



TEMA 3. La igualdad de género: nociones generales.

BIBLIOTECONOMÍA Y DOCUMENTACIÓN
DIPUTACIÓN PROV. JAEN 2019

Introducción a las políticas de igualdad:

La igualdad entre hombres y mujeres se ha ido forjando en el sistema normativo de la Unión Europea por medio de normas que contribuyen a mejorar las condiciones de vida de las personas. Uno de los principales pilares para conseguir esta igualdad son las directivas que hacen referencia a este tema.

Directivas sobre la materia.

Entre las directivas sobre igualdad entre hombres y mujeres cabe destacar la más importante, 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. Esta Directiva contiene disposiciones destinadas a aplicar el principio de igualdad de trato en lo que se refiere a:

El acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional.

Las condiciones de trabajo, incluida la retribución.

Los regímenes profesionales de seguridad social.

Contiene, además, disposiciones para garantizar que dicha aplicación sea más eficaz mediante el establecimiento de los procedimientos adecuados.

Otra directiva importante es la que hace referencia a las condiciones de trabajo, esta es la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002 , que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo.

También está regulado este principio de igualdad en materia de Seguridad Social por medio de las siguientes directivas:

Directiva 96/97/CEE del Consejo de 20 de diciembre de 1996 ' por la que se modifica la Directiva 86/378/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social .

Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978 , relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.

Finalmente existen otras dos directivas que también regulan este principio de igualdad:

Directiva 86/613/CEE del Consejo de 11 de diciembre de 1986 , relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad.

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.

El principio de igualdad entre mujeres y hombres se transmite a través de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Entrando en el examen de la norma referida, el punto de partida inexcusable se encuentra en los Art. 1, Art. 3, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, dedicados, respectivamente, al objeto de la ley y al principio de igualdad que la informa.

Así, en lo que respecta al primer punto, la 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", mientras que el segundo, esto es, el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, "supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil".

Este principio de igualdad de trato posee, por lo demás, una doble dimensión: es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas (Art. 4 ,Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) y además, se configura como elemento vertebral en materia de acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo (Art. 5 ,Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo).

No constituirá discriminación en el acceso al empleo una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Es conveniente diferenciar los conceptos de discriminación directa e indirecta, tal y como se recoge en el Art. 6, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se

encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

En contraposición, se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En este sentido, constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación.

El principio de igualdad, proclamado en el Art. 14, Constitución española, y particularmente la prohibición de discriminación por razón de sexo, encuentra su marco normativo principal en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, norma que prohíbe toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, la derivada de la maternidad, de la asunción de obligaciones familiares y del estado civil. En este sentido, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se debe integrar y observar en la interpretación y aplicación de las normas.

Para tratar la discriminación por razón de sexo, conviene hacer una referencia genérica al principio de igualdad. Así, y como es ya lugar común señalar, entre sus notas características se encuentran las siguientes:

La igualdad hay que entenderla siempre en relación con otra situación de características similares, es decir, no puede hablarse de igualdad teniendo en cuenta a una persona de forma aislada, sino que hay que ponerla en comparación con el trato dado a otra persona.

La igualdad no supone que no existan distinciones.

Otra cosa es que, en caso de producirse, éstas deben estar fundamentadas y no pueden obedecer a un tratamiento arbitrario, como se contempla en la Tribunal Constitucional, nº 3/2007, de 15/01/2007, Rec. Recurso de amparo 6715-2003 al establecer que "a diferencia del principio genérico de igualdad, que no postula ni como fin ni como medio la paridad y sólo exige la razonabilidad de la diferencia normativa de trato, la prohibición de discriminación entre los sexos implica un juicio de irrazonabilidad de diferenciación establecido ya en la propia Constitución, que impone como fin y generalmente como medio la parificación, de modo que la distinción entre los sexos sólo puede ser utilizada excepcionalmente por el legislador como criterio de diferenciación jurídica, lo que implica la necesidad de usar en el juicio de legitimidad constitucional un canon mucho más estricto, así como un mayor rigor respecto a las exigencias materiales de proporcionalidad.

