendo muy grande. Según el I Plan Municipal de Igualdad, *‘las tasas de actividad de las mujeres de la provincia de Alicante son 11,7 punto inferiores a las de los hombres, mientras que las tasas de empleo femenino son 10,9 puntos inferiores’*.

Esto puede deberse a diversos factores en los que destaca la renuncia de un porcentaje relevante de mujeres a la búsqueda de un empleo para poder atender la responsabilidad del hogar, la salida temporal del mercado laboral como consecuencia de la maternidad y la renuncia a la carrera profesional cuando la misma requiere de mayores responsabilidades, mayor dedicación o disponibilidad para viajar. En este caso, desde el Ayuntamiento de Alicante queda mucho por realizar, pero actualmente, han abierto procesos selectivos en dicho Ayuntamiento y habrá que observar detenidamente el porcentaje de personas presentadas y admitidas a la misma y establecer si existe mucha diferencia entre los géneros presentados a dicho proceso selectivo, ya que el objetivo general de esta área es facilitar la incorporación de las mujeres al mercado laboral.

En quinto lugar, tratamos la conciliación, corresponsabilidad y uso igualitario del tiempo dado que las mujeres se han dedicado en su mayor tiempo al cuidado de sus hijos por lo

⁹³ ‘Plan de Contingencia en materia de trata y prostitución’, https://www.youtube.com/watch?v=e8F-AYd4vGA&feature=youtu.be&fbclid=IwAR1LWykJj0-W0KYcxu7Q989USkGkq5KvSrWumM6Q6SUvQ02yR31ISv_MDho (Consulta 25/08/20).

que la responsabilidad mayoritariamente era femenina y en los primeros años de vida de los hijos son las mujeres las que se encargan de su cuidado mayoritariamente. Debemos poner especial atención a los hogares monomarentales y monoparentales o aquellas que no tengan ayuda alguna familiar. El objetivo general planteado versa sobre propiciar la corresponsabilidad, el uso igualitario del tiempo y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En este caso, el Ayuntamiento de Alicante se ha marcado ampliar las escuelas infantiles y aumentar el Programa de Escuelas Matineras con el fin de facilitar el día a día a las personas con relación al cuidado de los hijos e hijas. A su vez, se realizarán diversas campañas de información.

En sexto lugar, nos encontramos ante el área seis, cohesión y bienestar social dado que las desigualdades de género también son visibles en el ámbito de la cohesión y el bienestar social. Por ello, el objetivo general planteado es promover la integración social de mujeres en situación en riesgo de exclusión social y/o de especial vulnerabilidad, dando visibilidad a las situaciones de discriminación que sufren las mujeres y niñas, en especial, aquellas pertenecientes a colectivos vulnerables.

El Ayuntamiento de Alicante trabaja en acciones de sensibilización y divulgación de información, pero mientras no se trabajan a través de políticas efectivas de igualdad no conseguiremos avanzar mucho más que poner en conocimiento de la sociedad en general la problemática, pero no pondremos solución al problema existente.

En séptimo lugar, tratamos el área de salud y deporte dado que a través de la salud de mujeres y hombres se puede explicar en gran medida las desigualdades existentes entre mujeres y hombres. Observamos que normalmente, al hombre se le asocia la fortaleza, la resistencia y el riesgo, mientras que a las mujeres se les asocia la preocupación y la atención por la salud. Por lo tanto, el objetivo general a tratar es modificar los roles, mandatos y estereotipos de género que condicionan negativamente la salud de mujeres y hombres.

Actualmente, el Ayuntamiento de Alicante está realizando diversas actividades como 'Deporte en femenino', organizado por el día ocho de marzo como forma de divulgación

de mensajes en pro de la igualdad entre mujeres y hombres. Así mismo, en el presupuesto municipal de este año, se ha creado una partida presupuestaria para la ‘*promoción de la igualdad deportes, cultura y educación*’ dotada con 140.924,19 euros.

Unida a la anterior, encontramos el área ocho, en la que se desarrolla cultura y fiestas, dando que la cultura dominante ha contribuido en gran medida a mantener y reforzar las identidades y roles de género tradicionales. Por lo tanto, el objetivo general es fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito cultural bajo la misma partida presupuestaria que el anterior, actuará el Ayuntamiento de Alicante durante el año dos mil veinte.

Por último, el área nueve, comprende participación y asociacionismo. Los avances que se han producido en la participación y en el asociacionismo han sido muy grandes, pero a pesar de ello, sigue siendo todo un reto la participación igualitaria de las mujeres en todos los ámbitos de la vida económica, social y política de la ciudad.

Por lo tanto, el objetivo general establecido en dicha área es propiciar la participación de mujeres en la vida política y social del municipio. Desde el Ayuntamiento de Alicante se potencia el asociacionismo y, concretamente, desde el área de igualdad, se intenta potenciar la creación de más asociaciones y a su vez, promover la participación de estas.

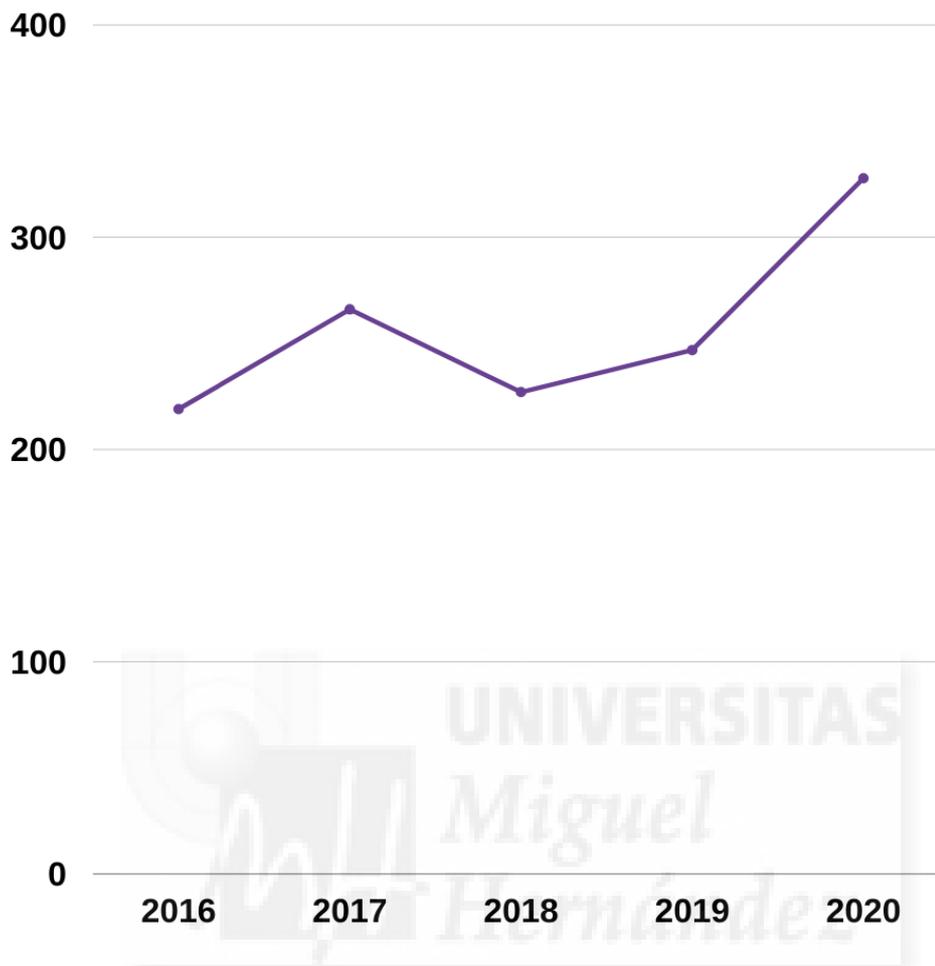
En la tabla y gráfica siguiente podemos observar la evolución del presupuesto en la Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento de Alicante. Los datos reflejan que la tendencia ha ido en aumento, pero con la particularidad que en año dos mil dieciocho el presupuesto en dicha concejalía disminuye un 14,66% a pesar de encontrarse el Ayuntamiento de Alicante gobernado por el Partido Socialista en solitario tras la ruptura de un tripartito inicial, tras en su momento presunta pero actualmente condena por el *Caso Comercio*⁹⁴, compuesto por el Partido Socialista, Guanyar Alacant y Compromís. A su vez, con la aprobación del presupuesto de dos mil veinte, observamos que es el año que más dotación presupuestaria contiene la Concejalía de Igualdad, con un gobierno bipartito compuesto