También resulta que, en tales supuestos, la carga de demostrar el carácter justificado de la diferenciación recae sobre quien asume la defensa de esta y se torna aún más rigurosa que en aquellos casos que quedan dentro de la cláusula general de igualdad del Art. 14, Constitución Española, al venir dado el factor diferencial en el que pueda basarse la diferenciación, como ocurre con el sexo".

La igualdad se considera como uno de los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico (Art. 1, Constitución Española), pero será en el Art. 14, Constitución Española donde este principio encuentre su expresión más precisa.

Estas características predicen de lo que se ha venido a llamar igualdad formal; sin embargo, es preciso analizar junto a ella la igualdad material y, más en concreto, ateniéndose al epígrafe de estudio, a la igualdad sustancial por razón de sexo.

Como reconoce **la Exposición de Motivos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, "el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente; la violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres (...) es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos".

En cuanto a las políticas públicas de igualdad llevadas a cabo para garantizar la no discriminación por razón de sexo, el Art. 14, Ley Orgánica

3/2007, de 22 de marzo señala como criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.

La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.

La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.

La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.

La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.

El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.

El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.

El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.

La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

En lo que respecta a las acciones administrativas para la igualdad, estas encuentran su regulación en los Art. 23-35, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y engloban cuestiones relativas a la educación para la igualdad entre hombres y mujeres, la integración del principio de igualdad en la política de educación, la igualdad en el ámbito de la educación superior, la igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual, la integración del principio de igualdad en la política de salud e igualdad en el ámbito de los deportes y desarrollo rural, entre otros.

En el ámbito de los medios de comunicación (Art. 36-41, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) se trata de incentivar, en el caso de los medios de comunicación social de titularidad pública, la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, y promover el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Respecto al derecho al trabajo en igualdad de condiciones, es preciso acudir a lo estipulado en los Art. 42-50, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo sobre la garantía de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, reconocidos a los trabajadores y a las trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad.

Por otro lado, los Art. 45-47, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo regulan los Planes de igualdad, obligatorios en las empresas de más de 250 trabajadores, entendidos como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Estos fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de estos, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral,

personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

En el ámbito del empleo público (Art. 51-64, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) se establecen una serie de criterios de actuación para las Administraciones Públicas. Así, "en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres", deberán:

Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.

Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Igualmente, y en atención a lo dispuesto en los Art. 65-68, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se prevé el fomento de la igualdad en el ámbito de las Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Por último, los Art. 69-72, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo se ocupan de la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro y los Art. 73-78, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de la igualdad en la responsabilidad social de las empresas.

Desde el punto de vista organizativo, la anterior construcción legal se completa con la creación de la Comisión Interministerial de Igualdad entre hombres y mujeres, órgano colegiado responsable de la coordinación de las

políticas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales, las unidades de Igualdad y el Consejo de Participación de la Mujer, órgano colegiado 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" (Art. 76-78 ,Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, Real Decreto 1370/2007, de 19 de octubre, y Real Decreto 1791/2009, de 20 de noviembre).

La comunidad LGTB es otro de los colectivos que tradicionalmente ha sido perseguido, vejado y minusvalorado. Con el paso del tiempo este colectivo está viendo como cada vez es más aceptado en la comunidad, consiguiendo poco a poco la igualdad de derechos con respecto a la población heterosexual. Sin embargo, igual que ocurre con la igualdad entre sexos y entre razas, algunos individuos y sectores de la sociedad consideran que la igualdad de derechos no debería darse, ejercitando diferentes tipos de violencia física, psíquica o social contra este colectivo.

Efectos de la violencia social.

Los efectos de la violencia social, al igual que sus causas, pueden ser múltiples y variados.

La persona, colectivo o institución agredida puede sufrir una profunda sensación de humillación que puede disminuir en gran medida su autoestima y autonomía, e incluso provocar el fallecimiento de la parte violentada.

En algunos casos la entidad agredida puede ser forzada o coaccionada a realizar determinadas conductas por miedo a las consecuencias de la oposición o bien debido a un cambio de actitud tras la vivencia del episodio violento. En otros, el despliegue de violencia puede despertar la reactividad del agredido y aumentar su determinación a perseguir sus ideales o a mantener su postura a pesar de los riesgos.

Del mismo modo, el conocimiento y observación de la conducta violenta puede despertar un efecto llamada y desencadenar nuevos ataques. En otros casos puede, como ocurre con los niños, enseñarles que la violencia es un mecanismo útil para lograr los propios objetivos.

Uno de los riesgos de la violencia social es que a menudo es minimizada, a través de mecanismos como la habituación, insensibilización, invisibilización y normalización. Estos mecanismos provocan que a la larga la población se despreocupe respecto a la comisión de actos violentos (por ejemplo, estamos acostumbrados a recibir noticias de agresiones, violencia o bajas en otros países debidos a guerras y desastres naturales, hasta el punto de que nos hemos insensibilizado y no solemos hacer nada al respecto).

Con el fin de evitar la repetición de actos violentos es necesario reconocer y luchar contra los mecanismos que la elicitán, como los mencionados anteriormente, y procurar que dichos actos de violencia no sean tapados ni ocultados, sino reconocidos y combatidos.

Un gran número de Comunidades Autónomas legislan la no discriminación de los colectivos de **LGTBI** (lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales).

Galicia. Ley 2/2014, de 14 de abril, por la igualdad de trato y la no discriminación de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales en Galicia.

País Vasco. Ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.

Navarra. Ley Foral 12/2009, de 19 de noviembre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.

Cataluña. Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia.

Illes Balears. Ley 8/2016, de 30 de mayo, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales y para erradicar la LGTBI fobia.

Madrid. Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid.

Murcia. Ley 8/2016, de 27 de mayo, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Andalucía. Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía.

Extremadura. Ley 12/2015, de 8 de abril, de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Canarias. Ley 8/2014, de 28 de octubre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.

Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos.

La definición del Plan de Igualdad se realiza en el art. 46 de la LOI que, bajo la rúbrica de concepto y contenido de los Planes de igualdad de las empresas, viene a definirlos como el “conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo; los Planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.

En ese sentido, y desde una interpretación integral del precepto con el resto del ordenamiento referente a la igualdad entre mujeres y hombres, cabe resaltar que los rasgos o cualidades que deben caracterizar al Plan de Igualdad son las siguientes:

1.- Conjunto ordenado de medidas: Al definirse, ex. art. 46 LOI, el Plan de Igualdad como conjunto ordenado de medidas, lo que se nos está diciendo es que el Plan de Igualdad, en sí mismo, exige una integración, una unidad. El Plan es un todo, con coherencia interna.

2.- Adoptadas tras realizar un diagnóstico de la situación: Al condicionar las medidas que conforman el Plan de Igualdad a la existencia de una previa evaluación de la realidad, a la realización de un previo diagnóstico de situación, la LOI incide en la idea de que el Plan de Igualdad no puede ser entendido como algo autónomo o independiente de la realidad a la que se va a aplicar, sino antes al contrario: deje ajustarse a ésta.

Es decir, es consecuencia y efecto de esa realidad para la que se va a adoptar, puesto que el conjunto de medidas que lo conforman debe

adoptarse desde una perspectiva lo más ajustada posible a la situación reflejada en el diagnóstico de situación, a las discriminaciones existentes en la vida real de la empresa y a sus concretas características.

3.- Tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo: Ese conjunto ordenado de medidas que, tras realizar un diagnóstico de situación, se adoptará bajo la forma de Plan de Igualdad, deberá adoptarse con un objetivo en concreto: erradicar las discriminaciones existentes en su ámbito de actuación con el fin de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres.

4.- Se deberá adoptar de forma colectiva: negociar y, en su caso, acordar, con los representantes de los trabajadores en los términos fijados en la legislación legal vigente.

O, en cualquier caso, ser materia a consultar a los representantes de los trabajadores. Es decir, que el Plan de Igualdad, para serlo, debe ser producto de una negociación entre los que mejor conocen la realidad de la empresa: los trabajadores y los empresarios o sus representantes.

En ese sentido es en el que se hay que interpretar la referencia que la LOI hace al hecho de que el Plan de Igualdad necesariamente debe contemplarse en un instrumento jurídico colectivo (convenio o pacto de empresa), según legislación vigente.