⁹⁴ Navarro, Raúl, ‘Echávarri, primer exalcalde de Alicante condenado a la espera de ‘Brugal’, *Alicante Plaza*, 2019, <https://alicantepiazza.es/echavarri-primer-exalcalde-de-alicante-condenado-a-la-espera-de-brugal> (Consulta 26/08/20).

por Partido Popular y Ciudadanos. Además, es importante destacar que el año dos mil diecinueve la dotación presupuestaria era mayor que la del año anterior pero un 7,2% menor que el de dos años anteriores con un gobierno del Partido Popular en solitario, tras la dimisión de Gabriel Echávarri y la entrada al Gobierno Municipal del actual Alcalde de Alicante, Luís Barcala.

Por lo tanto, el Ayuntamiento de Alicante, sigue apostando por la igualdad en la ciudad, pero aún queda mucho trabajo por realizar si se quiere conseguir una igualdad real en la ciudad ya que quedan muchos aspectos por tratar en el I Plan Municipal de Igualdad, algunos de ellos con fecha de dos mil diecinueve, por lo que existe un importante retraso en su puesta en marcha. Lo importante viene dado en el aumento del presupuesto municipal de esta área, con un incremento del 32,78%, mayor incremento hasta el momento con unas partidas presupuestarias establecidas para la consecución de los objetivos establecidos en el Plan Municipal de Igualdad.

| AÑO | PRESUPUESTO EN € |
|------------|-------------------------|
| 2020 | 327,764,00 € |
| 2019 | 246.840,00 € |
| 2018 | 227.000,00 € |
| 2017 | 266.000,00 € |
| 2016 | 219.000,00 € |



Elaboración propia. Fuente: Presupuestos Generales Alicante años 2016 hasta 2020.

5.2 II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD ELCHE 2016-2019

El II Plan Municipal de Elche parte de la misma premisa que el I Plan Municipal de Alicante y la cual establece la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) que *‘un Plan Municipal de Igualdad es un plan de trabajo’*, por lo tanto, se trata de trabajar sobre un documento.

A través del I Plan Municipal de Igualdad 2012-2015 se ha incidido en un problema social como es la desigualdad entre mujeres y hombres dentro de lo que entendemos por la organización y a su vez, realizar un estudio en el que se conoce de primera mano la realidad laboral existente y los posibles obstáculos a superar. Por lo tanto, la apuesta en

este Plan Municipal de Igualdad, ya extinguido porque llegaba hasta el año 2019 y, por lo tanto, en el siguiente, será pasar de la igualdad formal y legal a la igualdad real y efectiva, pero sin una reestructuración organizativa no será posible.

El I Plan Municipal de Igualdad de Elche se estructuraba en ocho ejes y tras la evaluación y realización el diagnóstico se enumera una serie de recomendaciones consideradas como importantes:

- Agrupar aquellas acciones que se han llevado a cabo, aquellas que están en proceso de realizarse y, por último, aquellas que no se han desarrollado.
- En el caso de aquellas que sí que se han llevado a cabo, averiguar que dificultades se han encontrado a la hora de ponerlas en acción.
- Establecer nivel de consecución de cada objetivo.
- Dado que no se ha podido aplicar todo el plan marcado con anterioridad, conocer las razones de su falta de aplicación.
- Tras surgir nuevas necesidades, en necesario su detección y las causas de su aparición.
- Evaluación del impacto del Plan Municipal de Igualdad.
- Indicar aquellas mejoras posibles para efectuar en el II Plan Municipal de Igualdad de Elche.