Entre otras cosas, además, porque hacerlo de forma individual carecería totalmente de sentido ante las características internas del Plan de Igualdad.

La delimitación de cómo se establecen los planes de igualdad en las administraciones locales.

La delimitación de cómo se establecen los planes de igualdad en las administraciones locales.

En principio, parece claro que los Planes de igualdad en las diferentes Corporaciones Locales no pueden ser objeto de regulación e implantación unilateral por estas, sino que deben ser objeto de negociación colectiva.¹²

La Disposición Adicional Octava del EBEP alude a que el Plan se desarrollará en el “convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario”.

Por lo tanto se desarrolla en instrumentos negociales.

Ahora bien, determinar el instrumento concreto en el que el Plan debe negociarse plantea algún problema que debe analizarse.

Aparentemente el EBEP remite a una negociación separada, en el convenio de laborales o en el acuerdo de personal funcionario.

Sin duda no es imposible negociar por separado Planes de igualdad para estos dos colectivos, laborales y funcionarios, en cuyo caso la negociación se abordaría en las mesas específicas que al efecto se constituyen (art. 88 del Estatuto de los Trabajadores para los laborales – comisión negociadora-art. 34 del EBEP para el personal funcionario – mesa de negociación -)

Si así se decide, así será, y ésta es evidentemente una materia en la que las partes negociadoras deben ponerse de acuerdo. Lo que ocurre es que esta materia es precisamente una de las que más claramente puede ser objeto de negociación conjunta y por tanto su ámbito más natural sería el de las Mesas Generales de Negociación previstas en el artículo 36 EBEP, afectando en consecuencia dicha negociación en conjunto al personal laboral y al personal funcionario de cada organismo.

No puede entenderse que la posibilidad esté excluida por el EBEP, pues es incluso la que escoge la LOI cuando establece la existencia de un Plan de Igualdad en la AGE, tal como se verá posteriormente.

Por eso, el Plan de Igualdad puede negociarse: o en las mesas generales con aplicación conjunta para personal laboral y funcionario, lo que no excluye que alguna medida de las contenidas en ese Plan vaya dirigida específicamente a uno de estos colectivos; o en las mesas específicas de negociación de laborales y personal funcionarial (comisión negociadora y mesa de negociación), contándose entonces con dos instrumentos negociales a aplicar de modo diferenciado a cada uno de estos colectivos, a cada uno el suyo.

La existencia de dos instrumentos a aplicar en el mismo ámbito, con medidas diferentes simplemente en atención a la naturaleza del vínculo no parece la mejor solución.

El ámbito natural de negociación de los Planes de igualdad es el de las mesas de negociación generales, conjuntas. Una vez negociado y, en su caso, ratificado, pues normalmente se tratará de un Acuerdo, el Plan tiene la eficacia que le es propia, en su caso como convenio y como Acuerdo, vincula a las partes durante el plazo fijado e impide la posibilidad de actuación unilateral, la capacidad de reglamentación sobre la materia, de la Administración negociadora.

Dos cuestiones adicionales aparecen en cuanto a la negociación de los

Planes de igualdad.

La primera es la posibilidad de negociaciones articuladas a las que ya he hecho referencia.

En efecto, sobre todo en ámbitos amplios, es bueno que se permitan negociaciones en ámbitos inferiores o mecanismos de adaptación del Plan general a ámbitos más concretos.

Al respecto habrá que estar a cuanto se negocie en los propios Planes, pero por ejemplo dos posibilidades aparecen con claridad. Una, la de la negociación en las mesas sectoriales previstas en el art. 34. 4 EBEP.

Si éstas existen, parece lógico que en ellas se negocie, en su caso, el Plan de Igualdad en ese específico ámbito sectorial, en todo caso articuladamente con el Plan que en la mesa general se negocie. Otra posibilidad es que aunque el Plan se negocie en una mesa general conjunta, nada impide que la misma realice remisiones en determinadas materias o permite desarrollar y concretar más lo negociado en conjunto, en las mesas de negociación diferenciadas de personal laboral y de personal funcionario. Esas remisiones son posibles y pueden ser útiles.