A fecha del año dos mil dieciséis, cuyo año donde comienza el II Plan Municipal de Elche, la situación en la plantilla al servicio del Ayuntamiento de Elche era abrumadora en tanto en cuanto los hombres representaban un 61,43% del total, mientras que las mujeres representaban un 38,57%.

| | HOMBRES | MUJERES |
|-----------------|----------------|----------------|
| CANTIDAD | 1083 | 680 |

Elaboración propia. Fuente: Recursos Humanos Ayuntamiento de Elche.

El Ayuntamiento de Elche, durante el anterior Plan Municipal de Igualdad ha ofertado varios cursos de formación municipal con una asistencia de mil ochocientos veinte cuatro personas, con una asistencia mayor de hombres. Por lo que, dicho Ayuntamiento ha incentivado las políticas de igualdad a través de cursos relacionando la materia de

igualdad, así como el lenguaje inclusivo en el ámbito de la administración y fomentando políticas contra la violencia de género.

A comparación del Plan Municipal de Igualdad de Alicante que contenía nueve áreas estratégicas de trabajo, este nuevo Plan Municipal de Elche contiene cinco áreas:

En primer lugar, acceso al empleo y desarrollo de la carrera profesional, fomentando el acceso al trabajo dentro de la organización en igualdad de oportunidades, garantizando así la igualdad en todos los ámbitos, así como ascensos y promociones dentro de dicha organización.

El objetivo general establecido por el Ayuntamiento de Elche es garantizar las condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público, y en su desarrollo durante la carrera profesional. Esto se conseguiría a través de la incorporación de la perspectiva de género en la contratación del personal y a través de la promoción de diversos programas de contratación con el fin de disminuir la infrarrepresentación en la organización municipal.

En segundo lugar, la transversalidad de género y presencia equilibrada, dado que la ley 3/2007 establecía un equilibrio en la presencia de hombres y mujeres en el ámbito laboral, en la que no se sobrepasara del 60% ni bajara del 40%. Por ello, en este II Plan de Igualdad se intenta promover la participación de las mujeres en la toma de decisiones e integrar de manera efectiva una perspectiva de género en el conjunto de actividades que se realizan con el fin de potenciar las propuestas en materia de igualdad.

El objetivo general establecido por el Ayuntamiento de Elche es la integración de la perspectiva de género en el conjunto de actividades de todos los Departamentos Municipales. Esto se conseguiría a través de la publicación y difusión del Plan Municipal de Igualdad, así como el impulso de herramientas informáticas y digitales que permitan la difusión de todos. Dicho Ayuntamiento ha realizado un importante esfuerzo por potenciar la red tecnológica, así como la difusión de todas las actividades que se desarrollan.

En tercer lugar, se trata la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través de la corresponsabilidad lograr un mayor equilibrio en el reparto de tareas familiares.

El Ayuntamiento de Elche se ha marcado como objetivo general el fomento de la corresponsabilidad y garantizar la conciliación entre el personal municipal y ello lo conseguirá a través del impulso de acciones que permitan una mejor flexibilidad laboral ante situaciones, previa y claramente justificadas que permitan una reducción de la jornada laboral. Asimismo, mantener y mejorar si cabe las medidas en materia de conciliación.

En cuarto lugar, es importante incidir en la formación en igualdad, comunicación, lengua e imagen no sexista con el fin de sensibilizar en perspectiva de género en la organización.

El objetivo principal por impulsar será el fomento de la formación en Igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional y lo llevará a cabo a través de la realización de actividades formativas en materia de igualdad, así como fomentar el uso del lenguaje no sexista

Por último, potenciar la protección frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo a través de la implantación de protocolos de prevención con el fin de evitar situaciones de acoso o discriminación por razón de sexo.

El objetivo general marcado por el Ayuntamiento de Elche es la elaboración e implantación de un protocolo que permita detectar las distintas problemáticas de las mujeres y de los hombres con alta carga psicológica, así como vivencias de situaciones agresivas en el trabajo. A través del establecimiento de medidas de seguridad para la plantilla se logrará dicho objetivo.

A diferencia del I Plan Municipal de Igualdad 2012-2015, la finalidad de este II Plan Municipal reside en la profundización y revisión del diagnóstico con el fin de llegar hasta un nivel alto de cumplimiento en el año 2019, año límite de este II Plan Municipal, actualmente ya pasado de fecha.

Por ello, recogiendo los datos del diagnóstico y realizando buenas estadísticas se pretende visibilizar todas las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en toda la organización.

Si observamos a continuación la siguiente tabla, no se logra en su totalidad el equilibrio de género, pero al existir una reducción de la plantilla en sesenta y cinco hombres y cincuenta y nueve mujeres menos, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres existe un acercamiento a la presencia equilibrada de hombres y mujeres.⁹⁵

| | HOMBRES | MUJERES |
|------------------|----------------|----------------|
| 2012-2015 | 1.148 | 739 |
| 2016 | 1083 | 680 |

Elaboración propia. Fuente: Recursos Humanos Ayuntamiento de Elche.

Al tratar de un II Plan Municipal de Igualdad y al existir un I Plan Municipal de Igualdad podemos establecer en que medida se ha cumplido dicho Plan en el periodo 2012-2015.

En el primer eje redactado, nos encontramos ante dos medidas cumplidas pero un total de siete medidas sin cumplir. Entre las cumplidas destaca la publicación y difusión del I Plan de Igualdad y la creación de un foro abierto en la web para todo el personal. Mientras que entre las que no se han incumplido encontramos acciones importantes tales como el impulso de la comunicación e información y desagregar los datos por sexo en la totalidad de registros o la elaboración de un Presupuesto Municipal con perspectiva de género.

En segundo lugar, tratamos ante tres medidas cumplidas, mientras que se queda sin cumplir nueve medidas. No se incorpora la perspectiva de género en todos los procesos de gestión del personal, ni a la Oferta de Empleo Público, ni en materia de contratación de personal. A su vez, tampoco se realiza una previsión de las condiciones de atención a las aspirantes embarazadas o en periodo de lactancia natural.

⁹⁵ Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada, *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115#:~:text=Esta%20Ley%20tiene%20por%20objeto,singularmente%2C%20en%20las%20esferas%20p ol%C3%ADtica%2C> (Consulta 26/8/20).

En tercer lugar, nos encontramos en un equilibrio de medidas cumplidas e incumplidas. Se logra aplicar las acciones previstas para el acceso al empleo, mientras no se cumple en la promoción interna.

En cuarto lugar, nos encontramos ante el devastador análisis de no cumplimiento de ninguna de las acciones planteadas por el Ayuntamiento, por lo tanto, se quedan cinco sin cumplir, cuya importancia radica en el impulso de la presencia equilibrada donde exista infrarrepresentación de uno de los sexos y la instauración de la paridad en los órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos.

En cuanto a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, nos encontramos que solo una medida ha sido cumplida, el impulso de un sistema de flexibilidad horaria, mientras que se quedan nueve medidas sin cumplir, como facilitar las vacaciones coincidiendo con las escolares, a los padres o las madres de menores de doce años o establecer políticas de prevención de riesgos laborales para las trabajadoras en supuestos de embarazo, parto o lactancia natural.

Con relación al eje número seis, encontramos la novedad que las medidas cumplidas superan a las no cumplidas, con cuatro en positivo, como mantener las políticas de igualdad de género en el Plan Municipal de Formación y tres en negativo, como ofertar formación que permita corregir la segregación ocupacional.