Lo que si debe tenerse en cuenta es que no está previsto que el Plan de Igualdad se negocie al margen de las mesas de negociación y, por tanto, en el ámbito conjunto y en el funcional no cabe la negociación con las Juntas y delegados de personal, sino que estamos ante una negociación sindicalizada.

Sólo en las Administraciones de estructura simple y que negocien en el específico ámbito del personal laboral es posible que esa negociación se asuma por los delegados o el comité de empresa, pero ésta es una posibilidad residual, pues incluso en el ámbito exclusivo del personal laboral, las Corporaciones Locales de estructura compleja, con varios centros de trabajo y diversos delegados o comités de empresa, deben negociar conforme a las reglas supraempresariales, como si de un grupo de empresas se tratase, estando en consecuencia legitimadas exclusivamente las organizaciones sindicales, en los términos de los artículos 6 y 7 LOLS (sindicatos más representativos estatales, de comunidad autónoma y aquellos otros que, sin serlo, hayan obtenido al menos el 10% de representatividad en el ámbito específico en el que se produce la negociación).

Otro problema que debe analizarse es el del posible fracaso de la negociación. Es claro que la obligación de negociar el Plan no exige necesariamente que se llegue a un resultado positivo, a un acuerdo en esa negociación.

En todo caso si fracasa la negociación, la Administración sigue obligada a aplicar un Plan de Igualdad, y por tanto deberá implantarlo

unilateralmente, sujeto a que posteriormente se vuelvan a abrir negociación y debiendo tenerse en cuenta, cuanto en el propio EBEP se prevé para el caso de fracaso de las negociaciones, siendo exigible que, en primer lugar, se agoten las posibilidades que ofrezcan los sistemas de solución extrajudicial que puedan resultar aplicables a esa Administración.

Si, después de esos trámites, persiste el desacuerdo, procederá el establecimiento unilateral por la Administración del Plan de Igualdad (artículo 38.7 EBEP).

Un problema adicional es determinar el momento a partir del que las Corporaciones Locales están obligadas a esta negociación de los Planes de igualdad, pues la LOI lo concreta en el ámbito privado, pero ni ella ni el EBEP establecen normas expresas en el ámbito público.

En ese sentido, en la medida que la obligación está vigente y que cabría una cierta analogía con lo dispuesto para las empresas privadas, parece que la obligación debe abordarse en la primera negociación que se produzca tras el EBEP y en la AGE al inicio de cada legislatura. En todo caso, al no fijar la norma un plazo concreto, éste puede ser, también, un tema de acuerdo porque la negociación requiere un previo diagnóstico de la situación que puede llevar un cierto tiempo.

Finalmente cabe apuntar que la conclusión defendida se ve refrendada por la regulación ex. art. 64 LOI de que en el ámbito de la AGE de que la negociación debe producirse en las mesas conjuntas parece más clara, pues el artículo 64 LOI alude a un único Plan de Igualdad que, por lo tanto, será aplicable a ambos colectivos y debe ser objeto de negociación conjunta con ambos, sin perjuicio, por supuesto de que una posible articulación negocial remitiese ciertos temas a las mesas de negociación separadas, de personal laboral y de personal funcionario, para que en ellas se negociasen esos concretos temas por separado, como también, en su caso, podrían hacerse remisiones a las posibles mesas sectoriales que existiesen.

En cumplimiento de este mandato legal, por Acuerdo de Consejo de Ministros de 28 de enero de 2011, se aprobó el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos.

La Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, publica el 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 (BOE 10 diciembre 2015).

En esta Resolución se establece “La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre Derechos Humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. La acción del Gobierno en materia de igualdad entre mujeres y hombres se incardina en el marco jurídico proporcionado por las Naciones Unidas”.

El objetivo de esta sección es difundir las estadísticas e informes que reflejan la implantación del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, así como recoger las distintas actuaciones que se emprenden en el seno de la Administración General del estado y cada uno de sus Departamentos, para promocionar la igualdad.

Ver documento legal original:

[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 II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos.](#)