Por último, tanto en el eje número siete y número ocho, no se cumple ninguna de las medidas, mientras que se queda cinco medidas sin cumplir respectivamente. No se consigue elaborar y por lo tanto implantar un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo ni tampoco se consigue adaptar contenidos de las páginas web a la comunicación, lenguaje e imagen no sexista.⁹⁶

A continuación, se muestra un cuadro resumen de los principales ejes – ocho – con el fin de establecer en que medida se cumple. En color rojo aparecerá aquellos que sumen más medidas no cumplidas que las cumplidas y en verde en caso contrario. Observamos que

⁹⁶ 'II Plan Municipal de Igualdad Elche 2016-2019', <http://www.elche.es/wp-content/uploads/2019/03/II-PLAN-MUNICIPAL-de-IGUALDAD.pdf> (Consulta 26/08/20).

los resultados son abrumadores en tanto en cuanto el color rojo, destaca en casi todos los ejes. Queda mucho trabajo por realizar en materia de igualdad.

| Eje | Medidas cumplidas | Medidas NO cumplidas |
|----------|-------------------|----------------------|
| Número 1 | 2 | 7 |
| Número 2 | 3 | 9 |
| Número 3 | 1 | 1 |
| Número 4 | 0 | 5 |
| Número 5 | 1 | 9 |
| Número 6 | 4 | 3 |
| Número 7 | 0 | 5 |
| Número 8 | 0 | 5 |

Elaboración propia. Fuente: II Plan de Igualdad Elche 2016-2019

VI. CONCLUSIONES

Una vez analizados los contenidos de los Planes de Igualdades de las corporaciones locales de Alicante y Elche desde una perspectiva crítica, y tras consultar una gran variedad de obras, publicaciones on line y artículos, realizamos las siguientes conclusiones:

- I. En primer lugar, queremos destacar que España posee importantes referencias normativas, tanto relativas a la igualdad en sentido amplio, como orientadas al caso concreto de la no discriminación por razón de sexo (género). Un claro reflejo de ello es la Constitución Española de 1978, especialmente en sus artículos 1.1, 14 y 9.2. A su vez este compromiso se plasma en todos los niveles jurídicos, destacando el nutrido abanico normativo autonómico en la materia (que en algunas ocasiones incluso se ha adelantado al nivel estatal).
- II. En segundo lugar, el año 2007 es un año marcado como referencia en materia de igualdad de género y no discriminación por razón de sexo, pues se aprobó la *Ley 3/2007, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres*. Dicha Ley,

código y transversal, marcó un antes y después en el ámbito público y privado, poniendo especial énfasis en materia laboral.

- III. En tercer lugar, en el año 2009 observamos otro empuje normativo significativo en el ámbito de la igualdad de oportunidades, abordando de manera más profunda temas como: la conciliación personal, familiar y laboral; la equiparación progresiva de los permisos de maternidad y paternidad; cuidado de los hijos/hijas en igualdad de condiciones, etc. Dichos replanteamientos normativos resultan de vital importancia, por tener en cuenta la construcción de género y tener como meta la corresponsabilidad, a pesar de todas las carencias que aún hoy en día puedan presentar.
- IV. Seguidamente, tras analizar los Planes de Igualdad de las corporaciones locales de Alicante y Elche, podemos afirmar que los Planes de Igualdad son un instrumento de trabajo cuyo fin es el de llegar a la plena igualdad en los ámbitos públicos y privados. En este sentido el *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación* se nos presenta como una reforma normativa necesaria para fortalecer dicha materia.
- V. Una vez realizado el trabajo, podemos afirmar que se han dado significativos avances normativos y sociales en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres. No obstante, también es cierto, que no se han llegado a alcanzar los objetivos/resultados deseados. Las tareas de cuidado aún recaen mayoritariamente en las mujeres, las mujeres continúan sufriendo más precariedad y pobreza laboral, y lo más dramático, aún siguen siendo víctimas de la violencia de género. Y cuando hablamos de violencia de género no solamente hablamos de asesinatos (punta del *iceberg*), sino también de acciones que día a día merman el bienestar y la libre elección de las mujeres: acoso laboral por razón de sexo, cosificación, maltrato psicológico y físico (etc).

- VI. Resulta vital contar con compromisos férreos y sustanciales en materia de igualdad, eso sí, acompañados de sus mecanismos de implementación y de sus correspondientes presupuestos. Es decir, necesitamos que sean viables, que puedan descender de la letra de la norma a la realidad, a nuestro día a día. Incluso la mejor norma no puede dar buenos resultados sin la maquinaria adecuada.
- VII. Los Planes de Igualdad y en nuestro caso, los Planes Municipales de Igualdad, son un buen instrumento de trabajo. No obstante, en demasiadas ocasiones, los objetivos marcados en dichos planes se caracterizan por su falta de concreción, material y presupuestaría. De hecho, en muchas ocasiones encontramos la siguiente frase, *'se necesita nueva partida presupuestaria'*, pudiendo quedar dichos objetivos en papel mojado.
- VIII. El I Plan Municipal de Igualdad data de 2012, mientras que el I Plan Municipal de Igualdad en Alicante de 2018. Por lo tanto, en Alicante el I Plan se cerrará 2021, momento en el que Eche ya estará con el III. En este sentido, lógicamente, no importa la cantidad de Planes de Igualdad, si están vacíos de contenido o no se cumplen los objetivos. En el caso de Elche ya contamos con la evaluación del I Plan Municipal de Igualdad, lo que nos ha permitido corroborar el grado de cumplimiento: 11 medidas cumplidas y 44 no cumplidas. Por lo tanto, es evidente queda mucho trabajo por hacer.
- IX. En definitiva, necesitamos buenas normas, las herramientas adecuadas, el presupuesto necesario y un cambio de paradigma: social y político. Sin todas las piezas del puzle, continuaremos parcheando.

VII. BIBLIOGRAFÍA

Monografías, obras colectivas y revistas:

- Álvarez Conde, Enrique; Tur Ausina, Rosario, *Derecho Constitucional*, Tecnos, Madrid, 2018.
- Belmonte, Martín, Irene, “ La ineludible relación entre la Agenda 2030 y las políticas públicas de igualdad”, en la obra colectiva, Heras González, Purificación; Belmonte Martín, Irene; Reche Tello, Núria; Calabuig Puig, M^a Amparo; Ferrús Batiste, Jordi; Alarcón García, M^a José (coordinación), *Necesidad de la igualdad de género para transformar nuestro mundo*, Diego Marín, Murcia, 2019, pp. 39-60.
- Galera Victoria, Adoración, ‘La actividad legislativa en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres’, *Investigación y género, inseparables en el presente y en el futuro: IV Congreso Universitario Nacional Investigación y Género*, pp 567-590.
- Gómez Gil, Carlos. ‘Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): una revisión crítica’, *Revista Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, nº 140 2017/2018, pp. 107-118.
- Heras González, Purificación “ ¿Tienen perspectiva de género los ODS?”, en la obra colectiva, Heras González, Purificación; Belmonte Martín, Irene; Reche Tello, Núria; Calabuig Puig, M^a Amparo; Ferrús Batiste, Jordi; Alarcón García, M^a José (coordinación), *Necesidad de la igualdad de género para transformar nuestro mundo*, Diego Marín, Murcia, 2019, pp. 11-38.
- López de Zubiría Díaz, Sandra, ‘El Convenio de Estambul en la lucha contra la violencia de género: análisis crítico’, *Letras jurídicas: Revista de los investigadores del Instituto de Investigaciones Jurídicas U.V.*, Nº 39, 2019, p. 203 y ss.

- Molina-Hermosilla, Olimpia, 'Igualdad efectiva entre mujeres y hombres: De la conciliación a la corresponsabilidad social', *Revista de Antropología Experimental*.
- Nieto Rojas, Patricia. 'La implantación y efectividad de los planes de igualdad en las empresas', *Revista Jurídica Universidad Autónoma de Madrid*, Nº 17, 2008, pp. 119-140.
- Pastor Martínez, Alberto, 'Las medidas laborales del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación'. *Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, mayo, 2019.

Informes:

- AYUNTAMIENTO DE ALICANTE: *I Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres Ayuntamiento de Alicante*. <https://www.alicante.es/es/noticias/i-plan-municipal-igualdad-mujeres-y-hombres>
- AYUNTAMIENTO DE ELCHE: *II Plan Municipal de Igualdad Elche 2016-2019*. <http://www.elche.es/wp-content/uploads/2019/03/II-PLAN-MUNICIPAL-de-IGUALDAD.pdf>
- ÍNDICE ODS 2018: *Avances en los Objetivos de Desarrollo Sostenible a nivel mundial*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/progress-report/>
- INE 2019: *Mujeres en altos cargos públicos y privados*. https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925595694&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888
- SUSTAINABLE DEVELOPMENT REPORT 2019: *Transformations to achieve the Sustainable Development Goals*.

http://s3.amazonaws.com/sustainabledevelopment.report/2019/2019_sustainable_development_report.pdf

- UNESCO: *Indicadores Unesco de Cultura para el Desarrollo: Igualdad de Género*. https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad_de_genero.pdf
- WORLD ECONOMIC FORUM: *The Global Gender Gap Report 2018*. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf

Fuentes normativas y jurisprudencia:

- Asamblea General de las Naciones Unidas., Declaración Universal de los Derechos Humanos; en su resolución 217 A (III), 10 de diciembre de 1948, París.
- Carta de las Naciones Unidas.
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz.
- Constitución española.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- 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.
- Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- funcionamiento, competencias y composición del Consejo de Participación de la Mujer.
- Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.

- Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- Real Decreto 1370/2007, 19 de octubre, por el que se regula la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres.
- Real Decreto 1791/2009, de 20 noviembre, por el que se regula el régimen de funcionamiento, competencias y composición del Consejo de Participación de la Mujer.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Reglamento (CE) nº 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de diciembre de 2006, por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género.
- Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente a la violencia en el trabajo en la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

Otros recursos:

- Guía para Elaborar Planes Locales de Igualdad, *Federación Española de Municipios y Provincias*, http://femp.femp.es/files/566-182-archivo/Guia_elaboracion_Planes_Locales_Igualdad.pdf
- Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de Igualdad, ‘*El Plan de Igualdad: Elaboración, Implantación y Medidas*’: https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/images/FONDO_DOCUME

[NTAL/EMPLEO/MEDIDA_PLANES_IGUAL_PUBLICACI/Monografico_4_El_Plan_de_Igualdad.pdf](#)

- La Comisión Interministerial de Igualdad entre Mujeres y Hombres ampliará sus funciones al ámbito de la violencia contra la mujer, *Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social*:
- Nuestra historia, *Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades*:
<http://www.inmujer.gob.es/elInstituto/historia/home.htm>
- Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, *Naciones Unidas*:
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- Objetivos de Desarrollo del Milenio, *Naciones Unidas*:
https://www.undp.org/content/undp/es/home/sdgooverview/mdg_goals.html
- Objetivos de Desarrollo Sostenible, *Naciones Unidas*:
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Objetivos de Desarrollo Sostenible. *Vicepresidencia segunda del Gobierno. Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030*:
<https://www.agenda2030.gob.es/objetivos/>
- Plan de igualdad para las Administraciones Públicas, *Iberley. El valor de la confianza*. <https://www.iberley.es/temas/plan-igualdad-administraciones-publicas-64250>
- Plan Local de Igualdad de Oportunidades, ¿por qué realizarlo?, *Imagina Bienestar*, <https://www.imaginabienestar.com/2019/05/22/plan-local-igualdad/>
- Plan para la Igualdad de Género, *Vicepresidencia Cuarta del Gobierno. Ministerio para la Transformación Ecológica y el Reto Demográfico*.

<https://www.miteco.gob.es/es/ministerio/planes-estrategias/igualdad-de-oportunidades/plan-igualdad.aspx>

- Sistema de seguimiento integran en los casos de Violencia de Género (Sistema VioGén), *Casos de Violencia de Género. Distribución Territorial*. <http://www.interior.gob.es/documents/642012/11472900/Estadistica+julio+2020/5bc7bf01-20d8-4ace-ae2-7a3a33ff9585>

- Trabajando por la Igualdad. II Plan para Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, *Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. Secretaría de Estado de Administración Públicas. Dirección General de la Función Pública*. https://www.miteco.gob.es/es/ministerio/planes-estrategias/igualdad-de-oportunidades/novedadesiiplanigualdad_tcm30-87389.pdf

